

22 1502/0519



Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de Buenos Aires



Posgrado

(Especialización)

Carrera :Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Director: Dr. Luis Pérez van Morlegan

Coordinador: Dr. Juan Carlos Ayala

EXTRAORDINARIO

Administración por Valores Desarrollo Humano Integral

Tutor: Dr. Claudio Moreno

Teléfono celular : 1563652862

E-Mail: Claudio.MORENO@tgn.com.ar

Luis Pérez Van Morlegan

28/12/09

Autor: Lic. Gabriel Masri ✓

Teléfono celular: 1531527146

E-Mail:gabriel.masri@gmail.com

te
6 335128, W 131
M A
Toda Posgr...

Diciembre del 2009

IMPRESO EN LA OFICINA DE ESTADÍSTICA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE ALFONSO L. PALACIOS



Objetivos

Analizar el impacto sobre el desempeño organizacional que genera la utilización de herramientas de gestión como la administración por valores y el liderazgo centrado en principios.

Exponer datos concretos de cómo estos sistemas de administración mejoran la gestión de las organizaciones, cuando los empresarios y líderes de todo tipos de organizaciones (estatales, no gubernamentales, sin fines de lucro, etc.) se comprometen seriamente a que los valores organizacionales se lleven a la práctica en todos los niveles de la organización y en cada decisión que se toma.

Resumen ejecutivo

La fragmentación está ahora muy difundida, no sólo a través de la sociedad, sino en cada individuo, y esto nos lleva a una forma de confusión mental, generadora de interminables series de problemas que interfieren nuestra claridad perceptiva al punto de negarnos capacidad para resolver la mayoría de ellos ... nuestra idea de la existencia separada de todos estos fragmentos es evidentemente una ilusión y esta no puede menos que llevarnos a un sinfín de conflictos y confusiones.

David Bohm

Pensar en el funcionamiento de las organizaciones del futuro como una proyección del estado actual con unos pequeños ajustes es subestimar la profundidad de la etapa actual de cambio y crisis que estamos viviendo que crea la necesidad de reinventar las prácticas organizacionales y cambiar la visión mecanicista de éstas.

Los programas de Administración por valores y de Responsabilidad Social Empresaria pueden ser importantes para reconciliar el mundo de los negocios con los valores éticos y morales más profundos.

Es cada vez más evidente que la visión mecánica newtoniana del funcionamiento de las organizaciones esta obsoleta al igual que la idea de planificar sobre escenarios fácilmente previsibles y poder prever todo comportamiento bajo la lupa de la racionalidad.

La era de la racionalidad, de la objetividad científica, del control, de la competencia, del miedo, de estructuras, de maquinas y de planificación excesiva esta dejando su lugar a una era espiritual, donde todo gira en torno a relaciones, la confianza, la cooperación y al importante desarrollo de redes de comunicación. Las habilidades interpersonales ganan mayor protagonismo sobre las habilidades técnicas.

Debido a todo estos cambios en el mundo de las organizaciones el rol del área de recursos humanos también esta cambiando y ampliando constantemente su alcance dentro de las organizaciones.

Estamos frente a un momento crítico de transición de paradigmas en el campo de la administración de un mundo mecánico a uno orgánico y consciente, y mi pregunta es como impacta todo esto en la gestión de los recursos humanos y como debemos prepararnos los profesionales de esta área para poder asumir este desafío.

Es importante recalcar también la importancia de que aparezcan nuevos líderes (que tengan tanto competencia Moral como Académica) que puedan guiar a las organizaciones hacia un desarrollo sano en armonía con el ecosistema.

Cada vez más el sector empresarial y los empresarios obtienen mas poder (ya sea económico, financiero, tecnológico, político, etc.) y esto puede tornarse critico para la sociedad mundial.

Los efectos del accionar irresponsable de muchos líderes empresariales a generado a fines del 2008 y 2009 que se desate una crisis financiera inédita con consecuencias drásticas para muchas organizaciones, algunas de ellas han quebrado a pesar de tener mas de 100 años de vida.

Mientras más poder tiene una persona mas desarrollada moral y espiritualmente debe ser esta para hacer un uso correcto de ese poder. Si analizamos hoy por hoy a los empresarios y dirigentes en general la mayoría carecen o tienen muy pocas habilidades emocionales y no demuestran una formación adecuada acerca de estas temáticas.

Este punto es muy importante por que a veces el área de recurso humanos debe responder a los intereses de los más altos dirigentes aunque a veces estos estén viciados y no decidan cursos de acción favorables para el resto de la organización ,así la gestión del departamento de recursos humanos se ve muy limitada.

¿Cuales son los requisitos para ser empresario? ¿Quién entrevista al empresario antes de empezar con su actividad? ¿Que organismo controla si esta apto psicológicamente para conducir una organización? Este es un punto crucial, pareciera ser que el único requisito es contar con el dinero suficiente y no tener antecedentes legales.

¿Quién limita el poder de estos sobre sus empleados? Si bien el derecho laboral cumple esta función con la cantidad de casos de corrupción y abusos, denuncias por acosos sexuales, trabajo infantil, practicas de explotación, etc., queda demostrado que hay algo que esta fallando o que debe hacerse algo más al respecto.

Los programas de Administración por valores pueden ser muy buenos para restringir y poner límites morales al funcionamiento de las empresas y al poder de los empresarios, y al mismo tiempo generar buenos resultados económicos – financieros, poniendo en el centro de la organización un conjunto de valores por encima de todo tipo de interés individual.

Estos sistemas pueden ser una herramienta para administrar más eficientemente las organizaciones del futuro y facilitar el accionar del área de recursos humanos en las empresas.

El eje central en la cual me voy a focalizar además de lo expuesto previamente es en el rol que puede asumir el área de recursos humanos en la implementación de estos programas de APV y finalmente en los beneficios que estos generan tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto, tomando en cuenta y armonizando todos los intereses de los distintos actores implicados en la vida de las distintas organizaciones que conforman la sociedad.

Se mostrarán ejemplos de innovaciones sociales que llevadas a la práctica han generado un alto impacto en la sociedad y que están en concordancia con los principios del desarrollo sustentable

Índice temático:

Capítulo 1 - La Administración por Valores y la Responsabilidad Social Empresaria

Que es la APV y la RSE	1
El factor determinante en altos niveles de desempeño: Los Valores.....	4
Principales motivos que llevan a una organización a ser socialmente responsable.....	6
La Norma SA 8000.....	10
La Norma ISO 26000.....	13
Los 10 principios del Pacto Global.....	14
Objetivos de Desarrollo del Milenio establecidos por las Naciones Unidas.....	15
Bibliografía.....	16

Capítulo 2 - El Valor Clave: "Integridad"

Integridad Personal.....	17
La responsabilidad de los líderes.....	19
Una concepción distinta de Liderazgo.....	21
Bibliografía.....	27

Capítulo 3 - Integrando Sectores - Desarrollo Sustentable

¿Que significa Desarrollo Sustentable?.....	29
Reformas en el Mercado Global y en el Sistema de Producción Industrial.....	35
Trabajo Decente - Una Concepción mas Amplia del Trabajo.....	37
Desarrollo Integro del Ser humano.....	39
La Necesidad de Construir una Mentalidad de Abundancia.....	41
Industrias Sustentables vs. Industrias No Sustentables.....	45
Avances Científicos, Salud, Calidad de Vida y Desarrollo Sustentable.....	47
Articulando esfuerzos.....	53
Bibliografía.....	56

Capítulo 4 - La Responsabilidad Social en La Argentina

Diez informes de organizaciones argentinas que adhieren al pacto global:

1 - Basso S.A. - productora de válvulas de combustión.....	59
2 - Vical S.A - manufacturera plástica (PyMe).....	62
3 - Ledesma S.A. - empresa agroindustrial	65
4 - Bodega Familia Zuccardi (empresa familiar).....	68
5 - La Asociación de Bancos de la Argentina (ABA).....	71
6 - Torresolar SRL - producción de energía limpia.....	75
7 - Fundación de Organización Comunitaria (FOC).....	77
8 - Fundación para el Desarrollo - cuidado medioambiental.....	80
9 - Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa (ACDE).....	84
10 - Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS).....	89

Capitulo 5 - Organizaciones, Líderes y Sociedades Viciosas y Virtuosas

Irresponsabilidad Social Empresaria.....	93
Muhammad Yunus y El Banco Grameen.....	97
Bután - Un País Diferente.....	100
Ecovilla Gaia - Una Comunidad con Energía Sustentable.....	102
Mundo Alameda.....	105
Enterprise Foundation - Edward Norton.....	107
Conclusiones.....	109



Capítulo 1

La Administración por Valores y la Responsabilidad Social Empresaria



La Administración por Valores y la Responsabilidad Social Empresaria

Si consideramos que las organizaciones son agentes morales, esto deriva en que éstas tienen responsabilidad por sus actos.

Decimos que las personas somos sujetos morales porque podemos elegir hacer o no hacer una cosa, o hacerla de otra manera. Tenemos esa libertad. Justamente por esta libertad para elegir diferentes cursos de acción es que tenemos que asumir la responsabilidad por esas mismas elecciones y por las consecuencias que estas generen.

Lo que la empresa hace se ve expresado en los planes y estrategias empresariales, en la fijación de metas y objetivos, y en los medios y recursos que utilizará para ello.

Al mismo tiempo el que decide que es lo que se va hacer o hacia donde va a dirigir esos esfuerzos la organización sería el principal responsable, aunque no siempre se verifique en la práctica.

La APV y la RSE no se ven reflejada solo en la adhesión a una lista de normas ideales sino que se refiere al proceso que realizan las organizaciones para elegir ciertas metas en lugar de otras, seleccionar ciertos medios para alcanzarlas, establecer ciertas normas para la ejecución, orientar la instrumentación, evaluar los resultados logrados y por último el impacto social y medioambiental.

Marvin Brown

"La organización no es una entidad específica que actúa sino un proceso a través del cual se producen acciones".

Esta idea es interesante porque nos permite ver a las organizaciones como herramientas que el animal humano ha diseñado para afrontar los problemas que se le presentan en su realidad material.

Ahora bien, ¿en qué consiste la ética en la vida organizacional? La responsabilidad ética compete a todos los actores sociales con capacidad para realizar libremente acciones evaluando sus posibles consecuencias o dando razones por esa acción, sean éstos individuos u organizaciones.

La cuestión de la responsabilidad ética, esto es, la responsabilidad que tiene cada individuo que actúa socialmente, aparece cuando entre el fin y los medios existe una incoherencia: el fin es bueno, pero los medios dudosos.

Aristóteles consideró central para la acción ética la *phronesis*, " la capacidad para elegir el justo medio en el momento oportuno "Una capacidad que se aprende en el campo práctico y no en el teórico: sin voluntad de ejercitarse en ella, aun asumiendo el riesgo de equivocarse, la *phronesis* no llega a poseerse jamás.

En este sentido, lo que concierne a la ética repito no es la adhesión a principios abstractos, sino más bien el problema de la puesta en práctica de los mismos.

Podemos recibir una acusación de cinismo por falta de integridad si nos limitamos a saber o enunciar lo que es correcto en teoría sin llevarlo a la práctica. Este es el punto sobre el cual hay que hacer más hincapié según mi forma de ver las cosas. Si no hay integridad la gente pierde la fe, se genera un clima de incredulidad por falta de consistencia en el comportamiento y de compromiso de los ideales previamente planteados y el tejido social sobre el cual se nutre la confianza se destruye aceleradamente.

Para comprender mejor como surgen los sistemas de administración por valores considero que es necesario comprender bien como evolucionó el concepto de RSE durante el siglo pasado.

Definiciones de RSE

El concepto de RSE nace junto a la noción de empresa moderna. Hace referencia a una nueva manera de hacer negocios, en la cual las empresas tratan de encontrar un estado de equilibrio entre la necesidad de alcanzar objetivos económicos, financieros y de desarrollo; y el impacto social o ambiental de sus actividades. La Administración por valores es una herramienta que permite a las organizaciones incorporar estas ideas a la gestión de las organizaciones.

(OIT - Organización Internacional del Trabajo)

Compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida.

(Consejo Mundial de Negocios sobre Desarrollo Sustentable)

Se refiere a la forma de conducir los negocios de la empresa y a la relación con sus grupos de interés. Es la capacidad de acrecentar relaciones de calidad con todos los públicos de interés que posee la empresa como organización social.

(IARSE Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria)

La responsabilidad social empresaria constituye el compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo sostenible, con la participación de sus grupos de interés, a fin de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

(CEADS - Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible)

La Responsabilidad Social es la responsabilidad que tienen las personas, instituciones y empresas para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad (local y global)".

(Instituto prohumana de Chile)

Es la forma de gestión definida por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales

(Instituto Ethos de Brasil)

La Responsabilidad Social Empresarial es "La conciencia del compromiso y la acción de mejora continua medida y consistente, que hace posible a la empresa ser más competitiva, cumpliendo con las expectativas de todos sus participantes en particular y de la sociedad en lo general, respetando la dignidad de la persona, las comunidades en que opera y su entorno".

En la práctica es un conjunto integral de políticas, prácticas y programas que se reflejan a lo largo de las operaciones empresariales y de los procesos de toma de decisión, y el cual debe ser apoyado e incentivado por los dirigentes de la empresa.

(CEMEFI – Centro Mexicano para La Filantropía)

La Responsabilidad Social Empresarial es una forma de gestión surgida del compromiso personal, moral, consciente y congruente del empresario y de los miembros que integran la empresa basada en la ética social cristiana, a fin de cumplir íntegramente con los objetivos internos y externos considerando las expectativas de todos los sectores y grupos de interés involucrados, en lo económico, social, humano y ambiental, para el desarrollo sustentable de la empresa y de la sociedad, demostrando el respeto a la dignidad de las personas, a las comunidades y al medio ambiente, coadyuvando así a la construcción del bien común con justicia social.

(UNIAPAC - "Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa)

Si bien podemos encontrar algunos matices, todas las definiciones hablan de una nueva forma de organizar las empresas para equilibrar objetivos y metas económicas financieras con el impacto social y ambiental que sus actividades generan.

De estas definiciones podemos encontrar cuatro ámbitos específicos vinculados a la RSE :

- 1 - el relativo a la Conducta Empresarial
- 2 - el relativo la Comunidad Interna (los trabajadores)
- 3 - el relativo al Uso del Medio ambiente
- 4 - el relativo a su Relación con otros Agentes Sociales.

1 - Primero hablamos de la forma en la que la empresa vive sus principios y valores

2 - El segundo es el relativo a la Calidad de Vida en la comunidad de trabajo (la gestión de los recursos humanos, la salud y seguridad en el lugar de trabajo, balance familia - trabajo, desarrollo humano y profesional y la adaptación al cambio, entre otros).

3 - El tercero se refiere a las implicancias ambientales y sociales de las actividades que la empresa realiza.

4 - Por ultimo La responsabilidad social de la empresa no se limita a su actividad o actuación dentro de la misma sino que implica también a su relación con todos los interlocutores con los que la empresa tiene relaciones: socios comerciales, proveedores, consumidores, Organismos públicos y Organizaciones de la Sociedad Civil, así como el cuidado y preservación de su entorno físico y el sector industrial a los que pertenece.

También podemos decir que la RSE se sustenta en cuatro principios fundamentales:

- 1 - Respeto a la Dignidad de la Persona
- 2 - Solidaridad - Contribución al bien común
- 3 - Transparencia - Honestidad
- 4 - Cuidado del medioambiente

En síntesis la RSE abarca cuatro áreas fundamentales

- 1 - Ética empresarial.
- 2 - Calidad de Vida en la empresa.
- 3 - Cuidado y Preservación del Medioambiente.
- 4 - Vinculación y compromiso con la Comunidad y su desarrollo.

La RSE es un concepto que va más allá de la filantropía, más allá de los beneficios económicos y de la imagen empresarial, en última instancia el objetivo máximo es poder contribuir a mejorar la CALIDAD DE VIDA de los que integran las organizaciones y la sociedad en general.

También podríamos decir que los programas de RSE abarcan dos procesos distintos pero integrados, un proceso interno (a su vez abarca las dos primeras áreas mencionados previamente) y otro externo (abarca las dos últimas áreas.).

Los procesos internos que debe llevar a cabo una empresa para ser socialmente responsable son varios y muy determinantes en el futuro de la organización.

Lo primero que debe hacer una empresa es determinar una visión empresaria y un conjunto de valores que integre tanto objetivos de rentabilidad empresaria como objetivos de responsabilidad social orientados a la sociedad de la que forma parte.

Lo segundo, pasa por evaluar internamente sus tres aspectos que hacen a la realidad de la empresa: el económico, el social y el medioambiental. En esa evaluación inicial, seguramente habrá algunas prácticas que se vienen llevando a cabo en concordancia con una actitud socialmente responsable, y otras que no lo son. Identificadas esas debilidades, se debe avanzar hacia el desarrollo de programas internos que integren a las diferentes áreas de la empresa para que todas las decisiones que se tomen permitan lograr resultados positivos en estos tres aspectos.

Luego tendrán que definir políticas en práctica con relación a los empleados. Una empresa debe comprender que no vive en un mercado, sino en una sociedad. Y que no solamente tiene dueños, sino también otras partes muy interesadas, como por ejemplo los empleados, a los que también es necesario atender y cuidar. Y ello quiere decir empleados saludables, prósperos, tratados con respeto y dignidad, y bien capacitados para cumplir sus funciones. Ello no sólo es beneficioso para los trabajadores, sino también para las propias empresas, este quizás es el punto fuerte para convencer a los empresarios de las ventajas de estos programas.

Para ello hay que cumplir ciertas normas internacionales como por ejemplo la no-utilización de mano de obra infantil, la capacitación permanente de los empleados, el pago de un salario justo, o el derecho a formar sindicatos, entre otras cuestiones.

Como vemos los programas de RSE afectan todos los procesos y todas las áreas de la organización. Determinan en que forma se van a tratar a los empleados y cuales son los valores que la organización va a adoptar. También delimitan los métodos, procedimientos y políticas que van a adoptarse para el cumplimiento de la misión organizacional.

El factor determinante en altos niveles de desempeño: Los Valores

La parte más importante del proceso interno consiste en la definición de los valores que va a adoptar la organización.

Los valores éticos de los empresarios, dirigentes y profesionales de un país y de otros actores sociales clave son parte de los recursos productivos.

Si estos valores son a favor de la inversión, la honestidad, la inclusión social, el desarrollo profesional y personal, el progreso tecnológico, serán verdaderos activos; si, en cambio, predominan la ganancia rápida y fácil, la corrupción, el hambre estructural, la falta de escrúpulos, entonces se verá bloqueado el desarrollo del sector empresarial y también de la sociedad en su conjunto.

Cuando hablamos de valores en los negocios, estamos hablando de un recurso potencial que está conectado con el propósito del mundo de los negocios: servir. Estoy hablando de negocios como agentes de beneficio del mundo. Hoy en día, cuando hablamos de empresas que hacen la diferencia, nos estamos refiriendo a organizaciones que entienden la ventaja competitiva de los valores.

Estas empresas entienden la importancia de su relación con sus proveedores, clientes y con el medio ambiente (aspecto externo de este programa) y con su propia gente o cliente interno. Su supervivencia, crecimiento, desarrollo y sustentabilidad en el tiempo dependen fundamentalmente de esto.

Aunque todo a su alrededor cambie -las condiciones del mercado, la disponibilidad de los recursos materiales, la legislación, el medio ambiente, etc.-, la constante frente a todas las

variables es su visión, su propósito y su potencial que no dependen de nada externo a ello. Su misión y su gente representan el capital humano donde están guardadas las ideas.

Todo depende de las mejores ideas y éstas están en el individuo; no en las cosas ni en las situaciones, sino en las personas. El presente y el futuro de una organización dependen enteramente de su relación con las personas a quienes sirven y de quienes se sirven.

Por ejemplo, una empresa puede tener la mejor campaña publicitaria, la mejor estrategia de inserción en el mercado. Pero si su gestión no inspira confianza en sus clientes, no logrará lealtad como retorno. Si la promesa no es honesta, caerá por su propio peso. El valor de la confianza o credibilidad no es tangible y a veces es difícil percibirlo y tomar conciencia de su vital importancia, pero todo depende de ella y deriva del valor de la honestidad.

Si en un equipo de trabajo no hay confianza, surge lo contrario: el miedo que inhibe automáticamente la creatividad de las personas: se pierde la capacidad de innovación y la velocidad de respuesta que son dos habilidades cada vez más necesarias en todas las organizaciones.

La inseguridad conduce a la competencia entre las personas, lo que inhibe el flujo de la información a tiempo y genera un ambiente de trabajo hostil. Las personas ya no servirán a los intereses de la empresa sino a su propio ego. Se pierde la sinergia que surge de la cooperación.

Por donde lo miremos, donde hay problemas no hay valores éticos. Desde ya habrá desafíos que pondrán a prueba los valores de una organización. Lo más importante es la motivación, el clima laboral, la comunicación y el estado de las relaciones humanas.

Muchas empresas han avanzado y algunas todavía lo hacen, a veces vorazmente, a cualquier costo, sin tener en cuenta el resultado de sus acciones del presente en el futuro. Sin evaluar el costo o la pérdida que implica tener siempre gente poco comprometida o poco capacitada.

Cuando la gente sólo trabaja por dinero, su compromiso es muy superficial; sólo basta una oferta económica mejor y así se pierden potenciales talentos. Quizá esa persona representaba mucho más en términos de ideas, de imagen, de ejemplo que su propio sueldo. Pero no es valorada por eso.

Cuando las empresas solamente ven en las personas como un costo o un precio, la gente sólo ve en las empresas su precio. El producto puede ser igual, el precio también, pero nada atrae, nada compromete a un consumidor cuando no se ofrece un valor intangible real.

El marketing ha fracasado en la ilusión de vender valores y, por el contrario, ha creado necesidades irreales que hoy en día la gente ya no consume. La sustentabilidad de un paradigma sin valores éticos es imposible y su caída es inevitable.

Cuando hay un clima de confianza, se fortalece el individuo que asume la responsabilidad de hacer su parte. La confianza despierta la creatividad, los talentos se hacen disponibles y surge la cooperación.

Cuando la crítica destructiva es reemplazada por el respeto y el diálogo conduce a la unidad, esto le da fuerza a la organización, lo que trasmite una imagen sólida que da seguridad a sus clientes.

La consideración y respeto habilitan la participación, el aporte de las mejores ideas, lo que implica aceptar la autoridad de la experiencia de las partes. Se requiere humildad para escuchar. Las personas que hacen la diferencia requieren espacio para experimentar, para crecer. Y si no lo encuentran en una empresa, seguramente lo buscarán en otra o en otro tipo de organización.

Así es como empiezan a incrementar la tasa de rotación de personal y las dificultades para retener talentos y personal competente incrementan.

Uno puede retener a personas dependientes que representan manos, pero nunca retendrá a los líderes que generan los procesos de los que dependen las manos, que tienen su propio vuelo.

Es importante estimular el desarrollo de autoestima del capital humano, es decir, proveer la oportunidad para que las personas se conozcan, se valoren, se organicen. Sólo esto mejora el clima laboral. Un equipo con una base sólida de autogestión sabrá superar los desafíos del tiempo.

De todo esto podemos llegar a la conclusión de que la gestión de los recursos humanos esta fuertemente influenciada por los valores que las organizaciones decidan tomar como propios. Si las organizaciones tienen valores poco éticos y ven a los trabajadores como agentes de explotación para conseguir objetivos meramente económicos la gestión de los recursos humanos en esa empresa va estar limitada a cumplir únicamente con las formalidades que se requieren del departamento de recursos humanos para que la organización siga funcionando, será muy difícil para la empresa mantener altos niveles de desempeño, perderá gradualmente su capacidad de retener sus mejores empleados y su capacidad para atraer nuevos talentos.

Es muy difícil que en ese tipo de organizaciones existan altos niveles de compromiso de los empleados con los objetivos de la organización y el contrato psicológico estaría basado más que nada en una relación en función de la utilidad, más que en un intercambio social.

De la misma forma si una organización cree que su recurso más importante es su capital humano, tienen un programa intenso de RSE y utiliza un sistema de APV que resalte la importancia de valores como la honestidad, la creatividad, el trabajo en equipo, entonces el compromiso de sus empleados es mucho mas fuerte y la participación del departamento de recursos humanos va a ser mucho más activa y amplia en la gestión global de la organización.

Cuando las empresas desarrollan este tipo de programas es justamente el área de recursos humanos que más tendrá que trabajar en conjunto con el resto de las áreas de la organización para implementar este programa adecuadamente, principalmente por que estos programas necesitan mucho de su apoyo, aún no son obligatorios y no existen organizaciones independientes que verifiquen su cumplimiento y se encarguen de su implementación y seguimiento.

Se podría decir entonces que puede pasar que al ser la organización misma la que evalúa sus programas existe el riesgo de que estos sean utilizados solo como una estrategia de marketing para crear una mascara y aparentar una imagen organizacional que no es real, como también se utilizaron programas de ayuda social a carenciados económicamente durante las décadas pasadas que trataban de apalear la mala imagen que tenían algunas empresas.

Pero también existen otro tipo de organizaciones que ven estos programas como una forma de diferenciación para lograr ventajas competitivas sustentables y se toman muy en serio su implementación y desarrollo.

Además existen cada vez mas organizaciones no gubernamentales destinadas a presionar para que las empresas adopten estos programas al mismo tiempo que los trabajadores y ciudadanos también se vuelven más conscientes de su valor y lo reflejan a la hora de elegir donde trabajar o que productos comprar.

Principales motivos que llevan a una organización a utilizar la APV y a ser socialmente responsable

Las motivaciones pueden ser variadas y de distintas características. Se pueden contar al menos cinco motivaciones básicas:

La primera es la más tradicional, y se relaciona con el hecho de que si una organización comienza a tomar acciones socialmente responsables, el resto de las organizaciones con las

que interactúa también querrán hacerlo para no quedar al margen de una tendencia que crece día a día en todo el mundo.

Otra motivación, es la creciente presión social que debe enfrentar una organización para tomar actitudes socialmente responsables. Un caso paradigmático es el de la Shell y el repudio mundial que generaron sus acciones de maltrato sobre el medio ambiente y sobre los derechos humanos. Ello generó una reacción social tan negativa que la presión no sólo la sintió la Shell, sino también otras empresas que ahora deciden ser más respetuosas con esos temas.

El tercer motivo es el de lograr una mayor y mejor reputación social al entender cómo esa reputación contribuye a generar valor para la misma organización.

La cuarta motivación es más visionaria, y se relaciona con el hecho de que para que una organización crezca, y se desarrolle en forma óptima, la sociedad en la que se desarrolla, también debe crecer y desarrollarse. Por ejemplo, un país con un alto índice de pobreza tendrá mercados para competir muy limitados.

Y la última motivación, está dada por la aparición de nuevas organizaciones que nacen en las sociedades con la misión explícita de no sólo ganar dinero sino también de aportar valor a la sociedad en su conjunto.

Esto se aplica también para países que atraviesan grandes crisis económicas o sociales como la Argentina. Muchas de estas motivaciones operan muy fuertemente en los países menos desarrollados. Especialmente la presión social es muy fuerte y la comprensión de la necesidad de apostar por mercados con poder de consumo. ¿Cómo puede una organización que se desempeña en la Argentina aspirar a ser importante y poderoso, si la misma Argentina no es un país importante y su población económicamente fuerte?

También esto vale para las pequeñas organizaciones, que se ven más afectadas que las grandes si la economía es pobre y poco desarrollada, o si deben enfrentar el rechazo social por una actitud socialmente irresponsable.

Además, a aquellas organizaciones pequeñas que son proveedoras de otras más grandes, se les esta exigiendo cada día más que demuestren que también tiene prácticas responsables. En caso contrario, no les compran.

Según el rubro de actividad de las organizaciones y su escala de valores los postulados de la APV obtienen distintos grados de resistencia a ellos. Algunas organizaciones aún se resisten mucho a cumplir las normas laborales, otras se muestran reacias al cuidado del medio ambiente, y otras incluso no creen que tengan que participar activamente en el desarrollo social de sus comunidades. Pero la buena noticia es que muchas nuevas organizaciones y organizaciones líderes en el mundo se están dando cuenta de que quizás no haya otra opción, y poco a poco comprenden que si quieren desarrollarse y mantenerse competitivas al entorno deben incorporar estos valores en la gestión de sus rrhh.

Beneficios de la APV y la RSE

En la mayoría de los países desarrollados las organizaciones deben demostrar que son socialmente responsables para preservar la habilitación legal para poder operar. Pero además de ello, conjuntamente con los permisos legales o jurídicos, hay también una suerte de licencia informal que las organizaciones deben obtener, que está dada por la presión de la sociedad civil sobre las mismas para que éstas sean socialmente responsables.

Al mismo tiempo la APV y la RSE generan valor en una organización en varios aspectos: económico, para que la organización sea rentable; medioambiental, en cuanto a la protección del hábitat; y de desarrollo social, que incluye a los empleados, los derechos humanos y los problemas de la comunidad".

Estos aspectos se pueden medir con tres variables concretas:

1. · Mejoramiento del desempeño de la organización
2. · Reducción de costos operativos
3. · Mejora de la Imagen de marca y de su reputación.

1 - Mejoramiento del desempeño de la organización

- En 1999, un estudio publicado en Business and Society Review, mostró que 300 grandes corporaciones descubrieron que las empresas que hacían público su compromiso de honrar a sus códigos de ética, mostraron un desempeño tres veces mayor a aquellas que no lo hicieron, tomando como parámetro el valor agregado en el mercado.

- En 1997, un estudio de la Universidad DePaul, demostró que las empresas con un compromiso corporativo definido en cuanto a principios éticos, tenían un mejor desempeño financiero que las que no lo hacían, como base en las ventas e ingresos anuales.

- Un estudio efectuado recientemente por la Universidad de Harvard se descubrió que las empresas con acciones balanceadas entre empleados y accionistas mostraron una tasa de crecimiento cuatro veces mayor y una tasa de crecimiento de empleo ocho veces mayor a las de empresas enfocadas solamente a accionistas.

- Por solicitud de IBM Corp., David Lewin, profesor de la UCLA estudió a 156 empresas con el fin de determinar la relación entre las donaciones corporativas y el desempeño corporativo. El estudio demostró que las firmas más propensas a la filantropía obtenían tasas de retorno a sus inversiones significativamente más altas. Lewin concluyó que "la filantropía corporativa puede, con el tiempo, fortalecer el desempeño de los negocios".

Numerosos estudios han demostrado que las empresas con una sólida trayectoria en el área de medio ambiente, experimentan un desempeño financiero superior. Por ejemplo: El índice del Dow Jones Sustainability Group, muestra que las compañías que se enfocan en una sustentación económica, ambiental y ética, superan a otras compañías en el mercado de valores.

2 - Reducción de Costos Operativos

Diversas iniciativas de la APV y la RSE, particularmente aquellas que están orientadas al medio ambiente y ambiente laboral, pueden reducir los costos drásticamente, disminuir los gastos e improductividad. Por ejemplo, muchas iniciativas que favorecen la reducción de los gases del efecto invernadero, también incrementan la eficiencia energética, reduciendo así los gastos. Asimismo, muchas iniciativas de reciclaje eliminan los costos de desechos y generan ingresos mediante la venta de materiales reciclados. En el área de recursos humanos, programas de balance entre la vida personal y el trabajo, reducen el ausentismo e incrementan la retención de empleados, también permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la reducción de costos de contratación y entrenamiento.

- Muchos estudios realizados de altos ejecutivos de cientos de grandes empresas internacionales demostraron que un número creciente de compañías multinacionales realizan grandes reducciones de costos e incrementan su desempeño después de implantar nuevas formas de trabajar que estimulen a los trabajadores a crear y compartir sus conocimientos. Por ejemplo, BP Amoco y Ford Motor Company han ahorrado cada uno más de 600 millones de dólares gracias a sus programas de administración del conocimiento.

- En 1997, una encuesta a más de 150 ejecutivos conducida por la Whirlpool Foundation, Working Mother Magazine y Family Newsbrief relacionó a más de 40 programas e iniciativas del ambiente laboral en áreas tales como el cuidado de bebés y ancianos, flexibilidad, salud y bienestar, diversidad entre otras cuyo resultado fue un listado de 16 ventajas para los negocios,

como: reducción del ausentismo y rotación, mayor satisfacción de los empleados y los consumidores, reducción de costos de salud, etc.

- En 1999, HR Focus reportó que la oficina de recursos humanos de Ernst & Young definió unos programas de retención los cuales incrementaron la promoción de empleados a puestos de alta gerencia, la apreciación para el balance entre vida personal y el trabajo, y la asignación de personas para funcionar como modelos a seguir en comportamiento. Estos programas le hicieron ahorrar a la empresa un estimado de 21 millones de dólares.

3 - Mejora de la Imagen de Marca y Reputación

Frecuentemente los consumidores son llevados hacia marcas y compañías consideradas por tener una buena reputación en áreas relacionadas con la responsabilidad social. Una organización considerada socialmente responsable, puede beneficiarse de su reputación entre el público, así como de su reputación entre la comunidad empresarial, incrementando así la habilidad de la organización para atraer capital y asociados. Por ejemplo, en 1997 un estudio llevado a cabo por dos profesores de gestión de la Universidad de Harvard demostró que excelentes relaciones con los empleados, los consumidores y la comunidad son más importantes que las grandes utilidades para lograr ser parte de la lista anual de Empresas más admiradas según la revista Fortune.

- La participación activa en actividades de la comunidad, genera una reputación positiva con los empleados dentro de la organización. Según un estudio de la revista Fortune, los estadounidenses piensan más favorablemente de aquellas organizaciones que focalizan sus esfuerzos filantrópicos en la donación de productos y el estímulo del voluntariado de los empleados en la comunidad. Sólo un pequeño porcentaje consideran que "dar una gran suma de dinero" es la acción más impresionante. Empresas líderes son frecuentemente citadas en los medios de comunicación y son recomendadas a los inversionistas que buscan empresas socialmente responsables. Muchas de las listas anuales sobre empresas incluyen la participación activa en la comunidad como parte de los parámetros a medir. La revista Fortune, también sitúa la "responsabilidad social" entre los ocho criterios usados en su encuesta anual de las Empresas más admiradas, conjuntamente con solidez financiera y calidad en la administración.

Las empresas han utilizado la responsabilidad medio ambiental como una manera de reforzar su reputación o imagen de marca, lo que, en retorno, ha servido para incrementar las ventas y atraer capital de inversión. En los Países Bajos, el valor en el mercado de ITT Nokia para televisores de 24 pulgadas se incrementó de 57% y su ingreso bruto de 73% un mes después de que una revista de consumidores los calificara como los mejores productos, basándose en parte, en el consumo de energía, el reciclaje y la utilización reducida de materiales dudosos. En los EEUU, los consumidores gastan aproximadamente 110 billones de dólares en productos que identifican como "socialmente o ambientalmente progresivos". Asimismo, las empresas que han integrado el factor ambiental en sus decisiones de negocios están comenzando a ganar beneficios de instituciones financieras y compañías de seguros, según un informe del Aspen Institute efectuado en 1999.

En la economía global, la imagen de marca y la reputación están entre las más valoradas fortalezas. Prácticas de marketing responsable, acorde con valores éticos, son altamente visibles para los consumidores y tienen el potencial de fortalecer o fragilizar la opinión del público con respecto a una empresa o a su marca. Una buena reputación por integridad y un fuerte compromiso con los consumidores puede generar lealtad y confianza y proveer un espacio de confianza en tiempos de crisis, teniendo un público más tolerante y más propenso a restaurar su confianza cuando la crisis termina. Del mismo modo, prácticas de marketing responsable que son vistas de manera negativa pueden menguar la imagen de marca y la reputación de una empresa, así esta tenga productos o servicios de muy alta calidad.

Para de alguna manera difundir las acciones que las organizaciones toman en términos de responsabilidad social han surgido distintas certificaciones que pretenden de alguna manera estandarizar parámetros de gestión en los procesos.

A continuación se describen las distintas certificaciones y se comparan sus distintas características.

La Norma SA 8000

La norma fue creada por Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI) con el fin de asegurar las normas para la producción ética de bienes y servicios. SAI es una organización sin fines de lucro dedicada a temas relacionados con el trato ético a los trabajadores en todo el mundo, incluyendo el desarrollo, implementación y control de normas de responsabilidad social verificables y voluntarias.

La norma se basa en varias normas de derechos humanos internacionales existentes, entre ellas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de la ONU.

En la Argentina Laboratorios Victoria SAIC se convirtió durante el mes de marzo de 2003 en la primera compañía Argentina en certificar y acreditar la Norma SA 8000 de Responsabilidad Social (BVQI) ante SAI New York (Social Accountability International). La certificación acreditada dura tres años y requiere de una auditoria de mantenimiento anual, con lo cual la empresa se compromete a mantener las condiciones con el paso del tiempo.

La esencia de la norma es la creencia de que todo lugar de trabajo debe ser administrado de manera tal que estén garantizados los derechos humanos básicos y que la gerencia está preparada para asumir la responsabilidad por ello.

La norma SA 8000 establece pautas transparentes, medibles y verificables para certificar el desempeño de empresas en nueve áreas esenciales

1-Trabajo Infantil. Prohíbe el trabajo infantil (en la mayoría de los casos, niños de menos de 15 años de edad). Las empresas certificadas también deben asignar fondos para la educación de niños que podrían perder su trabajo a raíz de la aplicación de esta norma.

2-Trabajo Forzado. No se puede exigir a los trabajadores que entreguen sus documentos de identidad ni que paguen "depósitos" como condición para el empleo.

3-Higiene y Seguridad. Las empresas deben cumplir con normas básicas para un ambiente de trabajo seguro y saludable, entre ellas: agua potable, instalaciones sanitarias, equipo de seguridad aplicable y capacitación necesaria.

4-Libertad de Asociación. Protege los derechos de los trabajadores de crear y participar en sindicatos y de gestionar convenios colectivos, sin miedo a represalias.

5-Discriminación. No se permite la discriminación por raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, pertenencia a un sindicato o afiliación política.

6-Prácticas Disciplinarias. Prohíbe el castigo corporal, la coerción física o mental y el abuso verbal de los trabajadores.

7-Horario de Trabajo. Establece una semana de 48 horas como máximo, con un mínimo de un día libre por semana y un límite de 12 horas extras por semana remuneradas a una tarifa especial.

8-Remuneración. Los salarios pagados deben cumplir con todas las normas legales mínimas y proveer suficientes ingresos para cubrir las necesidades básicas, con por lo menos una parte de ingreso discrecional

9-Gestión. Define los procedimientos para la implementación y revisión efectiva por parte de la gerencia del cumplimiento de la norma SA 8000, desde la designación de personal responsable

hasta la preparación de registros, el abordaje de temas de preocupación y la implementación de acciones correctivas.

Para resumir esta norma implica los siguientes compromisos por parte de las empresas:

1. No utilizar ni apoyar el uso del trabajo infantil.
2. No forzar a su personal a realizar tareas inadecuadas.
3. Respetar al individuo y sus pertenencias.
4. Implementar las acciones necesarias para cumplir con la legislación de Higiene y Seguridad.
5. Respetar la libertad de asociación para una negociación colectiva.
6. No permitir discriminaciones de ningún tipo.
7. Aplicar la legislación laboral vigente.
8. Cumplir con los Instrumentos Internacionales mencionados en la sección II de la Norma.
9. Establecer un camino hacia la mejora continua en lo referente a Responsabilidad Social.
10. Aplicar y difundir los conceptos de la Norma a todo el personal, documentando las acciones necesarias.
11. Capacitar a su personal en el compromiso adquirido.

El sistema de la norma SA 8000 ha sido diseñado según el modelo de las normas ya establecidas ISO 9001 e ISO 14001 aplicables a Sistemas de Gestión de Calidad y de Gestión Ambiental. La norma fue desarrollada y probada en campo por el Consejo de Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities - CEP), entidad sin fines de lucro, con la ayuda de un Consejo Asesor internacional entre cuyos miembros se cuentan representantes de importantes corporaciones, organizaciones de derechos humanos, profesionales de certificación, académicos y del trabajo.

La Norma SA 8000 como ventaja competitiva

Este tipo de certificaciones puede transformarse en una ventaja competitiva si sigue la tendencia en el mundo a tomarlas cada vez más en consideración por parte de los consumidores a la hora de elegir a que empresa comprar y por parte de las empresas u otras organizaciones al momento de buscar socios estratégicos y formar alianzas estratégicas con clientes y proveedores.

Cada vez son más los países (alrededor de 30 en el mundo) y empresas (aprox. 140 certificadas) que las aplican y exigen su implementación a los demás integrantes de su cadena de valor (contratistas, proveedores y terceros).

En nuestro país, este aspecto es una corriente nueva tal como sucedió un día con las herramientas empresariales: ISO 9000 (Calidad) o ISO 14000 (Ambiente).

La tendencia mundial que se avecina (y que es aceptada por varios países líderes) es la implementación y certificación futura de Sistemas Integrados de Gestión de Riesgos (SIGER), que involucre los aspectos de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud y Responsabilidad Social.

Las organizaciones que no alifien su visión y sus valores con este tipo de estrategias, no cambiarán, no crecerán y consecuentemente irán desapareciendo del mercado.

La norma SA 8000 (herramienta de gestión ética), está posicionada en un lugar tremendamente importante, básicamente por dos razones:

La primera es que está fundamentada en un Sistema de Gestión (técnica y ligada a las operaciones) y la segunda es que establece requisitos específicos y concretos de responsabilidad social.

El valor agregado e intrínseco que otorga una certificación SA 8000, para cualquier tipo de empresa, tiene dos categorías:

a) Las que consideran que están actuando de manera responsable con la sociedad y deciden certificar (comportamiento sostenible con rentabilidad de la empresa y en armonía con la sociedad).

b) Las que lo hacen por exigencia del cliente básicamente, para la aceptación, adquisición y consumo de sus productos.

Aquella empresa comprometida visible y realmente con la sociedad (socialmente respetable) va a ser la organización del futuro, la más utilizada, la más admirada, la más rentable y la más competitiva.

La responsabilidad social puede convertirse en elemento de profunda revalorización de la relación entre las empresas y partes interesadas. En este sentido, se puede afirmar que las empresas sustentables serán siempre más aquellas capaces de crear valor añadido no solamente para clientes y accionistas, sino también para los trabajadores, proveedores, las ONG y la comunidad en general.

El compromiso de los dirigentes de las distintas organizaciones puede ser por lo tanto demostrado en primer lugar a los propios trabajadores, apuntando a compartir objetivos y a una participación colaborativa y responsable de todo el personal.

Representa un desafío, en países como el nuestro en el que son tolerados el trabajo en negro y prácticas discriminatorias de diversa índole. Mediante el conocimiento profundo del Sistema de Responsabilidad Social SA 8000 y el análisis de sus requisitos, los auditores se convierten en representantes de un nuevo estilo de gestión empresarial en el mercado de este tercer milenio: la empresa es cada vez más entendida como institución social de la cual depende el bienestar de la comunidad.

Los beneficios de la norma SA 8000

La certificación SA 8000 es requerida no sólo por multinacionales y de empresas que transfieren su producción a otros países, sino también de pequeñas y medianas empresas que ven en la SA 8000, el instrumento para valorizar la propia gestión de sus recursos humanos así como por organizaciones sin fines de lucro, que creen en la SA 8000 como norma que más se adapta a los principios en las que ellas mismas se fundan.

Entre las múltiples ventajas que brinda la implementación de esta norma, se pueden enumerar las siguientes:

Beneficios para los trabajadores, Sindicatos y ONG

- Mejora el clima organizacional al interior de la empresa
- Previene conflictos laborales
- Es una herramienta para educar a los trabajadores sobre las bases legales de los derechos laborales
- Sirve como una manera de generar conciencia pública acerca de compañías que están comprometidas con el aseguramiento de condiciones de trabajo humanas.

Beneficios para el negocio

- Poner en acción los valores de la compañía
- Aumentar la reputación de la compañía
- Mejora la selección, retención y productividad del trabajador

- Realza la imagen de la compañía y reputación de la marca
- Mejora la gestión de la cadena de suministro y su desempeño

Beneficios para consumidores e inversionistas:

- Mayor credibilidad y transparencia para consumidores que incluyen la variable ética en su decisión de compra.
- Identificación de productos fabricados éticamente.
- Amplia cobertura de las categorías del producto y lugares donde son producidos.

Los puntos fuertes de la norma

- **Aplicabilidad mundial:** A diferencia de muchos otros códigos, SA8000 es un código mundial que se puede aplicar en cualquier país y sector.
- **Verificación externa:** Para recibir la certificación SA8000, las empresas deben aceptar una auditoría externa. Esto permite que, tanto los consumidores como la sociedad civil puedan identificar claramente a aquellas empresas que logran condiciones de trabajo básicamente humanas.
- SA8000 acata las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y la Convención de las Naciones Unidas para Eliminar Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer
- **Basado en el sistema de gestión ISO (International Standards Organization) Organización de Normas Internacionales.** El Sistema de Gestión Social exigido por SA8000 se basa en las normas ISO 9000/14000. Tanto ISO 9000 como 14000 han resultado muy efectivos a la hora de mejorar la calidad y la gestión ambiental relativo a las empresas. Aquellas empresas que ya están familiarizadas con estos métodos podrán implementar SA8000 con más facilidad.
- **Normas para verificar el desempeño:** La diferencia entre SA8000 y ISO9000/14000 es que esa nueva norma incluye requisitos de desempeño además de los requisitos del sistema de gestión.

Los puntos débiles de la norma

- La certificación es cara y puede resultar inaccesible para las empresas. Como en el caso de las normas ISO, debido a los costos, es más fácil para las grandes empresas que para las pequeñas y medianas adoptar SA8000.
- SA8000 no brinda recompensas a aquellas empresas que superen los niveles mínimos de cumplimiento.
- Sin requisitos sobre el salario mínimo acorde a los costos de vida. Las normas SA8000 sólo exigen que a los trabajadores se les pague el salario mínimo o el básico industrial. No exigen que los trabajadores reciban un sueldo suficiente para cubrir las necesidades básicas (un sueldo digno).

La Norma ISO 26000

La Organización Internacional de Normalización (ISO) emprendió el desarrollo de la Norma Internacional ISO 26000 sobre Responsabilidad Social, que apunta a fomentar el valor humano dentro de las empresas y a sumar conocimiento en temáticas que involucren el progreso de la comunidad.

La norma no será certificable y proveerá una guía práctica para ayudar a las organizaciones a abordar la responsabilidad social por el impacto de sus actividades. ISO 26000 contiene

directrices, no normas que requieran una certificación. El documento añade valor a la Responsabilidad Social por lograr un consenso internacional en su definición. Es una herramienta que ayuda a las empresas a pasar de una buena intención a una buena acción.

Integran esta iniciativa más de 70 países y diferentes organizaciones (AccountAbility, GRI, OIT, Pacto Global, entre otros). Su publicación está prevista para el año 2010 y a la fecha los grupos de trabajo de cada país participante se encuentran trabajando en el cuarto borrador de trabajo (WD4) que será tratado en Chile en el mes de septiembre del corriente año.

Entre otras cuestiones al igual que la norma SA 8000, planteará temáticas relacionadas con los derechos humanos, la diversidad cultural, las prácticas de negocios justas, el ambiente y el desarrollo socioeconómico visto en un contexto global.

Al pretender ser ISO 26000 una norma de directrices (de recomendación) y como se plantea como norma de responsabilidad social (no como responsabilidad social empresaria) podrá ser aplicada a cualquier tipo de organización independientemente de su tamaño o naturaleza de su actividad, como ser empresas, gobierno, ONG, entre otros

El trabajo no pretende reemplazar acuerdos intergubernamentales existentes, sino agregar valor a iniciativas como la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y aquellas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo.

En nuestro país, el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM), en su carácter de organismo nacional de normalización, creó un comité espejo integrado por instituciones de sectores representativos que identifica a los distintos grupos de interés para participar en el estudio de la norma. Cada grupo, a su vez, es representado por un experto.

En nuestro país este año se formaron seis grupos de estudio, según las directrices de ISO: gobierno, trabajo, industria, consumidores, ONG y otros. "El objetivo de cada uno es emitir comentarios surgidos del análisis de los documentos de trabajo elaborados en el nivel internacional."

Año tras año, ISO organiza reuniones plenarias para aumentar los niveles de consenso y avance de la norma, y la Argentina esta participando activamente en estos encuentros.

Como vemos la cantidad de normativas sobre responsabilidad están incrementando aceleradamente al igual que existen iniciativas desde los distintos sectores de la sociedad para promover valores éticos en la vida privada de las personas y en la vida organizacional, lo que demuestra que esta tendencia esta para quedarse en el centro del debate de cómo construir un mundo más equitativo y con menos brechas sociales y económicas

La responsabilidad social de los líderes sociales y el accionar responsable de cada individuo determinaran si se puede torcer el rumbo y dejar una herencia menos desastrosa a las próximas generaciones.

Los 10 principios del Pacto Global

Los 10 principios del Pacto Global derivan de las principales Convenciones, Declaraciones y Tratados proclamados internacionalmente como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción o la Declaración de Río sobre Ambiente y Desarrollo. A fin de conocer con mayor profundidad estos documentos, invitamos a recorrer esta página donde encontrará los textos completos de cada documento. Su atenta lectura permitirá un mayor entendimiento de lo que los principios representan y cómo se relacionan con el sector empresarial.

Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional;

2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos;

Normas Laborales

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva;

4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;

5. La abolición del trabajo infantil;

6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;

8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y

9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Anticorrupción

10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Podemos observar como la cantidad de certificaciones y nuevas normas vinculadas a la responsabilidad social están marcando una tendencia hacia una nueva forma de organizar la producción , el comercio, el trabajo, y la sociedad en su conjunto.

En la siguiente sección se analizara el rol de los líderes en la creación, implementación, promoción de estos programas de gestión centrados en valores éticos.

Objetivos de Desarrollo del Milenio establecidos por las Naciones Unidas:

Hace nueve años, se celebró la Cumbre del Milenio en la ciudad de Nueva York, en septiembre del 2000, donde los 189 estados miembros de Naciones Unidas adoptaron la Declaración del Milenio. Los líderes del mundo establecieron un conjunto de objetivos a largo plazo para liberar a una gran parte de la humanidad de las trabas de la pobreza extrema, el hambre, el analfabetismo y las enfermedades.

Se establecieron ocho metas para lograr la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer, la sostenibilidad medioambiental y una alianza mundial para el desarrollo

1. Erradicar la Pobreza Extrema y el Hambre
2. Alcanzar la Educación Básica Universal
3. Promover el Trabajo Decente
4. Promover la Igualdad de Género
5. Reducir la Mortalidad Infantil
6. Mejorar la Salud Materna
7. Combatir el HIV/Sida la Tuberculosis y el Chagas
8. Asegurar un Medio Ambiente Sostenible

A cada meta le ha sido asignado un determinado número de objetivos que deberán ser alcanzados en el año 2015.

Bibliografía

Administración por valores
Ken Blanchard, Michael J O'Connor

Imágenes de la organización
Gareth Morgan

No Logo
Naomi Klein

La Corporación
Joel Bakan

Estados Hundidos - El Abuso de Poder y la Agresión a la Democracia
Noam Chomsky

El libro negro de las marcas: El lado Oscuro de las Empresas Globales
Klaus Werner, Hans Weiss

Capital Social y Valores en la organización sustentable
Jorge Etkin

La Inteligencia Social de las Organizaciones
Leonardo Schvarstein

La Cultura Empresarial y el Liderazgo: Una Visión Dinámica
Edgar H. Schein

La Cuarta Ola
Herman Maynard , Susan Mehrtens

Capítulo 2

El Valor Clave: “Integridad”

El Valor Clave: “Integridad”

Los negocios se relacionan tanto con la integridad como con las utilidades, y éstas significan poco si su costo sacrifica la integridad (En otras actividades humanas esto se llama prostitución). Las compañías sirven a la gente y no a la inversa, y los valores y las virtudes son lo que hacen que la vida profesional resulte gratificante y significativa.

Robert Solomon

Integridad Personal

El término Integridad alude a una cualidad de todo ser que no carece de ninguna de sus partes. Su antónimo sería la palabra corrupto, que hace referencia a la pérdida de aquello que hace completo a alguien e implica por lo tanto, alterar, adulterar o trastocar la forma de una cosa.

Podría decirse entonces que sin integridad las personas no están completas como seres humanos.

En las organizaciones también se utiliza este concepto para describir a aquella persona cuya vida privada esta en concordancia con su vida pública, no existe tal división entre una y la otra, la persona es entera, integra, auténtica, fiel a sus principios sin importar las consecuencias, sin contradicciones ni en sus intenciones ni en su conducta, que obra siempre de manera consciente y que no elude sus responsabilidades.

El origen etimológico de integridad procede del latín Integre, formado sobre la base del prefijo negativo In, más Tejer, conectado por su raíz con el verbo tango, cuyo sentido genérico, es tocar, pero que en su acepción negativa significa herir, violar, golpear, contaminar, etc.

Por lo tanto pertenece a una amplia familia semántica, y se lo puede definir como, intacto, entero, incólume, genuino, sano, puro, honesto, imparcial, no contaminado, sin prejuicios, racional. No obstante en todas sus acepciones ser integro implica plenitud, totalidad.

Si lo llevamos al campo moral, este concepto hace referencia a la característica de las personas que actúan con justicia, tanto consigo mismas como para con los demás.

Aplicado a las personas subraya la incidencia positiva que tienen en el ser humano las actitudes, las decisiones, y las acciones que cuando son adecuadas a la situación concreta, cuando son prudentes o justas, completan debidamente a la persona.

Podríamos decir entonces que Integro significa también sinónimo de persona recta, intachable, sólida, sin fisuras, coherente, ejemplar.

Integridad Moral

Son integras desde el punto de vista moral aquellas personas cuya conducta no la expone a nada que podría perjudicar, dañar su consistencia física, afectiva, y psicológica.

Estas personas no desarrollan actitudes propensas a las adicciones que generalmente se caracterizan por una despreocupación por los efectos en el largo plazo como la gran mayoría de los seres humanos.

La conducta no integra se caracteriza por un uso inadecuado de la libertad, por la irresponsabilidad en el campo profesional, afectivo o sexual, por lo cual la persona que actúa de esta manera sin tener en cuenta el debido respeto hacia los demás termina actuando dejándose llevar por sus impulsos.

Las personas con falta de integridad no solo se dañan a sí mismo sino que su accionar puede repercutir seriamente en forma negativa sobre otros individuos involucrados en su vida.

Ser íntegro implica además mantener un mismo criterio valorativo para los múltiples frentes de la existencia de la persona, eliminando así el efecto de fragmentación que produce el tener actitudes diferentes, y a veces hasta diametralmente opuestas, en la vida privada y en la vida pública, con algún grupo o con otro.

Integridad y Sociedad

La fuerte exigencia en el mundo de trabajo y el marcado carácter competitivo de los roles produce un endurecimiento de las actitudes, privilegiando los aspectos de la personalidad que no se inclinan a la comprensión, la empatía y la tolerancia.

Ser íntegros significa actuar impulsados por bienes ideales, conocidos como valores, por que estos son inherentes a las personas, y en la medida en que renunciamos a ellos, nos vamos deshumanizando.

La integridad personal es garantía de firmeza así como también de confiabilidad, sin la cual ningún trato interpersonal es posible, salvo la prepotencia y el engaño.

La integridad es la base de la confiabilidad de la persona, toda sociedad se basa en una cierta cuota de confianza recíproca, que lleva a coordinar acciones a través de la comunicación. Puede decirse que sin confianza cada uno queda relegado al aislamiento de su individualidad.

La cooperación se construye sobre la base de la confianza. El círculo de confianza será más amplio cuanto más constantes y prolongadas sean las actitudes y las acciones íntegras de las personas e instituciones.

Lamentablemente también es verdad el caso contrario, cuanto más frecuentes las actitudes poco transparentes y las acciones basadas en intereses personales en vez del bien común, tanto menor es el marco de confianza entre las personas y en la sociedad en general, y tanto más prolongado el efecto negativo.

En las instituciones que están envueltas en un clima de desconfianza y son sospechadas de prácticas poco transparentes, la confianza se quiebra y no podrá revertirse esa percepción social sino a través de un muy prolongado esfuerzo colectivo de integridad personal e institucional.

Lo importante aquí es que cuando esto ocurre el tejido de confianza suele romperse con una vertiginosa rapidez, en cambio la reconstrucción de la confianza es un proceso difícil y lentísimo. Podemos ver como una y otra vez en nuestras relaciones familiares, profesionales, conyugales, etc., atravesamos por este círculo vicioso.

Las personas nacen con una predisposición natural de confiar en los demás, dado que no sería posible nuestra supervivencia sin esa confianza instintiva.

La pérdida de la confianza no es una reacción automática o arbitraria, sino que es el resultado lógico de la quita de algo debido, de una falta de satisfacción de expectativas, esto es, de la posibilidad de creer en las personas.

Lo que empeora la situación son las otras pérdidas conexas con la pérdida de la confianza, como la imposibilidad de la comunicación satisfactoria entre las personas, pues el que va a obrar de manera corrupta no manifiesta sus intenciones, para poder actuar aprovechándose de las reglas de juego de un entorno no corrupto. Por eso cada acto de corrupción implica también engaño y falta de transparencia, con el consecuente efecto de romper los vínculos entre los miembros de una comunidad, y con el terrible colorario de hacer mucho más difícil la reconstrucción del tejido social cuya materia prima principal es la confianza.

Cuando se empieza a descubrir que lo que dicen los demás de los líderes no corresponde con lo que piensan o lo que hacen, ni a lo que deberían hacer, estos dejan de ser líderes naturales. También la comunicación con ellos abandona lo que se llama el pacto comunicativo que nos

hace esperar que el dialogo sea sincero. Sin este tácito pacto entre las personas es mucho lo que se pierde, y así como es de rápido el camino del alejamiento y la desconfianza, el camino inverso es, en cambio, lentísimo y costoso.

Uno de los efectos inmediatos es la imposibilidad de cooperación leal, porque para construir algo en conjunto también debe existir un pacto tácito de colaboración para conseguir un fin común, y ese pacto esta fundado en compartir valores, como la honestidad, la transparencia, la humildad, la compasión, etc. Cuando la red de confianza se ha quebrado, no hay valores comunes, porque la desconfianza produce fragmentación social, y hace que las personas se refugien en un cerrado individualismo. Por eso muchísimas personas se han decepcionado y alejado de muchas instituciones transitando por este camino de aislamiento.

Para devolver a las organizaciones su función, es necesario reconstruir las redes de confianza entre personas. Una parte del trabajo de reconstrucción consiste en desarticular las estructuras de corrupción que han generado el problema.

La mayor presión en esta lucha procede de la sensación de que todo esta corrompido de tal manera que no es posible reaccionar.

La lucha contra la falta de integridad empieza desde la convicción personal de que, cada vez que se resiste a las presiones externas que impulsan a actuar de manera no transparente y desleal, se esta positivamente construyendo un ámbito de vida y de trabajo mas digno del ser humano.

En cambio si hacemos la vista gorda, vemos como podemos sacar provecho de las circunstancias, o como cuidar nuestro nidito sin importar lo que este pasando con los demás, estamos destruyendo por dentro la organización donde trabajamos y la sociedad en la que vivimos.

La responsabilidad de los líderes

El concepto de integridad tiene una íntima relación con el liderazgo, es un concepto que debe ser estudiado seriamente por todos aquellos que dirigen organizaciones.

Mi mentor espiritual solía decir en sus conferencias que los líderes tienen una responsabilidad sobre la realidad en la que operan mucho mayor que el resto de la sociedad. Solía decir en sus conferencias para empresarios y miembros de organismos internacionales, como la ONU, que un líder que pierde un minuto en realidad pierde un minuto multiplicado por todas las personas que tiene a su cuidado.

De la misma manera cuando un líder se comporta de una forma poco integra, engañando a los demás, robando, abusándose de su autoridad, etc., las consecuencias son muchos más graves que cuando estos actos son efectuados por personas sin ese nivel de autoridad.

Aquellos que incorporan esta mentalidad en su estilo de liderazgo son mucho más prudentes en su accionar ya que pueden dimensionar en forma adecuada el nivel de responsabilidad que recae sobre ellos.

Aquellos que están en esas posiciones de liderazgo en las organizaciones son los que más son observados por el resto, con lo cual la posibilidad de ocultar fallas de integridad es prácticamente nula.

Si los que lideran a otras personas no son personas íntegras, coherentes y decentes, si no tienen autocontrol, o son inmaduros, frágiles y vulnerables a los cambios y ante sus miedos, no inspiraran confianza ni animaran a los demás a ser emulados, salvo en sus fatales equivocaciones y contradicciones.

Por eso los líderes deben tener bien en claro cuales son los valores que deberán representar, los distintos roles que cumplirán dentro de la organización y cuales son los conocimientos y habilidades que deberán desarrollar para poder desempeñar cada uno de ellos correctamente.

Los administradores y otros profesionales ligados al manejo del personal debemos ser protagonistas de esta transformación de conciencia y volvernos agentes de cambio.

Como decía Gandhi “Debemos ser el cambio que pretendemos ver en el mundo”

Los programas de APV y de RSE son muy importantes en este sentido, pero más importante aún es que haya líderes que puedan implementar esos programas en forma íntegra, sino se corre el riesgo de que sigan sucediendo casos escandalosos de corrupción como los que se vieron recientemente involucradas grandes empresas multinacionales, especialmente norteamericanas, acusadas de fraguar balances y llevar a la quiebra a empresas con más de 100 años de vida.

Si esto sigue sucediendo se puede llegar a poner en jaque la credibilidad de estas herramientas y se estaría desperdiciando el trabajo y el gigantesco esfuerzo de varios años de distintos dirigentes empresariales, de organizaciones e instituciones, que llenos de buenas intenciones y reales compromisos con la ética, intentan darle un sentido público a las actividades empresariales y construir una sociedad mejor ayudando a mejorar la calidad de vida de la población mundial.

Otro riesgo importante es el de no llevar los discursos al campo de la práctica, como el lamentable ejemplo del CEO de Enron que daba discursos y conferencias periódicamente sobre ética y que además elaboró una declaración de valores enfatizando la Comunicación, el Respeto y la Integridad.

En la Argentina si bien existe un crecimiento económico importante al mismo tiempo se sigue sin resolver problemas coyunturales graves que vienen agravándose desde décadas como el trabajo en negro, la desnutrición infantil, el preocupante nivel de drogadicción y alcoholismo (principalmente aumentando gravemente entre los más jóvenes), el desempleo, el sub empleo, la discriminación, la fragmentación y los desequilibrios regionales de distribución de la riqueza, la exclusión social, falta de competitividad en determinadas áreas, etc.

Los líderes empresariales y del resto de las organizaciones no pueden esperar o creer que el estado es el único encargado de resolver estas cuestiones. Todos deben generar un cambio de conciencia para resolver la crisis que estamos viviendo y asumir su rol social en la comunidad para lograr cambios profundos en el mediano y largo plazo.

¿Que características deberán tener estos líderes? Una concepción distinta de Liderazgo

Así como la APV y la RSE tratan de reformar a la organización transformándola en un agente que además de perseguir fines puramente económicos está al servicio de la comunidad y por lo tanto debe asumir responsabilidades sociales, también es necesario que surjan líderes que encarnen esos valores y conduzcan a estas empresas. Entonces en una cara de la moneda estaría la empresa más al servicio de la comunidad y en la otra cara estarían los líderes más al servicio de sus seguidores.

Stephen Covey luego de estudiar 200 años de literatura referida a liderazgo, resumió en siete hábitos que llevan a una persona o líder a ser eficiente en sus relaciones con el entorno:

Dependencia a Independencia

Hábito 1: Sea proactivo: Principios de la Opción Personal

Hábito 2: Comience con el fin en mente: Principios de la Visión Personal

Hábito 3: Ponga las Primeras Cosa Primero: Principios de Integridad y Ejecución

Independencia a Interdependencia

Hábito 4: Piense en Ganar / ganar: Principios de Beneficio Mutuo

Hábito 5: Procure Primero Entender, Luego ser Entendido: Los principios de Entendimiento Mutuo

Hábito 6: Sinergia: Los principios de Cooperación Creativa

Mejora Continua

Hábito 7: Acentúe el dicho: Principios de Auto renovación Equilibrada

También establece en su libro de Liderazgo centrado en principios las ocho características de los líderes:

1. Aprendizaje Continuo: Intenta formarse, asistir a cursos, escuchar, preguntar.
2. Orientación al servicio: Ve la vida como una misión, no como una carrera.
3. Irradia energía positiva: es alegre, agradable, feliz, optimista, positivo, invencible, entusiasta, ilusionado y cree en la gente.
4. Cree en otras personas: No sobre reacciona ante los comportamientos negativos, no guarda rencores, no etiqueta, no estereotipa o prejuzga a las personas.
5. Lleva una vida equilibrada: Es equilibrado, moderado, templado, sabio, sensible, simple, directo, no es manipulador, activo física y socialmente. No es un fanático, mártir o adicto. No se obsesiona. Elogia y culpa equitativamente y esta contento con el éxito de los demás.
6. Ve la vida como una aventura: Es valiente, imperturbable, un explorador totalmente flexible que salva su vida.
7. Sinergia: Es un catalizador productivo y sabe actuar sobre los cambios inteligentemente.
8. Comprometido con la auto renovación física, mental, emocional y espiritual: Realiza ejercicio aeróbico, le gusta leer, escribir, resolver problemas, es emocional pero paciente. Escucha con empatía y muestra amor incondicional.

Stephen Covey llego ala conclusión que los problemas de integridad tienen su raíz en un desarrollo desmedido de la personalidad en virtud del carácter. La conclusión de su investigación es que la mayoría de la literatura sobre liderazgo hace demasiado hincapié en lo que el llama ética de la personalidad, que tienen que ver más con el parecer, con la imagen, y por el contrario se decían muy poco ha promover el desarrollo del ser que es el objetivo de la ética del carácter.

En las escrituras orientales por el contrario encontré mucha evidencia de literatura enfocada en el desarrollo espiritual del ser, y en como el ser humano debe esforzarse por lo que algunos autores llaman iluminación o como Abraham Maslow definió en su teoría de la jerarquía de las necesidades del hombre, dedicarse a satisfacer especialmente las necesidades de autorrealización. En el Bhagavad Gita perteneciente a las escrituras védicas provenientes de la India, que data aproximadamente de unos 5000 años atrás se resumieron 26 cualidades que debería desarrollar en forma integra un líder o un caballero para cumplir bien con su deber:

- | | | |
|-------------------|-------------------|---------------------|
| 1. Misericordioso | 10. Caritativo | 19. Amistoso |
| 2. Obediente | 11. Pacífico | 20. Elocuente |
| 3. Veraz | 12. Renunciante | 21. Experto |
| 4. Equitativo | 13. Constante | 22. Conciso |
| 5. Piadoso | 14. Determinado | 23. No es Codicioso |
| 6. Desinteresado | 15. Respetuoso | 24. No es Posesivo |
| 7. Apacible | 16. Humilde | 25. No es Glotón |
| 8. Limpio | 17. Serio - Grave | 26. No se Intoxica |
| 9. Simple | 18. Compasivo | |

Robert Solomon especialista en temas de liderazgo y ética que escribió más de 40 libros al respecto y era profesor de Filosofía continental en la Universidad de Texas en Austin, resumió en 29 habilidades o virtudes que debería desarrollar todo líder que es responsable de un grupo de personas:

- | | | |
|--------------------|--------------------|------------------|
| 1. Honestidad | 11. Decencia | 21. Sensibilidad |
| 2. Tacto | 12. Benevolencia | 22. Ingenio |
| 3. Integridad | 13. Lealtad | 23. Modestia |
| 4. Utilidad | 14. Ingenio | 24. Amabilidad |
| 5. Amplitud Mental | 15. Alegría | 25. Sinceridad |
| 6. Franqueza | 16. Cooperativismo | 26. Gracia |
| 7. Tolerancia | 17. Calidez | 27. Persistencia |
| 8. Coraje | 18. Magnanimidad | 28. Cortesía |
| 9. Vivacidad | 19. Razonabilidad | 29. Hospitalidad |
| 10. Prudencia | 20. Fiabilidad | |

Casi 5000 años de diferencia entre la fuente de un listado y otro, sin embargo el contenido de las listas es muy similar.

Los administradores que adoptan el enfoque del compromiso dinámico prestan gran atención a los valores que mueven al personal de sus organizaciones, la cultura de la sociedad que implica dichos valores y los valores que tienen las personas ajenas a la organización. Robert Solomon ha llevado la idea un paso más allá, argumentando que los gerentes de empresas deben ejercer su valentía moral, colocando el valor de la excelencia en la punta de sus actividades.

Otro autor con un enfoque muy particular también con el mismo nombre, Robert Greenleaf hace casi unos cuarenta años, en la década del 70 incorporó un término de Liderazgo que marcó un cambio en la concepción de lo que es un Líder y cual debe ser su rol en la organización a la que pertenece. Este Autor introdujo el concepto del Líder como servidor en su libro que lleva el mismo título y marcó nuevos enfoques y destruyó viejos paradigmas del liderazgo.

Al principio se dio poco crédito a su concepto de líder de servicio, como se le conoce en la actualidad. Sin embargo, cada vez goza de mayor reconocimiento. Este Libro fue reeditado actualmente y autores renombrados en temas vinculados al liderazgo como Max de Pree, Stephen Covey, Margareth Wheatley y Peter Senge entre otros lo describen como un libro revolucionario.

"La primera responsabilidad de un líder es definir la realidad. La última es decir gracias. Entre las dos, el líder debe convertirse en sirviente y deudor".

Max de Pree

Robert Greenleaf busca darle un nuevo sentido al liderazgo, el de *liderazgo servidor*, que implica que el Líder es "primero servidor antes que líder", porque pone énfasis, primero, en la satisfacción de las prioridades y necesidades de los otros (conscientes de ello o no), y, luego, en el impulso hacia la conducción o el poder.

El líder comienza primero que nada con un sentimiento natural de querer servir. Ahí su voluntad lo lleva a aspirar por el liderazgo. Tal persona difiere acentuadamente de quien es líder ante todo, quizá por necesidad de saciar un gran apetito de poder o de adquirir posesiones materiales.

Su mejor prueba de efectividad es preguntar, si aquellos a quienes sirve están creciendo como personas, se han vuelto más sanos, sabios, libres, autónomos y esta dispuestos a servir mientras les sirven.

El sentido de servicio de los líderes opera en dos ámbitos: servicio a la gente que ellos conducen y servicio a la finalidad o misión mayor que tenga la organización.

El primer aspecto surge de una fina apreciación del impacto que la propia conducción puede tener sobre otros. La gente puede sufrir económicamente, emocional y espiritualmente bajo una conducción inepta.

Es indudable que en una organización que aprende, la gente es más vulnerable por su compromiso y su sentido de pertenencia. La apreciación de esta circunstancia infunde a los líderes un sentido de la responsabilidad.

El segundo aspecto del rol de servidor surge del compromiso personal del líder con la misión mayor de la organización. El impulso natural de la gente hacia el aprendizaje se libera cuando ella está empeñada en una empresa que considera digna de su total dedicación. O como lo expresa Miller, "El rendimiento de la inversión no es una meta que movilice las más nobles potencias de nuestras almas"

Los líderes empeñados en construir organizaciones que aprendan se sienten parte natural de un movimiento mayor, que va más allá de sus organizaciones. Son parte de un cambio en la manera de operar de las organizaciones, no por un vago impulso filantrópico, sino por la convicción de que sus esfuerzos han de crear organizaciones más productivas, capaces de alcanzar más altos niveles de éxito organizacional y satisfacción personal que los logrados por organizaciones más tradicionales.

George Bernad Shaw captó sintéticamente el sentido de esta concepción del servicio cuando dijo:

"Esta es la verdadera alegría de la vida, el ser usado para un fin que uno considera grande, el ser fuerza de la naturaleza en lugar de un agitado y egoísta montoncito de aflicciones y quejas porque el mundo no se consagra en darle la felicidad a uno".

Contemplar el liderazgo como servicio implica un gran cambio de paradigma, principalmente para el desarrollo personal de quienes crecieron y fueron educados para verlo y buscarlo desde la cumbre de la pirámide.

Actualmente todos hemos escuchado o visto el impactante descenso de un liderazgo desde la cúspide hasta el centro de la organización. Transformar el poderoso arquetipo del líder en el de servidor puede parecer demasiado radical para que algunos lo acepten, e incómodo para muchos otros.

Por lo general la incomodidad nos arrastra con mayor fuerza hacia los habituales y gastados patrones del pasado, más que a asumir el riesgo de caminar a su lado en un territorio desconocido de nuevos modelos de ideas y de pensamientos.

Las puertas del pasado, relacionadas con la percepción de liderazgo, han estado limitadas. Abrirlas de golpe puede cegar a muchos.

Los líderes se han caracterizado por ser personas visionarias que van más allá del hoy para dar a sus organizaciones la capacidad de satisfacer las futuras demandas y enfrentar los nuevos retos.

Esa amplia visión temporal les permite ver lo que para otros es invisible. Al perderla, con frecuencia los líderes son sólo de nombre y reaccionan a las demandas actuales sin capacidad de previsión.

Para desarrollar y mantener esa visión el líder necesita vivir conscientemente en dos niveles diferentes: por una parte atender al mundo real, tangible, práctico, responsable, que permita mantener unida a la organización, y al mismo tiempo por otra parte tener la capacidad para tomar distancia de lo inmediato y adquirir una perspectiva capaz de acoger una mayor parte de la historia y un espectro temporal más amplio, sin desapego participativo.

Mantener ambas habilidades le permite al líder contemplar el hoy y el mañana sin perder de vista ninguna.

Lo aún novedoso y difícil de aceptar de este concepto para todos es poder contemplar adecuadamente lo que parece la unión de dos polaridades: líderes y servidores en la unión del líder de servicio.

Robert Greenleaf cita a los "profetas" como ejemplo y los caracteriza como poseedores de liderazgo carismático, pero, también, como "servidores" de la gente. Dice que no hubieran existido profetas sin la existencia de "buscadores" (seguidores): "Los profetas crecen en importancia a medida que las personas responden a sus mensajes; si los mensajes más precoces no son escuchados, el mensaje y las enseñanzas de estos profetas se marchitarán con el tiempo.

Ahora entre los conceptos de liderazgo mencionados previamente existe tensión. Si pensamos en un arco tensado y ponemos al liderazgo carismático en un extremo y al liderazgo servidor en otro, y podemos observar que ambos están unidos mediante la tensión del arco, esa tensión marca un vínculo entre ambos.

En términos sencillos tradicionales podría decirse que están quienes marcan los objetivos y los caminos, los que ejercen el liderazgo, y están los otros, los que siguen los mandatos de los primeros. Pero, si bien es cierto que las características personales de los que ejercen liderazgo son relevantes para entender el fenómeno de liderazgo, ¿no serán relevantes también las características de los otros?, ¿No será que debemos prestar más atención a los vínculos existentes entre los que ejercen el liderazgo y los "seguidores"?

Greenleaf hace alguna aproximación en ese sentido vincular, cuando se pregunta si los seguidores, al ser servidos, se vuelven más autónomos, más propensos a convertirse en servidores. Esa es una pregunta crucial en la política social, donde la respuesta que se formule distinguirá entre acciones asistencialistas y acciones promocionales. Es decir: pareciera existir una relación directa entre el estilo de liderazgo carismático y la modalidad asistencialista y personalista de la política social; y, al contrario, también una relación directa entre el estilo de liderazgo servidor y la modalidad de la política social promocional y democrática de desarrollo sustentable. La respuesta no es posible si sólo se describen las características del líder o de sus seguidores, sin también profundizar en las modalidades y estilos de sus vínculos.

Si nos enfocamos en las necesidades de los jóvenes universitarios o profesionales, esta cuestión es aun más crucial, ya están en una etapa de formación como personas y ciudadanos, con opciones aún abiertas y fértiles, pese a las restricciones eventuales de las situaciones laborales, familiares o contextuales, y en la medida en que los "liderazgos de turno" los ayuden a convertirse en seres más autónomos y libres para tomar decisiones acerca de los proyectos futuros, así como más propensos a pensar en los otros y en servirlos (o sea, a actuar solidariamente), mejor formación obtendrán como sujetos de derechos y responsabilidades, como ciudadanos o profesionales de una comunidad o sociedad civil.

En tal sentido, una primera hipótesis que quiero arriesgar a plantear es que para alentar y promover el liderazgo, no sólo se debe trabajar con los que potencialmente se identifiquen como "líderes" (porque reúnen una serie de características personales), sino, además, con las personas o grupos que son sus "seguidores" o "buscadores". Tal hipótesis se basa, por un lado, en lo dicho acerca de poner el énfasis no sólo en las personas, sino en los vínculos; y,

por otro lado, en la búsqueda de la construcción de trabajadores más autónomos y libres, y conscientes de sus derechos y obligaciones.

Por último hay un aspecto que considero importante abandonar, que es la frecuente identificación del liderazgo con la ocupación de cargos en las estructuras institucionales u organizacionales; se trata del *liderazgo gerencial*.

Este concepto está muy teñido por el de gerencia, desde la disciplina de la administración: es líder aquél que "gerencia" los recursos de manera eficaz (los recursos de todo tipo, pero fundamentalmente los humanos). En este sentido restringido de liderazgo que se funde con el tradicional concepto de "gerente", donde empiezan los problemas, aunque indudablemente, es necesario que aquellas personas que ocupen cargos de conducción en las organizaciones ejerzan también funciones de liderazgo, acercando, de esa manera, las estructuras formales a las informales.

Hay muchos autores, quienes incluyen en las labores de gestión la función del liderazgo como muy relevante. Con ello, reconocen que no siempre los que ocupan posiciones gerenciales ejercen verdaderamente roles de liderazgo y que ello debiera promoverse como función de la gerencia.

Por otra parte, en toda organización existen liderazgos que están por fuera de las posiciones formales de conducción, siendo necesario reconocerlos y promoverlos, dado que su acción es de importancia estratégica para inducir y desarrollar los cambios deseables.

Hoy en día, todos los gerentes deberían ser líderes, pero, por otra parte, se debe detectar y promover a los líderes que no son gerentes, para que adquieran capacidades gerenciales y pueden ser promovidos a posiciones visibles en las estructuras organizacionales.

Esto es muy relevante ya que en las organizaciones los que conducen, los gerentes, por lo general suelen ser adultos y no, necesariamente, tienen perfiles adecuados de liderazgo; al mismo tiempo, estos a veces no apoyan a los jóvenes profesionales que suelen mostrar capacidades para el ejercicio de liderazgo aunque estas no siempre estén desarrolladas en forma suficiente en ese momento.

Tales capacidades debieran detectarse y fortalecerse, porque de ellas dependerá, en gran parte, el éxito en el futuro de la organización y la única posibilidad de no anclarse en prácticas obsoletas del pasado...

Peter Senge afirma: " Las organizaciones que sobresaldrán en el futuro serán aquellas que descubran cómo llevar a la cima el compromiso y la capacidad de aprendizaje de su gente en todos los niveles". Cuando el deseo de aprender del individuo se alíe con la misión de la organización para crear una comunidad de aprendizaje, entonces, habrá nacido el liderazgo.

Ser sirviente es algo, que al que no es un verdadero líder le causa malestar. Estamos en la organización para "servir", en nuestra familia estamos para servir, en la sociedad estamos para servir, ...Esta "preocupación para servir" es la que diferencia a una empresa de otra; su calidad, su atención a los clientes, su respuesta en la postventa, en el servicio técnico, etc. Somos sirvientes, y el que no lo ve así, esta yendo de contramano, al respeto humano y a la productividad en su empresa.

Servir es el camino para trascender.

Las metodologías vienen y van, edificándose sobre las fortalezas y debilidades de sus predecesoras.. Una misión, por el contrario, surge del interior.

Los valores organizacionales definirán determinados estilos de liderazgo, la APV definida por Keneth Blanchard en su libro del mismo nombre ,incluye este idea de Líder sirviente, también el concepto de líder centrado en principios desarrollado por Stephen Covey en su libro del mismo

título, en donde se establece que todos los miembros de la organización están al servicio de un conjunto de valores y principios éticos y morales que todos comparten y están dispuestos a orientar su comportamiento de acuerdo a los límites que estos definan.

Este sistema de gestión es lo que marca más claramente la diferencia entre las organizaciones que aspiran a la excelencia y a lograr resultados distintos y las que concentran todos sus esfuerzos por sobrevivir y maximizar ganancias a cualquier costo sin medir consecuencias en el entorno.

Para que los programas de RSE o APV logren el impacto que estos anhelan deberán ser implementados por líderes y servidores que realmente se esfuerzan por alcanzar la integridad en el sentido que se desarrolló en este capítulo.

En caso contrario estos programas pasan a ser una mera enunciación poética y decorativa, como los enunciados de valores, misión y visión que rara vez coinciden con la realidad.

Hay muchas empresas y organizaciones que ven la oportunidad de utilizar algunas iniciativas de RSE para posicionarse mejor, como una estrategia más del departamento de Marketing y otras que lo utilizan como campañas publicitarias para mejorar su mala imagen corporativa, comportándose irresponsablemente, pronunciando un doble discurso con una total inconsistencia en su accionar, confundiendo y desvirtuando la realidad y la ilusión.

El espíritu de las organizaciones e intelectuales que promueven seriamente RSE y la APV, es totalmente distinto.

Pero como toda herramienta puede ser utilizada para hacer el bien o el mal independientemente del fin con el cual su creador la diseñó.

Bibliografía

El Capital Moral de los Líderes
Alejo José G. Sison

Ética y Excelencia
Robert Solomon

El Líder Servidor
Robert Greenleaf

Liderazgo para una Era de Conciencia más Elevada
Bhakti Tirtha Swami

El Liderazgo es un Arte
Max De Pree

Stephen Covey
Liderazgo Centrado en Principios
Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Eficaz

Margaret Wheatley
El Liderazgo y la Nueva Ciencia

Integridad – Un Liderazgo Diferente
Marcelo Paladino, Patricia Debeljuh, Paola Delbosco

Liderazgo Situacional
Ken Blanchard

Credibilidad
James M. Kouzes

Capítulo 3
Integrando Sectores - Desarrollo
Sustentable

Integrando Sectores - Desarrollo Sustentable

Un error no se convierte en verdad por el hecho de que todo el mundo crea en él.

Lo más atroz de las cosas malas de la gente mala es el silencio de la gente buena.

Si quieres cambiar al mundo, cámbiate a ti mismo.

Todo lo que se come sin necesidad se roba al estómago de los pobres.

Hay suficiente recursos en el mundo para cubrir las necesidades de todos los hombres, pero no para satisfacer su codicia.

Mahatma Gandhi

El concepto de desarrollo sustentable a veces se usa como sinónimo de responsabilidad social. Sin embargo son dos conceptos distintos. Si bien tienen muchos puntos en común difieren en el sujeto de estudio y en el alcance de sus objetivos.

Mientras que la responsabilidad social se enfoca en el correcto funcionamiento de las organizaciones y generalmente muy centrado en la empresa, el desarrollo sustentable trabaja en el marco de la sociedad mundial y busca encontrar sistemas de organización social que permitan un desarrollo económico en armonía y equilibrio con el desarrollo social y ambiental y no a costa de ellos.

Según la Comisión Mundial del Medio Ambiente y Desarrollo (WCED) el desarrollo sustentable es aquel, que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y el bienestar de las generaciones futuras.

En la primera parte se estableció los parámetros para el accionar responsable de las empresas y otro tipo de organizaciones.

En la segunda parte se definió el concepto de integridad aplicado al liderazgo para entender que tipo de individuos y que tipos de líderes se necesitan para llevar adelante una organización responsable.

En esta tercera etapa se analizara como interactúan los esfuerzos de líderes empresariales, sociales, religiosos pertenecientes a empresas, organizaciones no gubernamentales, y al estado para lograr un desarrollo social que permita mejorar la calidad de vida de todos.

La sociedad global actual debe afrontar desafíos éticos inéditos en la historia de la humanidad. La pobreza, la inequidad, la escasez de recursos naturales básicos para la supervivencia del hombre y del resto de los seres vivos como el agua potable y el oxígeno sin contaminación, el calentamiento global, el cambio climático y los desastres naturales que se desencadenan a raíz de este, el creciente racismo, el trabajo infantil, las epidemias de enfermedades tanto psíquicas, como físicas, la creciente drogadependencia, la escasez de líderes que genera una creciente desconfianza y escepticismo entre los más jóvenes, y podría seguir enumerando más problemas sociales que se han generado en el mundo moderno como consecuencia del accionar irresponsable, individualista y egocéntrico de un porcentaje muy importante de la población mundial.

Latinoamérica es el segundo continente más pobre del mundo y el continente más desigual, los problemas estructurales son muy complejos y muy difíciles de resolver en el corto plazo.

Si bien la región ha tenido un crecimiento económico importante en los últimos años, este crecimiento lamentablemente no se transformo en una mejora sustancial de los índices sociales.

Algunos datos sobre las agudas brechas sociales que América Latina presenta.

1. 200 millones de personas se hallan actualmente debajo de la línea de la pobreza (36% de la población).
2. 90 madres mueren cada 100.000 nacidos vivos frente a 6 en el Canadá.
3. 30 niños de cada 1000 no llegan a los 5 años de edad, frente a 3 en Suecia.
4. En educación hay avances pero sólo el 49.7% de los jóvenes termina la secundaria, y entre los pobres sólo el 30.8%.
5. El rendimiento educativo es limitado y los países de la región participantes en las últimas pruebas PISA han ocupado algunas de las posiciones más relegadas.
6. Uno de cada cuatro jóvenes está fuera del sistema educativo, y del mercado de trabajo. Excluidos de todo constituyen una verdadera "bomba de tiempo".
7. La región produjo en el 2007 alimentos para tres veces su población actual, y sin embargo, el 16% de los niños padecen de desnutrición crónica. El problema en alimentación no es en este caso de producción, sino como señala Amartya Sen en sus trabajos, de "acceso".
8. Hay 60 millones de personas sin agua potable, 120 millones sin instalaciones sanitarias, y 136 millones viviendo en tugurios.
9. Tiene el peor coeficiente Gini de todas las regiones. La brecha entre el 10% más rico y el 10% más pobre es de 50 veces frente a 10 en España, o 6 en Noruega.
10. Es hoy la segunda región con más criminalidad del planeta. La tasa de homicidios es de 30 homicidios cada 100.000 habitantes por año frente a menos de 2, en los países nórdicos.

* Bernardo Kliksberg "Primer Foro de Responsabilidad Social Empresarial del MERCOSUR Acciones concretas e integración regional Organizado por InWent y UNESCO Buenos Aires, 22 – 24 de septiembre del 2009

La Argentina no escapa a esta realidad latinoamericana. Argentina tiene varios problemas sociales estructurales que le impiden progresar como país a pesar de tener ciertas ventajas sobre otros países de la zona, como una envidiable riqueza de recursos naturales y variedad climática.

Tiene un sistema impositivo regresivo, gran parte del mercado laboral en negro, alto nivel de conflictividad sindical, un índice de pobreza y desempleo mas que preocupante, altas tasas de criminalidad y de violencia delictiva, frecuentemente vinculada al consumo de drogas, un incremento acelerado del proceso de desertificación de los suelos por mala utilización de las tierras(excesos de mataderos, cultivos transgénicos, y falta de rotación de cultivos) que podría agravar aún mas la crisis alimenticia. Además de todo esto como si fuera poco Argentina figura en el puesto numero 106 de 180 en el ranking de corrupción que elabora Transparencia Internacional con la colaboración, en el caso argentino, de la Fundación Poder Ciudadano.

Quizás este último punto sea él más grave o el que más afecta negativamente sobre los demás. La pésima calificación obtenida reiteradamente en los últimos años en este ranking de corrupción seguramente sorprenda a pocos en un país donde los escándalos se suceden sin pausa: los sobreprecios y las coimas en la ampliación de los gasoductos del caso Skanska; el jet privado atribuido a Ricardo Jaime; los millones de dólares que el venezolano Antonini Wilson trajo desde Caracas en compañía del kirchnerista Claudio Uberti; los medicamentos adulterados; las declaraciones juradas de bienes de los Kirchner que no explican su impresionante crecimiento patrimonial, y la lista podría seguir.

En efecto, el Índice de Percepción de la Corrupción elaborado por Transparencia Internacional ubica a la Argentina en 2008, y por quinto año consecutivo, en el peor grupo de América latina. Nuestro país obtuvo 2,9 puntos sobre 10, lo que "demuestra un serio problema de corrupción",

sobre un total de 180 países evaluados nos corresponde compartir el puesto el 106 con Benin, Gabón, Gambia y Níger.

Nuestros vecinos están mucho mejor ubicados. Chile y Uruguay (ambos en el 25°), Cuba (61°) y Brasil, Colombia y Perú (los tres en el puesto 75°).

Estos índices de Transparencia Internacional no miden la corrupción en sí, pues es algo muy difícil de cuantificar debido a que muchos delitos jamás trascienden por no ser denunciados. Lo que miden es la percepción que existe en los países respecto de la corrupción en el ámbito público. Y tienen consecuencias prácticas, porque este tipo de informes son utilizados por gobiernos extranjeros, organismos de crédito internacional y empresas cuando llega el momento de otorgar créditos o decidir dónde realizar inversiones.

Son pocos los casos de corrupción que se denuncian y, de éstos, muchos menos los que llegan a juicio y a una sentencia. El Centro de Investigación y Prevención de la Criminalidad Económica (Cipce) ha revelado que las 750 causas por corrupción de los últimos 25 años se prolongan durante un promedio de 14 años. En muchos casos, los expedientes prescriben por el camino e incluso hay varios casos de ex funcionarios procesados que fallecen mientras se sustancia la investigación. De esta manera, los corruptos saben que corren pocos riesgos de ser descubiertos y, si eso ocurre, menos riesgo corren de ser sancionados. Nuestra presidenta también está bajo sospecha al igual que muchos presidentes anteriores a ella.

Recientemente una consultora mexicana encargó un sondeo internacional para medir la aprobación de los jefes de Estado en América. La Presidenta Argentina quedó en el fondo de la encuesta. (* <http://www.clarin.com/diario/2009/09/29/um/m-02008739.htm>)

Esta corrupción en los más altos puestos directivos genera un círculo vicioso de desconfianza y la sociedad se reciente con un sentimiento de impunidad e impotencia.

Se produce fraccionamiento social, los distintos sectores se ven con ojos de enemigos entre sí aumentando el nivel de conflictividad.

Este escenario no es muy alentador para la actividad privada y de no corregirse rápidamente nuestro país corre serio riesgo de retroceder aún más en términos sociales.

Sin estabilidad jurídica las empresas responsables no invierten en la zona y por el contrario se atraen capitales golondrina que invierten en actividades con alto nivel de especulación o en actividades ilícitas.

La desconfianza y la incertidumbre destruyen el tejido social que en nuestro país luego de pasar por varios gobiernos de hechos y varios gobiernos semidemocráticos (que tuvieron una mas que desastrosa gestión) ya se encuentra bastante debilitado.

Se deben diseñar estructuras más justas que consoliden un orden social, político, económico, con equidad e inclusión para resolver esta situación.

Por otro lado el estado debe buscar mecanismos más eficientes para regular el sector privado, garantizar condiciones de trabajo dignas, y eficientizar, modernizar y transparentar su gestión al máximo.

El sector empresarial debe aceptar al estado como regulador y la clase gerencial debe asumir mas responsabilidades.

La empresa sin duda a sido el actor social más importante del siglo pasado, no es que el resto de las organizaciones hayan perdido importancia o sean menos necesarias, todo lo contrario lo que ha sucedido es que una serie de reformas legales e innovaciones tecnológicas han permitido que el comercio se expanda de una manera única en la historia y el motor principal de ese crecimiento es la empresa moderna.

La empresa tiene todo el derecho a obtener beneficios pero tiene responsabilidades más amplias, y debe responder no sólo a sus accionistas, sino también a los consumidores, los empleados, la opinión pública, y muchos otros sectores de la sociedad "involucrados"(Grupos de Interés - Stake Holders)

El problema radica en que muchas de estas empresas han tomado un tamaño y un poder económico desmedido y al mismo tiempo sus líderes han fomentado un paradigma de empresa narcisista que se centra en lograr resultados económicos en el corto plazo sin medir consecuencias. Algunos grupos económicos son más fuertes que la economía de países enteros con lo cual su poder de negociación les permite imponer condiciones en esas regiones para lograr sus objetivos económicos.

Esto ha tenido resultados muy lamentables por que ha permitido a muchas organizaciones mudar sus centros productivos para ahorrar costos de mano de obra a zonas donde existen altos niveles de corrupción y donde las condiciones de trabajo son casi peores que las que había en época donde la esclavitud estaba permitida.

Gandhi ya en la segunda década del siglo pasado nos advirtió sobre este posible escenario. Resumió el espíritu de las frases que cite al principio en lo que él llamó los siete pecados capitales del liderazgo.*Liderazgo centrado en principios - Stephen Covey

- 1. Riqueza sin trabajo**
- 2. Placer sin conciencia**
- 3. Conocimiento sin carácter**
- 4. Comercio sin moralidad**
- 5. Religión sin sacrificio**
- 6. Política sin principios**
- 7. Ciencia sin humanidad**

No-solo se hizo poco caso a los que Gandhi expreso sino que parece como si en vez de tomar medidas correctivas al respecto se agravó mas la situación, utilizando estos siete puntos como la base en la que sustento este crecimiento económico desmedido basado en el individualismo cortoplacista.

Si tenemos en cuenta que la situación en América latina es más grave aún, en esta parte del globo los desafíos son enormes.

Por todo lo mencionado es imposible pensar en un desarrollo sostenible si no se logra que las empresas adopten un comportamiento responsable.

El estado debe tomar la iniciativa, crear medidas concretas para regular el sector privado y al mismo tiempo ser ejemplar en su gestión.

Si el estado es corrupto y poco transparente es muy difícil que el sector privado adopte un comportamiento distinto.

Por otro lado establecer normas adecuadas no garantiza ningún resultado, si bien ayuda que exista un marco jurídico que ponga límites al accionar irresponsable si existe un clima de corrupción siempre las grandes empresas encontraran la forma de evadir sus responsabilidades legales. Es necesario que haya una toma de conciencia importante al respecto y que se implementen reformas en la educación.

En el mercado global actual desde hace más de una década hay una fuerte tendencia a estar dominado por un pequeño número de vendedores (oligopólicos). Debido a que hay pocos participantes en este tipo de mercado, cada oligopolio está al tanto de las acciones de los otros.

Las decisiones de una empresa, afecta o influencia las decisiones de las otras y las decisiones políticas de los distintos gobiernos. Por medio de su posición ejercen un poder de mercado provocando que los precios sean más altos y la producción sea inferior. Estas empresas mantienen dicho poder colaborando entre ellas evitando así la competencia.

En Latinoamérica esto esta sucediendo de una forma más acentuada y peligrosa que en el resto del mundo.

Además estas empresas suelen tener una masa de empleados importantes y sus decisiones de continuar o no en un país recaen siempre directamente en la posibilidad de desestabilizar gobiernos y acentuar las crisis económicas habituales de la región, con lo cual su poder de negociación sobre los gobiernos es muy fuerte.

Aquí nuevamente en forma muy poco ética aplican estrategias para bajar costos sin importar las implicancias sociales que generan, ya sean con exenciones impositivas, privilegios especiales, leyes laborales más flexibles, etc. (Telecom, Telefónica durante la década de los 90)

Por eso es de vital importancia que los gobiernos regionales gobiernen para el pueblo y no se conviertan en trabajadores encubiertos para grupos económicos. Esto no solo sucede en esta parte del globo.

En EE.UU. muchos periodistas denuncian que las multinacionales han encontrado la forma de ubicar supuestos exempleados en puestos importantes de organizaciones encargadas de fiscalizar sus actividades. De esta forma garantizan tener un peso importante en todas las decisiones sobre como restringir su actividad y de esa manera tienen vía libre para desenvolverse según su conveniencia económica, contaminando, engañando y comportándose como depredadores.

Por ejemplo la periodista francesa que escribió el libro y editó el documental "El mundo según Monsanto" muestra como esta empresa logró colocar en puestos estratégicos a sus empleados dentro de la FAO y otros organismos estatales que auditan sus procesos de producción. Además Monsanto es una poderosa multinacional que cuenta con muchos contactos situados en puestos importantes del Gobierno estadounidense y de otros países, según se desprende del documental.

El documental muestra evidencia de cómo sus gerentes mienten compulsivamente, y como sus productos transgénicos son altamente nocivos para la salud humana y para el sistema ecológico, así como otros productos químicos producidos anteriormente por esta firma como "El PCB" y el famoso "Agente Naranja" que están prohibidos desde los años 50 hasta la actualidad en todo el mundo, pero fueron comercializados durante décadas y su contaminación sigue generando miles de enfermos de cáncer crónicos en todos lados del mundo, y no hay agua en el planeta que no tenga un grado de contaminación de estas sustancias.

Sin embargo Monsanto no falta en ningún ranking de empresa socialmente responsable y en su página web si uno lee su misión y su visión parece una empresa dirigida por Jesucristo.

Al mismo tiempo uno puede encontrar que además de este documental excelente hay miles de publicaciones alrededor de todo el mundo denunciando todo tipo de practicas irresponsables por parte de esta empresa y sus empleados, (por no decir inhumanas y que atentan contra la dignidad de las personas).

Por eso considero muy difícil de lograr iniciativas de responsabilidad social empresaria en el sector privado en Latinoamérica por que las grandes empresas tienen viejos hábitos arraigados en un paradigma de competencia desleal con un marco legal jurídico incierto y corrupto, y empresas como Monsanto, (podría enumerar muchas más) no pierden oportunidad de aprovechar la inestabilidad social, política, económica y legal de la zona para sacar ventajas.

En un continente como el nuestro con un momentum económico tan favorable, y con una agenda social tan inquietante, si esta no resulta ser contestada en el corto plazo puede poner en riesgo los logros económicos e institucionales.

La RSE debe ser un poderoso colaborador de las políticas públicas, y junto con el apoyo de la sociedad civil poner en marcha todo orden de alianzas virtuosas que logren articular esfuerzos para corregir este escenario desolador.

Hay progresos claros en RSE en la región en los últimos años, pero se necesita mucho más para que pueda superarse la brecha existente con los adelantos en el mundo desarrollado en este campo, y para corresponder a las realidades de los países.

Las políticas sociales deben enfocarse desde una perspectiva sistémica para lograr resultados concretos, no desperdiciar esfuerzos y no retroalimentar círculos viciosos de frustración y desconfianza.

Por ejemplo algunos especialistas sostienen que esto se soluciona aumentando el presupuesto de educación o construyendo escuelas. Mas educación podría no ser la solución sino agudizar el problema.

Si no se cuestiona el tipo de educación que hay, mas educación sin otro tipo de reformas puede resultar en mas gasto innecesario, aumentar la cantidad de profesionales sin educación ética en el mercado, lo cual significaría agravar el problema, y si encima no aumenta el empleo aumentaría la competencia y los salarios de los profesionales seguirían bajando aumentando el sector de trabajadores pobres. Peor aún si los mejores profesionales de nuestra universidad pública terminan ayudando a los grupos económicos salvajes mencionados anteriormente a ser más eficientes en sus estrategias depredadoras.

Como vemos no se puede abordar ninguno de estos problemas con un pensamiento lineal debido a que existe una compleja interrelación de variables.

Considero que la raíz de gran parte de los problemas analizados previamente es la falta de una educación emocional basada en principios y valores universales que se encuentran en todas los sistemas filosóficos del mundo.

Dentro de la tradición Judío-Cristiana-Musulmana, dentro de las enseñanzas provenientes de la India como el Vaishnavismo o Hinduismo, en el Budismo y también dentro de la filosofía Taosita encontramos una serie de valores universales que sirven como guía para el comportamiento humano.

La secularización total de todas las instituciones más importantes, como la educación, la salud, la familia, ha llevado al ser humano a perder el equilibrio necesario con la realidad en la que interactúa.

La mayor parte de la sociedad rechazando el dogma religioso ha construido un sistema filosófico basado en un relativismo absoluto de las cosas, en un estado de anarquía, donde cada cual usa su libre albedrío sin ninguna restricción mas que el marco legal y el poder del libre albedrío de los demás.

Lamentablemente este supuesto estado de libertad idealista, solo terminó generando una sociedad caótica, desconsiderada e irresponsable sobre las consecuencias de su accionar cotidiano.

Solo desde este idea ilusoria de sacar al hombre de su condición humana limitada y condicionada por su propia naturaleza, y de desnaturalizar el ecosistema del cual el ser humano forma parte es posible que existan tanto una vergonzante situación de explotación humana en la mayor parte del mundo y una depredación del medio ambiente sin antecedentes históricos.

Desde un punto de vista estamos atravesando la década más oscura de la humanidad. Los títulos de los diarios y la mayoría de la literatura actual describen esta realidad caótica : el aumento de la hambruna, las guerras, la corrupción, las enfermedades, los abusos sexuales, el narcotráfico, el trabajo infantil, la drogadicción, los asesinatos, el tráfico de personas, la producción excesiva de armas que pueden destruir la vida en este planeta, la deforestación, el tráfico de órganos, la masacre innecesaria de millones de animales por día, etc.

La única solución posible a estos problemas es recuperar la espiritualidad del ser humano y reorientar todos nuestros esfuerzos a educar con valores en todos los estratos de la sociedad.

Como dice Stephen Covey es hora de terminar con la ética de la personalidad y trabajar más con la ética del carácter. El ser humano debe dejar de esforzarse alienadamente construyendo

una imagen ilusoria de lo que no es para obtener cosas del entorno como poder, prestigio, dinero, fama, belleza, etc.

El ser humano tiene la posibilidad de elevarse por el resto de los mortales y enfocarse en sus necesidades de autorrealización(También tiene la libertad de no hacerlo)

Para lograr esto debe controlar su mente, sus sentidos y no dejarse arrastrar por esos impulsos. Cuando se deja llevar por su instinto el ser humano no es mas que un animal, en todo caso una bestia sofisticada con un poder de destrucción incomparable en el reino de la naturaleza que conocemos.

Si bien el ser humano puede optar por no controlar sus impulsos, por no preocuparse por desarrollar autocontrol, y vivir de esta forma, las consecuencias para el resto de la humanidad son enormes.

Cuando el ser humano no tiene un sistema de referencia sobre el cual orientar su comportamiento se transforma en una especie de adulto inmaduro narcisista donde con tal de obtener aquello que desea profundamente es capaz de hacer cualquier cosa.

Aquí es donde estamos parados hoy. Vemos como el desastre financiero norteamericano ocasionado por el accionar irresponsable de los líderes de las principales instituciones bancarias de ese país esta generando estragos en la vida de millones de personas alrededor del mundo. También vemos como gran parte de la sociedad actúa con indiferencia sobre este tipo de situaciones. Sino Berlusconi no seguiría en su cargo de primer ministro de Italia por ejemplo.

Este no es nuevo pero el nivel de repercusión y de escalada del accionar irresponsable de los distintos líderes de la sociedad es totalmente novedoso. Con lo cual estamos atravesando momentos de gran incertidumbre. Nadie puede afirmar con precisión como esta crisis ética va transformar el mundo en el que vivimos, nuestros hábitos, nuestras relaciones, etc., por que nadie tiene esa capacidad de prever que va suceder en un escenario en el cual nunca estuvo.

Reformas en el Mercado Global y en el Sistema de Producción Industrial

Las especulaciones comparativas con crisis similares en el pasado solo nos llevan a sesgar más las soluciones, ya que si sirviese de algo ese análisis, si las razones por la cual se desencadenaron estas crisis en el pasado fuesen similares se podría haber hecho algo para prevenirlas, sin embargo no se hizo nada, mas aún, las razones son las mismas pero el nivel de complejidad y de intensidad es mucho mayor y por lo tanto mas difícil de abordar.

Vivimos en un mundo con casi ocho veces la población mundial del siglo anterior, con estilos de vida completamente distintos, con configuraciones sociales mucho más complejas, con redes de comunicación hipersofisticadas, y con valores humanos muchos más pobres.

Este cocktail de avances tecnológicos, demográficos, y económicos, mezclado con una degradación ética muy difícil de medir es explosivo, inmanejable en el corto plazo.

Las reformas deberán ser radicales. Yo no creo que ninguna certificación que se use como si fuese una medallita mas, ningún tratado de carácter no obligatorio, ni ninguna reglamentación sea una solución completa a estos problemas.

Como el problema es complejo y hay fallas sistémicas, debe abordarse de la misma manera, viendo el bosque y el árbol al mismo tiempo, usando un análisis sistémico con todas las variables y sus complejas interacciones, buscando soluciones integrales que vayan a la raíz del problema en el mediano y largo plazo y neutralicen los síntomas en el corto plazo.

Sólo las iniciativas de este estilo pueden resolver la crisis de valores actual, si se buscan soluciones simples ancladas en paradigmas que generaron esta crisis, el único efecto que

vamos a encontrar en las próximas décadas es el aceleramiento de la conflictividad y un nivel de escalada extremadamente peligrosos para todos los seres vivientes de este planeta.

La empresa podrá seguir siendo el motor de la economía pero es necesario poner límites claros al alcance de sus actividades, y a las condiciones que deben cumplir para alcanzar sus objetivos, ya sea sin comprometer el medioambiente y sin explotar a ningún ser humano, especialmente en aquellas industrias donde su actividad a generado un gran impacto negativo en el ecosistema y contribuido al recalentamiento global, como la industria del petróleo, de la construcción, transporte, mataderos, curtiembres, automóviles, etc.

El estado debe impulsar una reforma educativa y productiva profunda.

La educación debe hacer más énfasis en los relacionamientos sanos, en los buenos hábitos, en desarrollar sentido de cooperación, cultura de trabajo y esfuerzo, y abandonar todos los programas enfocados en solo adoctrinar a la gente con habilidades técnicas para un mercado económico en un ámbito de competencia sin restricciones.

La producción industrial deberá renovar todas las tecnologías que destruyen el medio ambiente y alienan a sus trabajadores.

No es natural que un hombre trabaje en una caldera de 300 grados de temperatura ni que se dedique a descuartizar animales en un matadero, o que su trabajo sea cortarle el pico a millones de gallinas hacinadas para que no se maten entre ellas, matar gente indiscriminadamente por dinero, o especular en la bolsa de valores engañando a la gente, etc, toda esta oferta de nuevos oficios destructivos han hecho del trabajo una condición infernal.

El hombre necesita estar en contacto con la naturaleza y trabajar en una tarea que lo dignifique, esa tarea debe estar llena de valor, pero para el que la realiza no solamente para el que consume el producto de esa tarea o para el que obtiene una renta de la comercialización del producto de esa tarea.

El trabajo en si debe ser un medio de elevación espiritual, no un pedazo de una tarea vacía, repetitiva, alienante que lleve al trabajador al bloqueo de todas sus capacidades, creativas, intelectuales, emocionales y espirituales.

Las revoluciones industriales produjeron muchas innovaciones útiles pero también generaron mecanismo de explotación y de alienación tanto del ser humano como del ecosistema.

No debemos desechar esos avances sino corregir su inadecuada aplicación, para ello es necesario concientizar a la sociedad y educar con valores que permitan al ser humano un uso racional de estas herramientas.

Estamos viendo como muchas universidades están corrigiendo sus programas, agregando cursos de ética empresarial y al mismo tiempo dentro del mundo de las empresas se generan espacios para educar a sus empleados en ética, pero se necesita un fuerte compromiso de la mayor cantidad de personas posibles en todos los ámbitos para cambiar nuestras formas no solo de producir, sino de consumir, de pensar, de percibir, de involucrarnos con la realidad que nos desborda.

Para ello se requiere una fuerte base espiritual centrada en leyes o principios universales que nos permitan interactuar de una forma mas equilibrada; consumir solo lo necesario, abandonar los hábitos de acumular riqueza, fama, etc., ser mas empático con el entorno y las necesidades de los demás, tener una fuerte determinación para resistir las tentaciones del entorno(autocontrol), y motivar al resto a seguir este camino de superación.

Trabajo Decente - Una Concepción mas Amplia del Trabajo

Tu trabajo es descubrir tu verdadero trabajo y luego entregarte a el con todo tu corazón ...

El Señor Buda

Algunas definiciones :

· En Economía, trabajo es la actividad productiva que se realiza, por lo general, a cambio de un salario.

· En Física, trabajo es una magnitud que da información sobre la diferencia de energía que manifiesta un cuerpo al pasar entre dos estados. Viene dada por la integral del producto escalar de la fuerza generalizada que provoca el cambio de estado por el desplazamiento generalizado que se produce entre ambos.

· Para los deportistas el trabajo significa el desgaste de las energías del cuerpo utilizándolas al máximo para obtener un óptimo rendimiento.

· Es el empleo de los conocimientos dentro de un determinado campo laboral, recibiendo un determinado pago según: esfuerzo, calidad o desempeño dentro de una determinada área.

La palabra trabajo viene de trabajar y esta del latín Tripaliare. A su vez tripaliare viene de la palabra tripalium(Tres Palos) .Tripalium era un yugo hecho con tres palos en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos

Para evitar o corregir los efectos que genera esta concepción negativa de lo que es el trabajo la OIT (Organización internacional del trabajo) ahora utiliza el termino "Trabajo Decente".

Lo sorprendente es que la primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente en la OIT y en las ciencias del trabajo, se daría en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que lleva ese título. Allí aparece una primera definición: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social

Muchos de los problemas que la mayoría de la gente presenta en sus trabajos son consecuencias de la forma en que estas perciben a este. Esta percepción se ve afectada por los paradigmas sociales vigentes.

Los paradigmas sociales son los que determinan los significados que se les adjudican a los conceptos.

El trabajo siempre a tenido concepciones distintas y cada una de ellas a generado consecuencias distintas en la forma de interpretar el fin último del trabajo, como dije anteriormente es necesario replantear estas definiciones tradicionales.

Como definición mas amplia el trabajo es un componente fundamental para el desarrollo integral de los seres humanos. La mayoría de los trabajadores dedican entre 1 y 2 tercios de su vida en el trabajo.

Todos los componentes mencionados que hacen a la vida del hombre son importantes. Pero el trabajo cumple un papel fundamental. Un hombre sin trabajo no puede llevar a cabo satisfactoriamente ninguno de los otros.

Si el hombre no trabaja, no sólo es incompleto, sino que le será imposible desarrollarse en todos los ámbitos de su vida y contribuir al progreso de la sociedad en que vive.

En el extremo opuesto es solo un mal necesario, un actividad realizada como un medio para obtener recursos económicos para poder subsistir.

La situación óptima para el trabajador guiado por esta visión es poder obtener la mayor satisfacción económica con el menor esfuerzo posible, y para el empleador obtener trabajadores cualificados con alta tasa de productividad al menor costo posible. En estos términos se produce una lucha para ver quien presiona más para un lado o para el otro.

Pero el trabajo, además de su función básica manifiesta - aportar un ingreso temporal - cumpliría con otras funciones indispensables:

- 1 - Impone una estructura o estilo de vida
- 2 - Crea contactos y vínculos con personas fuera de nuestro círculo familiar
- 3 - Otorga metas y objetivos que van más allá de los fines propios
- 4 - Define identidad o status social
- 5 - Nos ayuda a desarrollarnos tanto materialmente como espiritualmente.

Comprender todos estos aspectos del trabajo es la clave para poder vivir sanamente dentro del ámbito de trabajo y para que las organizaciones evolucionen en su desarrollo.

El trabajador va evolucionando hasta encontrar su situación ideal, este puede pasar previamente por varias etapas intermedias que van desde ser un desempleado, pasa a estar subempleado, luego de sub a mal empleado, hasta que finalmente se acomoda y consigue un trabajo en blanco digno para su persona, que encaje con su formación técnica o académica y sea compatible con su escala de valores. Algunos pocos evitan algunas de las etapas de este ciclo y otros lamentablemente nunca llegan a la última. La preocupación número uno de los líderes debería ser como lograr que todos o la mayor cantidad posible de seres humanos puedan alcanzar esa etapa o por lo menos esforzarse para que todos los medios estén disponibles.

El trabajo es un medio mediante el cual podemos purificar nuestra conciencia y volvernos seres más elevados, pero también puede transformarse en una prisión psicológica o una especie de castigo desgastante que degrade a la persona cuando ésta solo piensa que el trabajo es un medio para obtener riqueza material y así poder satisfacer sus propias pasiones y deseos.

El trabajo que elijamos va a moldear nuestro estilo de vida, la forma en que nos vestimos, pensamos, actuamos, sentimos, alimentamos, relacionamos, etc. Esto puede ser canalizado de forma positiva o negativa según donde elijamos trabajar.

Por ejemplo una persona que es sometida a situaciones de presión constante en su trabajo y posee una jornada laboral excesiva (más de 60 horas semanales) vive una vida alienante en estado de urgencia constante, lo cual lo lleva a alterar sus hábitos en forma negativa, por ejemplo tendencias a buscar paliar la tensión y el stress con el cigarrillo, alcohol o drogas, alimentarse de forma inadecuada, etc.

La mala alimentación es el caso típico y puede manifestarse de varias formas. Por ejemplo se ha comprobado científicamente que niveles altos de stress disminuyen la función natural del cuerpo de activar las sustancias en el organismo que nos indica que debemos ingerir líquidos. Esto es muy grave ya que la mayoría de las enfermedades pueden ser desencadenadas como síntomas de deshidratación.

El otro aspecto corriente de la mala alimentación es no prestar atención a que tipo de alimentos elegimos y como los ingerimos. El fast food ha hecho estragos al respecto. Mucha gente al tener poco tiempo para almorzar en el trabajo come un sándwich o otras comidas rápidas con alto contenido graso al mediodía y después a la noche cuando llega a su casa cansado después de trabajar ingiere alimentos en la cena en forma exagerada.

Justamente lo inverso de lo que recomiendan los médicos, a medida que va avanzando el día las ingestas deben ser en menor cantidad.

A raíz de todo esto las organizaciones están empezando a tomar conciencia de la importancia de una alimentación adecuada de sus integrantes. En EE.UU. donde más evidentes son los efectos negativos de este estereotipo de vida el gobierno está interviniendo y tomando medidas cada vez más severas al respecto.

Esta visión amplia del trabajo esta llevando a repensar y ampliar los límites de la responsabilidad de las organizaciones en cuanto a como se organiza el trabajo , las condiciones, la cantidad y la calidad de trabajo que ofrece.

El problema fundamental es que hacer con la gran cantidad de trabajos que se han creado como consecuencias de los avances tecnológicos que son altamente tóxicos para la salud física, mental, y espiritual del hombre. Al igual que muchas industrias deberán reformarse (en algunos casos radicalmente y en otros quizás simplemente desaparecerán) así también muchos trabajos sufrirán grandes reformas o serán reemplazados por otros nuevos mas acordes con la naturaleza humana.

Nadie debería estar condenado a realiza ningún tipo de trabajo degradante para la persona, pero si las industrias siguen demandándolos y la sociedad consumiendo productos que requieren ese tipo de trabajo, siempre alguien tendrá que hacerlo, y así condenamos a millones a sufrir en esas cárceles psíquicas.

Desarrollo Integro del Ser Humano - La Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow

Los hombres superiores son aquellos en quienes el conocimiento de los principios de la sabiduría es innato. En segundo lugar vienen aquellos que adquieren ese conocimiento por el estudio. En tercer lugar aquellos que, a despecho de su poca capacidad, se esfuerzan por conquistarlo. Los que no tienen capacidad ni voluntad de aprender constituyen la cuarta clase de hombres.

Confucio

Desde el principio tropezamos con la dificultad de nuestro lenguaje, por ejemplo queremos hablar de un hombre desde el punto de vista de la evolución de este. Pero la palabra "Hombre" en el lenguaje ordinario no admite esta diferenciación, no hay ninguna graduación. El hombre que jamás es consciente y que ni siquiera lo sospecha, el hombre que lucha por tornarse consciente y el hombre que es plenamente consciente: los tres son uno y lo mismo en nuestro lenguaje.

Tratar a todas las personas que tienen diferentes conocimientos, habilidades, personalidades y expectativas compulsivamente igual, ignorando por lo tanto las particularidades de éstas, es lo más injusto que un superior puede hacer con sus inferiores. Ello desalienta a las personas y genera frustración. Por eso hay que tener en cuenta en que etapa se encuentra cada persona y cuales son sus necesidades y prioridades en la vida.

Las organizaciones sin importar que forma jurídica tomen ni a que actividad pertenezcan deberían crear un espacio donde el individuo pueda desarrollar al máximo sus potenciales y contribuir al bien común.

El hombre íntegro se realiza como ser a través de la familia, creencias, educación, trabajo, participación social o política. Se desarrolla continuamente creciendo como ser humano y, al mismo tiempo, contribuye al desarrollo de la sociedad en la que se desenvuelve.

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow sostiene que existen cinco grupos básicos de necesidades, aunque existen infinitas formas de satisfacer a estas, de acuerdo a las características únicas que posee cada persona.

Las necesidades en orden ascendente de importancia son:

1. Necesidades fisiológicas: necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimentos, agua, calor, abrigo y sueño. En tanto no sean satisfechas, las demás no motivarán a los individuos.

2. Necesidades de seguridad: necesidades de protección de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
3. Necesidades de asociación o aceptación: como seres sociales, los individuos tienen la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
4. Necesidades de estima: una vez que los individuos satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto propia como de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo.
5. Necesidad de autorrealización: se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser, de optimizar el propio potencial.

La teoría de las necesidades de Maslow se encuentra aceptada y utilizada actualmente a nivel académico pero se ha avanzado poco en la aplicación de esta en la vida práctica de las organizaciones.

Se ha hecho mucho hincapié en resaltar las necesidades primarias del hombre pero también el ser humano tiene necesidades concretas relacionadas con la evolución de su conciencia, necesidades que a veces no fueron tomadas en cuenta, se han olvidado.

Hacer foco en cómo satisfacer las necesidades superiores en un mundo donde dos terceras partes de la población tienen las necesidades básicas insatisfechas parece idealista o utópico.

Por otro lado, no prestar atención a la necesidad de autorrealización del ser humano que Maslow desarrolló quizás sea una de las razones que está llevando al mundo actual a tener que vivir en una situación caótica y de altos niveles de insatisfacción.

Además el grupo restante de privilegiados que si accede a satisfacer sus necesidades básicas fácilmente tampoco alcanza altos niveles de felicidad.

En EE.UU. por ejemplo la gente consume más del doble que los habitantes de ese país hace 4 décadas atrás, sin embargo las encuestas sobre felicidad demuestran un claro descenso en los niveles de felicidad, como consecuencia del exceso de trabajo para costear ese consumo y la consecuente falta de tiempo para sociabilizar.

Se ha hecho mucho énfasis en las cuatro primeras necesidades de la pirámide pero se ha menospreciado o descuidado la necesidad más elevada del ser humano que es la de autorrealización.

El ambiente de trabajo en la gran mayoría de las organizaciones de hoy está muy lejos de ser un medio favorable o que sirva de apoyo o ayude a que las personas que realizan su trabajo dentro de ellas puedan auto realizarse.

La sociedad moderna presupuso una falsa realidad en la cual es posible dejar de lado los principios naturales y vivir dentro un espacio en donde temporalmente estos no ejercen influencia.

Si bien se ha hecho algún avance en ver que las personas puedan desarrollar sus habilidades, tendencias o hobbies dentro del trabajo y también en integrar a la familia, todavía falta mejorar bastante estos aspectos.

Además se sigue separando el aspecto espiritual del trabajo, lo cual sigue generando una vida fragmentada y antinatural.

Debemos considerar también que son muy pocos en proporción los que acceden a esos beneficios, y peor aún la mayoría ni siquiera puede conseguir trabajo, que se ha convertido en un privilegio más que en un derecho.

Aquellas personas que desean llevar una vida guiada por principios religiosos, espirituales o morales y que buscan un desarrollo integral dentro de las organizaciones deben realizar una tarea ardua de selección, y si bien son una minoría en la actualidad, eso no justifica que las organizaciones se hallan vuelto lugares poco atractivos y amenazantes para estas personas y alienantes o denigrantes para el resto también.

El desafío de este siglo desde mi punto de vista es ver como integrar este aspecto de las necesidades vitales y trascendentales del ser humano en la vida organizacional . Esto significa que la lucha por reivindicar al trabajo en sentido amplio, no debería pasar solo por ver la cantidad de horas que se trabajan, cuanto se debería pagar o cobrar por ellas, o cuantos días de vacaciones al año deberían tener los trabajadores(sin menospreciar estos aspectos) sino mas por cambiar la percepción del trabajo como castigo para sobrevivir a un trabajo que dignifique y ayude a desarrollar a los trabajadores. Todos deberían tener ese derecho !!!

Si bien pensar en estos aspectos en un mundo en que el trabajo se ha vuelto un recurso escaso para uno pocos afortunados parece utópico no deja de ser vital que se produzcan grandes cambios en la concepción , en la configuración del trabajo y en como se organiza y regula la relación entre empleador y trabajador.

Me parece que este debate es un asunto pendiente pero fundamental ya que la vida de muchas personas se ve claramente afectada por como se regula las relaciones de trabajo.

Además pienso que no existe desarrollo sustentable posible si se sigue explotando la naturaleza salvajemente, y condenando a millones de personas a trabajos denigrantes carentes de sentido de trascendencia.

Paradigmas Limitantes y Paradigmas Habilitantes para el Desarrollo Sustentable - La Necesidad de Construir una Mentalidad de Abundancia

Nos inclinamos a juzgar el éxito más por el índice de nuestro salario o por el tamaño de nuestros automóviles, que por la calidad de nuestro servicio y su relación con la humanidad.

Martin Luther King

La teoría de Darwin ampliamente aceptada en gran parte del mundo occidental y cuestionada por distintos sectores como la Iglesia Católica , científicos de distintas partes del mundo, etc, a traído distintas consecuencias importantes en la forma en la que percibimos el mundo.

Uno de los principios que se desprende de la teoría de la Evolución de Darwin es que el hombre evoluciona en forma continua desde su estado más animal en la prehistoria hacia el hombre civilizado o superhombre. Está supuesto principio distorsiona la percepción de la realidad aceptando como verdades varios supuestos que no parecen verificarse en la práctica. En nuestra vida cotidiana podemos ver como los peores horrores de la humanidad se han cometido en el siglo pasado y muchos otros parecieran estar por llegar, lo cual contradice esta suposición de que el hombre evoluciona constantemente.

Hay muchos eruditos e importantes actores sociales que se vieron tentados a aceptar como evolución el avance tecnológico-industrial y el aumento de la producción global de riqueza material que se produjo en los últimos siglos pero estos tienen como contrapartida un incremento proporcional de la degradación de los valores y principios naturales, la abusiva y sistemática explotación de los recursos naturales , la creciente violencia infantil, familiar , entre países , razas y religiones, así como las impresionantes tasas de desocupación, hambruna, obesidad, stress, insatisfacción laboral y otros cuantos síntomas sociales que se han mencionado anteriormente y que demuestra que nuestra sociedad de alguna manera en determinados aspectos involuciona.

Todos estos aspectos alteran la vida de las personas que integran una organización y la cultura de ésta. La administración y la economía moderna se ha nutrido negativamente de estos paradigmas.

Otro punto o supuesto importante que se desprende de esta teoría es que solo sobreviven los más aptos al medio ambiente en el cual viven. Este punto pareciera ser más real en cuanto es fácil visualizar en la actualidad como la necesidad de adaptarse a los cambios adquiere cada vez más importancia. Pero el problema central que se presenta en este punto es que se suele tener una lectura discriminatoria de este supuesto otorgándole un significado que presupone y a veces justifica la marginación como un hecho natural que determina que millones de personas estén destinadas a perecer en una lucha por subsistir en condiciones de pobreza extrema por no decir inhumana.

Al mismo tiempo genera una conciencia de competencia por la supervivencia en vez de contribuir a difundir la importancia de la cooperación, que también se traslada inconscientemente al campo de las organizaciones, especialmente en las empresas.

De nuevo aquí se reafirma una visión de un hombre animal que solo aspira a la supervivencia a costa de la vida de otros seres que contradice el supuesto anterior de que el hombre actual es un ser civilizado.

Desde esta perspectiva el mundo se ha convertido en un inmenso campo de batalla donde reina el espíritu combativo y donde todas las organizaciones y personas son vulnerables a los cambios y viven en un estado de alerta a posibles próximos cambios drásticos o ataques.

La teoría de Darwin deja muchos huecos y esta llena de subjetividad, sin embargo mucha gente sigue creyendo en esta teoría y además se sigue enseñando como parte de la educación formal. Lo más importante es que esta teoría sirvió de sustento para los neo evolucionistas que veían en la ciencia un paraíso de soluciones a los problemas que debe afrontar la humanidad. La credibilidad en este tipo de teorías e ideas está decreciendo notoriamente estos últimos años. (Para más información <http://ngm.nationalgeographic.com/ngm/0411/feature1/> - Was Darwin Wrong?)

El otro paradigma reinante que se desprende de esta visión parcial, fragmentada y distorsionada de la realidad es la idea de escasez.

Este paradigma se sustenta en las ideas de Thomas Robert Malthus, economista inglés perteneciente a la corriente de clásica de pensamiento conocido principalmente por su ensayo sobre el principio de la población (1798), en el cual describe que la población humana crece en progresión geométrica, mientras que los medios de subsistencia lo hacen en progresión aritmética lo cual llevaría a una situación de escasez de recursos naturales, escasez de agua, tierra, alimentos, etc (malthusianismo).

Sin embargo sus predicciones no se han verificado en la realidad, al mismo tiempo que muchas investigaciones científicas han demostrado que la naturaleza se reproduce geométricamente en determinadas condiciones.

Además en los últimos años se ha logrado producción record de los cereales más importantes como arroz, trigo, etc. (Más información en <http://www.fao.org/newsroom/ES/news/2008/1000835/index.html>)

Sin embargo los precios no bajan, y finalmente esto no contribuye a apalea la hambruna. La pobreza no es un mal social inevitable, la escasez es solo consecuencia de una mala distribución y utilización de la riqueza.

La codicia y las ansias de poder de una elite han hecho al hombre realizar un cantidad de esfuerzo innecesario en aumentar la riqueza material del mundo inventando sistemas de producción para poder acelerar esta innecesaria acumulación de riqueza. Muchas empresas con ayuda de la administración moderna han concentrado gran cantidad de dinero y poder y los más desprotegidos han quedado atrapados como víctimas de sistemas perversos de explotación laboral.

El sistema industrial tecnológico que creció fuertemente impulsado por los avances y descubrimientos de la primera, segunda y tercera revolución industrial es el que aún predomina

en la actualidad. Si bien ha sufrido grandes cambios en cuanto su organización y productividad pasando por el modelo fordista a modelos mas avanzados como los que surgieron en Japón, just in time, 0 stock, o desperdicio, calidad total, mejora continua, trabajo en red, etc, su lógica de explotación y acumulación de riquezas no ha cambiado lo suficiente.

Si bien este sistema de producción ha logrado un incremento de la riqueza material por los avances producidos en materia de administración de la producción, las guerras , la hambruna, las enfermedades, la precarización del trabajo y el malestar social han ido incrementando a tasas preocupantes.

Las miserias del hombre parecieran ser la mismas. La gran mayoría de los políticos , economistas y los principales dirigentes de empresas multinacionales tratan de buscar soluciones políticas y modelos económicos que puedan resolver estos problemas, pero parten todo su análisis desde una premisa falsa. La supuesta escasez de recursos y la miope visión de ver a los trabajadores y a los seres vivientes del reino animal y vegetal como cosas manipulables para satisfacer los deseos y caprichos de acumular poder .

Si bien la escasez temporal puede ser real, no es mas que la consecuencia de un mala administración de los recursos humanos y naturales. El "hombre civilizado" de hoy por lo general desconoce las características de la madre tierra y la conexión de la raza humana con esta y la naturaleza. Incluso las comunidades indígenas tildadas de atrasadas por los bárbaros de corbata y traje tenían este conocimiento básico y sus comunidades vivían del producto del trabajo en armonía con la naturaleza.

A Gandhi una vez le preguntaron que opinaba sobre la civilización occidental, y el contesto que era una buena idea ...

El hombre civilizado de hoy mas que un ser humano avanzado pareciera que se esta convirtiendo en un animal sofisticado.

Una forma de ver reflejado esto, es que a pesar de que nunca hubo tantas formas de comunicarse, ,al mismo tiempo las conversaciones nunca fueron tan triviales , vacías y la gente cada vez más en lo profundo se siente más sola y pierde su fe en los líderes y en las organizaciones.

Los sindicatos y gremios que durante el siglo pasado lograron de alguna manera poner freno a el abuso de los patrones capitalistas de las fábricas, en la actualidad pierden cada vez más su credibilidad por falta de representatividad o competencia, aunque esto se de con distintos matices y con mayor intensidad en distintos países o regiones en todos existe una tendencia decadente en ese sentido.

Lo que intento explicar aquí es que algunos científicos y líderes empresariales y políticos nos han hecho creer que somos propietarios de la naturaleza y que tenemos derecho a explotarla libremente. Esta denigración del reino vegetal y animal después se termino trasladando al mismo tiempo al ser humano, como podemos observar la cantidad de abusos a los derecho humanos que se están produciendo diariamente.

Esto no es sólo consecuencia del accionar irresponsable de la empresa, otro tipo de organizaciones también han contribuido a esta situación.

Por ejemplo la Iglesia Apostólica Romana hace poco más de un siglo afirmaba públicamente la no presencia del alma en los esclavos, para sostener la esclavitud y en algunos países Árabes actualmente se acepta que la mujer no tiene alma y por lo tanto no posee ningún derecho .

Hoy vemos casos de explotación infantil y de todo tipo por todos lados del mundo, y las supuestas mejores TOP 100 organizaciones en su gran mayoría son responsables y cómplices ya que buscan ventajas económicas en países cuya seguridad jurídica es inestable y en donde las autoridades son mas corruptas.

La escasez de recursos naturales actual es la consecuencia de una actuar indiferente y desconsiderado de los principios básicos de la naturaleza .El hombre a pesar de generarse la

ilusión de poder controlar la naturaleza no se da cuenta que se esta cavando su propia tumba. Las evidencias están a la vista, los huracanes, terremotos, inundaciones y desastres naturales son prueba del descontento de la madre naturaleza. Otros de estos síntomas es el crecimiento enfermedades de contagio masivo como el SIDA y otras enfermedades producto del deterioro ambiental como el cáncer de pulmón, de piel, y de estómago en la mayoría de la población mundial, generando una población económicamente activa con una salud pobre.

No hay nada peor que ser eficiente en el lugar equivocado, y eso es exactamente lo que parece estar sucediendo hoy.

El avance tecnológico y de acumulación ha sido solo una falsa promesa de bienestar. La mayoría de la población no accede a los derechos humanos mas elementales de primera y segunda generación , que hablar de los de tercera.

El hombre no ha evolucionado moralmente ni espiritualmente para poder administrar de una manera racional estas nuevas tecnologías ni los recursos que la naturaleza brinda.

El supuesto avance nuclear que surgió como un impulso para encontrar nuevos métodos de energía termino volviéndose la amenaza numero uno para la supervivencia de la raza humana y ha dejado sus sucias huellas en el desastre de Hiroshima y Chernobil ,que hasta el día de hoy siguen en una situación de desastre ecológico y con un daño social psicológico inmensurable.

No desaparecerá el hambre del mundo, el desempleo, el trabajo degradante , ni se obtendrá la paz tan ansiada, tan solo por hacer acuerdos políticos, marchas, huelgas, lograr nuevos avances tecnológicos , ni nuevos sistemas políticos o económicos, sino que será el fruto de un cambio de conciencia cuya base es la educación. De la misma forma las organizaciones no evolucionaran si adoptan este comportamiento destructivo.

Hay muchos eruditos académicos que siguen tratando de realizar formulas para ver como hacen mas rentables a las empresas como si nada esta sucediendo , pero para mi la administración es una ciencia compleja que va mucho mas allá de eso, además uno puede hacer más rentable una organización y una sociedad enfocándose en otros aspectos de la vida.

La rentabilidad si se ve como EL OBJETIVO sin tener en cuenta como la obtengo abre el camino a practicas irresponsables, y sólo un ser con una fuerte conciencia moral esta capacitado para priorizar el bienestar general a sus propios intereses.

Lamentablemente las empresas mas corruptas o las que mas han dañado el ecosistema en el siglo pasado están dentro de las empresas que tienen más alta rentabilidad en el mundo.

Pero la otra cara de la moneda es que también se puede obtener altas tasas de rentabilidad como resultado de un trabajo de cooperación y desarrollo social sin perjuicio de la naturaleza, de otras organizaciones, y de los ciudadanos. Hacia ese camino es donde muchas empresas en el mundo están tratando de dirigir sus esfuerzos.

Las evidencias destructivas de esta forma alienada de producir y de pensar a generado que muchas organizaciones y personas en este mundo empiecen a recapacitar , buscar nuevos métodos de producción y normas que limiten el poder de los empresarios y dirigentes políticos.

Cada ves más los aspectos que hacen al trabajo y a la vida dentro de las organizaciones más digna están teniendo mas repercusión en todos los ámbitos, diarios, revistas, libros, conferencias, etc.

También sigue incrementando notablemente la cantidad de organizaciones sin fines de lucro que están trabajando arduamente para apalea los síntomas de un sistema enfermo, lleno de fisuras morales en al ámbito laboral.

Es el deber de todos comprometernos desde el lugar que nos toca a cada uno, como ciudadano, consumidor, trabajador, empleador, político, líder social, padre, madre, alumno ,

profesor , profesional, artista, etc, para construir una sociedad mas justa, descartando todo aquello que resulta innecesario y sacrificando en parte nuestra comodidad para sembrar bienestar que pueda cosechar las generaciones futuras.

Industrias Sustentables vs. Industrias No Sustentables

Para reducir a menos de la mitad las emisiones de gases invernaderos en los próximos 20 años habrá que imitar a la naturaleza, donde nada se desperdicia y todo se aprovecha.

Peter Senge

El mundo industrial actual debe afrontar cambios estructurales de gran magnitud. El principal problema en el cual se encuentran enredados casi todas las industrias es su dependencia de los combustibles fósiles que es un tipo de fuente energética no renovable.

Estados Unidos por ejemplo se abastece en un 85 % con energía que proviene de combustibles fósiles. Argentina se abastece en un 60 % proveniente del petróleo y del carbón.

Suecia es el país que menos utiliza este tipo de combustibles, solo el 30 % de la energía que utiliza proviene de esta fuente.

En 2005, una comisión patrocinada por el gobierno anunció su intención de hacer de Suecia la "primera economía del mundo libre de petróleo. Su punto de partida es la llamada Región de Biocombustibles, que comprende 22 municipalidades ubicadas sobre el Golfo de Botnia, unos 320 kilómetros al norte de Estocolmo. (* El próximo Imperativo Industrial - Paper escrito por Peter Senge y Bryan Smith de la revista Strategy+Business)

Aquí abro un paréntesis, pareciera que ese es el rumbo a seguir, pero según varios especialistas este cambio implicaría una excesiva utilización de biocombustibles, lo cual significa utilizar gran cantidad de tierras para cultivos que en ves de utilizarse para producir alimentos se utilizaran para producir combustibles alternativos, lo cual podría agravar más aún la situación de hambruna y pobreza en el mundo.

Durante el siglo pasado se han producido varias innovaciones que generaron cambios fundamentales en la organización y en la tecnología que crean nuevas industrias, modifican las existentes y, con el tiempo, transforman la sociedad. Así ocurrió con la electrificación, el automóvil, la aviación comercial, la computación digital y, más recientemente, con Internet y la telefonía móvil.

Estas innovaciones involucran una serie de invenciones, nuevas prácticas de producción, redes de distribución, emprendimientos, modelos de negocios y cambios en el pensamiento individual y organizacional, que se combinan para transformar la manera en que se llevan adelante los negocios, se utiliza la tecnología y se relacionan y comprometen las personas.

Hay muchos especialistas de distintas áreas que creen que este tipo de avances tecnológicos pueden resolver los grandes problemas de desigualdad que la humanidad debe resolver en los próximos siglos, pero hay otro sector importante que reclama que ese discurso es una repetición de otros parecidos con los cuales se abrazo la incorporación de muchos de estos cambios desde la primer revolución industrial hasta la actualidad y sin embargo en términos comparativos la situación social del mundo actual(salvo en escasos sectores del planeta) es mucho más compleja y caótica que en aquellos tiempos, con índices sociales y de contaminación ambiental mas que alarmantes.

Así como Suecia abraza la utilización de bio combustibles empresas como DuPont, una de las más grandes y antiguas de los Estados Unidos, está modificando muchas de sus líneas de productos para reemplazar el petróleo por materias primas también de origen biológico, pero renovables; sus líderes ven una oportunidad para crear nuevos productos(tales como polímeros

basados en la soja y termoplásticos hechos desde el azúcar) que permiten reducir la dependencia del petróleo y el gas convencional.

Sin embargo nuevamente aquí no se tiene en cuenta el daño indirecto que se puede generar al seguir sacando soja, azúcar y otros productos similares del mercado alimenticio perjudicando y agravando la crisis alimenticia.

Por otro lado la producción de soja transgénica no es sustentable y daña severamente la tierra, contribuyendo a generar mas zonas desérticas en el mundo, que terminan por alterar el ecosistema global, aumentando la probabilidad de desastres naturales y nuevamente los más perjudicados por estos fenómenos son las clases más sufrientes.

Estas empresas o países siguen abordando estas problemáticas complejas sin una lógica global, pensando localmente en lo que necesitan y piensan globalmente solo para ver como pueden obtener recursos del resto del mundo y obtener ventajas competitivas en el mercado.

En 2007, Neville Isdell presidente de Coca-Cola se propuso, en sociedad con el World Wildlife Fund, reemplazar "cada gota de agua que usemos en nuestras bebidas y en nuestra producción".

Por otro lado esta firma es cuestionada como uno de los responsables principales de generar obesidad en la población norteamericana.

Si las medidas no tienen alcance en las distintas áreas mencionadas en las secciones anteriores, las aparentes soluciones, son solo parciales y el problema se traslada a otro sector. Se resuelve el síntoma en parte, pero la enfermedad sigue desarrollándose.

La perspectiva del cambio climático global, el aumento de los desechos y la toxicidad, y la disminución de recursos clave, exigen una nueva forma de pensar.

Debido a ello, la era industrial íntegra puede ser vista ahora como una suerte de burbuja extendida, con algunas dinámicas similares a las de una burbuja financiera, e igualmente insostenible en el largo plazo.

En términos financieros, una burbuja es un fenómeno en el cual el precio de los activos (acciones, bienes raíces u otras formas de capital) supera el valor básico de éstos. Cada vez que una burbuja financiera estalla, la gente se asombra de que algo semejante haya podido sucederles a personas informadas. La explicación es que, en los periodos de expansión excesiva, se desarrollan dos visiones paralelas: una desde adentro y otra desde afuera de la burbuja. Ambas perspectivas se perciben como reales. Cuanto más crece la burbuja, más gente refuerza las creencias y las percepciones que ésta le inspira.

Finalmente, los que están dentro de la burbuja se ven tan absorbidos por su nueva realidad, que no logran entender el punto de vista de los de afuera.

Basta recordar los intercambios registrados entre ambos grupos, antes del estallido de la burbuja "punto com". Dentro de ella se vivía en una "nueva economía", con nuevas leyes y un impulso que parecía hablar por sí mismo.

Los creyentes medían el éxito en términos del impacto de sus sitios web: lo "pegadizo" que éstos eran (cuánto tiempo permanecía la gente en ellos y con qué frecuencia regresaba), y los comentarios que esos sitios despertaban. Tanta gente pensaba de este modo, que las empresas rentables de la "vieja economía" veían declinar su valor de mercado en comparación con el de sus contrapartes online, pese a que las más celebradas "punto com" tenían escasa o nula rentabilidad.

Pero había una realidad diferente afuera de la burbuja, donde la rentabilidad sí importaba. Finalmente, a los inversores en la burbuja les quedó claro que el precio de los activos "punto com" no estaba sostenido por el valor potencial de esas compañías, y la burbuja reventó.

Las burbujas no son totalmente perniciosas; en realidad, proporcionan un beneficio real a algunos durante algún tiempo. Hubo acciones "punto com" que fueron grandes activos. Cuanto más dura una burbuja, más gente y más recursos involucra, y más personas se benefician.

Si una burbuja se mantiene a través de generaciones, es difícil imaginar una alternativa. Pero, en algún punto, las tensiones y las inconsistencias entre la vida dentro de la burbuja y la realidad fuera de ella deben ser resueltas. La burbuja no puede expandirse indefinidamente.

La era industrial constituye una burbuja extendida de esta clase. Su expansión se ha propagado por más de dos siglos, lo cual induce a creer que continuará por siempre. Algunos autores sostienen que su impacto positivo es innegable.

La expectativa de vida en el mundo industrializado prácticamente se duplicó en el último siglo y medio; el analfabetismo se redujo del 80 por ciento a menos del 10, y beneficios hasta entonces inimaginables surgieron en la forma de productos (comidas envasadas, máquinas herramienta, iPods), servicios (viajes aéreos, eBay) y avances asombrosos en salud, comunicación, educación y entretenimiento. Pero estos avances se produjeron a costa de que en otros sectores del globo la calidad de vida empeoró drásticamente, como en África, gran parte de Asia y Latinoamérica.

Pero los efectos colaterales más dañinos de la era industrial han estado aparentemente desde el principio, al menos para quienes los buscamos: crisis ambientales, incremento de los desechos y la toxicidad, presiones crecientes sobre los recursos naturales finitos, y una "comoditización" de la vida diaria que ensanchó la brecha entre ricos y pobres.

Es preciso comparar la visión desde afuera de la burbuja de la era industrial, con el "verdadero mundo real". Desde esta perspectiva, no importa lo valiosos que sean los activos de la industrialización; sus costos totales convertirán a la burbuja en algo insostenible y hoy parece una predicción que se verifica en la realidad.

Avances Científicos, Salud, Calidad de Vida y Desarrollo Sustentable

Gran parte de los problemas planteados anteriormente se deben también al avance de la ciencia sin humanidad, o la ciencia sin rostro humano.

La ciencia actual esta obsesionada con buscar solución a problemas que aparentemente jamás podrán resolverse. Se gastan millones de dólares en investigaciones que solo terminan en especulaciones parciales que no tienen ninguna aplicación práctica. O peor aún en innovaciones militares que solo incrementan la violencia . las guerras y la paranoia en la sociedad global.

El mundo gasta en armas 900 mil millones de dólares al año. Los gobiernos de los países ricos gastaron esa cifra astronómica comprando aviones de guerra, submarinos, tanques, armas nucleares.

Con ese dinero destinado para la guerra en un año, se podrían sembrar 140 millones de hectáreas de tierra para alimentar a 1000 millones de personas, es decir prácticamente a todos los seres humanos que hoy viven en extrema pobreza en la actualidad.

Según Joseph Stiglitz y Linda Bilmes en su libro La Guerra de los 3 trillones de dólares, estima que Estados Unidos va a gastar esa cifra de dinero para el 2012 en su guerra con Irak.

El resultado de este tipo de comportamiento por parte de las naciones más importantes económicamente es que en los últimos 50 años, no ha habido un solo día de paz en nuestra tierra. Y pareciera que este comportamiento seguirá repitiéndose lamentablemente.

Obama ya transmitió el proyecto de presupuesto 2010 al Congreso de la Nasa que pasaría a ser de unos 18.700 millones de dólares, un aumento de 2.400 millones de dólares respecto al 2008 cuando se incluya el dinero del paquete de estímulo económico, y enfatiza la investigación sobre el cambio climático y la exploración espacial. Los fondos para los programas militares espaciales aumentarán en 3.000 millones de dólares.

El mismo día que se le entregó personalmente el premio Nóbel de la paz, ordenó al ejército americano duplicar la cantidad de militares en Afganistán.
Podemos ver como Norteamérica gasta millones en investigaciones científicas para aumentar su poderío militar y muy poco en ayudar a resolver los problemas de inequidad, contaminación, etc.

En la última cumbre de la FAO contra el hambre lo más destacado de la primer reunión fue la ausencia de los líderes de las mayores potencias industrializadas y la ausencia de una fecha límite para erradicar definitivamente el hambre, la cual había sido establecida en el pasado para el 2025.

Actualmente China y EE.UU. están usando su poder para influenciar al resto de los países que intervienen para que las normas que se adopten en el tratado de Copenhague que se está debatiendo actualmente sobre el control de las emisiones y contaminación no sean de carácter obligatorio. (ver nota completa <http://www.clarin.com/diario/2009/11/16/um/m-02042521.htm>)

La ciencia moderna también gasta millones de dólares en buscar mecanismos artificiales para prolongar la vida y hace promesas falsas con muy baja probabilidad (por no decir ninguna) de que se verifiquen en la práctica de que va encontrar soluciones para tener una vida plena y sana para todos los seres humanos.

Por ejemplo prometen la vida eterna o vencer la mortalidad cuando tienen suficiente evidencia científica de que la probabilidad de que un humano muera es del 100 %.

Al mismo tiempo los avances de la ciencia aplicados al comercio ponen en peligro la vida de todos los seres vivos y contaminan los recursos más necesarios como el agua y el oxígeno.

No existe posibilidad de tener buena salud sin tener buenos hábitos, especialmente buenos hábitos alimenticios, Hipócrates el fundador de la medicina oriental decía " que el alimento sea tu medicina y no la medicina tu alimento"

Los buenos hábitos hacen a la buena salud, todas las notas periodísticas vinculadas a calidad de vida recomiendan alimentarse y descansar bien. Sin embargo la industria de medicamentos y los seguros médicos ven la salud como un negocio y pareciera que su negocio es que la población este lo más enferma y dependiente posible de su seguro médico.

Obviamente que el mundo actual de la medicina occidental está muy alejado de esta idea, pero desplazándose rápidamente en ese sentido.

EE.UU. tiene la peor dieta del mundo y las peores tasas de obesidad, infarto en temprana edad, etc., y a pesar de que poseen la mejor tecnología no pueden hacer nada al respecto, por que para la economía de los seguros médicos en Norteamérica es mejor que la gente se siga enfermando y viva en pánico por no perder su seguro médico, gastando miles de dólares por año en un servicio que le va servir de poco si la persona no desarrolla una actitud proactiva en el cuidado de su salud.

En algunos estados de Norteamérica se han prohibido o restringido seriamente las cadenas de alimentos rápidos, y el estado nacional ha obligado a estas firmas a repensar sus menús y ver como reemplazarlos por otros más sanos.

La película de Michael Moore Sicko muestra bien claro la falta de ética en los negocios del sector de medicamentos y de seguros médicos en Norteamérica, en comparación con otros países como Inglaterra, Canadá, Cuba, Francia, Israel donde los médicos son educados de otra manera y donde toda la población tiene acceso a medicamentos y atención médica gratuita o de muy bajo costo.

De lo que no habla mucho salvo al final que una dieta mayoritariamente compuesta por carne roja produce todo tipo de enfermedades, como el cáncer de estómago. Si le sumamos el exceso en azúcares artificiales (azúcar procesada) esto genera tendencia a bloquear las arterias y aumentar la probabilidad de infartos.

Desde el punto de vista nutricional la comida chatarra (gaseosas, hamburguesas, etc.) es veneno para nuestro organismo y por más buen sistema médico que exista, hay situaciones que ningún médico puede revertir.

De hecho los profesionales que más se suicidan en el mundo son los médicos, la razón principal es por que entran en depresión luego de sentirse frustrados reiteradamente al no poder salvar la vida de sus pacientes, y ver tanta gente morir a diario.

La película Super Size Me y el libro y película Fast Food Nation de Eric Schlosser (Investigación del New York Times Best Seller en todo el mundo) muestra la realidad de las cadenas de comida rápida, un mercado donde existe explotación cruel de humanos y de animales, tanto en la producción de alimentos como en los puestos de venta. Estas cadenas promueven un estilo de alimentación totalmente destructivo para la salud de los ciudadanos de este planeta.

Estos modelos de negocios también generan nuevos puestos de trabajos poco calificados, llamados por algunos especialistas McJobs, que son puestos de trabajo generalmente temporales, mal pagos, rutinarios, y alienantes que proliferan para aprovechar la gran masa de jóvenes desocupados u exemplados de industrias que desaparecen o que se transforman tecnológicamente y prescinden de mano de obra poco cualificada.

El cáncer es una epidemia principalmente occidental, las dietas de la mayoría de los países orientales están mayoritariamente compuestas por granos y verduras, y los dos países con mayor población del mundo China e India el alimento principal es el arroz y los productos lácteos.

Si a todo esto le sumamos el exceso de trabajo, la falta de actividad física, el poco contacto diario que tenemos con la naturaleza, la cantidad de intoxicantes que consume generalmente la población, tabaco, alcohol, drogas, etc., los estimulantes aparentemente pocos nocivos para la salud como la coca cola, el café, el te, el mate (todos poseen cafeína que genera el mismo proceso de adicción el cuerpo y en la mente que otras drogas mas fuertes como la cocaína y la heroína), dormir mal o el insomnio, sumando a todo esto que la mayoría de la gente esta disconforme con su trabajo o con su jefe (lugar dónde pasamos mas del 30 % de nuestras vidas) es fácil darse cuenta por que la salud y por consiguiente la calidad de vida de las personas es cada vez peor.

Es muy difícil que el ser humano tenga un buen estado de conciencia con este cocktail infernal, mucho menos que logre un estado de felicidad y autorrealización en el trabajo y en sus relaciones.

Podemos ver en la sociedad actual como estos hábitos personales autodestructivos generan violencia hacia adentro y fuera de la persona.

Desde este punto de vista es bastante lógico que aumente la criminalidad, la violencia familiar, la intolerancia y también las guerras.

Vemos como abunda la literatura violenta y como los canales de televisión hacen un culto de la violencia en los noticieros, programas de entretenimiento, películas, videogames, etc.

Es muy común que una persona que tiene malos hábitos personales y que consume violencia a diario en la calle, en la televisión, en los diarios, tenga poca capacidad de autocontrol y se torne fácilmente irritable, agresiva, arrogante y desconsiderada hacia las necesidades de los demás, lo cual lo lleva a conflictuar en sus relaciones personales.

Los líderes son los que más responsabilidad tienen en ese sentido. Un líder con malos hábitos puede descarriar a toda una población o poner en riesgo de la vida de miles de personas como se explicó en las secciones anteriores.

Se necesita un carácter fuerte para asumir posiciones de liderazgo, de lo contrario la posibilidad de caerse arrastrado por la tentación es muy alta. Por ejemplo el escándalo de Bill

Clinton con Mónica Lewinski, que opaco su gran influencia en el buen momento económico de su país , o actualmente el golfista más importante del mundo Tiger Woods que se ven en una situación de crisis personal debido a que trascendió en los medios su romance extramatrimonial arruinando tanto su familia como su carrera profesional y decepcionando a miles de jóvenes que lo veían como un referente.

Es más era tan buena su reputación que muchas empresas usaban su imagen en publicidad interna y externa , tanto en cartas internas como en avisos comerciales.

Podemos observar como Gandhi sin ninguna arma tecnológica, y sin ningún ejercito logro doblegar a una de las mayores potencias militares en su momento a través del control de los sentidos, practicando restricciones alimenticias, controlando sus impulsos y practicando la no-violencia.

Nelson Mandela luego de pasar casi tres décadas en la cárcel se convirtió en el primer presidente democrático y luego construyo una biblioteca en esa cárcel donde permaneció preso.

La Madre Teresa de Calcuta renunció a sus comodidades en el convento en el que vivía y se sumergió en las zonas mas pobres de Calcuta influenciando hasta el propio Juan Pablo Segundo para que la autorizara y luego Él mismo tuvo que rematar su papamóvil para contribuir con la misión de salvar vidas de miles de indigentes.

Todos estos líderes tenían un poder para influenciar miles de personas, y este poder tenía su raíz en su fuerte carácter basado en una educación centrada en principios.

Es necesario abandonar o replantear los paradigmas radicales en los cuales se sostuvo el capitalismo salvaje neoliberal, que se nutrió de los paradigmas de la ciencia sin humanidad, del conocimiento sin carácter, del comercio sin moralidad, del placer sin conciencia, de la riqueza sin trabajo, de la política sin principios y de la religión sin sacrificio como Gandhi expreso.

Si nos quedamos solo en un debate teórico de cómo encontrar soluciones ancladas en estos paradigmas se cae en un reduccionismo y en más de lo mismo. Solo neutralizaremos algún síntoma pero la enfermedad seguirá creciendo a pasos agigantados.

Como vemos lamentablemente a pesar de los buenos esfuerzos de muchos miembros de la ONU, la OIT, y otros organismos internacionales, las metas del milenio que pretendían mejorar muchas variables sociales, especialmente la hambruna, no solo no se van a cumplir sino que estamos en una situación mucho peor que cuando los distintos gobiernos mundiales se propusieron estas metas hace mas de una década atrás.

China produce 150 % más de emisiones por año que cuando se firmo el protocolo de Kyoto en 1996, India 100 % mas y EE.UU. el 20 %, a estos números habría que añadir que China y EE.UU. son los dos países que más contribuyen con la destrucción del medio ambiente.

Por todo lo planteado anteriormente considero que es fundamental reincorporar la espiritualidad en el trabajo, en el ámbito educativo, y reconstruir el tejido social, invirtiendo en fortalecer las instituciones básicas.

Creo que hay suficiente evidencia de que algo salió mal en los cálculos de los optimistas o fundamentalistas del mercado y en los cientistas extremos.

De lo contrario como muchas filosofías orientales explican la naturaleza se va defender, contraatacará y estaremos expuestos a desastres naturales, de los cuales ya estamos viendo los primeros indicios

Un futuro sustentable será posible cuando las consideraciones sociales y ambientales, estén en el centro en la toma de decisiones empresarial y el estado pueda desarrollar políticas sociales de distribución eficientes.

A pesar del escenario desconcertante mencionado anteriormente, hay claros ejemplos de muchas personas virtuosas y organizaciones que están adoptando valores éticos en su gestión y están logrando resultados importantes mas allá del entorno hostil en el cual desenvuelven sus actividades. Pero es claro que estas organizaciones tienen fines muy distintos y se formaron en un contexto de valores muy distintos a las multinacionales acusadas de grandes actos de corrupción.

Como expresa Gandhi y apoyan especialistas en liderazgo, como Stephen Covey, Robert Greenleaf y, Peter Senge, el cambio empieza por uno, y no al revés. Mi visión personal al respecto es que si queremos una Argentina diferente, una Argentina mejor, tenemos que primero plantearnos como convertirnos en argentinos diferentes y mejores.

La motivación debe ser genuina e impulsada desde un fuerte compromiso personal, no como una exigencia del entorno.

La debilidad del movimiento bajo el slogan RSE es que la iniciativa de este a cambiar la forma de hacer negocios surge más como una demanda del entorno que como una clara convicción personal de los principales líderes, de los propietarios y altos directivos de las empresas. Nadie hace nada bien por obligación o por que no le queda otra.

"Muchas compañías despertaron a la Responsabilidad Corporativa después de ser sorprendidas por respuestas públicas a cuestiones que no consideraban previamente que eran parte de sus responsabilidades empresariales... Los laboratorios han descubierto que se espera respondan a la epidemia de SIDA en África que esté lejos de sus mercados y líneas de producción primarias. Las empresas de comida rápida están siendo hechas ahora responsables por la obesidad y la mala nutrición". * Porter y Kramer (Harvard Business Review, December 2006)

También considero peligroso motivar la RSE con la idea de las ventajas que obtiene por ser más responsables como decir que mejoran su posicionamiento en los mercados, competitividad, productividad, capacidad de reclutar y retener los mejores talentos, sostenibilidad, valor de sus acciones, y que también gana la sociedad, y la economía, por más que esto se verifique en la realidad.

Uno no debería elegir dejar de matar a otro por que no es conveniente económicamente o para cuidar una reputación, sino por que debería estar convencido que matar a otro es un acto criminal, inmoral, irresponsable, y que la libertad de uno termina donde empieza la del otro.

El empresario que opta por comprar una maquina que recicla desechos químicos y es premiado por el estado o por algún sector de la sociedad por eso, el día que deje de ser premiado, o resulte mejor económicamente dejar de reciclar, probablemente deje de invertir en ese sentido. Además podría estar abarcando un solo aspecto de la RSE y promocionarlo como una estrategia de Marketing y descuidar nefastamente el resto de las áreas que abarca la RSE, al mismo tiempo buscar todo tipo de estrategias para ocultarlo. Este tipo de falta de integridad genera un efecto devastador en la credibilidad sobre las iniciativas de la RSE.

Hay un sector importante de la población mundial la cual ya esta acostumbrada a hablar de las corporaciones como grandes enviados de Satanás, o representantes del mal, en gran parte debido a los últimos escándalos de grandes corporaciones que invertían millones en programas de RSE y al mismo tiempo cometían todo tipo de actos irresponsables y abusivos en otros países.

Además si todas las empresas fueran socialmente responsables esas ventajas no existirían más. Es necesario pasar de la Filantropía vestida de seda a un sincero deseo vivir la vida dentro y fuera de las empresas de una forma muy distinta.

Estos enfoques de RSE siguen anclados en un paradigma de competencia y de escasez, centradas en como competir mejor para obtener mas recursos para satisfacer deseos egoístas.

El slogan ganar –ganar en la practica muchas veces se transforma en Coo-petencia, pero no en el sentido que plantean los autores del libro con ese mismo titulo Barry J. Nalebuff y Adam

M. Brandenburger sino en unirse con otro para destruir al resto, o lo que se percibe como competencia directa, que es la lógica oligopólica que esta siendo fuertemente criticada como la posible motivación oculta de la globalización y de los procesos de integración regional.

La solución a estos graves problemas éticos esta en otro lugar, en un cambio de raíz de paradigmas que deberá atravesar todas las instituciones. Debemos replantearnos el significado del trabajo, la educación, la familia, la salud, etc. en nuestras vidas y que tipo de mundo queremos dejar a las futuras generaciones.

La sociedad moderna occidental a pasado del Teocentrismo al Egocentrismo, fomentando el individualismo extremo y la satisfacción personal sobre todo lo demás.

Mas allá de la visión teológica o atea del mundo hay ciertos valores que se encuentran incrustados en el centro de todas las grandes filosofías y de todas las grandes civilizaciones de la historia humana, sean estas comunidades religiosas o no.

Sin embargo nunca hubo una sociedad que haya tenido éxito en construirse basadas en el individualismo extremista, en una visión cortoplacista y en la búsqueda desenfrenada de placeres hedonistas a cualquier costo.

Si bien es real que este proceso de cambio del colectivismo puro al individualismo extremo tuvo que ver con un legítimo y justo reclamo de los individuos reclamando ciertas libertades que fueron expropiadas por los excesos cometidos por algunas instituciones religiosas y algunos de sus respectivos líderes, la sociedad abandonó tanto lo bueno como lo malo de estas filosofías, pero adopto un comportamiento extremo en el sentido opuesto. Sin embargo no se cambio la lógica fundamentalista.

Lamentablemente esto ha llevado al ser humano y a la sociedad a un estilo de vida enfermizo y autodestructivo, donde todo se relativiza según las circunstancias y la conveniencia personal.

Autores como Zygmunt Bauman en sus libros Modernidad Líquida, Amor Líquido, etc., Enrique rojas en su libro El Hombre Light, o El Fin del Trabajo de Jeremy Rifkin expresan claramente como nuestra sociedad se movió de un paradigma centrado en el servicio o el bien común como un medio para alcanzar la tierra de los cielos a otro centrado en el interés individual por sobre todas las cosas y la idea de construir un paraíso terrenal en este mundo a través del progreso tecnológico.

Jeremy Rifkin utiliza el término de Tecno-Paraíso como la última meta de la sociedad industrial de consumo.

Podemos ver claramente en las noticias de los periódicos más importantes del mundo que el escenario mundial en varias partes se parece mas a un Tecno-Infierno que aun Tecno-Paraíso.

Los neoliberales modernos que fueron los promotores de estas ideas tomaron fuera de contexto algunas teorías neoliberales de grandes economistas como Adam Smith y las aplicaron de una forma torpe, irresponsable y destructiva.

Este hecho tiene un interesante paralelismo en como el dogma religioso desvirtuó la esencia de la filosofía Judeocristiana basada en el amor al prójimo y muchos líderes religiosos utilizaron las instituciones religiosas para satisfacer deseos personales generando una descredibilidad total hacia las instituciones religiosas.

De la misma forma percibo hoy que tanto el fundamentalismo de mercado como lo describe Paul Krugman como el Dios Tecne de la era industrial de los últimos tres siglos han perdido su protagonismo y todas sus bases están siendo cuestionadas por múltiples sectores de la sociedad.

En ves de perseguir el éxito individual desenfrenadamente, deberíamos replantearnos nuestros hábitos, nuestra forma de pensar, sentir y percibir la realidad, y buscar alternativas que nos

lleven a un proceso de elevación de la conciencia para convertirnos en seres virtuosos que se esfuerzan por el bien común.

Para que haya sociedades virtuosas debe haber individuos virtuosos. Debemos abandonar la idea de que va venir alguien a hacerlo por nosotros y buscar formas de organización social que creen igualdad de oportunidades y elimine las brechas enormes de la región.

También debemos abandonar esa idea de que una revolución va a cambiar todo, y pensar más en términos de procesos de transformación social a mediano y largo plazo

En una sociedad virtuosa la sociedad se encuentra fuertemente comprometida en establecer políticas públicas destinadas a asegurar a todos los ciudadanos acceso a todos los derechos básicos de salud, educación, oportunidad de trabajo, y desarrollo.

Vivimos actualmente en un momento de encrucijada entre dos caminos.

La articulación del esfuerzo de los distintos sectores de la sociedad puede resolver este dilema.

Existen numerosos ejemplos de empresas, organizaciones no gubernamentales, instituciones religiosas, que están creando e innovando nuevos espacios para difundir el accionar responsable.

La clave está en como conectarlos, emularlos y reproducirlos en escala para lograr una transformación a nivel país, regional, y por último a nivel global.

Articulando esfuerzos

Los valores de los actores sociales que gobiernan un país o una región son los recursos más importantes que estos poseen.

El éxito de las organizaciones, de un país o de una nación, depende en gran medida de los principios y valores éticos dominantes en ellas. Según como las organizaciones adopten y lleven a la práctica estos principios y valores necesarios, mayor o menor será el grado de confianza entre sus miembros, y también los clientes, la sociedad y el resto de las organizaciones tendrán más voluntad de desarrollar fuertes vínculos y alianzas con ellas.

En los países avanzados los derechos a acceder a una alimentación adecuada, a la salud, la educación y el trabajo son fuertemente defendidos y el estado garantiza acceso fácil para todos los habitantes de estos países.

Que haya personas excluidas y que tengan restringidos estos derechos sería repudiable e inaceptable moralmente por el resto de la sociedad. En estos países la indiferencia frente al sufrimiento ajeno es indigna. Si en una sociedad no hay conciencia del otro el fracaso a mediano y largo plazo está garantizado.

También existe un compromiso fuerte para que la brecha entre los que más ganan y los que menos ganan no sobrepase a ocho veces. Acercándose a la relación de tres que según Aristóteles es necesaria para que una sociedad exista armonía.

En la actualidad, la brecha promedio entre los directivos y la media de empleados de oficina está por encima de 17 veces en la mayoría de los casos.

También es inadmisibles para ellos que una persona gane más o menos que otra por que pertenezcan a estratos sociales distintos, por diferencias étnicas, de género, etc.

En Latinoamérica por ejemplo es muy común que las mujeres ganen un 20 % menos que los hombres por el mismo trabajo.

En nuestro país y en el resto de América la situación es muy distinta a la de los países desarrollados como los nórdicos, la mayoría de los niños de hoy están privados de estos derechos básicos, la desocupación y exclusión social pareciera seguir incrementando convirtiéndose en una realidad permanente muy difícil de cambiar. La pobreza en nuestro país es uno de los síntomas de la enfermedad de los más altos dirigentes de organizaciones y gobernantes, cuyo comportamiento fue guiado por valores éticamente y moralmente pobres.

Uno de los desafíos más importante que tienen los programas de APV y los movimientos que promueven la RSE es tratar de mantener una cultura empresarial honesta en un mercado, país o región donde pueden predominar estos valores antitéticos o amorales y climas de competencia exagerados, como pasa en la mayoría de los países subdesarrollados, y nuestro país es uno de ellos.

Sin embargo la corrupción no es un mal solo latinoamericano o de países subdesarrollados, los recientes escándalos de Wall Street han puesto en jaque la credibilidad de un país que fue referente para gran parte del resto del mundo durante todo el siglo XX.

Otro dato importante es que las universidades, los científicos y los mayores talentos empresariales en todo el mundo, han hecho un aporte notable en cuanto a mejoras en la producción y en la generación de riqueza material, pero al mismo tiempo estas mejoras han resultado en una mayor desigualdad en la distribución de estas, tornando el ambiente social global en un escenario muy hostil.

Por un lado el mercado mundial se ha vuelto muy eficiente en aumentar la riqueza del mundo y paralelamente ha sido más eficiente aún en atentar contra la calidad de vida de millones de personas en el mundo, en deteriorar fuertemente el ecosistema y la vida de la sociedad en su conjunto acentuando diferencias sociales a veces insalvables.

Se estima que más de 4.000.000.000 de personas están bajo la línea de pobreza, poco más de la mitad de la población (según si se toma el límite de uno o dos dólares de ingresos diario, en el segundo caso serían 1300.000.000), por otro lado las 312 personas más ricas del mundo concentran más riqueza que estas 4.000.000.000.

La vulnerabilidad de muchas de estas personas se ha agravado por "dos tormentas que han coincidido y están golpeando": la crisis financiera internacional y el encarecimiento de los alimentos.

Los voceros más reconocidos del organismo humanitario de la ONU afirman que esta situación es una "receta para el desastre" y resulta "crítica para la paz, seguridad y estabilidad en muchos lugares del mundo. Además se estima que es muy poco probable que se alcancen las metas del milenio propuestas para el 2015.

Haciendo una analogía nos estamos esforzando por inflar un globo que esta pinchado por todos lados en vez de primero emparchar estos agujeros.

Esto sucedió a raíz de que la evolución en determinados áreas de las ciencias duras no fue acompañada por una misma evolución en las ciencias blandas, mas específicamente en las de sicología, filosofía y administración.

La administración ha evolucionado mucho en el siglo pasado pero aún no terminan de desarraigarse los valores y la cultura representada en los primeros paradigmas administrativos de la administración científica basados en la competencia, la eficiencia y la rentabilidad.

De ahí que aún para muchas organizaciones tomar al ser humano como el principal recurso de la organización (con todo lo que ello implica) y reconocer la importancia de la ética en los negocios siguen siendo algo muy extraño a ellas y muy difícil de aceptar e implementar.

Si bien el mercado se ha globalizado siguen existiendo regiones muy dispares en cuanto a la calidad de vida, la cultura, los valores que estas poseen, y la distribución de la riqueza, y como las organizaciones funcionan.

La globalización ha atacado fuertemente a aquellos países o regiones donde hay más corrupción y desigualdades sociales. Esto en gran medida tiene que ver con que muchas empresas establecieron sus centros de producción en estos países donde pueden explotar a trabajadores con menos pretensiones y donde las leyes son menos severas con respecto a los estándares de vida dentro de las organizaciones. Esto es una prueba más de como determinadas empresas y empresarios son capaces de hacer cualquier cosa para aumentar sus ganancias sin importan en lo mas mínimo las consecuencias sociales de su accionar irresponsable.

Si no fuera por muchas organizaciones que ayudan a apalea los efectos de estas desigualdades la situación sería mucho peor aún.

Como bien sostenía Jeremy Rifkin en su libro el fin del trabajo, la supervivencia del sistema capitalista y la posibilidad de construir un mundo más justo depende en gran parte del aumento de la participación comunitaria junto con el crecimiento del grupo de voluntariados, o el tercer sector como el mismo lo llama.

Por otro lado también es importante que las empresas tomen conciencia de la importancia de solidarizarse con estos grupos y de tratar de incorporar estos valores a su cultura, al mismo tiempo reconociendo cada vez más la importante participación del área de recursos humanos para lograr altos niveles de satisfacción que se traduzcan en un buen desempeño de sus integrantes que a su vez permitan altas tasas de rentabilidad.

Todos debemos contribuir en esta cruzada por un mundo más responsable y más justo en nuestros distintos roles. La solución esta en tender puentes entre los distintos sectores, y en construir sociedades mas equilibradas, utilizando la riqueza para el desarrollo social y no para acumular poder o financiar un estilo de vida hedonista y egoísta para un grupo limitado de personas mientras el resto apenas alcanza a subsistir.

En la siguiente sección se desarrollara un informe sobre que están haciendo en términos de responsabilidad social las empresas, los organismos no gubernamentales y el estado en la Argentina.

Bibliografía

¿Tener o Ser?
Eric Fromm

Muhammad Yunus
Hacia un Mundo sin Pobreza

La Quinta Disciplina
Peter M. Senge

Primero la Gente
Amartya Sen, Bernardo Kliksberg

Más Ética, más Desarrollo
Bernardo Kliksberg

La Economía del Hidrógeno
El Fin del Trabajo
Jeremy Rifkin

El Horror Económico
Viviane Forrester

Las Nuevas Guerras de la Globalización; Semillas, Agua y Formas de Vida
Vandana Shiva

El Malestar en la Globalización
Joseph Stiglitz

Oportunidad de Negocios en la Base de la Pirámide
C.K. Prahalad

La Ecología del Comercio - Una Declaración de Sustentabilidad
Paulk Hawken

Elogio a la Lentitud
Carl Honoré

La Nación de la Comida Rápida - El Lado Oscuro de la Comida Típica
Norteamericana
Eric Schlosser

Introducción a la Permacultura
Bill Mollison

La Responsabilidad Social en la Argentina

Como mencione anteriormente en el desarrollo teórico , para que exista un futuro sustentable es necesario realizar varias reformas en los sistemas de producción y al mismo tiempo se debe reeducar el consumo.

Se necesita tanto que las empresas productoras cambien sus tecnologías de producción contaminantes como que los consumidores aprendan a discriminar entre la oferta de productos.

Hay que reeducar al consumidor para que cambie sus hábitos de consumo, priorizando aquellos productos que se producen en condiciones de trabajo éticas y que no contaminen el medio ambiente.

Una empresa debe cumplir con requisitos mínimos en todas las áreas que abarca la responsabilidad social empresarial. Con que no cumpla con una sola de esas áreas , esa empresa estaría actuando irresponsablemente, y viceversa, para que una empresa sea considerada Socialmente Responsable debería ser ejemplar en todas las áreas.

Tomando el concepto de integridad referido a los líderes en el desarrollo teórico, los esfuerzos del sector empresarial deben ser orientados a mejorar en forma integra la gestión de sus negocios, sin descuidar ningún aspecto que hace a la vida organizacional de la empresa y a sus interacción con el entorno.

En esta sección se presentan casos de empresas, fundaciones y organizaciones de la Argentina que aplican practicas vinculadas a la responsabilidad social y al desarrollo sustentable.

Adjuntaré información sobre las distintas conferencias que asistí en estos dos años y sobre algunas entrevistas realizadas a distintos actores claves sobre estas temáticas en la Argentina(Bernardo Kliksberg asesor de más de 30 gobiernos y numerosos organismos internacionales como la ONU, el BID, Unesco y Unicef, etc y autor de varios libros sobre esta temática como Ética para el desarrollo y La Gente Primero, Juan Carr titular de la Red Solidaria , Carlos March representante de Avina en la Argentina, Ezequiel Ander Egg autor de gran cantidad de libros como Formación para el trabajo Social, La Problemática del Desarrollo de la Comunidad, Jorge Etkin profesor titular de Dirección General en la Facultad de Ciencias Económicas y autor de La Doble Moral de las Organizaciones, El Capital Social, Paola Delbosco profesora de Filosofía y de Ética en la Universidad Católica y la Universidad Austral , El Rabino Sergio Bergman, El Rabino Goldman, El Padre Casareto, Bernardo Stamateas, Consultor, Psicólogo y Pastor)

En la primera se describen las acciones concretas que realizaron diez organizaciones que forman parte del pacto global en la Argentina y presentan informes de Responsabilidad Social al PNUD anualmente sobre sus trabajos en distintas áreas de RS.

El primero grupo esta formado por cuatro empresas y una fundación mixta que pertenecen a industrias actividades que a priori son cuestionadas moral y éticamente desde distintos sectores de la sociedad civil y por especialistas del tema :

1. Basso S.A. productora de válvulas de combustión , proveedora de las grandes automotrices.
2. Vical S.A una pyme que pertenece a la industria manufacturera plástica .
3. Ledesma S.A. una empresa agroindustrial de Jujuy con más de seis mil empleados.
4. Bodega Familia Zuccardi empresa familiar radicada en Mendoza.
5. La Asociación de Bancos de la Argentina (ABA) que nuclea tanto a los bancos del sector privado como del sector público.

El segundo grupo esta compuesto por una empresa y cuatro organizaciones sin fines de lucro cuya actividad principal esta más directamente vinculada y demuestra un compromiso más fuerte con el desarrollo sustentable:

1. Torresolar SRL que es una empresa moderna con solo 5 años en el mercado de producción de energía limpia.
2. Fundación de Organización Comunitaria (FOC) una organización social de alcance nacional que despliega distintos programas de desarrollo social y acciones de asistencia técnica a otras instituciones y gobiernos en diversas provincias Tiene su raíz en los primeros años de los 80 antes del retorno a la democracia en nuestro País y empezó informalmente con el esfuerzo de un grupo de madres de la Zona Sur en el conurbano bonaerense.
3. Fundación para el Desarrollo que es una Institución dedicada a la educación sobre cuidado medioambiental en la provincia de Tucumán que es el resultado de una iniciativa de un grupo de empresas , la Compañía Azucarera Los Balcanes, Ingenio La Florida, Konavle SA (Ingenio Aguilares), Covemat SRL (Petrolera de 2º grado).
4. Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa (ACDE) que es una organización sin fines de lucro dedicada a ayudar a los dirigentes de empresa a vivir de manera coherente su vocación emprendedora y sus creencias y valores.
5. El Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) es una organización empresaria multisectorial que nuclea a 40 empresas en Argentina líderes en su actividad. Es el representante local del Consejo Empresario Mundial para el Desarrollo Sostenible(WBCSD).

En la segunda parte se enumeran ejemplos de organizaciones y líderes que han generado un alto impacto, positivo y negativo en el mundo actual.

La selección esta hecha luego de investigar y analizar las principales actividades que contaminan el mundo, aquellas que están basadas en paradigmas sustentable y no sustentables , eligiendo aquellas organizaciones que por lo general tienen décadas de actividad en el sector donde desempeñan sus actividades y que tienen gran importancia en el mercado global , y por otro lado aquellas que están marcando una nueva forma de hacer negocios , de desarrollar sus actividades en armonía con el ecosistema, innovando y creando nuevos modelos de organización de la producción de bienes y servicios.

El primer grupo esta formado mayoritariamente por mega corporaciones cuya actividad se basa en un modelo de negocio vicioso, corrupto, destructivo, contaminante que han contribuido en gran medida a desequilibrar nuestro ecosistema , fomentar malos hábitos de alimentación, consumo, ocio, e indirectamente aumentan día a día las brechas sociales y el nivel de conflictividad en el mundo.

El segundo grupo esta compuesto por organizaciones y líderes ejemplares , cuya actividad principal promueve los principios de sustentabilidad, equidad, y que contribuyen claramente a lograr equilibrio social y ecológico.

Capítulo 4

La Responsabilidad Social en La Argentina

1 - Basso S.A. "promoviendo el cuidado del medio ambiente"

Principio N°7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio N°8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio N°9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

Acciones que ha realizado la empresa para implementar el Pacto Global

Basso S.A., empresa compuesta por capitales nacionales, produce desde 1963 válvulas para motores de combustión interna. La materia prima utilizada para fabricar los más de 2.500 modelos diferentes de válvulas es importada de Europa y exportada como producto terminado al mismo continente y a los Estados Unidos.

Las exportaciones de Basso S.A., que llegan a más de 33 países, alcanzan el 88% de su producción total, que ronda las 18.500.000 de piezas anuales. Con sus 598 empleados, ésta empresa situada en la Ciudad de Rafaela, Pcia. de Santa Fe, ha logrado penetrar los mercados de reposición y equipo original más exigentes del mundo, destacándose entre los principales países clientes: Estados Unidos, Francia, Alemania, Italia, Canadá, México, Brasil, Inglaterra, Arabia Saudita, República Checa y Australia, entre otros.

Desde 1971, Basso S.A. ha realizado más de 6.500 operaciones de comercio exterior y en los últimos tres años, sus exportaciones se han incrementado a razón de 31% anual, alcanzando un promedio de U\$S 23.000 por tonelada. En la actualidad, la empresa abastece a las siguientes terminales automotrices: Peugeot-Citroën (Francia, Brasil y Argentina), Ford (Estados Unidos y Australia), Daimler-Chrysler (Estados Unidos), Ferrari (Italia), Maserati (Italia), John Deere (Estados Unidos, México, Francia y Argentina), Kawasaki (Estados Unidos), International (Brasil y Argentina), Zetor (República Checa), Harley Davidson (Estados Unidos), entre otros.

Es así como, con un sistema de producción continuo (3 turnos, 24 hs. al día) y un sistema de calidad certificado bajo normas ISO/TS 16.949, Basso S.A. responde con exportaciones no tradicionales a la más variada demanda internacional. Sus logros obedecen a un plan de capacitación determinado, fundamentalmente por el status-rol de cada uno de los que conforman Basso S.A., por la producción de bienes de tecnología compleja y por la demanda internacional más exigente del mundo.

Adopción de un sistema de gestión ambiental en la empresa

Las consideraciones medioambientales están presentes en todas las actividades desarrolladas por Basso S.A., de modo tal que éstas últimas no comprometan los recursos disponibles para las generaciones futuras. Es por eso que las mismas se concretan en el marco de la legislación y las reglamentaciones vigentes que le sean aplicables.

La Política de Calidad ambiental que rige en la empresa se basa en la mejora continua. La estrategia fundamental para lograr este cometido es la implementación de normas corporativas que, en concordancia con lo establecido en los artículos 7, 8 y 9 del Pacto Global de Naciones Unidas, apoyen el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales, promuevan una mayor responsabilidad medioambiental y alienten el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del entorno.

Según lo establecido en el punto 4 de la Política Ambiental de la empresa, se pretende prevenir la contaminación mediante el análisis de los procesos que presentan riesgos significativos, la mejora de la gestión de los residuos y la utilización, en la medida de lo posible, de materias primas y recursos no contaminantes.

Resultado de las acciones descritas

Basso S.A. ha superado satisfactoriamente la primera auditoria de diagnóstico de la Norma ISO14.001 de Gestión Ambiental, por lo que se encamina a la certificación definitiva de la misma durante el mes de septiembre de 2006

Para ello fue necesario implementar nuevos planes de capacitación de los Recursos Humanos, la identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, nuevas inversiones, auditorias internas, comunicación organizacional específica y la conformación de un área dedicada exclusivamente a la gestión del sistema de cuidado ambiental.

Se han realizado las siguientes inversiones:

- Un Filtro Prensa, que permite reducir 7 veces los kilogramos totales de barros generados en la planta de efluentes;
- Una Nueva Celda Retec., equipo reciclador de cromo, que cuadruplica la capacidad del último en ser utilizado. Al ser un circuito cerrado, los efluentes reciclados vuelven al proceso de cromo.
- Una Planta de tratamiento de Agua, adquirida con el fin de brindar la calidad adecuada de agua a los procesos productivos evitando, a su vez, la utilización del líquido elemento desde la red.
- Incorporación de Tecnología en el Sector de residuos a los fines de cubrir los incrementos productivos futuros, automatizar los tratamientos de residuos, proteger la seguridad del personal, reducir los desechos y costos de incineración asociados.

En el caso de comunicación organizacional específica, estos temas fueron comunicados internamente a través de una sección exclusiva de la revista de circulación interna "Notiválvulas" y de su newsletter semanal "infostaff" que llega a los cuadros administrativos y jerárquicos de Basso S.A.

Comentarios sobre el informe

Si bien esta empresa busca aplicar nuevas tecnologías menos contaminantes, es proveedora de las firmas más importantes de producción de automóviles. Estas actividades están incluidas en la categoría de industrias pesadas que son las que más contaminan el medio ambiente según afirman los investigadores más especializados (mas información en <http://www.greenpeace.org/espana/contaminaci-n>)

El desarrollo industrial, las industrias pesadas, principalmente la metalurgia y el incremento continuo en la fabricación de automóviles de combustión interna generan contaminantes peligrosos para la vida humana como: óxidos de azufre que mediante otras reacciones químicas se transforman en ácido sulfúrico, óxidos de nitrógeno que se transforman en ácido nítrico, además de aldehídos, ácido sulfhídrico, ácido fluorhídrico, arsénico y algunos derivados de metales como el plomo, el zinc, el mercurio, el cadmio el cobre, etc.

Conocemos como industria pesada la que utiliza como materia prima grandes cantidades de productos brutos (pesados) para ser transformados y poder ser utilizados como materia prima por otros sectores industriales. La industria pesada necesita grandes instalaciones y es muy contaminante. Normalmente se encuentran cerca de los recursos o cerca de un puerto mercante al que pueden llegar grandes cantidades de materia prima. Los principales sectores de la industria pesada son la metalurgia y la química.

Los tres gigantes de Detroit General Motors, Ford y Chrysler fueron instados por Obama a reducir la contaminación ya que son de las más contaminantes del mundo, al mismo tiempo

recibieron un paquete 25.000 millones de dólares en préstamos aprobados por el Congreso de EE.UU. en septiembre de este año para aplicar nuevas tecnologías a la industria.

Algunos investigadores aseguran que si se usase ese dinero en activar las instalaciones vacías de estas empresas para que construyan molinos de viento, paneles solares y otros medios de energía alternativa se podría lograr una gran mejora en términos de contaminación. Además aseguran que los desempleados que están perdiendo sus puestos de trabajo en estas industrias son una fuerza de trabajo capacitada y que estaría muy dispuesta a construir estos productos.

Además si tenemos en cuenta que estas empresas son cuestionadas éticamente por combatir las reglamentaciones ambientales y de seguridad, por castigar a su fuerza de trabajo sindicalizada, despidiendo a miles de trabajadores por ninguna otra razón que "mejorar" el estado de resultados a corto plazo de la corporación, por mudarse de un lugar a otro buscando ahorrar costos de mano de obra, realizando despidos masivos, etc, no queda claro por que el estado norteamericano gasta tanto en salvar estas corporaciones.

Estas firmas también son acusadas por distintas agrupaciones defensoras de los derechos humanos por apoyar la fabricación de armas de guerra; Por ejemplo GM en 1942, en su fábrica de Flint donde comenzó sus actividades, en cuestión de meses detuvo toda la producción de autos y de inmediato usó las líneas de producción para construir aviones, tanques y ametralladoras.

Michael Moore, cuyo padre trabajo en esa industria al igual que el de su esposa, en una nota al presidente Obama declaró:

"Los productos construidos en las fábricas de GM, Ford y Chrysler son algunas de las mayores armas de destrucción en masa, causantes del calentamiento global y del derretimiento de nuestros casquetes polares. Puede que esos objetos que llamamos "carros" sean divertidos de manejar, pero son como un millón de dagas en el corazón de la madre naturaleza. Continuar construyéndolos sólo conducirá a la ruina de nuestra especie y de gran parte del planeta."

Además por supuesto que al proveer y fomentar la fabricación de autos hasta que no se renueve la tecnología de producción indirectamente se esta promoviendo más dependencia con la industria del petróleo que es otra de las industrias más contaminantes del mundo.

También en el informe se presenta que la fábrica produce 24 hs por día, con tres turnos de ocho horas, el trabajo nocturno es insalubre y genera todo tipo de trastornos en la psiquis humana, me parece que no esta promoviendo el trabajo decente.

Por otro lado las características del trabajo que realizan la mayoría de los empleados de estas industrias son alienantes ya que no presentan ningún desafío intelectual para el trabajador y tienden a ser tareas repetitivas que producen, stress negativo, agotamiento, depresión y otro tipo de enfermedades físicas y psicológicas.

Desde mi punto de vista estos tipos de industrias deben ser reguladas de una manera más estricta, limitar su actividad a niveles más bajos de producción, desalentando la producción masiva y fomentando innovaciones tecnológicas que produzcan menos contaminación, y si esto no es posible quizás deberíamos preguntarnos si no es mejor directamente en el mediano plazo eliminar este tipo de industrias y reemplazarlas por otras que sean sustentables y no destruyan el medioambiente.

2 - Vical S.A.

Acciones que ha realizado la empresa para implementar el Pacto Global

Es una industria manufacturera plástica, situada en Capital Federal República Argentina. Cuenta con una dotación de 27 personas.

Planificación de acciones y desarrollo de programas en las áreas de derechos humanos, laborales y medio ambiente, respaldando los principios del pacto.

Principios del Pacto Global involucrados: Pto. 1, 2, 5, 7 y 8 del P.G.

Durante el ejercicio 2005/06 se produjo un cambio fundamental en la operatoria productiva de la Compañía, buscando minimizar las emisiones y riesgos ambientales.

Se realizó un convenio con una empresa también dedicada a la producción de láminas acrílicas por colada que consistió en el traspaso de empleados afectados a la producción de planchas y barras, todo el equipamiento utilizado en la fabricación, el know how correspondiente y la supervisión técnica a cargo de técnicos de Vical S.A.

Esta empresa cuenta con las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001 y por sobre todo cuenta con una cultura laboral y humana acorde con nuestros principios, este último atributo fue determinante para la toma de decisión.

Destacamos especialmente que el traspaso de los empleados se realizó con el pleno consentimiento de los afectados, sin violar ningún derecho laboral y manteniendo los beneficios acumulados hasta ese momento.

Resultado de las acciones descriptas

Esto trajo aparejado lo siguiente:

- La eliminación de movimientos de isocontenedores con materias primas inflamables que se descargaban estacionados en la calle.
- Evitar el uso de vehículos de traslado de planchas al depósito ubicado en otro lugar físico.
- Disminución de ruidos al vecindario.
- Relocalización de otros equipos de producción, dentro del mismo predio, con el resultado de eliminación de vibraciones que se transmitían a medianeras de vecinos.

Hubo un traspaso sin tensiones, protegiendo al trabajador, con el convencimiento de que la decisión está orientada a una mejor calidad en el desarrollo de su actividad, y continuidad de la fuente laboral. La reubicación de equipos hizo posible la implementación de mejoras técnicas que apuntalan la calidad y la seguridad personal.

La interacción y la suma de experiencias con el personal de la empresa está generando una sinergia con final abierto.

Comentarios sobre el informe

Vical S.A. es una pyme dedicada a la fabricación de acrílico por colada utilizados para la producción de planchas, barras y tubos de acrílico, y además produce adhesivos especiales para ser usados en objetos y estructuras de acrílico.

Los valores principales de la organización son la honestidad, la transparencia y el cuidado del medio ambiente. En el año 2000 certificó la norma ISO 9002-1994, y en el año 2003 logramos la certificación de la norma ISO 9001-2000. •

Es importante que una empresa relativamente chica este haciendo tanto esfuerzo en materia de responsabilidad social empresarial.

Ahora al igual que la gran mayoría de las innovaciones en esta industria dedicada a la fabricación de plásticos, la materia prima principal para de la cual se nutre es el petróleo.

Los materiales plásticos alcanzaron un siglo de existencia, aunque las investigaciones que permitieron su producción datan de mucho tiempo atrás. Como el automóvil, el avión y la informática, son elementos sin los cuales la humanidad vivió todos sus milenios anteriores, pero siente hoy en día que no podría vivir sin ellos.

Al igual que en otros procesos productivos, los plásticos reconocen dos momentos diferenciados: la elaboración de productos plásticos a partir de fibras existentes en la naturaleza y la elaboración de productos sintéticos propiamente dichos, es decir no existentes en la naturaleza.

El siglo pasado fue la edad de oro para esta industria, pero especialmente a partir de la década del 30 -con la creación del nailon- la historia de los plásticos toma otro vuelo. El nailon es un producto sintético en toda su extensión, ya que no proviene de otros cuerpos hallados en la naturaleza sino que está constituido por elementos creados sintéticamente: las amidas.

Le siguió el acrílico, un plástico termo rígido de enorme proyección por su dureza y por su transparencia, y el polivinilcloruro [PVC]. La década del 40 se abre con el poliéster y el plástico de mayor uso en la actualidad, el polietileno. En 1943, se crean los clorofluorocarbonados [CFC] -que logran una serie de éxitos tecnológicos en la refrigeración, los aerosoles y otras aplicaciones- y las siliconas.

Toda este avance parecía traer un gran beneficio a la humanidad, pero décadas después se empezó a investigar el grado de contaminación que producen estos productos y el daño que se estaba generando en el ecosistema por las emisiones producidas por las fábricas de estas industrias.

El principal problema de este tipo de industrias tiene que ver con sus desechos. La basura humana había sido hasta entrado el siglo XX una basura principalmente biodegradable y reciclable y daba lugar a una serie de actividades económicas anexas dedicadas a la recuperación.

La incorporación del plástico a la vida cotidiana crea un fenómeno nuevo: la presencia indefinida, siempre creciente, de basura. La mezcla de plásticos y desechos orgánicos (amén de otros) es un derroche que grava al planeta de un modo tal que cada vez más científicos y otras personalidades consideran suicida. El plástico no se biodegrada y tampoco desaparece fácilmente por erosión. Jacques Yves-Cousteau nos ha legado impresionantes relatos sobre los mares del planeta contaminados con moléculas plásticas. Y el reciclado, última consigna de la industria petroquímica, tiene un valor meramente propagandístico: en Estados Unidos se recicla el 1,5% del total del plástico producido (datos de 1995). El 98,5 % restante es desecho inutilizable. * (Documental "la Historia de las cosas de Anne Leonard experta en materia de comercio internacional, cooperación internacional, desarrollo sostenible y salud ambiental)

Con la experiencia y las investigaciones de los últimos años, se conocen los efectos indeseados de la producción de plásticos: contaminación, toxicidad, el desecho incontrolable y, en lo que tiene que ver con los envases, las migraciones.

El material plástico es así una manifestación de la red cultural en que vivimos, como lo son los medios cada vez más rápidos de comunicación y de transporte. El plástico parece cumplir el sueño de la capacidad ilimitada del hombre para modelar la realidad.

Muchos filósofos e intelectuales hablan de "la plasticidad humana" como fundamento para una sociedad moderna, no atada a las tradiciones, que presenta al ser humano ilimitadamente plástico como el mayor logro de la humanidad.

Del mismo modo, el desarrollo tecnológico ha imbuido a la cultura dominante de la idea de que la naturaleza es infinitamente maleable. Pero esta creencia habla más de un sentimiento de omnipotencia que de la realidad misma.

El abuso en la aplicación a la industria de consumo de estos avances tecnológicos está desestabilizando el ecosistema, y por otro lado la sociedad actual presenta problemas más graves y complejos que la de principio de siglo pasado, con lo cual estos avances no se han podido traducir en una mejora concreta de la calidad de vida del ser humano.

Todo lo contrario muchos sectores del planeta carecen de la posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas en gran medida por desastres naturales ocurridos por estos desequilibrios en el ecosistema provocados por la contaminación y manipulación salvaje de la naturaleza.

El desafío en este tipo de industrias es como controlar la producción y el consumo de material plástico de modo indiscriminado.

Hay que aprender a reformular costos, no de acuerdo con los precios de venta (con la ley de la oferta y la demanda) sino incluyendo factores ambientales, los costos a futuro, creando nuevos impuestos. No es tarea fácil, porque el plástico es una de las pocas ramas industriales en donde el sector privado ha sido mayoritario o, para decirlo de otro modo, donde el estado, las dimensiones públicas de la economía, han estado menos presentes.

Pero creo que en ese sentido es responsabilidad del estado regular este tipo de actividades.

3 - Ledesma y el Pacto Global

Ledesma es miembro activo del Pacto Global desde sus inicios. Formó parte del Grupo Promotor que colaboró en el exitoso lanzamiento del Pacto Global en la Argentina el 23 de abril de 2004, y desde entonces, participa como miembro de la Mesa Directiva del Pacto Global en Argentina.

Elo es una muestra de su interés por continuar en el camino del desarrollo sostenible, y en especial, reconocer la importancia de contribuir a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Acciones que ha realizado la empresa para implementar el Pacto Global

- La incorporación de Ledesma al Pacto Global fue informada a toda la organización por un Director de la empresa.
- Los tres principios referidos al Medio Ambiente, fueron incorporados dentro de la Política Ambiental de Ledesma.
- La empresa lanzó el taller “Redes para el Desarrollo de Jujuy” en el que referentes del sector privado, público y de la sociedad civil de la Provincia de Jujuy proponemos acciones para lograr un mayor desarrollo local. En la primera edición, se invitó a exponer al Punto Focal de Naciones Unidas para darle una difusión al Pacto Global en la región.
- Se lanzó un programa para generar mayor empleo a través del crecimiento de las pequeñas empresas de la Provincia de Jujuy.
- Se apoyó la creación de la Fundación para el Desarrollo Sostenible del NOA, con la misión de avanzar en la búsqueda de propuestas regionales en la dirección del desarrollo sostenible.

Resultados referidos a cada acción

- Una gran cantidad de empleados de diferentes sectores y funciones ha tomado conocimiento de la participación de Ledesma en el Pacto Global.
- La empresa procura alinear permanentemente las decisiones y las acciones con los Principios del Pacto Global.
- El taller de “Redes para el Desarrollo de Jujuy” permitió encontrar puntos de acuerdo entre los diferentes sectores, y proyectos para la ejecución conjunta de iniciativas dirigidas a generar un mayor desarrollo local.
- Se seleccionaron las 12 primeras empresas que están siendo capacitadas y con las cuales se busca la generación de oportunidades para una mayor generación de empleo.
- La Fundación ya se encuentra realizando estudios con la participación de empresas, organizaciones de la sociedad civil, y especialistas, para avanzar en acciones dirigidas al establecimiento de mejores prácticas en la materia.

Comentarios sobre el informe

En el informe se puede ver como esta empresa esta comprometida con el pacto global, por lo menos en teoría.

Algo interesante que surge de este informe es que esta empresa esta articulando su iniciativa con otros sectores.

Entre las industrias que más contaminan el agua están la del papel, la del azúcar y la del plástico .

La empresa Ledesma entro en juicios varias veces por no cumplir con las leyes de protección ambiental y por contaminar.

La demanda mas fuerte fue en el 2006 por violación de derechos humanos a la salud y el medio ambiente . En esta acción legal intervinieron amicus curiae del Servicio de Paz y Justicia (Serpaj) de Adolfo Pérez Esquivel, la Fundación Ambiente y Recursos Naturales (FARN), el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) y la Defensoría del Pueblo de la Nación

"Ni la empresa Ledesma ni el Estado, en todo el desarrollo y sustanciación del proceso, han aportado documentación alguna que acredite la existencia de registros de controles sobre el funcionamiento de la empresa respecto del tratamiento del bagazo. Superar las invisibilidades es parte de un nuevo ciclo histórico, que así como en el pasado se produjo la desaparición del doctor Luis Arédez (ex intendente de Libertador), actualmente pretendemos que se termine con la invisibilidad que afecta a la salud y a la vida de los habitantes de Libertador General San Martín y a la zona de reserva de la biosfera y de las yungas." ", alegó el abogado Francisco Cullen de Codesedh (Comité por la Defensa de la Salud, la Ética y los Derechos Humanos), la ONG que continuó con el legado de Olga Arédez, fallecida en marzo de 2005 (* Nota completa <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-72848-2006-09-11>)

El desecho de la caña de azúcar que Ledesma acumula en enormes montículos a cielo abierto en el medio de Libertador General San Martín esta causando trastornos respiratorios y bagazosis en la población que vive en la zona.

Julio Gutiérrez, del Centro Acción Popular Olga Márquez de Aredez afirma " la empresa Ledesma es un claro ejemplo de ese sistema productivo que debería cambiarse. Un recorrido por la ruta que une Libertador con Calilegua vasta para encontrarle más de una razón justificada a la preocupación y protesta impulsada por las distintas agrupaciones de la sociedad civil" No existe ningún control porque el gobierno de la provincia es un mero empleado de la empresa Ledesma", asegura Gutiérrez.

A diez metros de Libertador, donde vive casi la totalidad de los trabajadores de Ledesma, esa empresa utiliza el sistema de cloro asistido para el blanqueo del papel. La tecnología más obsoleta y contaminante del mundo".

Un fuerte y desagradable olor se percibe a cada momento en Libertador, producto del acopio del bagazo de caña de azúcar para la producción de papel. El bagazo –residuo de la caña- que está al aire libre, produce un hongo que al ser transportado expulsa las esporas causantes de la denominada enfermedad del bagazo, un mal descubierto en 1945. La espora se seca y se aloja en la base del pulmón, produciendo cáncer.

Son muchas las acusaciones, y muchos los artículos periodísticos al respecto que no sólo cuestionan el accionar de la empresa desde el punto de vista ético , sino que también se acusa al gobierno de no regular y de cierta complicidad con la firma. En Diciembre del 2006 El Superior Tribunal jujeño rechazó el amparo presentado por Olga Arédez para frenar los daños que provoca el desecho de la caña. El de 14 Dic 2006 fue histórico para estas organizaciones que están peleando contra la empresa, en esa fecha fue la primera vez en la historia de Jujuy que un juez dice que la empresa Ledesma contamina. El juez Héctor Tizón votó en disidencia y suscribió los argumentos del Comité para la Defensa de la Salud, la Ética y los Derechos Humanos (Codesedh), la entidad que continúa el planteo de Olga Arédez. Ese pronunciamiento es la esperanza que hará llegar el caso en breve a la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Nota completa * <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-77689-2006-12-14.html>)

Una vez que la Cámara hizo lugar a la presentación del Amparo, la querella solicitó varias pericias: Un estudio epidemiológico completo, demostración del empleo del Método Ritter (para un tratamiento adecuado de las montañas de bagazo o rezago de caña) ,estudio sobre suelo y aire para investigar la presencia de actinomicas

El estudio epidemiológico nunca se realizó en la zona de Ledesma; la pericia presentada por la perito Leonor Carrillo, con fecha 05 de octubre de 2005 permite deducir que no hay contaminación, contradiciendo su propio estudio de 1988 (visible en página web) en el que demuestra que el 16, 7% de la población aledaña a los Ingenios de Jujuy (Ledesma) padece bagazosis.

La empresa, que lidera la producción azucarera nacional niega todas las acusaciones, las de antes y las de ahora.

Se la acusa también de que proveyó personal, vehículos y otros elementos a las fuerzas armadas en el año 1976”, Sin embargo ellos afirman que “No existe constancia alguna en los archivos de Ledesma de un préstamo de esta naturaleza.

La empresa fue fundada en 1908 y hoy controla 35.000 hectáreas solo de tierra jujeña.

Los 41.000 habitantes de Libertador –directa o indirectamente- viven (o mueren, según dicen algunos) según la voluntad de la corporación.

No pude juntar evidencia suficiente de si estas acusaciones son verdad o no, pero si podemos ver que esta empresa tiene un gran poder económico y que no sería nada fuera de lo común que use ese poder para hacer lobby, y lograr que el estado desregule su actividad, de la misma manera que otras empresas como Monsanto son acusadas por sobornar e infiltrar personal en los entidades que regulan sus actividades.

La externalidad tanto de la producción de papel como de la explotación de caña de azúcar figuran como actividades no sostenibles según varios especialistas. Nuevamente encuentro contradicciones entre grupos de empresas que por un lado contaminan, destruyen el ecosistema y tienen prácticas poco transparentes, y que al mismo tiempo logran presentar informes y aparecer en distintas publicaciones como socialmente responsables.

4 - Bodega Familia Zuccardi

Acciones que ha realizado la empresa para implementar el Pacto Global

Informe de acciones y avance sobre los Diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas.
Red Argentina del Pacto Global

Principio N°1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

Bodega Familia Zuccardi anualmente desarrolla su Plan de Capacitación abarcando diversas temáticas que apuntan a eficientizar las actividades del equipo humano, bregando siempre por mejorar los índices de seguridad y protección de los trabajadores en sus rutinas diarias, promoviendo la mejora en la calidad de vida.

En referencia a ello, durante los años 2004 y 2005, se han dictado los siguientes cursos:

- Prevención de Riesgos par el personal de Laboratorio (4 participantes)
- Procedimientos de Orden y Limpieza (22 participantes)
- Practicas de Buena Manufactura, Higiene y Seguridad (9 participantes)
- Manipulación segura de elementos de limpieza (20 participantes)
- Normas de Higiene y Seguridad (11 personas)
- Uso de elementos de Protección y Seguridad (9 participantes)
- Cuidados en la manipulación de gases industriales de Bodega (29 participantes)
- Lumbalgia: diagnóstico, prevención y tratamiento (26 participantes)
- Políticas de seguridad y calidad alimentaria y (20 participantes)
- Factores de riesgo cardiovascular (22 participantes)
- Salud dental: higiene y limpieza bucal (44 participantes)
- Planificación familiar (26 participantes)
- La Gripe: efectos y cuidados (108 participantes)
- Salud sexual y reproductiva (30 participantes)

Principio N°2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

En ningún momento se ha recibido denuncia alguna sobre actos que atenten contra los derechos humanos. En lo que respecta al ámbito laboral, Bodega Familia Zuccardi cumple con las exigencias de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 y en referencia a la relación con terceros, el cumplimiento diario de la Misión: ser la Bodega Argentina reconocida nacional e internacionalmente por la calidad de sus productos, su capacidad de innovación, respeto por el medio ambiente y su aporte constante al servicio de la comunidad en la que se desarrolla, marcan el camino a seguir.

Principio N°3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y sindicatos y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El compromiso de Bodega Familia Zuccardi va mucho más allá de apoyar la libertad de asociación y sindicatos, cada empleado desde un gerente hasta un obrero de finca tiene las puertas abiertas de la dirección de la empresa para poder plantear una necesidad o sugerencia, la que siempre tiene una respuesta.

Principio N°4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

En ningún momento y por ningún motivo, Bodega Familia Zuccardi ha pagado salarios por debajo del mínimo de categoría. Para ello se han examinado cada una de las Declaraciones Juradas Mensuales de AFIP.

Principio N°5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Bodega Familia Zuccardi no emplea menores en su nómina de personal. Por lo contrario, promueve permanentemente a sus empleados para que envíen a sus niños a las escuelas y realicen actividades recreativas y didácticas el resto del tiempo.

Prueba de ello, a principios del año 2005, se inauguró en el corazón de la finca Santa Rosa, el Centro Cultural Recreativo y Deportivo Familia Zuccardi, un lugar donde las familias que trabajan en sus viñedos pueden desarrollar actividades culturales, deportivas y sociales.

El lugar posee 300 metros cuadrados y sus salones son utilizados para clases de gimnasia, proyección de películas, actividades teatrales y coro de niños. También funciona allí una escuela nocturna de adultos y los días sábado se dictan clases de apoyo para los hijos de los empleados. El centro cuenta con cinco computadoras y una biblioteca.

Principio N°6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En los últimos 3 años, la nómina de personal empleado ha crecido significativamente. La ocupación de mano de obra femenina en todas los sectores de la empresa también se ha visto fortalecida. En el año 2002, el 16% de los empleados eran mujeres mientras que en la actualidad esa cifra creció a un 20% del total. Marcando un crecimiento del 25% y poniendo de manifiesto la igualdad de capacidades y condiciones entre hombres y mujeres.

Principio N°7. Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.

Uso racional del agua para riego. Control de pérdidas y filtraciones: Una de las características de la provincia de Mendoza es su condición de desierto, en un 96% de su territorio, y por tanto la población y los cultivos se asientan en el pequeño porcentaje restante, que conocemos como oasis productivos. De allí que sea tan importante para Bodega Familia Zuccardi, el correcto uso de la principal fuente de vida para sus cultivos: el agua.

A partir de allí, durante los años 2004 y 2005, se han efectuado capacitaciones al personal en los siguientes temas:

- Cuidado de cañerías de riego (8 participantes)
- Cuidado y mantenimiento de pozos (16 participantes)
- Manejo adecuado del riego para suelos (16 participantes)

Defensa contra heladas utilizando elementos de combustión que no afectan el medio ambiente: uno de los principales enemigos del viñedo son las heladas tardías. Las bajas temperaturas provocan daños irreversibles en los cultivos, poniendo en riesgo la cosecha y por ende la producción. Para prevenir o mitigar el efecto, se encienden calentadores o quemadores que se distribuyen en toda la extensión del viñedo, irradiando calor con el consecuente aumento de la temperatura ambiente.

Bodega Familia Zuccardi desde al año 2002, ha reconvertido progresivamente el uso de elementos combustibles en pro de la defensa del medio ambiente, pasando del fuel oil al actual uso del carbón de coque, el cual produce una combustión más limpia y libre de toxicidad. El reemplazo hasta el momento fue de un 80%, esperando para el próximo ciclo agrícola cumplir con el 100%.

Principio N°8. Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Producción de uvas orgánicas: Bodega Familia Zuccardi, comprometida por el respeto por el medio ambiente, según lo esbozado en su Misión, ha logrado desde 1999 a la fecha, contar con 360 hectáreas propias que producen uvas orgánicas, certificadas por LETIS, ente dedicado al seguimiento y control de los sistemas de producción orgánica. Se entiende con esta denominación,

a todos los productos agrícolas provenientes de un sistema de producción sustentable, mediante el uso racional de los recursos naturales y sin la utilización de productos de síntesis químicas.

Separación de residuos: en la empresa se han instalado contenedores de residuos identificados con distintos colores, para poder recibir separadamente:

- Residuos Orgánicos: escobajos, orujos y vegetación de poda, es tratada en planta de compost para su posterior utilización como fertilizante en los viñedos.
- Papeles y Cartones: son comercializados a acopiadores.
- Vidrios de roturas y descartes: son comercializados como vidrio molido a los principales proveedores de botellas.

Principio N°9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Planta de tratamiento de efluentes: siendo el agua uno de los principales recursos de la producción vitivinícola, Bodega Familia Zuccardi ha desarrollado un sistema de tratamiento de las aguas servidas en sus procesos industriales (aguas de lavados y limpieza) las cuales son tratadas químicamente para volverse a reutilizar como fuente de riego en sus fincas.

Principio N°10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

En base a uno de los principales valores (honestidad y austeridad para el manejo de los recursos propios y de la comunidad) para hacer posible su Misión, Bodega Familia Zuccardi ha venido afianzando en los últimos años, relaciones claras y transparentes con sus proveedores, basadas en la información de costos abiertos y cotizaciones al mejor costo, sin mencionar los valores ofertados por la competencia.

Comentarios sobre el Informe

Esta empresa realmente hace muchos esfuerzos para cumplir con gran parte de los principios que promueve la RSE. Por un lado podríamos considerar que esta empresa es ejemplar en desde muchos puntos de vista.

El único gran problema que tienen es la actividad a la que se dedica. El negocio de Bodega Zuccardi se centra en la venta y promoción del consumo de vino, una bebida alcohólica.

La venta y promoción de bebidas alcohólicas generan externalidades muy perjudiciales para la sociedad. El alcoholismo es un problema grave en la Argentina y que ha crecido exponencialmente en la última década.

En el informe no veo ningún esfuerzo por educar en relación al consumo responsable de este tipo de productos. Las bebidas alcohólicas en cualquier medida en la que se consuman alteran nuestro estado de conciencia. De hecho en gran parte del mundo está prohibido el consumo de bebidas alcohólicas y es visto como una droga o intoxicante más.

Que en gran parte de los países de occidente no sea así no significa que sea correcto la venta y consumo de este tipo de productos.

Algunos médicos afirman que es bueno para la salud tomar un vaso de vino diario, al mismo tiempo que muchos afirman que no tiene un sustento científico, otros dicen que el jugo de uva tiene las mismas propiedades que no es necesario fermentarlo y convertirlo en una bebida alcohólica para obtener esos beneficios, ya que fermentado y mezclado con químicos es más el daño al organismo que se genera que el efecto positivo de este.

Además hay otro problema, para tomar solo uno vaso y detenerse uno debe tener mucho autocontrol, y el peligro está justo ahí, que la mayoría de la sociedad está entrenada y educada para consumir en exceso, no para controlar sus impulsos. Entonces el consumo de este tipo de bebidas generalmente se transforma en una adicción, primero sensorial, física y después psicológica.

Cuando las personas beben alcohol, éste ingresa en el torrente sanguíneo. Desde allí, afecta el sistema nervioso central (el cerebro y la columna vertebral), que controla prácticamente todas las funciones del cuerpo. El alcohol es un depresivo. Esto significa que hace más lento el funcionamiento del sistema nervioso central. El alcohol, en realidad, bloquea algunos de los mensajes que intentan llegar al cerebro. Esto altera las percepciones, las emociones, los movimientos, la vista y el oído de una persona.

No quiero detenerme demasiado en demostrar evidencia de todo esto pero la literatura al respecto es muy abundante y en todas se puede percibir que son más los efectos perjudiciales que beneficiosos del consumo de estas bebidas. Además las consecuencias para aquellos que se vuelven adictos a este tipo de bebidas (que son la mayoría de los que la consumen) pueden ser devastadoras no solo para ellos sino para todo su entorno de relaciones y la sociedad.

Además hay que tener en cuenta que en la lista de aquellos que consumen alcohol, los jóvenes encabezan ampliamente la lista. El alcoholismo es un preocupante fenómeno que afecta a todas las clases socioeconómicas.

En una encuesta realizada por la consultora TNS Gallup a más de 1000 personas mayores de 18 años que fueron entrevistadas en todo el país, se detectó que el mayor consumo, con el 53%, se registró entre los individuos de hasta 24 años. Precisamente, en esta franja de edad se revelan cifras muy altas de consumidores "fuertes", como se denomina en el estudio a quienes suelen beber cinco o más tragos por ocasión. "Es un hábito de moda que en Europa se conoce como binge drinking, una especie de atracón con bebidas alcohólicas"

El 45% de los encuestados consideró que las personas pueden cuidarse por sí mismas, y la misma proporción opinó que es necesaria la intervención de las autoridades públicas para proteger a los individuos de los daños relacionados con el consumo de alcohol y los accidentes de tránsito. * http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=988108

Ya que el consumo de estas bebidas está muy relacionado con los excesos, el descontrol y la alienación del individuo y la sociedad me parece contradictorio desde un punto de vista el accionar de esta empresa familiar, o mejor dicho veo que todo el esfuerzo que hacen es una forma de lograr aceptación para mantener su negocio y mejorar su productividad, pero no veo expresado en el informe un plan para mudar o transformar de raíz el negocio. Me parece que la motivación no es del todo adecuada.

Por que vender vino y no jugo de uva, si indagamos las razones por la cual la gente toma vino, generalmente tiene que ver con problemas de stress, baja autoestima, depresión, etc., y generalmente el uso de estas bebidas termina agravando estos problemas, empeorando la salud del que se la consume. Este no es un problema para tomarlo a la ligera, la cantidad de jóvenes y adultos que ingresan en las guardias de los hospitales por exceso de ingesta de bebidas alcohólicas, es más que alarmante, al igual que la cantidad de muertes vinculadas a los accidentes de tránsito producidos por embriaguez (mueren más de 25 personas por día en accidentes de tránsito, de las cuáles un tercio están vinculadas con alcoholismo, la misma cantidad de chicos que mueren de hambre por día en el país)

5 - Asociación de Bancos de la Argentina (ABA)

La Asociación de Bancos de la Argentina (ABA) fue creada el 27 de mayo de 1999. Su objetivo es promover el desarrollo de la banca y servir sus intereses, contribuyendo al mismo tiempo a crear una conciencia pública sobre la necesidad de contar con un sistema financiero sólido como instrumento fundamental para el crecimiento sostenido del país.

ABA cuenta con 41 entidades adheridas (entre asociados activos y adherentes), que representan el 25% de los activos del sistema y alrededor del 37% de los depósitos del sector privado y el 37% de los préstamos al sector privado (netos de provisiones). A su vez, los bancos de ABA emplean aproximadamente a 20.500 personas.

Acciones que ha realizado para implementar el Pacto Global

- Premio ABA a la Educación: Actividad conjunta con el Ministerio de Educación de la Nación y las Academias de Letras y Educación. El objetivo es premiar los mejores trabajos que signifiquen un aporte a la solución de los problemas del área. La iniciativa se encuadra dentro del concepto de responsabilidad social empresaria, al contribuir a disminuir la exclusión y la discriminación por falta de educación.

Se realizaron dos ediciones: “La Lectura. Recurso básico para el desarrollo humano, sociocultural y económico” (2004) y “Padres y Escuela. Propuestas para integrar a los padres en la alfabetización de los niños” (2005). Para el presente año el tema propuesto es “Ideas y propuestas para la formación del docente del nivel primario”.

- Ciclo de Conferencias Regionales: Actividad destinada a la capacitación de empresas exportadoras del interior del país. El objetivo es transferir conocimiento sobre normativas y regulaciones que rigen la actividad exportadora, ayudando a corregir inhabilidades o perjuicios generados por la falta de información de las PyMEs del país. Esta actividad se realiza conjuntamente con distintos organismos del Estado y está en línea con el apoyo del sector privado a las políticas públicas respectivas.

- Código de Prácticas Bancarias: ABA participó, conjuntamente con las restantes asociaciones de bancos, en el planteo y redacción de este Código que sirve para mejorar la información y la transparencia en la relación de los bancos con los clientes y usuarios del sistema.

- Asuntos laborales: ABA participa activamente de las negociaciones salariales entabladas con el sindicato del sector y las autoridades gubernamentales.

- Principios de Ecuador: los bancos de ABA adhieren a estos principios medioambientales a través de sus casas matrices.

Resultado de las acciones descriptas

- Premio ABA a la Educación: En las dos ediciones realizadas del concurso participaron más de 640 trabajos provenientes de todo el país. La ganadora de la edición 2004 fue contratada por el Ministerio de Educación del Chubut, su provincia de origen, para impulsar la lectura en la provincia.

El trabajo ganador del año pasado correspondió al proyecto “Qué comemos” de comedor comunitario, aplicado en una escuela del Gran Bs. As., como un modo de integrar a los padres a la alfabetización de los niños.

- Ciclo de Conferencias Regionales: Se organizaron ocho encuentros por los que pasaron más de 1000 personas pertenecientes a PyMEs. Para el corriente año, está prevista la realización de ocho reuniones más en diversas localidades del interior del país. Esta iniciativa significa un apoyo a las economías regionales y consecuentemente a la calidad de vida.

- Código de Prácticas Bancarias: Se publicó un aviso publicitario y el Código en el web site del BCRA como una forma de contribuir a la divulgación del mismo. De esta actividad participaron también las restantes asociaciones de bancos.
- Asuntos laborales: Se acordaron aumentos del orden del 19% para los trabajadores bancarios.

Comentarios sobre el Informe

Las entidades bancarias representadas justamente por esta Asociación fueron denunciadas por todo lo sucedido a fines del 2001 y además de otros escándalos éticos del sector como las denuncias contra de IBM y el Banco Nación.

Casualmente esta institución fue formada justo el último año del gobierno del presidente Carlos Saúl M..., año en que también se realizaron varias reformas legales vinculadas con la regulación de la actividad probada, como por ejemplo la autorización de cultivo transgénicos en nuestras tierras (primer país de Latinoamérica en autorizar este tipo de cultivos sin previo estudio de sus posibles consecuencias)

El año 2001 culminó con la incautación de los ahorros de los argentinos a través de la instauración de lo que popularmente fue bautizado como "corralito".

Según los bancos y el ministro de economía Cavallo, esta medida fue imposible de evitar debido al retiro masivo de los depósitos que llevó a cabo una parte de los ahorristas. Lo que los bancos y Cavallo silenciaron es que en realidad durante ese año las mismas entidades financieras realizaron, con la cobertura del ministro, una intensa fuga de las reservas del sistema mediante movimientos de otras cuentas relacionadas con los bonos de la deuda, internalizando a su vez los bonos que estaban en el extranjero y falseando incluso los registros estadísticos y los balances del Banco Central.

Esta maniobra fue denunciada y demostrada por Mario Cafiero y Javier Llorenz a través de dos informes presentados al Congreso en abril y junio de 2002.

El primero fue pobremente refutado por la Asociación de Bancos Argentinos (ABA), aunque paradójicamente esta refutación mereció más espacio en los medios de comunicación que el informe mismo y que la réplica posterior de los denunciantes.

Con respecto al segundo, ABA ni siquiera atinó a una respuesta, y pese a su candente interés le cayó una casi absoluta censura de prensa.

Para documentar todo lo sucedido escribieron un libro llamado "La Argentina robada, el corralito, los bancos y el vaciamiento del sistema financiero argentino"

La retención de fondos de los pequeños y medianos ahorristas fue devastadora en cuanto a las consecuencias sociales.

Luego se comprobó que durante este año se fugaron entre 23 mil y 26 millones de dólares en la Argentina, lo cual sería casi completamente improbable de que esto sucediera sin la complicidad de las entidades bancarias y el gobierno.

En el 2001, los principales bancos internacionales advertían que Argentina con su convertibilidad se encaminaba hacia el default de su deuda. Los bancos, en connivencia con funcionarios públicos, llevaron adelante un plan para poner al resguardo sus intereses y huir preventivamente de la crisis. Con ese propósito, un pool de bancos internacionales, en cuya cabeza estaba el JP Morgan Chase & Co, sustituyeron 19 mil millones de dólares que tenía el sistema financiero argentino como reservas, ante posibles contingencias de la convertibilidad (RML – Requisitos Mínimos de Liquidez) por títulos de la deuda externa Argentina que estos bancos tenían en su poder, y sobre los que se avizoraba un seguro default. Así, fugaron los

dólares al exterior, y dejaron en los bancos argentinos títulos de escaso valor. A la par, este pool de bancos internacionales, nuevamente con el JP Morgan a la cabeza, hicieron caer un contrato que tenían con el Banco Central por 7 mil millones de dólares.

Esto dos hechos, echar manos a las reservas que trepaban a 19 mil millones de dólares y desobligarse del contrato de "pases contingentes" con el Banco Central, fueron el núcleo de una serie de actos estafatorios que estuvieron destinados a salvaguardar los intereses de un grupo de bancos internacionales encabezados por el JP Morgan y el City Bank, en desmedro de los genuinos intereses argentinos" sintetizó el ex diputado Mario Cafiero ante la revista Veintitrés.

Estas entidades bancarias , junto con el FMI y el Banco central de Norteamérica , el FED, son de las más cuestionadas éticamente en la actualidad y las que mayor implicación tienen en la crisis financiera que se desato a fines de año pasado, dejando desastrosas consecuencias en la sociedad global que estamos viviendo en todo el mundo actualmente, perdida de millones de puestos de trabajo, aumento de todo tipo de brechas sociales, caída de la producción, inversión, etc.

Las entidades bancarias tanto en la Argentina como en Norteamérica siempre estuvieron involucradas con escándalos éticos y políticos.

Por otro lado estas asociaciones no están haciendo mucho para promover los micro créditos y siguen manteniendo las tasas de interés para prestamistas de las más altas del mundo. Con lo cual considero que tienen un gran déficit en cuanto a la función social que deberían cumplir en la promoción de nuevos emprendimientos y la creación de nuevos puestos de trabajo.

Todos los especialistas señalan un fuerte déficit de políticas públicas que promuevan los microcréditos.

Actualmente solo brindan servicios mínimos y actúan como prestamistas de grandes corporaciones desatendiendo especialmente a las pymes, que hablar de los micro emprendimientos.

Como Muhammad Yunus dice en sus libros, en todos lados del mundo lo reciben como una gran personalidad, pero en muy pocos países los bancos adoptan la metodología del banco de Grameen de Bangladesh.

En nuestro país solo en Mendoza se esta replicando en una escala muy pequeña en la ciudad de Godoy Cruz . Grameen Mendoza fue fundada en el año 2000 en la parroquia de Chacras de Corias por la iniciativa de la señora Mónica Perscarmona.

Actualmente la crisis financiera internacional pone en riesgo el crecimiento de las micro finanzas en la Argentina, porque la coyuntura impacta sobre la disponibilidad de fondos en el mercado internacional para financiar micro créditos y también obliga a las entidades del sector a extremar su rigor en la selección de potenciales clientes, para evitar la emergencia de una cartera de morosos que podría poner en duda su viabilidad.

Los pocos bancos que están incursionando en micro créditos lo están haciendo como un negocio más y con tasas de interés muy lejos del sistema que Muhammad Yunus plantea en sus libros.

Por último los recientes denuncias por medicamentos truchos y manejo poco transparente de fondos en la obra social bancaria OSBA termino en una serie de escándalos y conflictos entre Juan José Zanola (secretario general de la Asociación Bancaria y titular de OSBA), Jorge Britos (Banco Macro), Mario Vicens (presidente de la Asociación de Bancos de Argentina, una de las cámaras que agrupa a los bancos privados), Carlos Heller (Credicoop) y Enrique Cristofani (Santander-Río).

Se han producido múltiples acusaciones entres estos distintos actores, mientras tanto la imagen del sector bancario sigue siendo muy pobre ante un gran sector de la sociedad.

6 - Torresolar SRL

Acciones realizadas para implementar el pacto global

Concientización del cuidado del medio ambiente natural y urbano (Principios: 1, 2, 8, 9)

Torresolar SRL, que finalizó su tercer ejercicio fiscal en Junio de 2006 avalando los principios del Pacto Global, presenta su tercer informe.

Como se dijo en las anteriores informes, ingresar al Pacto Global sirvió fundamentalmente para establecer internamente que cada vez que se tome alguna decisión, que se encare alguna idea o proyecto, se lo haga teniendo en cuenta los principios del Pacto Global, entendiendo la importancia que supone su implementación para el éxito de la Compañía y para el beneficio de la Sociedad.

Sin dejar de lado la parte comercial, se hizo más hincapié con dedicación de tiempo y esfuerzo a la preparación profesional de quienes integran la Empresa, participando en seminarios, congresos y jornadas en la temática de energías alternativas y cuidado del medio ambiente, como al lanzamiento del Portal de noticias y propuestas ecológicas www.ecoloquia.com, que ha sido concebido, armado, diseñado, y ejecutado íntegramente por quienes integramos el staff de Torresolar srl.

Este portal está en la web desde mayo 2006, y según los índices de hoy tenemos un promedio de 9.000 visitas mensuales.

En el mes de septiembre 2006 nos sumamos a la campaña internacional A limpiar el Mundo. A Limpiar el Mundo es un programa ecológico comunitario que inspira y apoya a individuos y comunidades de todo el mundo para que limpien, reparen y conserven su medio ambiente . Siendo éste su 14o año, A Limpiar el Mundo, en conjunción con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), moviliza cada año a más de 35 millones de voluntarios de más de 100 países convirtiéndola en una de las mayores campañas ecológicas del mundo de carácter comunitario.

Organizando un certamen de fotografías y dibujos infantiles ad referendum, habiendo tenido en solo 20 días que duro la convocatoria 81 fotografías participantes Los resultados están en www.ecoloquia.com y en www.torresolar.com En dicho portal también hay una sección de cultura, Arte y Letras, donde invitamos a los artistas plásticos, escritores y poetas comprometidos con el cuidado del medio ambiente natural y urbano a tener una galería con sus obras, superando hoy ya los 100 artistas participantes.

Resultado de las acciones descriptas

El resultado de las acciones descriptas es netamente favorable remitiéndonos a los registros de visitas y a la participación en la convocatoria y galerías de arte virtual.

El resultado de las acciones descriptas no tienen aún un rédito económico, ya que este dependerá de las posibilidades de lograr auspiciantes y sponsors, tema al que nos abocaremos de ahora en adelante.

En cuanto a los cursos gratuitos on-line ofrecidos el año pasado, fueron discontinuados ya que no lográbamos saber dónde y cómo se los implementaba, nos demandaban esfuerzo y tiempos adicionales sin conocimientos de resultados, debido a que no logramos implementar una metodología de seguimiento de los alumnos que tomaban estos cursos.

Comentarios sobre el informe

El informe no es muy completo, pero se demuestra un claro compromiso con los objetivos del pacto global en las actividades que realiza esta organización, mas allá de su negocio principal.

Torresolar es una empresa nueva, tiene sólo 5 años en el mercado y esta formada por un grupo de profesionales de experiencia en energías renovables y sumamente comprometido con la utilización de las mejores tecnologías disponibles para diseñar soluciones económicas y rentables de suministro de energía no convencional para uso domiciliario e industrial.

Esta organización es una consultora que brinda distintos tipos de servicios de ingeniería e integración de sistemas en energía que permiten producir energía limpia y económica, ayudando a preservar el medio ambiente, tratando de dar el ejemplo a las generaciones venideras. También comercializa paneles y celdas solares, molinos, y otros productos que sirven para generar energía de un modo no contaminante.

Como aparece en el informe esta empresa además de sus actividades de negocios mantiene un portal educativo sobre energías renovables y otros temas vinculados al cuidado del medio ambiente. El Portal se actualiza constantemente y tiene gran cantidad de información muy precisa y pertinente sobre estos temas.

Podemos ver como a diferencia de otros informes el negocio principal de la empresa no presenta externalidades ni grandes efectos negativos sobre sus clientes, la sociedad en general y el medio ambiente.

Al ser una empresa joven y al estar involucrada a través de su misión directamente en una actividad basada en tecnologías nuevas y en armonía con el ecosistema no presenta grandes dificultades para adaptarse a las necesidades del mundo actual.

Este tipo de organizaciones poseen una gran ventaja ya que no deben realizar grandes inversiones en transformar sus actividades, ni mudar su negocio, ni realizar el cambio cultural organizacional que muchas empresas ancladas en tecnologías viejas deben hacer para adaptarse y no quedar fuera del mercado.

Esto le permite utilizar parte de sus utilidades para invertir en otros proyectos educativos vinculados a su actividad, y en investigación de nuevas tecnologías.

Por ejemplo tienen organizado varios Masters, en Auditoría, Gestión Medioambiental y Calidad de la empresa, homologados por la Asociación Española de Enseñanza Técnico Profesional, la Asociación Española de Formación On Line, la Asociación Nacional de Centros de Educación a Distancia, y por el Chambert Trust.

Además ofrecen una amplia variedad de cursos para técnicos y auditores: Tratamiento de Aguas y Contaminación de Suelos y Aguas Subterráneas, Sistemas de Gestión Ambiental (ISO 9001 - 14.001 y Reglamento EMAS), Economía del Medio Ambiente, etc.

También tienen un blog para información de todas estas actividades con la posibilidad de hacer capacitación on line. <http://medioambienteonline.blogspot.com/>.

Como vemos todas las actividades se entrelazan y tienen sinergia una con otra dándole consistencia al negocio.

Al menos parcialmente por lo que se expresa en el informe y lo que pude investigar esta empresa es un modelo ejemplar de negocio fuertemente comprometido con el cuidado ambiental y con los valores de la Responsabilidad Social Empresarial mencionados en el desarrollo teórico.

7 - Fundación de Organización Comunitaria (FOC)

Programa Adolescentes y Jóvenes de inclusión socio Educativa: Desafío

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados

Principio N°1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

Principio N°6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

Acciones realizadas para implementar el Pacto Global

Desde el año 2003, la institución está implementando el Programa de Adolescencia y Juventud cuya iniciativa principal se denomina **DESAFIO**.

Se trata de una propuesta de formación integral para adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad social que inicialmente fue implementado por la Fundación de Organización Comunitaria con el apoyo de la Fundación Kellogg y la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, en el distrito de Lomas de Zamora, Buenos Aires, República Argentina.

Su estrategia está sustentada en la creación de un **sistema de inclusión social** basado en el *modelo de alianzas estratégicas intersectoriales. (Estado-Sociedad Civil- Empresas)*.

A través de este programa, cerca de 4500 jóvenes recibieron Formación práctica –en tres años de implementación– para el trabajo en aquellas Escuelas oficiales de las que habían quedado excluidos.

Las acciones implementadas en el distrito de Lomas de Zamora fueron tomadas por la Dirección General de Cultura y Educación de Bs As y por UNICEF de Argentina para ser replicadas en 7 distritos de la zona sur del Conurbano Bonaerense.

El gobierno de la provincia ha incluido al proyecto DESAFIO dentro de su política educativa, tal como se observa en los postulados del “Plan Mayo”, puesto en conocimiento pública durante la Semana de Mayo de 2005 (18-25/05/05).

De esta manera, a partir de 2005, las líneas de acción y trabajo contempladas en DESAFIO alcanzan a 2500 adolescentes y jóvenes en 7 distritos.

A partir de los logros alcanzados en la implementación de programas sociales distintos organismos públicos solicitaron nuestra participación para desarrollar trabajos en conjunto.

En 2005 se llevó adelante la implementación del **Programa “Todos a Estudiar”** –experiencia de co-diseño y co-gestión junto al Ministerio de Educación de la Nación y la Fundación SES- en todo el ámbito del país, continuando con el trabajo iniciado durante 2004.

El Programa alcanza a 27.615 niños entre los 13 y 18 años, y a 902 escuelas de todo el país.

Seguimos trabajando con empresas socialmente responsables con la misión de incidir en la agenda pública sosteniendo la importancia del trabajo en conjunto con las Organizaciones de la sociedad civil y el Estado pensando la construcción estratégica de puentes que nos vinculen.

Resultado de las acciones descriptas

- 2515 adolescentes y jóvenes convocados y participando de espacios de formación, aprendizaje y capacitación en el marco de DESAFIO.

- 30 EGB y 21 Escuelas Medias y Técnicas articuladas con OSC barriales pertenecientes a los 7 distritos están participando del programa.
- 83 cursos de formación profesional en 7 distritos del conurbano bonaerense desarrollado durante el 2005
- 125 docentes de capacitados y sensibilizados como líderes educativos para la transformación social.
- 120 organizaciones pertenecientes a RE.CO.SUR trabajaron en la difusión e hicieron posible la viabilidad del programa en los distritos.
- 189 Jóvenes realizaron cursos de especialización profesional en ámbitos educativos desarrollados por empresas
- 250 jóvenes se incorporaron al programa de pasantías laborales.
- 255 adolescentes y jóvenes participaron de prácticas laborales.

Se articularon acciones con diferentes actores gubernamentales y empresariales:

1. • Fundación Arcor – Fortalecimiento de la Red de Jóvenes "Unidos".
2. • Secretaria de prevención de las Adicciones de la prov. de Bs. As.- Derivación, asistencia y contención de adolescentes y jóvenes.
3. • Secretaría de Deporte de la Nación – Becas para Promotores Deportivos
4. • Ministerio de Desarrollo Social de la Nación - A través de un centro descentralizado Manos a la Obra
5. • Dirección Nacional de Juventud – Financiamiento de proyectos vinculados a la temática culturales
6. • Dirección de Educación Artística de la prov. De Bs. As. – Asistencia técnica
7. • Universidad de Lanús – Asistencia Técnica
8. • Ministerio de Desarrollo Humano y Familia de la prov. de Bs. As – Becas alimentarias
9. • Ministerio de Educación de la Nación – Becas programa "Todos a Estudiar".

Comentarios sobre el informe

La FOC es una organización social de alcance nacional que despliega distintos programas de desarrollo social y acciones de asistencia técnica a otras instituciones y gobiernos en diversas provincias Argentinas.

Actualmente más de 6500 adolescentes y jóvenes volvieron a la escuela por medio del programa Desafío.

De esta manera esta organización esta promoviendo la inclusión socio educativa de adolescentes y jóvenes en situación de pobreza , logrando que los jóvenes puedan completar sus estudios (EGB o Polimodal), aprendan un oficio y se inserten en el mundo del trabajo a través de pasantías rentadas en empresas o emprendimientos productivos propios.

Para lograr sus objetivos la organización apunta a la construcción de alianzas con actores significativos de la esfera pública (gubernamental, académica) y privada (cámaras empresarios, empresas, sindicatos), la promoción y participación en redes de cooperación, la generación y sistematización de conocimientos sobre la base de su experiencia con estrategias que buscan incidir en las políticas públicas, especialmente las sociales.

Esta organización es un claro ejemplo de cómo se pueden articular los distintos sectores para ayudar al desarrollo social.

La FOC trabaja en la zona sur del conurbano de la provincia de Buenos Aires en 10 distritos que en conjunto alcanzan 4 millones de habitantes. Esta zona es una de las más pobres y con peores índices sociales de la provincia.

La peor parte de la situación social la atraviesan los niños, adolescentes y jóvenes. El 60% de los menores de 24 años es pobre (Aproximadamente 1.900.000) y El 54 % de los jóvenes cree que las adicciones son el principal problema que afrontan.

El principal problema es que estos jóvenes al estar fuera del circuito escolar son más propensos a las adicciones y a la desprotección de todo tipo. Para eso esta fundación busca dar facilidades para que los chicos puedan retomar sus estudios y tener contención.

Por ejemplo se han realizado investigaciones que una de las causas de deserción se debe a que los chicos necesitan espacio para hacer sus deberes, y como la mayoría de los chicos que viven en este tipo de zonas marginales viven en viviendas muy precarias, con poco espacio, generalmente se encuentran en situación de hacinamiento de tal manera que les resulta imposible hacer sus deberes en casa.

Además la FOC realiza otro tipo de actividades sociales, como la publicación de libros y el desarrollo de "laboratorios" o "incubadoras" de experiencias sociales junto con Universidades Nacionales.

Trabaja en forma conjunta en un proceso de reconstrucción minuciosa de la rica experiencia pasada y presente a fin de contar con un "corpus" conceptual y metodológico (investigación - sistematización) orientado a la posible transferencia a diversos actores del campo social y especialmente a incidir en el diseño e implementación de políticas públicas.

Esta fundación tiene su raíz en los primeros años de los 80 antes del retorno a la democracia en nuestro País. Empezó informalmente con el esfuerzo de un grupo de madres, hoy lleva más de 24 años trabajando en la zona en la construcción de organización comunitaria y formando líderes sociales, logrando impacto en políticas públicas.

Los resultados que logró esta organización en la zona son muy positivos, jóvenes que logran una formación profesional, micro emprendimientos que funcionan de manera autónoma generando nuevas fuentes de trabajo, niños que acceden a comedores y centros de asistencia médica en forma gratuita, adolescentes trabajando en red en proyectos simultáneos, formación de un cuerpo docente especializados en nuevas estrategias educativas adecuadas a las necesidades de estas zonas, etc.

Como vemos esta organización es ejemplar desde varios ángulos, trabaja sobre una de las zonas más afectadas por la pobreza logrando reconstruir el tejido social, brindando apoyo de todo tipo para lograr inclusión social, ayudando a los jóvenes a terminar sus estudios y luego insertarse laboralmente y dando facilidades para que se generen nuevos emprendimientos.

No encuentro puntos débiles en el informe, la FOC es una organización comprometida con la igualdad de oportunidades, con la equidad y la inclusión social, pero no sólo desde su declaración de valores, misión y visión, sino desde acciones concretas para transformar la realidad afectando positivamente el entorno en ese sentido.

8 - Fundación para el Desarrollo

Principio(s) del Pacto Global :

- 7- Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales
- 8- Promover mayor responsabilidad medioambiental
- 9- Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo

Principio 9: "... fortalecimiento del desarrollo sostenible, aumentando el saber científico mediante el intercambio de conocimientos científicos y tecnológicos..."

Principio 10: "El mejor modo de tratar las cuestiones ambientales es con la participación de todos los ciudadanos interesados, en el nivel que corresponda..."

Acciones realizadas para implementar el Pacto Global

La Fundación para el Desarrollo considera al Medio Ambiente como un tema de primordial importancia para la vida del hombre.

Desde nuestro lugar, Institución dedicada a la educación, impulsamos acciones que promueven el conocimiento científico y tecnológico sobre el medio ambiente; la concientización de la responsabilidad en la protección del mismo y la adquisición creciente de un compromiso en la protección y cuidado del Medio ambiente de todos los actores sociales, cada uno desde su lugar.

En este sentido la Fundación ha organizado, conjuntamente con el Superior Gobierno de la Prov. de Tucumán, el Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación y la Univ. Tecnológica Nacional la 1° BIENAL ARGENTINA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE.

Esta se llevo a cabo en los predios que la Fundación los días 15, 16 y 17 de Septiembre de 2005. Las exposiciones estuvieron a cargo de expertos en los diferentes temas pertenecientes a distintas Instituciones de nuestra sociedad (Estado, Empresas Privadas, Productores Independientes, INTA, EEAOC, Defensoría del Pueblo, UNT, ONG's, Fundaciones, etc).

Alguno de los temas desarrollados en esta 1° Biental fueron:

Comercio y Medio Ambiente:

- Situación Ambiental de la Provincia de Tucumán
- Medio Ambiente y Análisis Económico del Derecho
- Políticas Ambientales y Perspectivas Comerciales
- Ingenio La Florida, un Caso Concreto de Producción Limpia
- Gestión Ambiental Encarada por Arcor SAIC en su Planta de La Reducción, Lules
- Minera Alumbra en la Comunidad: Una Empresa Comprometida con el Desarrollo Sostenible

Hidroarsenicismo Crónico Endémico:

- Estrategias de Tratamiento del Problema y Promoción Humana y Comunitaria
- Modelo Tecnológico para el Mejoramiento de la Calidad del Agua para Bebida Humana
- Aspectos Clínicos del Hidroarsenicismo Crónico Endémico (HACRE)
- Problemas de Hidroarsenicismo - Alternativas de Solución

Agua y Ambiente

- Aspectos Hidrológicos de la Cuenca Superior del Río Salí
- Treinta y Tres Años de Trayectoria Ambiental y Aportes de la Facultad Regional Tucumán

- Modelos del Envejecimiento por Colmatación y Eutrofización del Embalse Frontal de Termas de Río Hondo
- Principios Rectores de la Política Hídrica en la República Argentina
- Los Ríos de la Pcia. de Tucumán. Dinámica Natural y Factores Antrópicos
- Estabilización Aeróbica de Efluentes Industriales Líquidos

Energía y Ambiente

- El Amparo Ambiental - Tratamiento de Casos
- Campos electromagnéticos - Efectos sobre la salud
- Campos electromagnéticos - Efectos sobre la salud
- Química Ambiental y PCBs - Aspectos Sanitarios
- Plan de Eliminación de PCB
- Método de Declorinación de Aceites con PCB

Quema de Caña de Azúcar

- Normativa Aplicable a la Quema de Caña de Azúcar en Tucumán
- Recomendaciones para un Manejo Sostenible de Cañaverales
- Posición de los Productores Privados
- La Defensoría del Pueblo en la Acción de Legitimación

Plan de Producción Limpia

- Marco Legal Ambiental
- Estado de Avance de las Acciones Previstas por el Plan de Producción Limpia en la Provincia de Tucumán.

Resultado de las acciones descriptas

Los resultados de esta 1° Bienal fueron:

- la Fundación se comprometió en organizar y llevar a cabo un seminario mensual donde se traten aquellos temas que se plantearon como mas urgentes y de interés en nuestra región.

Así se llevo a cabo un seminario en Octubre sobre "Quema de Caña y Residuos Sólidos"; un seminario en Noviembre sobre "Deforestación y Reforestación" y un seminario en Diciembre sobre "Eco economía".

- esto llevo a que los diferentes sectores sociales realizaran un análisis critico de la problemática en nuestra región y se plantearan alternativas de resolución conjuntas.
- compromiso del gobierno y el sector privado en trabajar conjuntamente en la resolución de problemas puntuales que aquejan a la provincia.

Comentarios sobre el Informe

La Fundación para el desarrollo ubicada en la provincia de Tucumán impulsa el proyecto CAE. La formación del CAE responden a una iniciativa de las empresas Compañía Azucarera Los Balcanes, Ingenio La Florida, Konavle SA (Ingenio Aguilares), Covemat SRL (Petrolera de 2º grado), quienes conformaron esta fundación al solo efecto de trasladar al terreno de la educación superior la trayectoria que el holding viene desarrollando en materia de responsabilidad social empresaria. Se trata de un nuevo concepto de responsabilidad del empresariado para con la sociedad como instrumento del desarrollo económico y bienestar general de la comunidad a la que pertenece.

Se trata de un acuerdo voluntario para que el sector privado se comprometa más con las acciones de responsabilidad social empresaria con el fin de salvaguardar un crecimiento

económico duradero en el contexto de la globalización, mediante la promoción de un conjunto de valores universales que son considerados fundamentales para satisfacer las necesidades de la población mundial. Cada empresa elaborará dentro de los próximos 3 meses un proyecto individual para la implementación del plan que incluya detalles de las acciones de mejora y su cronograma de ejecución.

En este informe de la Fundación se puede ver un claro énfasis en la promoción de la educación de los distintos sectores.

Sin embargo las empresas que forman esta fundación se desenvuelven en mercados que producen y comercializan productos altamente contaminantes.

Covemat S.R.L., tiene 27 años en el mercado , su actividad inicial es la comercialización de metales y servicio de fletes. Con el transcurso del tiempo, la Empresa amplió sus rubros, incursionando en la compra-venta de azúcares, alcoholes, combustibles y lubricantes líquidos.

La Compañía Azucarera Los Balcanes y Konavle S.A. fueron declarada por la secretaría de ambiente de la provincia de Tucumán como una de las 22 empresas mas contaminantes de la provincia.

La Secretaría de Ambiente de la Nación y el gobierno de la provincia de Tucumán, firmaron el 16 de diciembre un acuerdo con estas 22 empresas tucumanas para que implementen procesos de reconversión industrial. El principal objetivo de este acuerdo es reducir significativamente la contaminación de la Cuenca Salí – Dulce, conforme a la incorporación de buenas prácticas y mejores tecnologías. Para ello las empresas se comprometerán a realizar un proceso de tratamiento de efluentes, mejoras tecnológicas, el consumo de agua, reciclado y reutilización de la corriente de residuos, optimización de materias primas y materiales así como eficiencia energética con la intención de eliminar los impactos negativos que producen en el ambiente las actividades de estas empresas. (<http://www.ambiente.gov.ar/?idarticulo=4157>)

La educación en cuanto a cuidado del medio ambiente y uso responsable de la tecnología no debería ser una actividad que este financiada y administrada justamente por las empresas que han contaminado el medio ambiente en forma irresponsable durante décadas. Quizás resulte fuerte la analogía pero es como si los militares que participaron en los gobiernos de facto crearan una fundación dedicada a promover los derechos humanos y la democracia, sería escandaloso. Sin embargo en estos ámbitos el público en general no esta informado sobre estos eventos. Solo ven una parte de la realidad.

Este tipo de contradicciones fuertes son muy peligrosas, hay muchos profesionales o supuestos expertos de estos temas dedicados al “negacionismo” que sostienen cosas tal como que el calentamiento global no es una realidad, o que determinadas actividades no son tan contaminantes, etc.

Generalmente este tipo de pseudo científicos se asocian a este tipo de fundaciones, sosteniendo mentiras y engaños con supuestos estudios científicos que tienen muy poca validez científico dada la superficialidad y su escasa seriedad metodológica en la investigación de estos temas , que generalmente son más un discurso para convencer a un público ignorante del tema en cuestión y permitir instalar la duda sobre hechos concretos.

Mientras tanto las empresas para las que trabajan siguen con sus actividades , salvo escasas excepciones en las que se comprueba la falsedad de esos informes y la justicia falla en contra de estas empresas, pero generalmente el lobby es tan fuerte que esto rara vez sucede o a lo sumo la justicia lo único que hace es poner una multa ridícula en comparación a los daños que producen estas empresas y a las altas tasas de ganancias que generalmente obtienen.

La motivación de trasfondo de estas empresas pareciera ser que tienen mas que ver con salvaguardar su crecimiento económico y utilizar estas iniciativas para garantizar su continuidad, que con un serio compromiso con la sociedad y el cuidado medioambiental.

Este informe tiene dos años , si realmente estas empresas llevaron a la práctica lo que promueven en esta fundación actualmente no deberían tener que ser obligadas por la secretaria nacional de medio ambiente a realizar transformaciones concretas para no contaminar en el 2010.

9 - Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa

Acciones que ha realizado la empresa para implementar el Pacto Global

La Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa (ACDE) es una organización sin fines de lucro dedicada a ayudar a los dirigentes de empresa a vivir de manera coherente su vocación emprendedora y sus creencias y valores.

Desde su fundación en 1952:

- Colabora con el dirigente de empresa en el desarrollo de culturas empresarias basadas en el respeto, la participación y la promoción de las personas, y en la empresa como comunidad de personas orientadas al bien común
- Promueve la difusión y la aplicación de la Doctrina Social de la Iglesia en la sociedad, particularmente en lo referido al accionar empresario; poniendo énfasis en la cultura de la verdad y el bien común como valores sustentables de su identidad, y que comprenden la totalidad de los principios enunciados en el Pacto Global.

A los efectos de contribuir a la implementación efectiva de los valores y principios que sostiene, desarrolla las siguientes actividades y servicios:

Desarrollo del pensamiento para la gestión responsable

ACDE ha desarrollado su pensamiento sobre la Responsabilidad Empresaria (RSE), con base en la Doctrina Social de la Iglesia, fortaleciendo los conceptos de aplicación de valores y principios éticos a las prácticas organizacionales de la empresa con una visión integradora y de equilibrio entre todos los sectores de interés de la empresa (Personal, Clientes, Accionistas, Medio Ambiente, Estado, Proveedores, Competidores, Sociedad en General y Directores). Distintos temas relacionados con la RSE son tratados en Comisiones que se forman por inquietud y a requerimiento de grupos de socios de ACDE. Durante el 2004 / 2005, han funcionado las Comisiones de:

- "Transformación de la Cultura Empresaria" que trató aspectos específicos relacionados con la responsabilidad social del empresario y de la empresa y que, en el 2005, emitió la versión final de la guía para el diagnóstico de la empresa con respecto a la implementación de conceptos de RSE. Una síntesis de dicha guía se constituyó en la base de evaluación para las empresas que participaron en el premio ACDE 2004 y lo será para aquellas que participen en el premio ACDE – Enrique Shaw 2006.
- "Visión 2010" que trató distintos aspectos y perspectivas para el desarrollo de una visión pragmática de un país sustentado en valores, plasmado en un documento que se constituyó en la base de la temática y las conclusiones del "8vo. Encuentro anual de ACDE" y la presentación en el Palacio Legislativo del Proyecto de País.

Difusión del pensamiento

- Eventos organizados por ACDE. ACDE desarrolla regularmente distintos tipos de actividades que incluyen: Encuentro anual; Foros almuerzos, con periodicidad mensual y que incluyen expositores de primer nivel, sobre temas de Responsabilidad Social y de actualidad empresarial; Desayunos de trabajo (Formación y Actualización Profesional) también con una periodicidad mensual y con expositores, orientados a la información sobre temas de actualidad, y a la difusión de los valores y principios de la Doctrina Social de la Iglesia, After Jobs: con periodicidad mensual, para los jóvenes, en el marco de una temática en particular que en el 2005 fue la Responsabilidad Social Empresaria.

Adicionalmente se desarrollan Actividades especiales que en el 2005 también estuvieron orientadas a la responsabilidad social del empresario y de la empresa: mensaje del Papa Juan

Pablo II a los empresarios y presentación del Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia desarrollado por el Pontificio Consejo Justicia y Paz.

- Boletines

Difusión de Boletines electrónicos (mensuales) e impresos (bimestrales), para todos los socios de ACDE, con resúmenes de actividades, novedades de la Asociación y temas afines a la problemática del dirigente de empresa.

- Mailings

Comunicación electrónica dirigida a socios y vinculados de la asociación sobre las actividades anteriormente mencionados, envío de documentos que elabora la asociación y notas o artículos que puedan ser de interés para el empresario.

- Piezas Postales

A partir del trabajo que hemos iniciado de difusión del compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, se envió un ejemplar del mismo a cada uno de nuestro socios.

- Página Web

Contiene información institucional de la asociación, como también artículos y desgrabaciones de los principales eventos desarrollados por la Asociación, y documentos de ACDE. Se comenzó la compilación de todo el material relacionado con la RSE contenido en la Revista Empresa desde 1964 en adelante, a los efectos de incluirlo durante 2006 en la Página, hoy en proceso de rediseño. Ingresos totales 2005: 55.649.

- Revista Empresa

Difusora permanente del pensamiento de ACDE desde hace 40 años, con una tirada de 1400 ejemplares y emisión bimestral, se envió por correo con esa periodicidad a todos los socios de ACDE y suscriptores de la revista y se utilizó como soporte de material en todos los eventos organizados por la Asociación y en aquellos en los cuales participó como auspiciante.

En el 2005, se emitió el número especial 40 aniversario a través del cual quisimos reflejar un resumen de los últimos 40 años de la Argentina y del pensamiento de nuestra Asociación a lo largo de ese período, como también una visión de esperanza para el futuro de nuestro país.

- Participación activa de socios de ACDE en eventos de instituciones académicas y del tercer sector

ACDE participó como auspiciante y conferencista en los siguientes eventos:

- “La Responsabilidad Social de la Empresa”, organizado por la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Salvador y la Universidad de Deusto (España), el 27 de julio de 2005

- III Forum de Ética y Economía organizado por la Federación Argentina de Escuelas de Ética y Economía, que se desarrolló entre el 29 y el 31 de agosto de 2005

- Presentación del Proyecto de País en el Palacio del Congreso junto a CIPPEC, realizado el 17 de noviembre de 2005.

- Presentaciones especiales en ámbitos académicos

- Presentación Institucional de ACDE y de su Programa Empresa y Valores para los alumnos del Master de la Universidad Católica Argentina (MBA-UCA 2006) para el Módulo “Empresa y Comunidad, durante la jornada académica del 19 de noviembre de 2005.

- Mensajes / Comunicados y Publicaciones

Impacto en los Medios de Difusión - Distribución de notas por medios- Año 2005. Se obtuvieron 216 repercusiones: 81 en medios gráficos, 30 en programas de radio, 15 en programas de televisión y 90 en medios electrónicos. Fuente: IDENTIA PR

- Material de soporte para la difusión

Se han preparado folletos y material de soporte para los diversos temas en los que trabaja la Asociación (Programa de Dirigencia Empresarial, Programa Empresa y Valores, Premio ACDE,

Programa Desafío Joven, Programa de Consejeros, Revista Empresa), algunos de estos temas ya fueron descriptos, el resto será detallado a continuación. También se ha realizado un impreso con la "Propuesta de ética empresarial" documento elaborado por ACDE.

Capacitación del empresario

- Programa de Dirigencia Empresarial (PRODIEM).

Es un programa de formación y reflexión sobre temas inherentes a las responsabilidades de los dirigentes de empresas en aspectos que hacen a su persona (familia, relaciones en la empresa, decisiones con proveedores, clientes, sociedad). Es un programa que rescata y refuerza los temas referidos a valores, a la ética y a la implementación de los conceptos en el día a día de la vida empresarial. El PRODIEM se realiza anualmente y lanzó su primera edición en el año 2004 está dirigido a los primeros niveles directivos de empresas nacionales e internacionales y dueños de empresas.

- Programa de Consejeros.

El programa consiste en un intercambio de experiencias y perspectivas, asistencia y seguimiento del desarrollo profesional y personal de un joven por un consejero a lo largo de un lapso pautado, sobre temas de actualidad, tanto a nivel profesional como personal y/o familiar.

Desarrollo de emprendedores

- Desafío Joven: Es un programa que tiene por objetivo fomentar en los jóvenes el espíritu emprendedor y guiarlos en el proceso de transformar su idea en un Plan de Negocios. Se trata de un trabajo de mentoría, en el cual Consejeros capacitados brindan a dichos jóvenes su experiencia en negocios. Este programa que comenzó en el año 2001 tiene una periodicidad anual y participan alrededor de 600 jóvenes en cada edición.

- Buenos Aires Emprende: Es un programa del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en el que ACDE aplicó, en el año 2005, para canalizar proyectos emprendedores y de MIPYMES, con el objetivo de acceder a una línea de crédito de fomento para iniciar o potenciar planes de negocio.

Diagnóstico de la empresa

- Programa Empresa y Valores

ACDE desarrolló el Programa "Empresa y Valores" para contribuir al análisis de la coherencia entre los valores que sostiene la empresa y la aplicación de los mismos en sus prácticas organizacionales, a través de una reflexión asistida para el número uno y su equipo más allegado.

Esta reflexión, asistida por un facilitador de ACDE y con el soporte de un cuestionario especialmente desarrollado, propicia la visión integradora y de equilibrio en la aplicación de la ética y los valores entre todas las dimensiones de la empresa (Personal, Clientes, Accionistas, Medio Ambiente, Estado, Proveedores, Competidores, Sociedad en General y Directores). Esta forma de ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial, desarrolla una nueva trama de relaciones internas y externas que hacen a la empresa sostenible y sustentable en el tiempo. A partir de octubre de 2005, ACDE ha puesto este programa a disposición de las empresas interesadas.

- Premio ACDE "Hacia una empresa humana, productiva y socialmente responsable" El Premio ACDE fue instituido en 1989 con el propósito de reconocer a las empresas que se esfuerzan cotidianamente para lograr la coherencia entre sus prácticas organizacionales y sus valores, a través de una gestión plenamente humana, altamente productiva y socialmente responsable. ACDE entiende que aplicar valores que respeten la dignidad del hombre y favorezcan al bien común ayuda a generar un efecto positivo en la comunidad empresarial.

El Premio se entrega cada dos años, la última edición se realizó en el año 2004 y se otorgó a las categorías de empresa Grande, Mediana y Pequeña. Durante 2005 se trabajó para la edición 2006 y se lo re-nombró como "Premio ACDE - Enrique Shaw"(Primer presidente y miembro fundador de ACDE).

Relaciones con Uniapac y la Federación a nivel nacional:

ACDE es miembro de la asociación internacional UNIAPAC (Unión Internacional de Empresarios Cristianos) con Sede en Bruselas, Bélgica, que agrupa a asociaciones de empresarios cristianos de todo el mundo, principalmente de Latinoamérica y Europa. Cada cuatro años se realiza un Congreso Mundial y tiene por objetivo reunir a los miembros de Uniapac para debatir temas relacionados con las necesidades del dirigente cristiano frente a las condiciones personales y las características del mundo de los negocios, buscando llevar a la práctica la Doctrina Social de la Iglesia en el día a día del accionar de dirigente. El último Congreso se realizó en el año 2002 con sede en Buenos Aires, Argentina y ACDE estuvo a cargo de su organización.

Asimismo, con el objetivo de integrar e interactuar con las distintas ACDEs que fueron naciendo y creciendo en el país, como así también de alentar al desarrollo futuro en otras localidades o regiones, el 24 de marzo de 1994 se constituyó la Federación de Asociaciones Cristianas de Dirigentes de Empresa. La Federación tiene como objetivo principal: Nuclear a las ACDEs de Argentina promoviendo y facilitando intercambios entre ellas; y estudiar, difundir y profundizar en la actividad económica y social los principios de la Doctrina Social de la Iglesia.

Resultados de las acciones descriptas

Sociedad en General

- Los eventos de ACDE, donde se promueve la participación de sus socios, personas vinculadas a los socios y a la organización y la sociedad en general, han contado con una numerosa concurrencia durante el año 2006:
- 8vo. Encuentro anual: 391 participantes
- Foros almuerzos: 607 asistentes
- Desayunos de Trabajo: 494 asistentes
- Actividades del Grupo Joven: 495 asistentes
- Otras actividades:
 - Presentación del Proyecto de País en el Palacio Legislativo, junto a CIPPEC.
 - Presentación de Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia.
- Página Web: 55.649 ingresos
- Difusión de experiencias y programas de empresas socialmente responsables, donde nuestros socios son dirigentes: Tecpetrol en el evento de la Universidad del Salvador; Unilever y otros en el evento de After Jobs organizado por ACDE que tuvo lugar en la Universidad Católica.
- En nuestras actividades internas, excluyendo la concurrencia a eventos, actuaron 428 socios en calidad de voluntarios para diversos Programas y Actividades.

Empresas

- El Programa Empresa y Valores, a partir de su lanzamiento en octubre de 2005, fue implementado como prueba piloto en 2 empresas pertenecientes a un mismo grupo económico y en forma rentada en 1 empresa nacional. En ambos casos, el grupo ejecutivo de primer nivel, solicitó la continuidad del programa durante 2006, para su difusión en distintos niveles de las empresas.
- Premio ACDE, en 2004 participaron 23 empresas, de las cuales se seleccionaron a las tres ganadoras: Empresa Grande – El Tejar S.A.A.C. ; Empresa Mediana – Bedson S.A.; Empresa

pequeña – Albremática S.A. También se entregó una mención especial a Metrogas S.A. por su gestión. Actualmente se está trabajando en la edición 2006 de este premio.

Empresarios

- Las acciones de difusión incluidas anteriormente en “Sociedad en General”, alcanzan sin duda a nuestros empresarios socios y los vinculados.
- Adicionalmente, señalaremos a continuación otras actividades desarrolladas, dirigidas específicamente a los empresarios.
- Boletines: se enviaron 10 boletines electrónicos y 6 impresos en el año.
- Revista Empresa: se enviaron 5 números en el año, además del número del 40 aniversario.
- Capacitación del Empresario y Dirigentes de primer nivel con el Programa Prodiem de ACDE: 16 en el 2004 y 29 en 2005.
- Participantes en el Programa de Consejeros, durante el año participaron 90 personas, conformando 45 duplas de socios seniors y socios jóvenes.

Emprendedores

- Programa Desafío Joven: en el 2004 se inscribieron 605 jóvenes, y 168 entregaron su plan de negocios. Para el año 2005 se realizaron talleres para ayudar en la tarea de discernimiento a los jóvenes inscriptos. Se inscribieron 701, y 162 entregaron su plan de negocios.
- Programa Buenos Aires Emprende: el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires aprobó el apoyo a una empresa. ACDE realizará la tutoría y el seguimiento de ese proyecto.

10 - El Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible

Acciones que se han realizado para implementar el Pacto Global

El Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), es una organización empresaria multisectorial que nuclea a 40 empresas en Argentina líderes en su actividad (www.ceads.org.ar/empresasmiembro.htm), de diferentes sectores de la economía y unidas por un compromiso en común: el Desarrollo Sostenible.

Fundado en el año 1992, es el capítulo local del WBCSD (Consejo Empresario Mundial para el Desarrollo Sostenible) formando parte de una "Red Global" de 55 Consejos Empresarios para el Desarrollo Sostenible.

Es la misión de CEADS promover el Desarrollo Sostenible a través del ejemplo, convencidos que las empresas, además de productoras de bienes y servicios, son actores sociales fundamentales para el logro de un equilibrio entre el crecimiento económico, el balance ambiental y el desarrollo social.

Objetivos estratégicos de CEADS:

- Proveer Liderazgo.
- Estimular la iniciativa privada.
- Promover buenas prácticas y estándares internacionales.
- Difundir las acciones de las empresas.
- Participar en el desarrollo de políticas públicas.

1) El grupo de Responsabilidad Social Empresaria del CEADS está integrado por los responsables de las empresas en las áreas de: Comunicación, Relaciones Institucionales, Marketing, Recursos Humanos, Fundaciones o los responsables directos en materia de Acción Social y Comunitaria.

- El grupo elaboró el documento "Responsabilidad Social Empresaria. Un aporte local empresario para el desarrollo sostenible". Este documento presenta una definición compartida por los profesionales que día a día, encaran tareas relacionadas con el aspecto social, comunitario y ambiental desde las empresas donde se desempeñan, cuya diversidad y diferencias en sus actividades y sectores, como orígenes y culturas es lo que enriquece este modesto trabajo.

- Junto con el WBCSD, continuamos con el Programa "Condiciones de Vida Sostenibles" que intenta llevar a la práctica el rol de las empresas en la "Base de la Pirámide", exponiendo casos de empresas miembro que demuestran que el enfoque es factible en nuestro país.

- Considerando el desafío que implica para las organizaciones demostrar un desempeño económico, ambiental y social positivo, CEADS conformó un Task Group "Reporting" el cual acaba de elaborar su primer documento "Informes de Sostenibilidad. Sugerencias para su elaboración". El documento pone a disposición de las empresas "sugerencias" prácticas, de contenido, formato y criterios para su elaboración, teniendo siempre en cuenta la libertad de elección que las empresas deben tener al momento de adoptar herramientas y metodologías existentes. Para la confección del documento se analizó el estado del arte y las tendencias globales, las fortalezas y debilidades de más de 60 informes de empresas de diferentes países, y su aplicabilidad en la realidad Argentina.

2) El Comité Ambiental y Legal está compuesto por los responsables del tema en sus empresas. Tiene un perfil interdisciplinario, predominando en su origen ingenieros en higiene, seguridad y ambiente. Aunque en la actualidad, debido al crecimiento del CEADS y lo heterogéneo de las empresas que lo conforman, se han ido integrando al grupo desde abogados hasta profesionales de ciencias económicas.

En las reuniones del comité, entre otros temas, se analizan técnica e industrialmente las normas legales vigentes y a ser sancionadas, relacionadas con temas ambientales:

- Políticas públicas.
- Marco normativo ambiental.
- Ecoeficiencia.
- Sistemas de Gestión.
- Producción Limpia y Consumo Sustentable.
- Tecnologías, entre otros.

Con motivo de las leyes sancionadas en materia ambiental y desarrollo sostenible, el Consejo, a través de sus grupos de trabajo, ha colaborado activamente con las distintas autoridades de aplicación en los procesos de reglamentación. Asimismo, es convocado en carácter de asesor honorario y referentes en la materia por diferentes Comisiones de la Cámara de Diputados y Senadores de la Nación, aportando la capacidad técnica y la visión del sector privado.

3) El objetivo del Grupo de Escenarios y del ejercicio de planificación de escenarios que realiza, es considerar las estrategias organizacionales frente a escenarios externos, y así poder evaluar fortalezas y oportunidades para la toma de decisiones. De esta manera, se desarrollaron una serie de escenarios para Argentina que describieron, con consistencia interna, los posibles futuros en materia de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y sus posibles alternativas de mitigación. El análisis de los posibles desarrollos futuros del país y sus efectos en las emisiones de GEI, constituye una valiosa herramienta para la investigación y el diagnóstico, para la formulación y selección de políticas de mitigación y un auxiliar para la definición de posiciones, el establecimiento de principios y la formulación de propuestas fundamentadas en estudios con sustento técnico.

En el año 2005 CEADS fue invitado a participar de la reunión de expertos del IPCC, el organismo técnico asesor de la Convención de Cambio Climático, que tuvo lugar en Austria y en la cual el trabajo realizado por la Unidad "Escenarios de Emisión de Gases de Efecto Invernadero – Argentina 2012", tuvo gran recepción.

En el ámbito nacional, se hicieron valiosos aportes a los responsables de la elaboración del Inventario Nacional de GEIs, tanto en aspectos metodológicos como a través de datos e información. Asimismo, se continuó el trabajo conjunto con las empresas interesadas e involucradas en las posibilidades que ofrece el MDL, tanto en cuestiones específicas de proyectos particulares de cada empresa, como en necesidades comunes que todas comparten.

Programa Piloto de Padrinazgo Empresarial

Ceads, junto con el Consejo Federal de Inversiones (CFI) y el Instituto Argentino de Normalización (IRAM), firmaron a través de sus máximas autoridades el Convenio dentro del cual se ha desarrollado el "Programa Piloto de Padrinazgo Empresarial". El programa se ha llevado a cabo a través de asistencia financiera, técnica, coordinación y capacitación de los recursos humanos para el desarrollo de 12 PYME's proveedoras o clientes de Empresas Miembro del CEADS.

Respecto a Educación, continuamos difundiendo los conceptos del desarrollo sostenible con enfoque académico, tanto a nivel Primario y Secundario, como a nivel Universitario y de Postgrado:

- El CEADS colabora con el dictado la materia "Empresa y Comunidad" del MBA de la Universidad Católica en el que los mismos gerentes de las empresas en calidad de profesores invitados presentan los "casos empresarios". Se realizaron exposiciones y juegos de rol para trabajar sobre riesgos y oportunidades que futuros empresarios pueden identificar y manejar con herramientas de sostenibilidad corporativa.

- El CEADS ha brindado su auspicio y colaboración en el dictado del Postgrado en Formación Ambiental de la Universidad Austral. El objetivo de nuestra participación en dicho Postgrado fue, mediante la transmisión de experiencias y exposición de casos concretos,

interactuar entre Empresa - Universidad, permitiendo a los alumnos enriquecer su formación académica - profesional.

- Las empresas miembro del CEADS tienen la posibilidad de incorporarse a los grupos de trabajo, y participar de diferentes formas, de acuerdo a sus posibilidades y conveniencias, lo que genera un mayor valor para las empresas por:

1. • Intercambio de experiencias y soluciones.
2. • Actualización periódica del marco normativo y de proyectos de ley.
3. • Difusión de las mejores prácticas internacionales.
4. • Acceso a información de la red de 50 Consejos Empresariales en todo el mundo.
5. • Mejorar la comunicación entre áreas.
6. • Presentación de Casos y difusión de las iniciativas en eventos y en Universidades.

- Contribuir al Desarrollo Sostenible es nuestro objetivo, y una de nuestras principales herramientas para lograrlo es la comunicación y difusión de las buenas prácticas a nivel nacional e internacional, por esto el CEADS ha realizado y auspiciado varios eventos nacionales e internacionales, como así también aprovechó su sitio oficial en Internet y su Biblioteca de libre disponibilidad hacia la comunidad, para el alcance del mismo.

Resultado de las acciones descriptas

- CEADS ha sido el Primer Consejo Empresario perteneciente al WBCSD que se ha creado en el mundo.
- Hoy CEADS cuenta con cuarenta empresas líderes asociadas y pertenece a una Red Global de 51 Consejos Empresarios con más de 600 empresas asociadas.
- CEADS es referente de consulta de Organismos Internacionales de Investigación.
- Al día de hoy CEADS ha recopilado más de 250 casos con iniciativas de las empresas miembro, en pos del Desarrollo Sostenible. Los mismos han sido presentados en cada uno de los Encuentros anuales que realiza el CEADS al que asisten un promedio de 300 personas de diversos sectores (Empresas, Universidades, Gobierno, ONGs, Consultoras, etc.), han sido presentados en diversos eventos nacionales e internacionales y, a su vez, se encuentran publicados tanto en nuestra web como en los CDs con la Recopilación de Casos realizada desde el año 1998.
- Ceads cuenta con una biblioteca con más de 4500 documentos de libre disponibilidad hacia la comunidad.

Resultados en las Empresas Miembro del CEADS :

Gestión ambiental

- Casi en la totalidad de las empresas miembro del CEADS la gestión ambiental tiene una estructura orgánica propia.
- El 100% de las empresas tienen políticas ambientales.
- El 90% de las empresas tienen programas de capacitación.
- El 80% de las empresas implementa Sistemas de Gestión Ambiental.
- El 50% de las empresas se encuentra integrando sus sistemas de gestión.

Desempeño social

- El 80% de las empresas tienen un área específica para los temas sociales, comunitarios y relacionados a la Responsabilidad Social Empresarial.
- El 40% de las empresas tienen Fundaciones.
- El 100% de las empresas tienen programas sociales / comunitarios.
- El 70% de las empresas tienen programas de Voluntariado Corporativo.
- Casi la totalidad de las empresas cuenta con códigos de ética.

Asociatividad empresarial / sociedad civil

- EL 90% de las empresas cuentan con criterios para la selección y evaluación de los proyectos de RSE.
- El 80% de las empresas establecen criterios para evaluar la asociatividad con otras instituciones.

Reportes e informes

- El 80% de las empresas confeccionan reportes ambientales, dentro de este subconjunto, el 90% incluyen además aspectos sociales.
- El 60% de las empresas incluyen en sus Balances económicos anuales, briefs sobre el desempeño ambiental y social.
- El 20% de las empresas ha elaborado ya su "Informe de sostenibilidad". Tendencia creciente.

Capitulo 5
Organizaciones, Líderes y
Sociedades Viciosas y Virtuosas

Irresponsabilidad Social Empresaria (ISE) – El Lado Oscuro de la Empresa

Muchas organizaciones se han comportado de manera casi salvaje como si fuesen depredadores saqueando el ecosistema durante décadas bajo un paradigma de competencia equivocado.

Nike por ejemplo en su visión declaraba abiertamente:

“Experimentar la emoción de las competiciones, al ganar y destruir a la competencia”

Obviamente que no es la visión actual por que sería muy mal visto actualmente expresarse de esa forma, pero en otras épocas no parecía tan grotesco.

Hoy Nike al igual que varias empresas multinacionales de la industria de la ropa es acusada de usar trabajo esclavo en varias partes del mundo terciarizando la producción en productores ilegales en países subdesarrollados para abaratar costos de mano de obra.

Wal-mart en cambio tiene una visión mas poética :

“ Dar a las personas con menos recursos económicos la oportunidad de comprar lo mismo que los más ricos”

Sin embargo esta empresa tiene varias denuncias de monopolio, de explotación y maltrato al personal, no permite la adhesión a sindicatos de sus empleados, además de censurar artistas indirectamente.

Si Wal Mart rechaza un disco de música por ejemplo por que no le gusta lo que dice el cantante, el sello que representa ese artista se ve obligado a pedirle al artista que cambie el contenido ya que si Wal Mart decide retirarlo se pierde nada menos que el 30 % de sus ventas (*No Logo – Naomi Klein)

Los abusos no tienen límites y la falta de comportamiento ético en la mayoría de las grandes corporaciones son evidentes. La lista de empresas condenadas y multadas con cientos de millones de dólares por malas prácticas es extensa.

Robert Weismman editor de una organización llamada Multinational Monitor ha desarrollado un ranking de las 100 corporaciones criminales de los 90 's.

1. Exxon se declaró culpable de las acusaciones criminales por el derrame del Valdez y pagó \$125 millones en multas.
2. General Electric fue culpable de fraude al gobierno federal y pagó \$9,5 millones en multas criminales.
3. Chevron pagó \$6,5 millones por violaciones ambientales.
4. Mitsubishi \$1,8 millones en multas por la ley antimonopolio.
5. IBM pagó \$8,5 millones por exportaciones ilegales.
6. Kodak culpable \$1 millón por infracción medioambiental.
7. Pfizer , productora de fármacos \$20 millones por infringir la ley antimonopolio.
8. Odwalla, por violar las normas de la FDA de sanidad y consumo.
9. Sears pagó \$60 millones por fraude
10. Roche, culpable de violaciones a la libre competencia Pagó \$500 millones en multas criminales.
11. Monsanto pagó sin ir a juicio \$80 millones por daños a veteranos de Vietnam por la utilización del agente naranja, pero nunca admitió su culpabilidad.

Y la Lista sigue con Hyundai, Daewoo, Basf, Tyson , Unysis, Rockwell, Tyco , WorldCom , Xerox , Arthur Anderson, Enron, Kmart, Shell, Unilever ,Coca Cola ,etc (mas información <http://multinationalmonitor.org>)

El listado de multas empieza con Exxon y termina con Monsanto, dos de las empresas más cuestionadas.

Con frecuencia me pregunto por qué tantas compañías invierten tanto en la responsabilidad social corporativa y al mismo tiempo se comportan anti éticamente.

No sé si estoy seguro de que sea necesariamente por que en el fondo deseen ser responsables de manera definitiva, sino por que desean que se les considere, o ser identificadas y vistas como responsables. Lo cual es un engaño más, ya que la motivación sigue siendo egoísta y relacionada con aumentar o proteger la tasa de rentabilidad y las ganancias de la corporación a cualquier precio.

Hay un rol para las corporaciones en la sociedad y otro para el gobierno pero esos roles están para atender, no dominar los sitios donde se ha hecho historia ,donde la gente vive sus valores comunitarios.

Hasta que no redefinamos nuestra relación con la naturaleza ,el poder que han obtenido estas corporaciones transnacionales, las instituciones que las sirven y los gobiernos antidemocráticos que tenemos no seremos capaces de parar esta destrucción.

Algo que me sorprendió al investigar más de cerca estas corporaciones fue su vinculación con gobiernos, y con la proliferación de gobiernos antidemocrático en los países mas subdesarrollados.

La conexión de muchas de estas corporaciones con regímenes fascistas ha sido denunciada desde distintos sectores del periodismo pero nunca fue demostrada públicamente hasta hace unos años.

Edwin Black, autor de IBM y el Holocausto comprobó cómo eran máquinas de IBM(la empresa abanderada de los Estados Unidos) las que se emplearon en la Alemania Nazi para gestionar, catalogar e "informatizar" en tarjetas perforadas de la época, la información sobre todas las personas enviadas a morir en los campos de concentración. Todos sabían sobre los números en los brazos de los prisioneros de los campos de concentración pero la mayoría jamás sospecho que era parte de la tecnología que una de las empresas más importantes de informática del mundo comercializo con el régimen Nazi.

Ante las alegaciones de IBM de que esa historia no está del todo demostrada, o de cuál era la conexión, o si fue una actuación de la subsidiaria alemana, Black muestra en la película la corporación los documentos de clasificación, las tarjetas perforadas, las cartas y los contratos con fechas hasta de 1942., contratos de leasing y mantenimiento de las máquinas ,donde se registra que los operarios de IBM debían ir a los propios campos de concentración.

Los contratos eran directos entre los campos de concentración y la sede de IBM en Nueva York.

Standard Oil, Esso , General Motors – Opel, Ford , y otras han colaborado con el régimen Nazi y luego con la reconstrucción de la Alemania de Post Guerra.

Coca cola invento la Fanta Alemana para evadir el supuesto bloqueo económico a la Alemania Nazi durante la segunda guerra mundial y poder seguir ganando dinero en Alemania mientras millones de personas morían.

Incluso descubrí un personaje histórico muy interesante que involucra al gobierno americano con estas elite dueña de grandes corporaciones.

Uno de los generales más condecorado de EE.UU.,el general Smedley Darlington Butler, ayudó a pacificar a México para la petroleras americanas, Haití y Cuba para National City Bank, Nicaragua para Brown Brothers Brokerage, República Dominicana por intereses azucareros, Honduras para las compañías de frutas y China para Standard Oil.

Los servicios del general Butler también tuvieron demanda en Estados Unidos en 1930 cuando el presidente Franklin D. Roosevelt buscaba aliviar la pobreza de la Depresión a través de empresas públicas y normas más estrictas para la explotación corporativa.

Todo el país apoyaba al presidente Roosevelt lleno de esperanzas y patriotismo. Pero no todo el país le daba su apoyo. Pero la elite corporativa despreciaba la propuesta de Roosevelt. Y entonces en 1934, unos conspiradores implicaron al general Butler en un plan de traición.

El mismo declaró "Me plantearon formar una organización de veteranos como una cortina de humo, o como un club, para intimidar al gobierno." Pero el grupo había elegido al hombre equivocado. El general estaba harto de ser un gángster del capitalismo.

El general declaró en contra de este grupo : "Me presento ante el comité congressional, la representación más alta del gobierno americano, bajo citación, para declarar lo que sé sobre actividades que podrían llevar a un intento de instaurar una dictadura fascista. Se suponía que yo debería liderar una organización de medio millón de hombres que derrocarían al gobierno... "

El comité congressional halló pruebas de un complot para derrocar a Roosevelt. Según Butler, la conspiración incluía a representantes de algunas corporaciones poderosas como J P Morgan, Dupont y Goodyear Tire.

Para que las corporaciones dominen un gobierno, no hace falta un golpe de estado en la actualidad. Las corporaciones ahora son globales. Y al ser globales, los gobiernos han perdido bastante control sobre ellas.

Sin importar si una corporación es fiable o no, los gobiernos ya no tienen el poder ni la influencia que tenían sobre las corporaciones hace 50 ó 60 años.

El cambio ha sido muy grande. Los gobiernos ahora no tienen poder comparado con el que tenían antes. Hoy el capitalismo manda en los rascacielos y ha desplazado a los políticos como los sumos sacerdotes y oligarcas que reinan en nuestro sistema.

El capitalismo salvaje , con sus protagonistas y actores, los presidentes corporativos, ha logrado un poder y un acceso inusitado. No niego la importancia de los políticos y del gobierno, pero éstos son los nuevos sumos sacerdotes de este nuevo orden social.

En Bolivia la empresa Bechtel con sede intentó privatizar el agua, incluso prohibiendo la recolección de agua de lluvia. Bechtel es una empresa de San Francisco (EE. UU) que el año 2001 reportó ingresos por 14,3 mil millones de dólares. Es decir dos veces todo lo que produce el país de Bolivia en un año y casi 10 veces el gasto público de Bolivia. Luego de una batalla campal el pueblo boliviano recuperó el derecho a tener agua potable a un precio razonable, pero la empresa siguió extorsionando al gobierno reclamando 25 millones de dólares por las inversiones hechas en el país.

Este año en la Argentina la presidenta Cristina Kirchner veto la ley de Glaciares en contra de la mega explotación minera a cielo abierto que había sido aprobada por unanimidad en el congreso y en el senado.

La Ley nació de una iniciativa de la diputada con mandato cumplido Marta Maffei y defendida por el ganador del Premio Nóbel y copresidente del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático en Naciones Unidas, Osvaldo Canziani.

Sin embargo la presidenta Cristina Fernández de Kirchner vetó la ley unos días después de recibir al magnate de la minera canadiense, Peter Munk, socio y protector del traficante de armas Adnan Kassoghi, conocido por su participación en el escándalo conocido como Irán-Contras que estuvo por costarle la presidencia a Ronald Reagan.

La firma canadiense Barrick está planeando un encuentro chileno argentino con la presencia de Cristina y Michelle Bachelet con el fin de que en septiembre del 2010 comiencen las

operaciones de una gigantesca mina de oro a cielo abierto: el proyecto más grande de Barrick en América del Sur, que supondrá una inversión de unos tres mil millones de dólares.

Las leyes mineras más que permisivas creadas en los 90 y vigentes les abrieron las puertas a empresas multinacionales que extraen oro, plata, cobre y uranio, haciendo negocios multimillonarios para unos pocos, sobornando políticos corruptos, con un triste saldo de destrucción ambiental y social y económicos para los habitantes de nuestro país.

La mega minería a cielo abierto es altamente contaminante, se vuelan montañas enteras, en la Argentina se gastan 9 toneladas de explosivos por día, 10 toneladas de cianuro por día para separar el oro de la roca, el proceso de lixiviación con cianuro utiliza 300000 litros de agua potable por día. Para obtener un solo anillo de oro se producen 18 toneladas de desechos tóxicos

El agua contaminada con desechos químicos tóxicos y metales pesados se deposita en piletones llamados dique de cola. Los dique de cola se fracturan y millones de litros de agua con tóxicos terminan volcándose en ríos, arroyos y acuíferos.

La mega minería provoca destrucción del medio ambiente, ríos agotados, agua contaminada, empobrecimiento, habitantes de la zona con enfermedades mortales, aumenta la incidencia de cáncer y otras enfermedades que trepo en 800 % en los pueblos cercanos a las minas.

De toda explotación metalífera el uranio y el plutonio son las más perjudiciales y perversas, generan contaminación radioactiva produciendo terribles anomalías físicas en las personas y destruyendo el ecosistema. Mas información en <http://www.concienciasolidaria.com.ar>.

Si tenemos en cuenta la dificultad de los pobres en acceder a agua potable, abrir las puertas a estas empresas para producir bienes suntuarios es un genocidio silencioso. Podemos vivir sin oro pero no podemos vivir sin agua potable.

El agua y la vida no se negocia, vergonzosa la actitud de nuestra presidenta y la de la presidenta chilena.

"Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades que satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo." Art. 41 de la Constitución Argentina.

Podría seguir enumerando varios casos similares, se han cometido aberraciones a los derechos humanos descomunales en los últimos años, como la invasión al Tibet por parte de China destruyendo 6000 templos Budistas y haciendo una masacre de seres humanos inocentes, que termino con el exilio del Dalai Lama al Sur de la India, y con la indiferencia de gran parte del mundo. EE.UU. bloquea económicamente Cuba y mientras tanto mantiene relaciones carnales con China es vergonzoso el nivel de hipocresía de sus gobernantes.

Las consecuencias de este accionar irresponsable de estas empresas y gobiernos se ha traducido en la profunda crisis actual, que no es sólo una crisis financiera más, estamos atravesando cuatro crisis que están interrelacionadas entre sí, una crisis Energética, una crisis Medioambiental, una crisis Alimentaria y una crisis Económica – Financiera sin precedentes.

El mayor crimen es que mueran seis millones de niños por hambre y desnutrición por año mientras estas empresas y líderes inescrupulosos se enriquecen excesivamente y se obtienen records de producción de alimentos en varias regiones del mundo.

Una solución posible es establecer un marco legal internacional que condene legal y moralmente a estas empresas y las obligue a resarcir el daño que generan al mundo, aunque no se visualiza una solución clara de cómo poner freno a esto, este quizás sea el interrogante más difícil de responder, pero es necesario encontrar una solución urgente ante este comportamiento deshumanizante.

Organizaciones y Líderes Virtuosos – Una Rayo de Luz en la Oscuridad

“Es mejor encender una vela que maldecir la oscuridad”

Confucio, 551-479 A. C.

Un Cuento de Ficción que se Transformó en Realidad Muhammad Yunus y El Banco Grameen

Muhammad Yunus, premio Nobel de la Paz o el premio Nobel de los Pobres como se llama habitualmente tiene 69 años , nació en Chittagong el 28 de junio de 1940 , un pequeño pueblo del país que actualmente se llama Bangladesh.

Obtuvo el doctorado en la Universidad Vanderbilt a la que había podido acceder gracias a una beca Fulbright. Posteriormente fue profesor en Tennessee (Estados Unidos).

En 1971 decidió regresar a Bangladesh , que se había independizado, para ejercer la profesión docente en la Universidad de Chittagong (donde había estudiado de joven economía) y luego ocupó el cargo de Director del Departamento de Economía Rural hasta 1989.

Todos los días pasaba por una aldea muy pobre camino a la universidad. Los dueños de las tierras tenían trabajando a varias familias en situaciones degradantes. Los terratenientes y prestamistas explotaban a los mas pobres y los tenían todo el día realizando trabajos degradantes por unas pequeñas monedas.

Un día en el camino a su trabajo en la universidad tomó una decisión que iba a cambiar su vida."Decidió que debía renunciar a todo lo que había aprendido en las aulas para intentar simplemente ser un ser humano y buscar un modo de ser útil a otros seres humanos.

No tenía ni idea de lo que estaba haciendo, pero sí tenía una extrema frustración. Se dedicó a convivir con los habitantes de la aldea. Allí observó que uno de los grandes problemas eran los prestamistas, que imponían condiciones tan abusivas que la gente vivía en estado de semi-esclavitud. Un estudiante de él elaboró una lista de estas personas y el resultado fue de shock: 42 personas, que necesitarían en total 27 dólares para poder comprar las herramientas para fabricar muebles de bambú.

Esa fue la sorpresa más impactante que había tenido jamás, porque como alumno de economía siempre le enseñaron a hablar en términos de billones de dólares. Nunca nadie, jamás, le había hablado de cantidades menores a un dólar per cápita. El primer impulso que tuvo fue poner ese dinero de su propio bolsillo. No quería que pareciera que les estaba haciendo un favor, sólo pensaba que ya que pedían dinero a un prestamista podían pedirselo a él, pero el no les cobraría nada. El solo pedía simplemente que prometieran devolvérselo.

Lo que nadie esperaba era la reacción que este pequeño gesto generó. Estaban tan contentos ante una cantidad tan pequeña, y eso generó en él la idea de que los bancos deberían hacer eso, porque la tarea de los bancos es prestar dinero a la gente.

Así que Muhammad decidió ir a visitar al director del banco del campus universitario, y cuando le propuso prestar dinero a los pobres se cayó de la silla. Pensó que estaba bromeando. Ése fue el comienzo de un largo debate. La conversación con el director terminó en batalla campal y Muhammad apeló a los directivos. La respuesta fue en todas partes la misma: no se puede prestar dinero a los pobres porque no pueden devolverlo.

Pero finalmente Él, para hacerles ceder, se ofreció como aval. Después de seis meses el banco lo aceptó, para un máximo de 300 dólares. Ahí descubrió el valor neto de un profesor universitario.

Con los 300 dólares en la mano, el visionario Muhammad se preparó para el salto al vacío. "Di adiós a tu dinero", le dijo el director del banco, pero se recuperó hasta el último céntimo. El director del banco lo atribuyó a la suerte, pero Muhammad probó que se equivocaba, ampliando el préstamo a otra aldea más, y luego a cinco, diez, veinte, cincuenta... "El dinero volvía siempre, pero el director del banco no repensó su posición, no podía aceptar que hubiese un fallo en su idea inicial. Porque la gente puede estar equivocada, pero el sistema bancario no".

Entonces Muhammad decidió que, ya que en el banco no le hacían ni caso, montaría su propio banco. A su manera. El gobierno puso el grito en el cielo con un argumento evidente: bastantes problemas hay dando dinero a los ricos, porque no lo devuelven, como para dárselo a los pobres. Pero Muhammad fue inflexible y después de dos años insistiendo consiguió el permiso para abrir el Grameen Bank (literalmente, el banco del pueblo). Era el año 1983.

El ya adulto Muhammad se convertiría en el primer banquero que no tenía ni idea de cómo funciona un banco, se puso manos a la obra siguiendo un criterio muy simple. "Cuando había un problema buscaba una solución, la ponía a prueba y si no funcionaba, buscaba otra cosa. Ante una dificultad, miraba qué hacían los bancos tradicionales... y lo hacía al revés".

Así comenzó el Grameen Bank el banco más atípico del mundo: para pedir un crédito la única condición es ser pobre. No se precisa aval ni experiencia laboral, la base del Grameen Bank es la confianza. Se presta preferentemente a mujeres. Los créditos tienen un interés similar al de un banco normal y se piden en grupos de cinco personas. No hay abogados ni juicios por impago, se considera que el 3% de morosos -un porcentaje ridículo comparado con el de un banco tradicional- no devuelve el dinero porque no quiera, sino porque no puede. Las oficinas del Grameen Bank se usan poco, los empleados viajan por las aldeas explicando que son los micro créditos y haciendo el seguimiento a los que ya están en curso.

Muhammad Yunus empezó así una cruzada contra la pobreza, es el inventor de los microcréditos y finalmente en el 2006 él y su increíble grupo de personas que lo apoyan en el Grameen Bank recibieron el premio Nóbel de la Paz.

Pero eso no es todo. El inquieto Muhammad Yunus, una vez consolidado el banco, buscó formas de mejorar la calidad de vida de sus prestatarios. Además de programas de educación y formación, salud, jubilación, pensiones y otros temas sociales, sus miras se centran en las nuevas tecnologías.

La Grameen Telecom ha hecho llegar teléfonos móviles a más de 2.000 aldeas en Bangladesh. El 85% de las aldeas bengalíes no tienen electricidad, así que Grameen Shakti (para el desarrollo de las energías renovables) ha instalado paneles solares. Y Grameen Communications está llevando Internet a todos estos lugares. "Esto abre las puertas a todo tipo de oportunidades de negocios, empleos, venta, comercio electrónico... todo es posible".

El economista Muhammad Yunus ha dedicado muchas horas a estudiar la pobreza y en una entrevista declara: "Las instituciones financieras tienen el principio básico de que cuanto más tienen más obtienen. Pero si alguien mirase todo este sistema por primera vez, diría que aquí hay un apartheid financiero. Porque cuando excluyes a la gente sin que ellos tengan la culpa, es un apartheid. Pero pobres y ricos vivimos en el mismo planeta, donde el dinero es necesario para poder obtener dinero. Si no tienes el primer dólar no podrás conseguir el segundo, y seguirás siendo pobre toda la vida". El Grameen Bank fue creado para poner ese primer dólar.

Muhammad Yunus le está dando una lección al mundo entero. Mientras el resto de las entidades bancarias están involucradas directamente con las causas del desastre financiero que empezó a fines del 2008, el Grameen Bank está más activo que nunca con un éxito increíble, la tasa de morosidad más baja del mundo, prestándole dinero a los más necesitados, especialmente a mujeres en situación de extrema pobreza.

La iniciativa llegó a la Argentina en 1999 y hoy existen 26 réplicas, coordinadas por la Fundación Grameen y 23 ONG's asociadas, que han otorgado más de 1.800 microcréditos. El

monto total prestado es de \$1.000.000 y el reembolso promedio de los préstamos es superior al 92%. Como en casi todas partes, la supremacía es femenina: el 94% de los prestatarios pertenecen al sexo femenino. Mas información en <http://www.grameenarg.org.ar> .

Muhammad Yunus dice que alguna vez la pobreza va a ser algo que sólo se va a encontrar en los museos, después de lograr cambiar la vida de millones de personas quien puede decir que es utópico o irrealista.

También afirma los pobres son como bonsáis humanos: "la semilla del árbol más alto y frondoso se puede llegar a convertir en un bonsái, si se planta en una maceta con poca tierra. Los pobres son como bonsáis humanos a los que la sociedad no les ha dado espacio para crecer y desarrollarse. La sociedad debe esforzarse para ampliar estos espacios, para que esas semillas tengan la oportunidad de crecer como cualquier otra. "

Sus ideas son más que revolucionarias, y sus acciones mas aún, creo que el ha contribuido a destruir grandes mitos sobre la pobreza y ha dejado sin sustento miles de supuestos económicos y prejuicios sobre los seres humanos que no tienen acceso a educación formal y viven sumidos en la marginalidad.

Si no fuera por la tarea de su Banco y las miles de personas que trabajan con él la situación para los mas necesitados en medio de esta crisis económica internacional sería catastrófica.

Considero a Muhammad Yunus como un Líder íntegro y su Fundación una organización ejemplar que pudo llevar a la práctica todo lo que en teoría se habla sobre ética en los negocios.

La empresa social que el propone como solución a los problemas del mundo actual esta dando resultados mucho más positivos que los que cualquier optimista podría haber esperado.

Bután – Un País Diferente

Bután es pequeña y montañosa nación Budista del sur de Asia, localizada en la cordillera del Himalaya entre India y China, con unos 700.000 habitantes.

Se trata de un país, en donde la riqueza no es medida por las pertenencias o el oro que una persona pueda tener, sino más bien por el grado de felicidad de la misma. El rey ha creado una comisión nacional para cuantificar la Felicidad Bruta del País y utilizan el índice de Felicidad interna Bruta para medir la felicidad de sus habitantes.

La Felicidad Interna Bruta (FIB) es un medidor que define la calidad de vida en términos más holísticos y psicológicos que el Producto Interno Bruto. El término fue propuesto por el Rey de Bután Jigme Singye Wangchuck en 1972 cuando tenía tan sólo 20 años de edad como respuesta a las críticas de la constante pobreza económica del país.

Este concepto tenía aplicabilidad a la economía de Bután, cuya cultura estaba basada principalmente en el Budismo.

Mientras que los modelos económicos convencionales observan el crecimiento económico como objetivo principal, el concepto de FIB se basa en la premisa que el verdadero desarrollo de la sociedad humana se encuentra en la complementación y refuerzo mutuo del desarrollo material y espiritual.

Los cuatro pilares del FIB son :

1. La promoción del desarrollo socioeconómico sostenible e igualitario.
2. La preservación y promoción de valores culturales.
3. La conservación del medio ambiente.
4. El establecimiento de un buen gobierno.

Luego de encuestar a miles de personas el Rey resolvió que se el FIB se medirá en distintos factores: bienestar psicológico, salud, educación, buen gobierno, vitalidad de la comunidad y diversidad ecológica.

Esta política ha dado frutos entre los Butaneses, que pese a su precariedad económica, son, según un estudio de la británica Universidad de Leicester, el octavo pueblo más feliz del mundo por delante de Estados Unidos.

De hecho Bután ha sido el primer país del mundo que prohíbe totalmente la venta de tabaco y donde toda actividad en ese sentido es sancionada. Desde hace varios años, Bután decretaba varios días 'sin tabaco' y las comunidades locales otorgaban medallas a las personas que habían registrado éxitos en el combate contra el tabaquismo. Las medidas radicales contra el tabaquismo fueron apoyadas activamente por la Organización Mundial de la Salud (OMS), según la cual el tabaco es la segunda causa de mortalidad en el mundo.

El ingreso de visitantes extranjeros al país no fue autorizado hasta la década de los '70. En la actualidad deben pagar 200 dólares por cada día pasado en Bután, obligatoriamente en el marco de viajes organizados y el turismo sigue siendo muy restringido.

Es importante destacar que Bután no tuvo teléfono ni moneda hasta 1960 y que Internet y la TV llegaron en 1999.

La economía de este país paradójicamente depende fundamentalmente de la agricultura.

Luego de encuestar a su población nuevamente para ver como hacerlos más felices, el rey Jigme Singye Wangchuck, abdicó para dejar paso a su hijo de 26 años en el año 2006 .Su Hijo el nuevo rey se ha formado en la prestigiosa universidad estadounidense de Wheaton College y en la británica de Oxford.

Documentales

Una Verdad Incomoda (2006)
Al Gore

La Corporación (2003)
Joel Bakan ,Mark Achbar , Jennifer Abbott, Michael Moore

Sicko (2007)
Michael Moore

La Toma (2004)
Naomi Klein

No Logo (2000)
Naomi KLein

La Historia de las Cosas (2008)
Annie Leonard

Paisajes Artificiales (2007)
Edward Burtynsky

Problemas con el Agua (2008)
Tia Lessin, Carl Deal

Century of Self (2004)
Adam Curtis

La Dignidad de los Nadies (2005)
Pino Solanas

Wal-Mart - El Alto Costo de los Precios Bajos (2005)
Robert Greenwald

Home (2008)
Yann Arthus-Bertrand

La Hora 11 (2008)
Leila Connors Peterson

Fast Food Nation (2006)
Richard Linklater

Super Size Me (2004)
Morgan Spurlock

Earthlings (2005)
Shaun Monson

La Carne es Débil (2004)
Fundación Nina Rosa

Su hijo será el encargado de cumplir con el deseo de su pueblo e implementar una nueva constitución que establezca una democracia bipartidista tras casi un siglo de monarquía absoluta, desde que en 1907 su tatarabuelo fue nombrado oficialmente rey con apoyo de los británicos.

Hace unas semanas, el presidente de Francia, Nicolás Sarkozy, formó un "Comité para medir el rendimiento económico y progreso social", dirigido por los premios Nobel Joseph Stiglitz y Amartya Sen, orientado a buscar resultados prácticos en bienestar social, tomando el FIB como referencia.

En Naciones Unidas se creó el Índice de Desarrollo Humano (IDH) como un instrumento para clasificar a los países con criterios no meramente económicos y tener en cuenta cuestiones como educación, salud o condiciones de vida digna. Y una ONG británica, la New Economics Foundation, creó el Índice del Planeta Feliz (HPI por sus siglas en inglés), que destaca que los países "más felices" no son necesariamente los más ricos.

En Noviembre de este año se llevó a cabo en Brasil el 5º Encuentro Mundial sobre Felicidad Interna Bruta, que propone medir la riqueza de todas las naciones por el bienestar real de sus ciudadanos y no por el dinero o por el Producto Bruto Interno.

Nuevamente en un país supuestamente subdesarrollado encontramos un excelente ejemplo para el resto del mundo cómo crear sociedades justas, sin exclusión, centradas en principios y valores sustentables.

Ecovilla Gaia - Una Comunidad con Energía Sustentable

Desde 1992 la Asociación Gaia está trabajando en la generación de recursos para construir una comunidad autosuficiente.

En junio de 1996, la Asociación finalmente compró las tierras donde se estableció en 1992 y su crecimiento a sido lento pero con mucho éxito.

La Ecovilla cuenta con una superficie de 20,3 has en el partido de Navarro, a unos 110 km de la ciudad de Buenos Aires.

Es interesante tanto la aplicación de innovaciones tecnológicas para producir energía como su sistema de organización comunitaria.

Unas 10 familias viven de manera permanente en el lugar llevando a la práctica en la vida cotidiana, los principios de sustentabilidad, buscando las etapas para lograr una cultura permanente, donde la relación de cooperación mutua pueda brindar un marco de seguridad grupal e individual.

Este pequeño grupo lleva adelante diferentes proyectos comunitarios, así como programas educativos.

La Ecovilla esta abierta los fines de semana y días feriados para recibir familias con niños, parejas, o adultos independientes, dispuestas a aprender y llevarse una experiencia distinta, y por supuesto también sus habitantes incentivan a los visitantes que estén interesados y dispuestos a sumarse y co-responsabilizarse del proyecto.

También realizan cursos y talleres en la Ecovilla y en un pequeño centro en la capital federal sobre temas específicos: Permacultura, Construcción Natural, Energías Renovables, Vida Comunitaria, Cocina Naturista, Danzas Circulares, Aromaterapia, etc. Estos programas están dirigidos al público en general y/o a grupos específicos de interés (profesionales, técnicos, universidades y colegios).

El proyecto aspira a ser un prototipo práctico donde aquellos interesados en una sociedad sustentable puedan encontrar un modelo inspirador de futuras iniciativas grupales.

Distintas Universidades, centros de investigación y empresas están encontrando en la Ecovilla el lugar ideal para probar, aplicar y difundir a la población sus investigaciones, servicios y productos.

Energía Eólica, paneles solares, casa de barro con temperatura interior estable de 23 grados todo el año, agua caliente, baños secos, huertas orgánicas, hornos solares y muchas otros artefactos diseñados bajo el concepto de permacultura se encuentran funcionando en el lugar.

El diseño de todo lo que se encuentra en la ecovilla este hecho de forma tal que se pueda maximizar los elementos que ofrezcan un equilibrio entre la belleza silvestre y la armonía; aumentando al mismo tiempo la diversidad ecológica del lugar.

El objetivo es que el lugar se transforme en una especie de santuario natural y al mismo tiempo un testamento para las futuras generaciones. Para esto se diseñaron construcciones sustentables, sistemas autónomos de energía, agricultura permanente, en espacios donde, arte humano y fuerzas creativas de la naturaleza se unen.

Parte de los cultivos de huerta, frutales y forestación se diseñaron para que funcionen como espacios demostrativos, educativos y de investigación en agricultura sinérgica permanente.

Se está diseñando un sector donde puede verse paso a paso, diferentes estadios para lograr un sistema permacultural en funcionamiento.

Para promover y multiplicar la Biodiversidad hay cultivado en el lugar alrededor de 220 especies comestibles y medicinales. Todas estas plantas producidas por semillas orgánicas. La

mayor parte de estas especies nunca fueron cultivadas en Argentina. También se han plantado más de 600 arbustos y árboles para cortinas de viento así como especies arbóreas y arbustivas para reproducir ecosistemas autóctonos en un área de santuario natural.

Lo que más me llamó la atención cuando visite esta ecovilla a principio de año son las construcciones. La técnica utilizada para su construcción se llama Modelado Directo, un antiguo sistema de construcción monolítica realizada con tierra, arena, paja y agua, que permite lograr una armonía con la naturaleza.

Para el futuro están planeando iniciar la construcción de más casas para residentes, un área de juegos para niños, expandir el sistema de Huerto Integrado al Bosque (Forest Garden) y continuar con más plantaciones de árboles para aumentar las cortinas de viento, y árboles frutales.

Este tipo de ecovilla están sustentadas en los principios de la permacultura y hay muy pocas comunidades en el mundo con las características de Gaia en cuanto a generación independiente de energía, agua, y alimentos.

Permacultura es un concepto práctico que puede ser aplicado tanto en la ciudad como en el campo y en áreas de vida silvestre. Su objetivo principal es establecer ambientes altamente productivos, con provisión de alimentos, energía, vivienda y otras necesidades materiales y no materiales que incluyen infraestructura social y económica.

El concepto fue desarrollado en los '70 por Bill Mollison y David Holmgren en Australia, y fue enseñado como un sistema aplicado de diseño desde 1981. Originalmente, la Permacultura es la contracción de "permanente agricultura" y "permanente cultura".

La Permacultura diseña y nutre ecosistemas productivos que tienen la estabilidad, diversidad y flexibilidad de los ecosistemas naturales. El diseñador de Permacultura, a través de la cuidadosa observación de los patrones naturales y las características de un lugar particular, puede gradualmente discernir los métodos óptimos para integrar la vivienda y los sistemas de energía con plantación de árboles, plantas comestibles, animales silvestres y domésticos y acuicultura.

La Permacultura aprovecha todos los recursos y la mayor cantidad de elementos que sean posibles en cada espacio vertical y horizontal. El exceso o desecho producido por plantas, animales y actividades humanas es utilizado para beneficiar otras partes del sistema.

Se utilizan asociaciones particulares de árboles, enredaderas perennes, arbustos y plantas rastreras que se nutren y protegen mutuamente. Se construyen espejos de agua y otros elementos para aprovechar la gran diversidad de actividad biológica en la interacción de los ecosistemas.

Crear un ambiente en Permacultura es un proceso largo y gradual. Dos diseños en Permacultura o cursos de entrenamiento no pueden ser iguales.

Los permacultores generan espacios de máxima productividad con mínima tarea, para poder realizar más trabajo responsable, creativo y social. Así están surgiendo gradualmente cooperativas autosuficientes, comunidades sustentables o ecovillas como modelos para la sociedad global.

Cuanto más intensamente productivas se conviertan las áreas residenciales, más factible será preservar de la destrucción el bosque natural remanente y otras áreas silvestres.

La Permacultura practicada a gran escala, posibilita que tierras anteriormente dedicadas a monocultivo y extracción de combustibles puedan liberarse para restauración y refugio de vida silvestre. Debido a la sustentabilidad inherente del sistema de cultivos perennes, la permacultura pone un énfasis especial en el cultivo de árboles. Los sistemas que integran árboles con cultivos anuales y perennes - tales como intercultivos y agroforestación - toman ventaja del "efecto borde" aumentando la diversidad biológica y ofreciendo otras características

que faltan en los sistemas de monocultivos. Así, sistemas de multicultivos que mezclan leñosas con plantas perennes y anuales son técnicas viables para el cultivo a gran escala.

Los métodos ecológicos tradicionales de producción de cultivos (por ej., prácticas de construcción de suelos, control biológico de plagas, compostaje, etc) son ejes centrales para la permacultura así como también la agricultura sustentable en general.

La permacultura no es un sistema de producción, por si mismo, sino que es una filosofía de planificación del uso de la tierra y no está limitada a un método específico de producción. Además, los principios de permacultura pueden adaptarse a chacras pequeñas o grandes campos y es receptiva a técnicas localmente adaptadas de producción.

Métodos comunes de huerta y reciclaje en permacultura son: Sistemas de recolección de agua, gestión y reúso como Keyline (sistema de conservación de agua), sistema de depuración aguas grises y/o negras, captación del agua de lluvia, construcción de sistemas acuáticos, tales como hidroponía, ponds y estanques acuáticos solares (también conocidos como "Living Machines") juegan un papel importante en los diseños de permacultura.

La permacultura es una condensación de varios principios filosóficos que promueve la vida del ser humano en armonía con el ecosistema.

Luego de visitar el lugar quede asombrado de cómo se puede innovar sin poner en peligro el medioambiente y como se puede vivir con las comodidades que estamos acostumbrados a tener en las ciudades sin alejarse tanto de nuestro hábitat natural.

Gaia recibe ayuda de muchos organismos internacionales, aunque las autoridades de la zona y organismos como el INTI no se solidarizan lo suficiente con este proyecto, hasta están poniendo trabas para que el proyecto no prolifere.

Gaia es un ejemplo de cómo vivir una vida simple y en forma sustentable, el proyecto avanza y cada vez más gente se interesa sobre estas nuevas tecnologías.

Como argentinos nos podemos sentir orgullosos de tener un proyecto así funcionando en nuestro país ya que es único en Latinoamérica.

Otros ejemplos de Emprendedores e Innovaciones Sociales

Como contrapartida a todas las desagradables circunstancias y sucesos que descubrí investigando estos temas encontré una gran cantidad de Innovaciones en el campo social tanto en el resto del mundo , como en Latinoamérica y en nuestro País. A continuación describo muy brevemente algunas de ellas.

Mundo Alameda

Mundo Alameda es la marca de indumentaria que refleja el modo de producir prendas y consumir con responsabilidad. Es un proyecto de fabricas en las que se busca demostrar que hacer prendas de excelente calidad sin tener que explotar a nadie en la cadena de producción y sin cobrar un precio excesivo al consumidor es posible..

Mundo Alameda es parte de un movimiento que se inicia como consecuencia de la Asamblea Popular "20 de diciembre" de Parque Avellaneda, que a su vez dio origen a la Cooperativa de Trabajo "20 de Diciembre", y que a través del tiempo se fue convirtiendo en un lugar de referencia para los trabajadores, a partir de lo cual comenzó la lucha por el trabajo digno contra el trabajo esclavo.

La Cooperativa 20 de diciembre surge en el año 2002 de una Asamblea Popular en el barrio Parque Avellaneda, como una manera de dar respuesta a algunos de los problemas más acuciantes de ese momento: el hambre y la desocupación.

La primera acción concreta de la Asamblea fue la creación de un Comedor y merendero comunitarios, que en la actualidad asiste a 140 personas del barrio y costureros/as; y que es parte del Programa de Grupos Comunitarios de la Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, bajo el número de inscripción 460.

El mismo se viene desarrollando diariamente y en forma ininterrumpida desde junio de 2002 hasta la fecha, gracias al esfuerzo de todos sus concurrentes adultos, que para sostener el funcionamiento del mismo realizan una tarea comunitaria por semana (cocina, limpieza, etc.).

Una vez cubierta la necesidad más básica del alimento , era necesario comenzar a generar en forma solidaria y cooperativa, fuentes de trabajo genuino como una manera de recuperar la cultura de trabajo y la dignidad de las personas.

Fue así que la cooperativa comenzó a generar proyectos que en un principio se desarrollaron de manera muy precaria dada la falta de recursos materiales. Comenzó a producir pan, en principio para abastecer al propio comedor y también a los vecinos del barrio, se realizaban tejidos a mano, y se puso en marcha una parrilla.

Luego de mucho esfuerzo en mayo de 2004 lograron que el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, a través de la Secretaria de Políticas Sociales y Desarrollo Humano, aprobara el apoyo financiero para poner definitivamente en marcha 4 emprendimientos productivos en el marco del Plan Manos a la Obra: Panadería, Taller de Confección Textil, Taller de artesanías, Centro de Copiado.

En la Alameda, se creo La Unión de Trabajadores Costureros (UTC) en octubre de 2005, a partir de las denuncias de costureros no solo victimas de explotación laboral, sino también victimas de trata.

Al hacerse publicas dichas denuncias cada vez más costureros tomaron coraje para dar sus testimonios no solo ante los medios sino ante la justicia y se animaron a denunciar a talleristas explotadores y cada vez más a las grandes marcas que generan este tipo de prácticas laborales, por otro lado los trabajadores comenzaron a conocer sus derechos laborales, pero

básica y principalmente sus derechos como personas, y fue así que la UTC, junto a la Cooperativa de Trabajo y a la Asamblea 20 de Diciembre en su totalidad, comenzó a luchar por la documentación y así La Alameda se convirtió en Institución colaboradora de migraciones para la obtención de documentación a través del Programa Patria Grande.

A la fecha la UTC lleva realizadas 81 denuncias de grandes marcas y hay 14 procesados, las denuncias siguen llegando diariamente y las acciones de la UTC se expanden.

Acá adjunto la lista de empresas denunciadas por utilizar mano de obra esclava :

1. Kosiuko- 2. Montagne- 3. Lacar- 4. Rusty- 5. Graciela Naum- 6. PortSaid- 7. Coco Rayado- 8. Awada- 9. Akiabara- 10. Normandie- 11. Claudia Larreta- 12. Mimo- 13. Adidas- 14. Puma- 15. Topper- 16. Cueros Crayon- 17. Gabucci- 18. MUUA- 19. Kill -20. Martina Di Trento- 21. Yagmour- 22. Ona Saez- 23. Duffour- 24. Chocolate- 25. Marcela Koury- 26. Rash Surf - 27. 47 Street- 28. Cheeky- 29. 45 Minutos- 30. Cueros Chiarini.31 - Cueros Crayon - 32 DM 3 - 33. Chorus Line - 34. Casa Andy - 35. Capitu - 36. Vago's - 37. Seis by Seis - 38. Pamplinas - 39. By me - 40. Batalgia - 41. Lidase - 42. By Simons - 43. Bensimon - 44. Tavernitti - 45. Escasso - 46. Belen - 47. Batalgia - 48. Rush Serf - 49. Yakko - MC Básica - 50. Yessi - 51. Zanova - 52. Zaf - 53. ND - 54. Denitro - 55. Perdomo - 56. Manía - 57. Viñuela- 58. Ciclo - 59. Leed's - 60. Mela - 61. Fiers - 62. Maibe - 63. Jomagui -64. Cossas - 65. Eagle - 66. Aleluya - 67. Dany - 68. Casazu - 69. Zizi - 70. Bill Bell . 72. Eagle; 73. Cleo - 74. Keoma - 75. Tobaba - 76. DOS - 77. Criguer.- 78. Bombes.- 79. Fila.- 80. Le Coq Sportif.- 81. Lecop-Arena.

Gustavo Vera, titular de la Unión de Trabajadores Costureros, ha recibido infinidad de amenazas, pero él sigue trabajando todos los días, sigue denunciando prácticas irresponsables de las principales marcas de ropa y también las redes de trata de mujeres e inmigrantes que se encuentran funcionando en nuestro país que se estima que el número total de las personas víctimas de estas redes oscila anualmente entre 800 mil y más de 2 millones de personas en Latinoamérica. Los informes de organismos internacionales revelan que las mujeres y los menores conforman aproximadamente el 80 por ciento de ellos.

Considero que este tipo de cooperativas son un ejemplo para nuestra sociedad y que líderes sociales como Gustavo Vera son esenciales para construir una Argentina Responsable.

La Fundación Enterprise

Enterprise es una combinación de empresa convencional y de institución sin fines de lucro. Desde su fundación, hace 25 años, invirtió US\$ 9.000 millones en préstamos para desarrollos inmobiliarios, financiamiento hipotecario y subsidios para la construcción de viviendas sustentables de bajo costo destinadas a los estadounidenses de ingresos bajos y medios.

Su principal logro sea haber ayudado a crear el crédito fiscal que incentiva la utilización de capital privado en el desarrollo de viviendas económicas, mecanismo que le ha brindado al mundo de los negocios —banqueros y personajes poderosos, como Warren Buffett— una forma de resolver la apremiante necesidad social de una vivienda accesible y, al mismo tiempo, ganar dinero.

Ese crédito ha tenido un impacto aún mayor que la política del Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano, y representa casi el 90 por ciento de las viviendas en alquiler baratas de los Estados Unidos.

En medio de la tormenta con los mercados bursátiles y crediticios en plena crisis, en forma conjunta con el estado Enterprise inició un ambicioso plan para construir o reconstruir 20.000 viviendas económicas en barrios amenazados por ejecuciones hipotecarias. Enterprise invirtió US\$ 700 millones para financiar el proyecto.

La presidenta ejecutiva de Enterprise Doris Koo, visitó el Congreso y alertó a la Comisión de Asuntos Urbanos y de la Vivienda del Senado, sobre el duro golpe que asestarían a muchas ciudades las inminentes ejecuciones hipotecarias. El Centro de Préstamos Responsables de

EE.UU. ha estimado que 44,5 millones de hogares cercanos a las propiedades ejecutadas como producto de las hipotecas subprime perderán valor —manifestó—, y la riqueza de los vecindarios se reducirá en US\$ 223.000 millones.

Koo les describió a los senadores un programa previo, inspirado en Enterprise, que había ayudado a la Autoridad Federal de Viviendas a disponer de 40.000 unidades durante la anterior ola de ejecuciones hipotecarias, y dijo que un fondo de US\$ 10.000 millones que apuntalara a los vecindarios podría generar, además, nuevos ingresos y más empleo. La propuesta de Koo se transformó en el Fondo de Estabilización de Vecindarios, un subsidio de US\$ 3.900 millones para ayudar a los gobiernos de los diferentes estados a comprar o renovar las propiedades ejecutadas.

En mayo de 2008, se le entregó un premio a la abuela del Actor Edward Norton y Fundadora de Enterprise por su trabajo social. Su nieto forma parte de la junta directiva y es un representante fuerte de la empresa ante los stakeholders de Enterprise.

Edward Norton es Hijo de un abogado ambientalista y es un activista de la ecología desde hace mucho tiempo. Ese mismo mes Norton presentó un proyecto frente a la Comisión Especial de la Cámara de Diputados sobre Independencia Energética y Calentamiento Global, con cifras y un detallado plan político, fundamentando los beneficios de la construcción ecológica.

Enterprise desarrolló un proyecto de barrios con energía solar "Solar Neighbors" junto con el gigante de la energía de EE.UU. que se llama BP. Norton alienta a los famosos entre ellos, Don Cheadle, Brad Pitt, Alicia Silverstone y Will Ferrell— a instalar sistemas de energía solar en sus hogares. Y cada vez que alguien lo hace, BP dona una instalación solar a una familia de bajos recursos. Desde el lanzamiento del programa, en 2003, participaron 29 celebridades, y BP entregó 41 sistemas. Los beneficiarios, en su mayoría del sur de Los Ángeles, experimentaron reducciones del costo del servicio de electricidad de entre 30 y 80 por ciento.

Ahora, Enterprise está lanzando su primer Fondo de Modernización de Comunidades Ecológicas, que trabajará con las compañías de servicios de energía (ESCOs, por su sigla en inglés) para encarar operaciones de viviendas económicas con detalladas evaluaciones de

eficiencia energética, planes de construcción y préstamos basados en los ahorros operativos esperados.

El sueño de los abuelos del actor y fundadores de Enterprise , Jim y Patty Rouse, es que todos los estadounidenses tengan acceso a una casa digna. Esta empresa es un ejemplo de cómo se puede construir tejido social y negocios rentables en medio de una crisis con una visión a mediano y largo plazo.

Hay otros ejemplos (que no voy a desarrollar para no extenderme demasiado) como el proyecto en Uruguay de que todo chico tenga su computadora personal, o el Proyecto " Fame Cero" en Brasil , el proyecto social más importante de la historia de ese País, Costa Rica es el primer país en fijar por ley el presupuesto educativo mas alto de Latinoamérica, etc.

Son muchos los que están trabajando con ideas y mucho esfuerzo en construir un mundo distinto, la solución a los graves problemas sociales está en emular y reproducir en todo el mundo estos ejemplos mencionados en esta sección.

Conclusiones

5 - Conclusiones

A largo de este trabajo me encontré con varias dificultades, con mucha hipocresía y con muchas experiencias enriquecedoras.

No creo que el movimiento que difunde la RSE, ni los congresos de desarrollo sustentable sean una solución completa a los problemas éticos que afronta la humanidad hoy. Si lo puede llegar a ejemplos como los que desarrolle en la última parte de este trabajo.

El concepto de RSE fue evolucionando desde su raíz basada en la filantropía y en la visión neoclásica de solo cumplir con sus objetivos económicos, llegando a la idea de stakeholders y la idea de la empresa socialmente comprometida con el desarrollo social y económico de todo el planeta. Esto derivó en nuevas formas de regular la actividad privada a través de nuevas normativas y certificaciones como la Sa 8000 o la ISO 26000, el pacto global, etc.

Sin embargo los índices sociales en la última década son muy desalentadores en términos de inequidad, hambruna, mortalidad infantil, etc. Vivimos en un mundo donde las comunicaciones han hecho las distancias más cortas y se han eliminado fronteras y al mismo tiempo las brechas sociales, económicas y digitales han hecho las distancias más largas y se han creado nuevas fronteras.

Por ejemplo los más de 3000.000.000 millones de pobres que hay en el mundo no tienen acceso a los créditos que brinda el sistema financiero, para las instituciones financieras esta mitad del mundo no existe, solo la otra mitad la clase de nivel más alto tiene acceso cada vez más a los instrumentos financieros y los tienen a disposición para enriquecerse aún más, lo cual incrementa la inequidad notablemente. Esta es para mí la barrera más fuerte a derribar, es la pared más gruesa de la inequidad.

Esto no significa que el esfuerzo realizado sea en vano, la situación sería mucho más grave aún si no se hubiese avanzado tanto la difusión de prácticas de organización basadas en la RSE y en el desarrollo sustentable.

Coincido con Muhammad Yunus en que un sistema basado en el egoísmo está condenado al desastre.

Todos los analistas serios sobre la crisis económica actual coinciden en que fue producto de una codicia excesiva.

En los años previos a la crisis se crearon sistemas tecnológicos informáticos para hacer subir y bajar acciones, se desreguló totalmente el control sobre la utilización de este tipo de tecnologías, y esto permitió que un grupo de personas inescrupulosas, banqueros, CEO de distintas corporaciones se enriquezcan de una manera acelerada sin realizar ningún trabajo real, construyendo castillos de arena flotante que no tenían ningún contacto con tierra firme, estafando elegantemente a la sociedad mundial.

Creo que se deben crear más reglamentaciones que penalicen duramente a las empresas y personas que se comportan irresponsablemente, cuyo accionar atenta contra la dignidad del hombre en el trabajo y generan daño constante al medio ambiente.

Los consumidores tenemos la responsabilidad de ser plenamente conciente en cuanto a las decisiones que tomamos a la hora de elegir que compramos y que no, ya que ese dinero contribuye a financiar las actividades de las firmas que producen esos productos. Debemos informarnos sobre en qué condiciones fueron producidos, si se utilizó mano de obra esclava, explotación infantil, si se utilizaron tecnologías que contaminan, etc.

Por supuesto que en los supermercados no existe una góndola de productos elaborados responsablemente, ni centros comerciales sustentables, ni nada por el estilo, sin embargo la presión de los consumidores podría impulsar a muchas empresas a pensar en este tipo de ideas.

Los consumidores son cada vez más exigentes y las tasas de preferencias se inclinan cada vez más hacia las empresas que son consideradas socialmente responsables, pero todavía falta mucho por avanzar al respecto.

Cuando doy clases en la facultad y en otros ámbitos donde hablo sobre estos temas, siempre hay un grupo importante de personas que se muestra indiferente y que toma esto como una invasión a su libertad de decisión, o que no puede o no quiere ver las conexiones entre la compra de un producto y los efectos que se desencadenan, desresponsabilizándose totalmente trasladando el problema a los que producen o comercializan esos productos, o al estado.

Si bien en parte están en lo cierto, todos esos actores que intervienen en la producción, distribución, venta y regulación de ese circuito también son responsables, la falta de ética de ellos no justifica la falta de ética del consumidor que igualmente los consume, por gusto, por fidelidad a la marca, o por tener un mejor precio, etc.

También es importante la educación sobre consumo responsable, si el resto del mundo consumiera al mismo nivel que EE.UU., Francia y Japón se necesitaría tres planetas tierra para abastecer ese nivel de consumo según los estudios que se han realizado sobre consumo sustentable.

Para las empresas los programas de RSE son una excelente oportunidad para desarrollar una buena imagen frente a la comunidad a la que pertenecen y hasta podría convertirse en una ventaja competitiva si estos programas están bien desarrollados, implementados y sustentados en un modelo de administración por valores y guiado por un liderazgo centrado en principios.

Las bases de la Responsabilidad Social Empresaria están generando una nueva cultura de gestión, pero todavía no están ampliamente aceptados y deben competir con las distintas culturas organizacionales que están en conflicto con los principios y valores que esta nueva cultura esta tratando de promover.

El sector empresarial posee hoy un inmenso poder y por eso es importante que los líderes empresariales sean más íntegros en su vida personal y su trabajo profesional.

Estamos en un momento histórico de enormes desafíos sociales y ambientales. Si adoptamos de forma seria una gestión socialmente responsable, las empresas pueden transformarse en poderosas socias en la construcción de una sociedad más justa, próspera y sustentable y dentro de ese ámbito la gestión de los recursos humanos podría dar un giro importante en cuanto su participación y el rol que cumple dentro de las organizaciones.

Para que este cambio se materialice las empresas deben dejar de preocuparse constantemente por reducir costos, ahorrar recursos, optimizar sus procesos para gastar lo menos posible, y tratar de aplicar métodos de gestión integral y tomar medidas ambientales en sus procesos productivos que permitan mantener o incrementar la rentabilidad.

Esto no sólo les permitiría a las empresas cumplir con las reglamentaciones dispuestas por las leyes nacionales y provinciales, sino ahorrar y reciclar recursos, tener un personal altamente capacitado y motivado, mejorar su imagen ante los consumidores y el resto de la sociedad lo cual redundaría en mayores beneficios para las propias empresas.

Otro punto importante es que los nuevos roles del líder exigen nuevas habilidades de conducción. Esas habilidades sólo pueden desarrollarse, a mi entender, mediante un proceso de capacitación a largo plazo y con una educación mucho más interdisciplinaria y profunda que la que se utilizó en las distintas universidades y escuelas de negocios hasta ahora.

No es suficiente que dos individuos desarrollen esas habilidades. Estas deben estar ampliamente distribuidas en toda la organización. Esta es una razón de la importancia que adquiere el entendimiento de distintas disciplinas que aportan nuevas realidades a una organización que aprende.

Uno de los desafíos más importantes para mí, es el de poder convertir a las organizaciones en Organizaciones de Aprendizaje continuo donde se generen espacios para que todas las personas puedan desarrollarse tanto materialmente como espiritualmente y vivir una vida menos fragmentada y al mismo tiempo contribuyan a generar un beneficio para la sociedad en su conjunto.

La ética es un componente de la gestión de organizaciones de todo tipo, un componente insustituible que, si no está expresamente formulado, corre el riesgo de perderse. Lo que es peor, si no se la impulsa permanentemente desaparecerá con seguridad. Considero que los temas de ética y responsabilidad social tienen que ver, y de manera esencial, con la supervivencia del cuerpo social.

Hace ya veinticinco años que se despertó un creciente interés por la ética en la empresa y en los negocios acentuándose fuertemente en los últimos años.

Al mismo tiempo el mito de la amoralidad de los negocios esta ampliamente extendido y muchos consideran que incorporar la ética en la vida empresarial es algo así como realizar la cuadratura del círculo.

Hoy las cosas parecieran estar cambiado y gran parte de los directivos se dan cuenta de la importancia que tiene un comportamiento ético en la vida empresarial y en los negocios. De hecho muchos de esos valores de ese movimiento ya están incorporados en muchas organizaciones y influyen directamente la gestión de sus recursos humanos.

Yo creo que la ética empresarial, siendo necesaria, no es del todo suficiente. La vida empresarial exige trabajar con un espíritu fuerte, arraigado en convicciones profundas.

Es necesario para los líderes descubrir el sentido profundo del trabajo directivo, con frecuencia bastante duro, donde a veces se vuelve muy difícil no dejarse arrastrar por la acción y contemplar la realidad más allá de lo inmediato para descubrir lo trascendente y darse cuenta de que el trabajo no es sólo un medio para ganarse la vida y para hacer carrera, sino que encierra una vocación y una misión que desarrollar.

Es importante en ese sentido entender la complejidad que deben afrontar muchos directivos ante decisiones que deben tomar sobre situaciones difíciles que se manifiestan en el día a día de la vida organizacional, donde encontrar la energía interior para afrontar estos problemas con buen ánimo, sin perder la paciencia y la cordura resulta clave.

Debemos comprometernos a apoyar la idea de ver el mundo como una comunidad que puede trabajar unida, sin enfatizar nuestras diferencias en propósitos o en nuestras identidades culturales, respetando esas diferencias y centrándonos en los que nos une como seres humanos, creando unidad en la diversidad.

Para ello se necesita otro tipo de educación, el sistema educativo y muchos gobiernos han desarrollado múltiples mecanismos para poner freno al potencial de muchísimos individuos.

Las Universidades generan brechas sociales indirectamente, ya que sólo un escaso porcentaje de jóvenes pueden acceder a estudios universitarios y mucho menos son los que terminan sus estudios dadas las altas tasas de deserción.

A esto debemos agregar que los jóvenes pobres en lo único que pueden ocupar su pensamiento las 24 horas es en como conseguir comida y que la falta de una alimentación adecuada en la infancia bloquea claramente las capacidades de aprendizaje con lo cual la posibilidad de llegar a completar un estudio universitario se vuelve prácticamente cero.

Además en general el tipo de educación formal es bastante pobre, mayoritariamente enfocado a las necesidades del mercado laboral sacrificando la función clave de la educación en sentido más amplio que es desarrollar el pensamiento reflexivo y formar con valores éticos y morales a

profesionales de distintas áreas. Se abusa de la memorización de conceptos y se profundiza muy poco en el entendimiento de los mismos, se les enseña a los alumnos a acumular información y a vomitarla y olvidarla un par de meses después, sin ayudarlos a saber interpretar y relacionar esa información y transformarla en conocimiento. El supuesto de que mientras más memorizamos más inteligentes somos está totalmente obsoleto, sin embargo sigue en el inconsciente y muchos profesores premian y castigan de acuerdo a esta capacidad de memorización de los alumnos.

Además de usar una metodología ineficiente por lo general se priorizan la enseñanza de habilidades técnicas para resolver problemas concretos y se subestima la importancia de la educación emocional del estudiante.

De esta manera la capacidad creativa del individuo se va atrofiando y sólo reproduce lo que ya sabe, que es solo un cúmulo de aspectos superficiales de la disciplina estudiada que pueden quedar obsoletos en poco tiempo, con lo cual la capacidad de respuesta de ese profesional a las nuevas necesidades de la profesión en el mercado laboral es muy reducida.

Los distintos especialistas sobre recursos humanos afirman que las habilidades emocionales son más importantes o influyen más en el desempeño de los profesionales, cuanto más alto sea el puesto que ocupan los profesionales, menos importantes resultan las habilidades técnicas y más importantes son las aptitudes de la inteligencia emocional y en el mercado laboral es mucho más difícil encontrar profesionales con este tipo de habilidades que con habilidades técnicas.

Para mí todos estos elementos abordados desde distintas perspectivas a lo largo de este trabajo son aspectos que forman una nueva tendencia que trata de incorporar la espiritualidad en el trabajo, lograr un mundo de igualdad de oportunidades y derechos, construir sociedades cuya economía sea sustentable en términos medioambientales, quizás convertir esto en realidad sea el mayor desafío para el mundo de las organizaciones y la humanidad en el siglo XXI.

La Argentina y el resto de Latinoamérica tiene desafíos enormes en cuanto a brechas sociales, confío en la capacidad de la nueva generación de dirigentes y futuros líderes para poder afrontarlas.

Por último sería muy cínico de mi parte no realizar un cuestionamiento de integridad personal luego de haber hecho tanto hincapié durante todo el trabajo en que el cambio empieza por uno.

En estos dos años deje de consumir varios productos, en mi biblioteca creció rápidamente el porcentaje de libros sobre estos temas, asistí a múltiples conferencias, realice un curso de seis meses de "Ética para el Desarrollo" dirigido por Bernardo Kliksberg en la FCE – UBA el año pasado, para el cual tuve que presentar un proyecto social, a principio de año me nombraron JTP en Ética para el Desarrollo como premio por aprobar el curso, lo cual me permitió dar clase durante todo el año sobre estos temas, vi muchos documentales al respecto, hice contactos y tuve conversaciones informales con los principales líderes sociales en nuestro país, y estoy analizando la posibilidad de implementar el proyecto que presente junto con amigos viejos y otros nuevos que fui recogiendo en este camino.

Estoy más satisfecho con estos cambios que con lo que escribí !!!

Espero que el trabajo resulte interesante y entretenido para el lector !!!