



La inversión social de la ética: la mejor apuesta en la economía de la empresa

Por Daniel F. López J., PhD

Profesor de Dirección de Personas, IDE Business School

Tradicionalmente, en las finanzas corporativas los gastos de personal son vistos como un costo y no como una inversión, sin rentabilidad directa, lejano del retorno que puede demostrar la inversión en infraestructura, equipamiento o tecnología. Esta visión, como todos los aspectos objetivos y subjetivos de la operación empresarial puede revisarse y, sin duda, perfeccionarse.

La posible confusión o descuido de su valoración podría encontrarse en la historia de los “talentos” que, con el tiempo pasaron de representar los medios de transacción comercial desde el antiguo mundo judeocristiano, a la significancia que supone los atributos, características o competencias particulares de cada una de las personas en el mundo contemporáneo.

Lo cierto es que, en la actualidad, el talento humano también puede resignificar ganancia o multiplicación de los recursos monetarios que se emplean en las operaciones propias de las compañías. Todo depende de la relevancia que quiera dársele a la calidad del trabajo que aportan las personas, la excelencia humana desde la perspectiva ética y la visión innovadora del valor agregado que suman los colaboradores con su gestión.

Estas dimensiones generales pueden profundizarse a conveniencia según el enfoque de la cultura organizacional de cada empresa. Sin embargo, desde la perspectiva aquí tratada, todas parten y llegan a la condición humana fundamental de la acción humana: la ética. Toda acción humana conlleva la valoración de la rectitud de intención, del pensar y del obrar.

Cuando las personas pasan de la motivación como motor de la acción para el reconocimiento, a un grado superior del espíritu que podríamos llamar, la convicción, y que podríamos entender como el saberse seguro y dueño de sí, para el logro de un propósito trascendente, todo fluye con naturalidad y madurez de los trabajadores.

La convicción no es un atributo que puedan gobernar las organizaciones, como sí lo podría hacer con la motivación de sus empleados. Por el contrario, depende de la voluntad y la inteligencia de cada trabajador, que a partir de su dimensión personal encuentra coherencia y plenitud de su propósito profesional con el propósito de la organización donde labora.

De tal manera que, la plena convicción personal de aportar al logro del propósito institucional se traduce en la calidad del trabajo, la excelencia humana ética y la visión innovadora de los colaboradores. ¿Cómo lograr entonces que las personas afloran el nivel ideal de su convicción? Si, como se dijo, no es potestad de las organizaciones esta dimensión. La posible respuesta está en la ética.

La vida ética, entendida como actitud de vida natural, auténtica y espontánea es el punto de encuentro del diálogo civilizatorio del bien común, de la justicia social, la equidad económica y de la propia transparencia financiera, que constituye el grado de madurez realista de la ética empresarial con la ética profesional y la ética social, si se permite esta división.

Por tanto, la mayor inversión que deben realizar las empresas en sus colaboradores está en el plano ético. No en la capacitación teórica de la ética. Sino en la vivencia práctica de la coherencia del propósito institucional, con el estilo gerencial humano y la cultura organizacional de la convicción.

Invertir en las personas, no es solo la remuneración justa de su trabajo, el desarrollo de capacidades y competencias, la promoción del plan de carrera, o la compensación adicional por sus logros, sino que conlleva la consideración, de que, sin ellos no hay posibilidad de consolidar una organización humana sostenible.

Vivir la ética es un desafío mayor que conlleva anteponer el bien común al bien particular, el propio bienestar por el bienestar de los demás, en donde, el egoísmo materialista y la soberbia personalísima dan paso a la madurez empresarial del propósito compartido, y donde la armonía de la rentabilidad social complementa la rentabilidad financiera.

La mayor inversión
empresarial no está
en infraestructuras
ni tecnología, sino
en el desarrollo
ético y humano de
sus colaboradores.



EL AUTOR

Daniel López Jiménez tiene el grado de PhD en Economía Aplicada por la Universidad Rey Juan Carlos. Ha sido decano de la facultad de Comunicación y director de Investigación de la Universidad Hemisferios. Cuenta con más de 30 artículos publicados en revistas indexadas y con capítulos de libros y libros publicados. Actualmente es Vicerrector de la Universidad Hemisferios y profesor de Dirección de Personas en el IDE Business School.