

El poder del propósito para reconectar

El cambio climático, la creciente desigualdad y, ahora, la guerra. Para resolver esos graves desafíos podemos apoyarnos en las lecciones de Juan Antonio Pérez López (1934-1996), apunta John Almandoz.



17 de marzo de 2022

Por [John Almandoz](#)

¿Nuestras instituciones se están resquebrajando por la presión? Da la impresión que falta conexión entre los Gobiernos y las empresas para hacer frente a las amenazas a las que nos enfrentamos, como la guerra, el cambio climático y la creciente desigualdad. No están preparados para el nivel de colaboración y buena voluntad que se necesita. También parecen

desmoronarse los valores que deberían mantener la sociedad unida.

Pero todavía hay esperanza. A diario, vemos jóvenes que quieren dejar una huella positiva con sus trayectorias profesionales. Cada vez más personas en las redes sociales, así como Gobiernos y entidades financieras, presionan a las empresas para que antepongan los objetivos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés) a las ganancias. Creo que, para el ideólogo **Juan Antonio Pérez López**, resultaría incluso más esperanzadora la reciente tendencia a colocar el propósito corporativo en el centro del negocio. En 2018, en una carta a los CEO que supuso un cambio de paradigma, Larry Fink, máximo responsable de BlackRock, retó a las empresas a cumplir un propósito social. Esta frase de Fink podría haberla escrito el mismo Pérez López: "Sin un sentido de propósito, ninguna empresa, ya sea pública o privada, puede alcanzar su máximo potencial".

Mientras me preparaba para una conferencia celebrada en el IESE en marzo de 2022 sobre ["El futuro de la dirección de empresas: Personas, decisiones y aprendizajes"](#), basada en las ideas de Pérez López, topé con una antigua nota técnica. En ella, el propio Pérez López expresaba la esperanza de que los directivos fueran "los constructores del futuro, pues eso es lo que demandará la realidad". El profesor del IESE esperaba que, dado que las organizaciones empresariales están diseñadas para resolver problemas de manera eficiente, también estuviesen llamadas a desempeñar un papel cada vez más importante en la resolución de los mayores desafíos sociales. Sin embargo, también previó que el sistema de libre mercado podría "llevar a un desastre social aún peor que el que nos dieron los sistemas colectivistas", a menos que se encontrara otro "mecanismo de control". Desentrañar ese mecanismo de control, uno que generase niveles máximos de libertad, florecimiento personal, prosperidad empresarial y orden social, fue el trabajo de toda la vida de Pérez López.

Durante el congreso sobre el legado de Pérez López, se repitió la idea de que, finalmente, nos estamos poniendo al día con sus ideas. Estoy de acuerdo, y creo que Pérez López es nuestro mejor guía para el futuro. Nos recuerda que las personas son algo más que seres egoístas impulsados por necesidades materiales; también son seres sociales movidos por motivos intrínsecos y necesidades trascendentes. Esas necesidades solo se satisfacen contribuyendo al bienestar de los demás. Las enseñanzas de Pérez López presentan una visión completa de la motivación de los empleados, el liderazgo y las organizaciones, ofreciendo así una estrategia para generar confianza, sacar lo mejor de los trabajadores como personas y abordar las necesidades reales de los clientes y la sociedad. Para él, un buen liderazgo implica, no solo lograr resultados económicos, sino también desarrollar a las

personas, una a una, y dirigir la organización hacia un propósito trascendente a través de su funcionamiento diario.

Dicho de otro modo, el liderazgo implica formar a personas e inspirar su vocación de servicio. Adoptar un propósito orientado al servicio es clave para atraer a personas libres que sirvan, voluntariamente, a los clientes y a la sociedad. Es probable que ese tipo de liderazgo resulte transformador para los directivos, y allane su camino hacia un nivel más alto de propósito individual, así como a una mayor unidad y cohesión de sus empresas. Como tal, el modelo de Pérez López, como se mencionó durante la conferencia, funciona mejor que su alternativa neoclásica, que ha demostrado ser peligrosa e incorrecta.

Puede parecer idealista, pero unirnos en torno a un propósito sea quizá la mejor fuente de esperanza para enmendar el futuro. Como líderes empresariales en un mundo complicado, debemos buscar el modo de conectar a las personas. Incluso cuando no logremos nuestras aspiraciones empresariales (después de todo, ese enfoque no garantiza el éxito), nos sentiremos mejor por haberlo intentado, como individuos y como parte de organizaciones e instituciones más grandes.

Desde mi perspectiva, veo que las escuelas de dirección de empresas, como el IESE, juegan un papel esencial al presentar modelos de liderazgo realistas y aspiracionales que, potencialmente, resulten en profecías autocumplidas en un sentido positivo para un mundo corporativo que requiere una transformación.

+INFO

[*Sense of purpose. Reflections on meaningful work*](#), de Carlos Rey y John Almandoz (2021. Barcelona: DPMC Foundation).

["Purpose Strength Model: en busca de un propósito compartido"](#), de Nuria Chinchilla, Álvaro Lleó, Carlos Rey, Ángel Alloza y Nuno Pitta (2019).

["Cinco pasos para motivar a tus empleados"](#), de John Almandoz, Yih-teen Lee y Alberto Ribera (2018). *IESE Insight*, número 37, páginas 44-51.

Una versión de este artículo se publica en la revista [IESE Business School Insight 161](#) en la sección Report.

www.iese.edu/es/insight