

LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS EMPRESAS Y LA SOCIEDAD



ALFREDO ESTRADA MERINO
Director del Centro de Sostenibilidad
de la Universidad de Lima

El capital humano juega un papel esencial en la implementación de las organizaciones sostenibles; implementar prácticas y estrategias que vinculen su gestión con el impacto colectivo es la base para la construcción de la *intrasostenibilidad* (salud y bienestar, formación, participación, conciliación trabajo-familia, igualdad), lo que permitirá lograr la *intersostenibilidad*, es decir, la contribución del capital humano mediante la relación con sus grupos de interés. Con base en el análisis de Correa y otros (2004), la sostenibilidad empresarial está directamente relacionada con el diseño de un modelo de gestión de capital humano cuya propuesta de valor es el escalamiento y la productividad del recurso humano como agente de cambio, para contribuir a la consolidación de una buena y mejor empresa.

Hoy, las empresas están reflexionando cada vez más sobre el poder que tienen para construir una sociedad sostenible; así, la unión estricta, consistente y coherente del interés empresarial con el interés colectivo es el nuevo *core* del negocio. En ese sentido, el enfoque utilitarista de los procesos empresariales resulta cada vez más desfasado y, poco a poco, está siendo subrogado por un enfoque de procesos de triple impacto (económico, ambiental y social), manejado por y para personas (Omidí y Dal Zotto, 2022).

En esta línea, Parkes y Davis (2013) indican que una organización de triple impacto tendrá éxito en tanto los recursos humanos se conviertan en "activos" para el cambio, lo que

conlleva una preparación integral que se inicia con la culturización, pasando por el liderazgo adaptativo, y el diseño e implementación de estrategias y tácticas que consoliden un esquema holístico con propósito colectivo.

La transformación hacia economías sostenibles hace necesaria la desvinculación del enfoque instrumentalista del capital humano para alinearse con un enfoque integrado, de impacto sostenible, que desarrolle, en el ejercicio empresarial, profesionales solidarios, empáticos, dotados de competencias en innovación social, ambiental y corporativa, contribuyendo así al ecosistema que conforma.

Añadimos a esto último la posición de Ehnert (2014) sobre los efectos de la gestión sostenible de los recursos humanos, los cuales, señala, son de tres categorías: (1) individuales, porque generan bienestar en las personas; (2) sociales, pues contribuyen a la viabilidad de la calidad de vida comunitaria; y (3) organizacionales, porque generan una oferta de capacidades profesionales a largo plazo.

El respeto y la protección de las personas y del planeta, en la actualidad, debe orientar a las empresas a diseñar esquemas de selección, contratación y desarrollo de capital humano más colaborativos y no meramente funcionales. Reconstruir ese esquema es uno de los grandes desafíos que tienen las empresas para su existencia futura.

Los paradigmas tradicionales sobre este tema ya están cambiando, y este cambio interpela a la academia, a la sociedad civil y a la gobernanza. Solo cuando exista un equilibrio entre lo funcional y lo estratégico en las decisiones de cómo transformar los modelos empresariales de recursos humanos, podremos hablar de gestión sostenible y de la real transformación de recurso a capital. ••

Referencias

- Correa, M., Flynn, S. & Amit, A. (2004). Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial. CEPAL. <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/14904/1cl2104.pdf>.
- Ehnert, I. (2014). Sustainability and Human Resource Management Developing Sustainable Business Organizations. Springer.
- Omidí, A. & Dal Zotto, C. (2022). Socially Responsible Human Resource Management: A Systematic Literature Review and Research Agenda. Sustainability, 14(4), 2116.
- Parkes, C., & Davis, A. J. (2013). Ethics and social responsibility—do HR professionals have the 'courage to challenge' or are they set to be permanent 'bystanders'? The International Journal of Human Resource Management, 24(12), 2411-2434.