



Tiempos de modernización para la empresa española en tiempos de crisis: Responsabilidad Social Corporativa y atracción del conocimiento científico

Pedro Aceituno Aceituno
Universidad a Distancia de Madrid

Resulta complicado para cualquier compañía iniciar cambios en tiempos tan turbulentos como los actuales, pero éstos tienen que ser afrontados como una nueva oportunidad para modernizar las estructuras empresariales. Existe un consenso de que las empresas españolas precisan urgentemente innovar no sólo en el plano tecnológico, sino también en el comercial y en el de gestión. Para acometer estas innovaciones, un instrumento novedoso, del que se podrían obtener grandes resultados, es el de la atracción de los científicos hacia las empresas mediante la implantación de medidas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), cuya presentación es el objetivo de este trabajo

En tiempos de crisis como los actuales, los clientes se muestran más inclinados a buscar nuevos proveedores, que les suministren bienes y servicios en las mejores condiciones. Es, por tanto, en una economía tan competitiva como la actual, el momento preciso para ir un paso más allá e innovar, porque la intensificación de las medidas clásicas en medio de la crisis¹, únicamente ayudará a que las empresas sobrevivan en un entorno cada vez más inestable.

Es necesario incrementar de forma considerable la innovación tecnológica con un fuerte crecimiento en el número de compañías innovadoras, que se muestren dispuestas a aprovechar el conocimiento alcanzado en el sistema público de investigación y de contratar a un mayor número de científicos, que les ayuden a identificar las oportunidades que la nueva tecnología ofrece al mercado (Velarde, 2008). Pero, la presencia de los investigadores en las empresas es muy reducida en comparación con la que se manifiesta en los países avanzados.

En este sentido, según las últimas cifras de instituciones oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Comisión Europea (CE), únicamente el 34 por 100 de los investigadores que trabajan en España, realizan su función desde las empresas por un 49 por 100 y 48,80 por 100 para la media de los países de la Unión Europea (UE) a 25 y a 27, respectivamente. Para igualar estas cifras a nivel europeo, se tiene que efectuar un traspaso aproximado de unos 18.000 científicos del sector público al privado.

¹ Como por ejemplo, la disminución del coste de las compras o la reducción del gasto en suministros.

La gran diferencia existente en estos porcentajes, pone de manifiesto una serie de carencias o dificultades en relación con algunos agentes del sistema español de I+D+I más relacionados con estas contrataciones.

Problemas en el sistema nacional de I+D+I que afectan a la inserción laboral de los científicos en las empresas

- **Administraciones Públicas:** Para traspasar los 18.000 científicos del sector público al privado citados anteriormente, es necesario como incrementar el número de ayudas que ofrece el Programa Torres Quevedo, que en el período 2005-2010 no va a superar las 6.000 aproximadamente (Presidencia del Gobierno de España, 2005).
- **Investigadores:** Hay dos colectivos dentro del mundo científico que podrían estar especialmente interesados en desarrollar su actividad en el sector empresarial. Por un lado, los jóvenes investigadores que trabajan en España y que todavía no se han estabilizado laboralmente y por el otro, los científicos españoles en el exterior, que por esta vía podrían encontrar una forma para regresar. Parece interesante, averiguar en qué aspectos de los que componen la confianza de estos colectivos en sus respectivos sistemas de I+D+I, se manifiestan los mayores o menores valores de cara a que puedan ser utilizados por las compañías a modo de incentivos para atraer a estos científicos.

La medida de la confianza en los sistemas de I+D+I de cada uno estos dos colectivos de científicos es proporcionada con un carácter periódico anual por el informe INNOVACEF (Aceituno y otros, varios años), que tiene como objetivo conocer si continuara la tradicional fuga de cerebros al extranjero y en qué aspectos se fundamenta dicha evasión. Las cifras resumen del último informe INNOVACEF ofrecen una escasa confianza para los jóvenes investigadores que trabajan en España (43%)² y una alta para los científicos españoles en el exterior (59,89%)³, lo que supone una gran diferencia que de-

² En las tres ediciones anteriores del informe INNOVACEF (Aceituno, varios años), la confianza de los jóvenes investigadores que trabajan en España se ha mantenido en parecidos niveles: año 2006 (42,07 por 100), año 2007 (41,77 por 100) y año 2007 (42,85 por 100).

³ Igualmente, en la edición del año 2008, primera en la que se obtuvieron datos para el colectivo de investigadores en el exterior, la confianza se situó en un nivel del 60,76 por 100.

⁴ 30.819 realizan actividades innovadoras y 12.386 llevan a cabo actividades de I+D.

La intensificación de las medidas clásicas en medio de la crisis únicamente ayudará a que las empresas sobrevivan en un entorno cada vez más inestable

termina la continuación de la tradicional fuga de cerebros.

Si únicamente se hace referencia a los jóvenes investigadores que trabajan en España, los aspectos de menor valía son los relacionados con la formación y con la carrera científica, los cuales por su importancia como incentivos para la atracción de los científicos, podrían ser tenidos en cuenta por las empresas. Dadas estas condiciones, resulta bastante natural que muchos investigadores abandonen el sistema español de I+D+I y se marchen al exterior en busca de una serie de condiciones profesionales que les permitan poder continuar desarrollando los conocimientos y las capacidades que han adquirido.

- **Instituciones de transferencia y promoción del conocimiento:** Como han puesto de manifiesto los informes INNOVACEF (Aceituno y otros, varios años), más en España, pero también en el extranjero, existen dificultades en lo que respecta a la solicitud de patentes, la acción comercial y la consecución de financiación privada, es decir, existen problemas en la transferencia del conocimiento, lo que sin duda, dificulta que los resultados obtenidos de la I+D+I puedan promocionarse y se desarrollados en beneficio del mundo empresarial por los científicos.
- **Empresas:** Según las últimas cifras del INE, hay en España aproximadamente 3 millones de empresas y de ellas, de acuerdo con el propio INE, únicamente son 43.205⁴ las que realizan actividades innovadoras o de I+D. Dado que sólo algo menos del 2 por 100 de las empresas realizan este tipo de actividades, parece claro que es bastante probable que exista una escasez de plazas para los investigadores en este sector.

Con independencia de que el Estado puede aumentar las ayudas directas para que se contraten más investigadores, o de que las instituciones de transferencia del conocimiento puedan mejorar su eficacia, lo que se muestra claramente es que las empresas precisan de los científicos y de su conocimiento para competir en entornos

tan competitivos como los actuales y los futuros. Por tanto, resulta preciso que las empresas localicen los incentivos precisos para tratar de atraerlos y en este camino, la RSC, puede ser la herramienta más adecuada para conseguirlo.

El papel de la RSC como instrumento de atracción del conocimiento científico hacia la empresa

Como afirma Bueno (2008), en el último cuarto del siglo XX ha surgido una nueva sensibilidad en la sociedad que demanda una mayor responsabilidad social a las empresas. Para que esta demanda pueda resultar atractiva igualmente a los científicos, sería aconsejable que las compañías prestaran un mayor apoyo al factor humano investigador, tratando de poner remedio a alguna de las deficiencias observadas anteriormente, de la forma que se establece a continuación:

a) **Carrera investigadora:** Las empresas deberían igualar la carrera que se ofrece a los científicos en otros países avanzados (Aceituno, 2007):

- Etapas claramente definidas.
- Evaluaciones objetivas y reglas precisas para promocionar de una fase a otra.
- Grandes oportunidades para estabilizarse laboralmente.
- Dedicación exclusiva a actividades científicas.
- Realización de continuos cursos de formación.
- Financiación de recursos adecuados para que los científicos postdoctorales puedan establecer independientemente sus nuevas líneas científicas.
- Flexibilidad para desplazamientos entre grupos.

b) **Salario, contratación y prestaciones personales:** Quizás, las empresas españolas no puedan ofrecer unas retribuciones tan elevadas como las que se perciben en el exterior, pero si pueden remunerar con unos salarios justos que reconozcan el valor aportado por los científicos. Para ello, además de contemplar la retribución fija, como reflejo de los conocimientos, la experiencia y las

La presencia de los investigadores en las empresas es muy reducida en comparación con la que se manifiesta en los países avanzados

Resulta bastante natural que muchos investigadores abandonen el sistema español de I+D+I y se marchen al exterior en busca de una serie de condiciones profesionales que les permitan poder continuar desarrollando los conocimientos y las capacidades que han adquirido

habilidades aportadas por el científico podría resultar interesante una combinación adecuada de incentivos a corto y largo plazo, que logren implicar de manera óptima al investigador con el proyecto empresarial. Esta medida podría estar acompañada de una estabilización laboral y de unas prestaciones personales como las que se exponen en el exterior (Aceituno, 2007):

- Seguridad social.
- Seguro médico.
- Cotizaciones al sistema de pensiones.
- Subsidio por desempleo.
- Mejores condiciones de regreso al país de origen.
- Bajas por diferentes situaciones, incluidas las de maternidad.
- Interés por la situación personal, que se manifiesta en ayudas a las familias para guarderías, apoyo a la compra de vivienda, o reducción de jornada.
- Vacaciones reguladas.

c) **Formación:** Para que los investigadores pudieran aportar valor a sus empresas y colaborar con el resto de la organización en el establecimiento de las estrategias de RSC, tendrían que recibir formación en su propia área de conocimiento, en la gestión de la I-D (propiedad industrial, solicitud de ayudas para I+D o vigilancia tecnológica, entre otras materias), y en cuestiones más relacionadas con la RSC como la prevención de riesgos laborales o la protección del medio ambiente.

Junto a estas actuaciones para tratar de reforzar el factor humano de los científicos, las empresas pueden emplear otras relacionadas con la RSC para atraer a los científicos

5 Definido por Morcillo (2008), como el conjunto de conocimientos que los directivos obtienen de las relaciones que mantienen con cualquier colectivo interesado en este tipo de actividades científicas (empleados, universidades, laboratorios, socios, clientes o proveedores).

como por ejemplo un sistema de dirección basado en el capital relacional³, una comunicación responsable y unas políticas de acción social y voluntariado, que permita mantener y estrechar buenas relaciones con todos sus *stakeholders*, y muy especialmente, con estos nuevos trabajadores que son los científicos.

La implantación de todas estas actuaciones basadas en la RSC, puede convencer a los científicos de que desde las empresas también pueden continuar haciendo una gran labor en beneficio de la sociedad y del medio ambiente, y contribuir con ello a que las empresas españolas se modernicen, no sólo desde el punto de vista de la innovación tecnológica, sino también en el apartado comercial, dada la mayor reputación corporativa que su presencia puede generar, y por el lado de la gestión, pues la RSC, que puede resultar básica para su atracción al entorno empresarial, es un sistema integral de gestión y control para toda la empresa, como recuerda Lizcano (2009).

Conclusiones

Dado el momento de crisis económica, y a la vista de los datos obtenidos del informe INNOVACEF, se puede concluir que las empresas españolas pueden encontrar en la RSC la herramienta precisa para competir en la economía actual del conocimiento, atrayendo a través de ella a colectivos como los jóvenes investigadores que precisan igualmente de organizaciones donde realizar su actividad en unas mejores condiciones personales y profesionales, y a los científicos españoles en el exterior, que de esta manera podrían continuar su carrera investigadora en España.

Para ello, las empresas tienen que tratar de atraer a los investigadores, ofreciéndoles puestos de trabajos en los que se integre el logro del triple beneficio económico, social y medioambiental con el ofrecimiento de una carrera investigadora, unas prestaciones personales y una formación que iguale las excelentes condiciones que, en este sentido, se ofrecen en el exterior. A estas medidas se deberían añadir

La implantación de todas estas actuaciones basadas en la RSC, puede convencer a los científicos de que desde las empresas también pueden continuar haciendo una gran labor en beneficio de la sociedad y del medio ambiente

Las empresas españolas pueden encontrar en la RSC la herramienta precisa para competir en la economía actual del conocimiento, atrayendo a través de ella a colectivos como los jóvenes investigadores o los científicos españoles en el exterior

dir también, unas retribuciones justas en función del valor aportado, y un sistema de dirección, comunicación y unas políticas de acción social y voluntariado que beneficien las relaciones con todos los stakeholders y en especial, con sus científicos. Empresa y ciencia, han sido hasta el momento dos universos distintos, pero la RSC se puede convertir en la herramienta que les una en beneficio de la modernización de la empresa española, del progreso de la sociedad y de la protección del medio ambiente.

Bibliografía

- Aceituno, P., Campanario, M. L., y Burgos C. (2009). *Cuarto informe INNOVACEF: inserción laboral de investigadores en empresas*. Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros, 317-318, 217-272.
- Aceituno, P. (2008). *Tercer informe INNOVACEF: la respuesta de los científicos españoles en el extranjero y aportaciones desde la FII*. Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros, 305-306, 171-232.
- Aceituno, P. (2007). *Segundo informe INNOVACEF: aportaciones para el regreso de los investigadores españoles en el extranjero*. Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros, 296, 145-194.
- Aceituno, P. (2006). *Primer informe INNOVACEF: aportaciones para mejorar el futuro de I+D+I*. Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros, 285, 147-192.
- Bueno, E. (2008). *Curso básico de Economía de la Empresa. Un enfoque de organización*. Pirámide, Madrid, 4ª Edición.
- Lizcano, J.L. (2008). *La RSC es un sistema integral de gestión y control*. Moneda Única, Octubre 2009, 26-28.
- Morcillo, P. (2008). *Estilo de dirección frente a la decisión de innovar*. En: *Innovación en las empresas españolas: factores impulsores y retardatarios*, Economistas-Libros 118. Ontiveros Baeza E., Colegio de Economistas de Madrid, Madrid, 20-27.
- Presidencia del Gobierno de España (2005). *Programa Ingenio 2010*.
- Velarde, J. (2008). *Ante un momento decisivo de la historia de la economía española*. Discurso de Clausura del VII Congreso Nacional de Economía (Zaragoza, 19-21 de Noviembre de 2008).