

¿Empresas en crisis? Retos y oportunidades

Andrés Yurén

Soy latinoamericano y desde que nací, mi entorno siempre ha estado de una u otra forma impregnado con los aires de las crisis económicas de América Latina. Sin duda la dimensión y naturaleza de la actual crisis supera experiencias pasadas, pero, ¿la crisis es algo realmente nuevo para las empresas? Mi cuestionamiento no pretende restar importancia a las dificultades que han de sortear las empresas en estos tiempos difíciles, sino más bien apunta al hecho de que las empresas están continuamente sujetas a retos y oportunidades, y estos han de estar presentes con o sin crisis.

Además, no me queda la menor duda que durante este tiempo proliferará la literatura anticrisis y habrá instancias mucho más competentes para dar consejos a las empresas. Por ejemplo, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) sólo en febrero pasado adoptó en Lisboa, Portugal una Declaración sobre la “Recuperación Económica y Empleo” en la cual se señalan medidas que han de tomarse para mitigar los efectos negativos de la crisis. La Declaración se complementa con una comunicación emitida por la OIE de enero de este año, en la cual se sugieren 15 medidas específicas que las empresas pueden tomar para evitar despidos masivos. Estos documentos están disponibles en la página Web de la OIE en www.ioe-emp.org

Considero que aún en tiempos de crisis, es importante no perder el foco de los retos y oportunidades para las empresas en su actividad del día a día. La empresa es un agente esencial del desarrollo en un mundo crecientemente globalizado, y sustentado, aun con sus deficiencias y desafíos en un sistema de libertades, entre ellas la económica. Sumado a ello, seguimos presenciando cambios tecnológicos que no hace mucho ni siquiera soñábamos. Todo ello rebasa la transitoriedad de la crisis. Al final, las empresas tendrán que seguir haciendo lo que siempre han hecho: trabajar, producir y contribuir al desarrollo, como dice el refrán popular, “no hay mal que dure mil años”.

Por tal motivo, no es mi intención con este artículo dar consejo a las empresas de cómo deben enfrentar la crisis, sino más bien, intentaré recordarles cuales son los retos y oportunidades que tienen por delante en un contexto más amplio, independientemente de las acciones que tengan que tomar ante la actual coyuntura de crisis.

Voz y Opinión Pública

Nadie puede negar que las empresas sean actores sociales importantes. Son las generadoras de la riqueza y del empleo de la sociedad. Hoy no se entiende una sociedad sin la participación activa de las empresas, ya sean pequeñas o grandes. Sin embargo, al momento de elaborar políticas públicas ¿dónde está la voz y opinión de las empresas? Esto tiene particular importancia en tiempos en los que se avanza hacia el desarrollo de sociedades más democráticas y participativas.

Las pequeñas y medianas empresas generan la mayor parte del empleo en nuestras sociedades y frecuentemente se encuentran ajenas a la toma de decisiones que desembocan en políticas públicas que les afectan. ¿Quién representa a la PYME en el amplio debate público? En un estudio publicado a finales de enero de 2009 por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el cual se presenta la reacción de los gobiernos de América Latina y el Caribe frente a la crisis internacional actual, se señala que sólo 8 de los 32 países de la región han tomado medidas específicas de apoyo a la PYME. ¿Qué pasa con las PYMEs en los otros 24 países? La ausencia de la voz de la PYME en la mayoría de los países representa un auténtico reto, y este reto persiste aún en tiempos ajenos a la crisis.

Tradicionalmente la voz y opinión de las empresas ha sido la de las gremiales empresariales. En sociedades democráticas, estas entidades participan en el juego de pesos y contrapesos, intentando influir para beneficio de sus empresas agremiadas. Pero, ¿están preparadas estas organizaciones para asumir el reto de representar a todo el universo empresarial? La respuesta está en la voluntad de las empresas de participar activamente en la vida política de las organizaciones que las representan. La mayoría de las empresas, en particular las micro, pequeñas y medianas, no siempre ven la utilidad de implicarse en las organizaciones empresariales, pero en la medida que estén ausentes, otros tomarán decisiones que podrán afectarles.

El reto está ahí, en lograr una mayor participación de los empresarios, tanto pequeños como grandes, en el debate público. La oportunidad, revitalizar el rol de la organización empresarial y adecuarla a esquemas más participativos que promuevan entornos empresariales necesarios para la generación y sustento de las empresas, indistintamente de su tamaño.

La crisis pone en evidencia la carencia de una voz empresarial que traslade a la sociedad las inquietudes y expectativas de quienes emplean a prácticamente la totalidad de la población económicamente activa ocupada. Pudiera parecer ante la ciudadanía que las empresas son las que menos acusan el golpe de la crisis y que cuando lo hacen, basta con recurrir al ajuste del empleo para garantizar la supervivencia de la propia empresa y el mantenimiento de sus beneficios, pero la PYME en realidad atraviesa fuertes restricciones, considerando la pérdida del empleo como la última de las soluciones. Aun más que en el caso de la gran empresa, la PYME tiene en su plantilla un activo estratégico de su productividad y competitividad, cuya pérdida compromete gravemente su supervivencia. Cada pérdida en este ámbito es un golpe duro a las empresas. Las PYMES ven con absoluta solidaridad con la ciudadanía la crisis por todo ello y frente a las opiniones mencionadas, demandan medidas e incentivos eficientes que hagan del ajuste de la plantilla el último de los recursos.

Entornos Empresariales

Las empresas necesitan entornos propicios para desarrollar sus actividades. En tiempos recientes se ha visto el surgimiento de múltiples críticas por parte de los detractores de la globalización, del liberalismo / neoliberalismo, capitalismo, libre mercado, autorregulación, flexibilización, etc. que argumentan que la crisis pone en evidencia la irreparable deficiencia de estos esquemas. Resurge la propuesta de regresar a modelos proteccionistas y rígidos, donde la regulación se presenta como una solución fácil. Sin restar méritos a una reflexión sobre las fallas del sistema, resulta peligroso dar marcha atrás y revivir modelos que han sido superados, como por ejemplo el populismo regulador que genera la rigidez de los mercados comerciales y laborales.

Esto no significa estar contra todo tipo de regulación, al contrario, una buena regulación favorece a las buenas relaciones de negocios, pero, regular por regular (cuestión que parecería estar tomando fuerza en algunos países de la región) sólo lleva a menguar el buen funcionamiento de la actividad empresarial. La instalación del debate sobre la regulación y la extensión y tamaño del Estado, será en adelante uno de los grandes retos a los que las empresas se enfrentarán bajo los emergentes paisajes políticos en varios países de la región latinoamericana.

Es importante que este debate no cuestione la validez de la economía de libre mercado como concepto que ha sustentado las mejoras en términos de reducción de pobreza y crecimiento de los países de la Región. Las empresas contribuyen, en el marco adecuado, a la asignación de recursos, al sostenimiento de las cargas fiscales, a la creación de empleo en todas las capas sociales y a la producción de bienes y servicios, en condiciones adecuadas de competencia, asequibles para los segmentos con menores recursos.

Desarrollo de una Agenda Empresarial

Para generar un entorno empresarial adecuado que favorezca la generación y sustento de las empresas, es necesario establecer prioridades y objetivos empresariales claros. Esto implica el desarrollo de una agenda empresarial. Idealmente, esa agenda se construye a través de procesos participativos en los cuales las empresas de todo tamaño y sector son consultadas y tomadas en cuenta.

Algunos de los temas que han sido abordados por el empresariado a nivel mundial como prioritarios incluyen el tema de la promoción de la innovación, el acceso al micro-crédito, la promoción de sistemas educativos que estimulen el espíritu emprendedor, el desarrollo de servicios de empleo que faciliten el contacto entre la oferta y la demanda en el mundo del trabajo, y el desarrollo de la formación profesional (acceso a mano de obra calificada).

Por ejemplo, un documento que fue recientemente elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) , se analizan los efectos positivos de apoyar políticas de desarrollo empresarial basadas en estimular la innovación, poniendo de relieve como factores clave la inversión en la investigación y el desarrollo (R&D), el acceso a nuevas tecnologías, la facilitación de acceder al crédito, la creación de redes empresariales, en mejorar la capacidad de la PYME para absorber nuevas tecnologías, y facilitar el acceso a la formación empresarial y a la capacitación.

El reto para las empresas es lograr ese diálogo interno del sector empresarial, que desemboque en priorizar los temas que han de ser impulsados dentro de su agenda. No siempre resulta fácil mantener una conversación que permita conciliar los distintos intereses que pueden tener las empresas en razón de su tamaño o giro, pero si este diálogo se logra, ello abre una gran oportunidad para avanzar hacia la construcción de un entorno empresarial que permita el surgimiento de nuevos emprendimientos y permita el desarrollo y crecimiento de los emprendimientos existentes.

Por ejemplo, la cohesión social, concepto que se plantea como uno de los mayores desafíos en América Latina, tiene en el empleo de calidad un factor de máxima importancia. Este empleo solo puede darse en condiciones de entorno que garanticen la sostenibilidad de la empresa. Ambos conceptos están indisolublemente incorporados, toda vez que nadie puede reclamar en seriedad la vuelta del Estado como principal empleador. Este entorno debe basarse en el respeto absoluto a la propiedad privada, la seguridad jurídica y el adecuado funcionamiento de las instituciones del Estado, tres elementos de la máxima importancia.

Responsabilidad Social... Responsabilidad Limitada

Las empresas deben concentrarse en lo que les corresponde hacer, es decir, producir bienes y servicios, generar empleos, y generar riqueza. Hoy día se plantea toda una gama de propuestas sobre las “supuestas” responsabilidades de las empresas, en particular en el ámbito social. Parece haber una tentación de trasladar a las empresas una serie de responsabilidades que en principio corresponden a los Estados. Además, un factor que contribuye a una cierta desorientación a la hora de comprender los alcances de la RSE es el papel de las grandes empresas que, por condiciones nada criticables y que le son inherentes, gustosamente asumen esa transferencia, lo que les reditúa positivamente en el ámbito de su reputación comercial. No se trata de desalentar a las empresas a desarrollar acciones en el ámbito de la “responsabilidad social”, pero este es un tema en el que es necesario ser realistas y no generar una expectativa de que TODAS las empresas están obligadas a desarrollar programas de RSE.

Aunque la frontera entre la acción del Estado y la actividad empresarial no siempre es inamovible, es importante darse cuenta que los gobiernos tienen un papel claramente establecido en la sociedad, consistente en la prestación de determinados servicios – en ámbitos tales como, entre otros, la salud y la educación, la redistribución de la riqueza y la garantía de la seguridad. En momentos en que los gobiernos no consiguen o se muestran incapaces de cumplir con su cometido, las empresas pueden considerar oportuno desde el punto de vista empresarial desempeñar un papel para suplir esta carencia a través de iniciativas voluntarias de RSE. Sin embargo, existen límites sobre lo que las empresas pueden lograr a través de la RSE. Ni las empresas constituyen una alternativa al Gobierno, ni la RSE es una alternativa a una legislación apropiada.

La obligación que tienen las empresas de cumplir con la legislación es el fundamento mismo de sus relaciones con la sociedad. En este sentido, la RSE es una opción que tienen las empresas de ir más allá del mero cumplimiento, y esta decisión es tomada por las empresas en la base de la situación económica de cada empresa y de sus necesidades.

La primera obligación de la empresa es crear riqueza y empleo en el estricto cumplimiento de sus obligaciones legales. La RSE, cuando va más allá del mero mecenazgo y se convierte en una política voluntaria de la empresa que, más allá de la legislación, toma conciencia de la relación que se establece entre la actividad empresarial, la comunidad donde esta se desarrolla, la vida (más allá de lo laboral) de sus trabajadores, el medio ambiente o los consumidores, es un factor sin duda positivo. Pero no todas las empresas están en situación y condiciones para abordar una política de esta naturaleza. Aquí incide la naturaleza de la actividad de la empresa en sí, que puede o no reclamar un enfoque de RSE, los recursos de la misma, y ante todo, el garantizar previamente que las precondiciones antes mencionadas (creación de riqueza y empleo como razón última de la existencia de la empresa), son debidamente satisfechas.

Comentarios Finales

Estas son algunas breves ideas que presento a título personal, las cuales no comprometen ni representan la opinión de mi empleador, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). En todo caso, sólo me queda desear que sean recogidas y reflexionadas en beneficio de la actividad empresarial y en particular, en beneficio de todas las empresas del mundo, ya sean pequeñas, medianas o grandes. Agradezco a mis amigos de Paradigm Shift, por la invitación para elaborar este artículo, y les deseo éxito en la celebración de su décimo tercer aniversario de existencia.



Andrés Yurén

Jurista mexicano. Especialista Principal en Actividades con los Empleadores de la OIT en la Oficina del cono sur de América Latina, Santiago de Chile. Punto focal entre la OIT y las principales cúpulas empresariales de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay

Antes de su incorporación a la OIT, entre 1999 y 2006, Andrés fue el Consejero Regional para América en la Organización Internacional de Empleadores (OIE) con sede en Ginebra, Suiza, periodo en el cual asumió la Secretaría del Grupo de los Empleadores en la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo y del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, así como la Secretaría del Grupo de los Empleadores en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. De 2001 a 2006, en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA) el Andrés fue designado por la representación empresarial como Coordinador de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL) de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo.

yuren@oit Chile.cl

Paradigm Shift es una firma de consultoría que desarrolla soluciones integrales de negocios orientadas a ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos estratégicos.

Nos enfocamos en el factor más crítico de su empresa: su gente. Buscamos cambiar la forma de pensar y trabajar de su organización mediante la generación y transferencia de aprendizaje y conocimiento a todo su personal y directivos. Esto es, buscamos generar un cambio de fondo en su organización para resolver los problemas de fondo y producir resultados duraderos.

