

## **El 7º foro de talento de ESIC versa sobre el Responsible Business**

**Los expertos proponen una nueva fórmula que implica un cambio de paradigma en la gestión del talento, facilita la innovación y la mejora en las prácticas de RR.HH.**

**Antoni Ballabriga, Global Head of Responsible Business de BBVA: "Deberíamos interpretar nuestros resultados no en euros, sino en personas"**

En un momento en el que la industria financiera sufre todavía una profunda crisis reputacional, la sociedad exige a las empresas una mayor responsabilidad y una mayor implicación en los desafíos sociales en un contexto en el que los empleados valoran cada vez más el comportamiento ético de las compañías donde trabajan. Así, éstas se enfrentan a un nuevo escenario competitivo en la que las personas deben estar en el centro de sus procesos de decisión. Hablamos del Responsible Business, es decir, poner de forma sistemática a las personas en el centro del negocio de las empresas.

“La transparencia y la claridad constituyen el principal elemento de partida en la instauración del Responsible Business en las compañías”, destacaba Antoni Ballabriga, Global Head of Responsible Business de BBVA

Los expertos proponen una nueva fórmula que implica un cambio de paradigma en la gestión del talento, facilita la innovación y la mejora en las prácticas de RR.HH. Ésta y otras cuestiones fueron puestas sobre la mesa ayer en el 7º Foro de Talento organizado por ESIC, con el fin de impulsar el aprendizaje y la reflexión sobre temas clave en este nuevo escenario de gestión del talento. “Deberíamos interpretar nuestros resultados no en euros, sino en personas. Por ejemplo, cuántas personas viven en viviendas que financiamos o trabajan en empresas a las que concedemos financiación” asegura Antoni Ballabriga, Global Head of Responsible Business de BBVA. En su opinión, “la transparencia y la claridad constituyen el principal elemento de partida en la instauración del Responsible Business en las compañías. Se trata de gestionar el negocio asumiendo la responsabilidad del impacto de nuestra actividad en la sociedad”. Para Ballabriga, las empresas se preocupan por diseñar y entregar el mejor servicio o producto para sus clientes “pero no se preocupan por comprender e integrar sus decisiones el impacto que generan”.

Para Jorge Segado, director general del Grupo Enfemenino.com y Onmeda.es para España y Latinoamérica, “la transformación digital debe aportar transparencia en las organizaciones. En ese sentido, a través de la gestión de contenidos también se puede ser responsable”. Juan Iriarte, director de RR.HH. de Verallia, opina que “la visión de negocio responsable que tenemos nosotros se basa en la implicación de nuestros empleados -que proponen anualmente acciones de RSC-, en nuestros procesos de fabricación y su impacto medioambiental y en nuestras relaciones con las autoridades locales.”

Según Jorge López, director de Be On Diversity y experto en gestión de la diversidad, especializado en inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa “el impacto de incorporar a personas discapacitadas en las empresas constituye una oportunidad de unir talento, RSC y oportunidad de negocio. La palanca de RSC aporta valor al negocio y tiene que ser enfocada transversalmente hacia la sociedad por la empresa”.

Y es que hoy más que nunca se hace imprescindible gestionar el cambio en las organizaciones para implantar valores, unos cambios que deben ser liderados por los directores de RR.HH. “Al fin y al cabo, los mercados son conversaciones porque los mercados están formados por seres humanos” afirma Carlos González, socio director de Navitas for Change y profesor de ESIC.

### **Datos de contacto:**

Nota de prensa publicada en:

Categorías: [Finanzas Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>