

EN LA OPINIÓN DE...



Pablo del Arco Fernández*

pablodelarco@valoraconsultores.com

Empresa y empleo juvenil, un binomio ganador para la sociedad

La empresa desempeña su actividad en un contexto social al que no es ajena, del que forma parte a través de su ciudadanía corporativa. Dejando atrás las aproximaciones que buscaban la maximización de los resultados financieros en el corto plazo, nos encontramos con enfoques que ya buscan la generación de valor para el conjunto de sus grupos de interés. Se trata de una suerte de equilibrio que determina las empresas ganadoras del nuevo contexto de los negocios, en una sociedad preocupada por los grandes desafíos globales que pueden marcar el futuro y las problemáticas locales que afectan al presente.

La generación de valor de la empresa, en el caso de sus colaboradores, se sustenta sobre la creación de oportunidades de empleo, pero con un factor adicional, que sea de calidad. Bajo la forma de remuneraciones y beneficios, así como la capacitación y el desarrollo de carrera, la empresa puede aportar a su plantilla en una dinámica que contribuye a la eficiencia operacional, la relación con los clientes y la mitigación de riesgos operacionales en el plano laboral. Se trata también de un juego de equilibrios con la competitividad de la empresa, en aquellos sectores con dinámicas basadas en los costos de fabricación y márgenes reducidos. Cuando hablamos de problemas globales, la carencia de empleo como tal no es universal, ya que se focaliza más en algunas regiones con la Europa mediterránea, pero sí lo es la calidad. Ambos aspectos forman parte del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, estando presentes por tanto en la agenda global definida de manera participativa por gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, bajo el paraguas de la ONU.

En nuestra región, caracterizada por países jóvenes, existe una importante brecha social que condiciona el futuro de las generaciones a través de la educación y las posibilidades laborales. Además, luego de atender el *core* de la educación básica y obligatoria, el esfuerzo se ha orientado a la educación superior universitaria, pública y privada. Existe cierto rezago en la capacitación técnica no universitaria, que es además especialmente demandada por las empresas en los sectores más industriales. La formación profesional dual, con parte de los programas desarrollados *in situ* en las empresas, se eri-

ge como interesante opción de futuro, que no debe ser entendida como una vía de menor estatus o asociada a un nivel socioeconómico más bajo, sesgo cultural a vencer.

La formación profesional supone para las empresas una vía estratégica de reclutamiento, que se suma a otras iniciativas que puedan implementar como parte de su responsabilidad social, maximizando la fortaleza que tienen como formadores y empleadores. A los programas individuales de las empresas y/o aquellos que pueden plantear en colaboración con organizaciones de la sociedad civil se une un interesante desafío, la generación de iniciativas que impliquen la alianza de pares en cada sector. Pensemos en ese sentido en el potencial de trabajar conjuntamente en reforzar la formación de base técnica y tecnológica que es de utilidad para el sector, además de habilidades transversales como el liderazgo. Las compañías pueden trabajar también con su cadena de valor, siendo generadores de empleo indirecto en la misma a través de los requerimientos de provisión de productos y servicios, y la permeabilidad de las cadenas en el *maremágnun* de pymes, contribuyendo al desarrollo local en los entornos de operación.

Con todos estos antecedentes, y el debate abierto de manera continua sobre la responsabilidad de la empresa en la generación de empleo, no es de extrañar que las compañías refieran el ODS 8 entre los que más pueden contribuir, en estudios realizados como parte de los esfuerzos del Pacto Global de las Naciones Unidas para dar impulso a la Agenda 2030. Este debate se acrecienta ante los cambios estructurales de modelos de negocio y paradigmas de funcionamiento que se están dando en sectores como el bancario y el *retail*.

En un contexto de cambios, la empresa tiene la oportunidad de trabajar de manera colaborativa la formación y el empleo, entregando oportunidades a los jóvenes, tanto en sus propios equipos como a lo largo de sus cadenas de valor, con un enfoque ganar-ganar. Contribuye así además la generación de valor *multistakeholder* que se erige en diferencial para la sostenibilidad en el tiempo.

*Manager de Sustentabilidad en Valora Américas.

Twitter: @pabloarcofer.