

2011-10-17 / El Comercio / Día 1-20-21

Escrito por
IANA MÁLAGA
Infografía
REMS MIRANDA

El camino hacia la sostenibilidad no debería comenzar por fuera. Si bien en los últimos años ha crecido de forma abismal el interés de los empresarios por desarrollar reportes de gestión social y ambiental, y liderar proyectos de responsabilidad social (RS) en comunidades pobres (sin negar que algunos son ejemplares), algo importante parece haberse descuidado. **“Los empresarios no terminan de entender que promover la responsabilidad social implica, en primer lugar, asegurar el buen trato y el bienestar de sus trabajadores. Por lo visto, todavía hay muchos problemas de exclusión y discriminación laboral pendientes de solución”, sentencia Kety Jáuregui, experta en el tema y profesora de posgrado en ESAN.**

Las investigaciones hablan por sí solas. En el estudio “Diagnóstico de la responsabilidad social en las organizaciones peruanas”, que este año publicaron Centrum Católica y Perú 2021, se determinó que, efectivamente, los grupos de interés que están siendo peor atendidos por el sector empresarial son los colaboradores y proveedores, es decir aquellos grupos que directa e indirectamente forman parte del capital humano de la organización.

Este año también salió a la luz el estudio mundial “Índice de entornos familiarmente responsables”, hecho por la Escuela de Dirección de la Universidad de Piura (PAD) y otras prestigiosas escuelas de negocios internacionales. Sus investigadores se dieron el trabajo de analizar qué tan bien o mal estaban actuando las empresas en lo referente a fomentar políticas familiarmente responsables, que aseguren la satisfacción de sus colaboradores y el buen clima laboral. “Una empresa contaminante es aquella que absorbe de tal manera a sus trabajadores que estos no pueden comer a sus horas o nunca pueden pasar tiempo de calidad en familia”, refiere Juan Carlos Pacheco, director del

La primera responsabilidad

SER UNA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE NO EMPIEZA POR ASISTIR A LOS MÁS NECESITADOS. PRIMERO SE REQUIERE ORDENAR LA CASA Y CONOCER LAS EXPECTATIVAS DE LOS COLABORADORES



Percepción de directivos: ¿Los supervisores demuestran apoyo instrumental a sus trabajadores?



Fuente: PAD, Escuela de Dirección de la Universidad de Piura y ESAN

Políticas de información que aplican empresas para lograr satisfacción en los trabajadores



¿La empresa cuenta con políticas de flexibilidad laboral?



MBA Full Time del PAD y autor del estudio.

La investigación del PAD encontró que el 56% de los gerentes encuestados en el país percibe que trabaja en entornos que sistémicamente o discrecionalmente son contaminantes (ver infografía), entonces falta un largo camino para lograr que las empresas se saquen la máxima nota en lo que se llama responsabilidad social interna.

TIEMPO DE CAMBIO

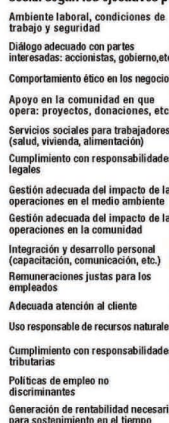
“Hay que cambiar la idea de que la responsabilidad social es puramente empresarial. Se trata de una ética de gestión que debería practicarse en todo tipo de organización, desde asociaciones sin fines de lucro, entidades del Estado, ONG e instituciones de la sociedad civil”, proclama Baltazar Caravedo, profesor de la Universidad del Pacífico y precursor de la RS en el país. Y eso pasa por escuchar todas las demandas de los trabajadores.

Ricardo Herrera, abogado laboralista, cree que entre los problemas elementales que los empresarios no están atendiendo está la formalización de su personal o pasarlo a planilla. “En la PEA hay 20 millones de trabajadores de los cuales unos 15 millones son informales”, recuerda Herrera.

Carmen Moreno, directora de la oficina para los países andinos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), añade que en ese amplio abanico de posibilidades que se refieren a fomentar las buenas prácticas laborales, falta trabajar en temas tan sencillos como lograr que los empresarios aseguren la salud ocupacional o el derecho a acceder a un contrato y un sueldo digno sus colaboradores.

Pero no se puede poner a todas en el mismo saco. Y es que hoy por hoy unos 60 compañías en el Perú están adheridas a la Red del Pacto Mundial de la ONU. Este es un acuerdo mundial que las compromete a practicar en todas las dimensiones de su negocio diez principios de conducta en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. De hecho, las empresas adheridas al Pacto Mundial

¿Qué aspectos son transversales a la responsabilidad social según los ejecutivos peruanos?



Nivel de desarrollo de RS percibido en el Perú



¿Y EL DIÁLOGO?

Según Carmen Moreno, la libertad sindical y la negociación colectiva son dos asuntos que también están muy estancados en el país. “Los sindicatos son un medio que permite abrir el diálogo y conocer las preocupaciones de los colaboradores con el fin de mejorar el clima organizacional”, apunta Caravedo.

Pero tal parece que los empresarios en general temen escuchar la palabra sindicalización, pesa que en muchos casos estos han generado oportunidades de me-

jora en la gestión del negocio. Julio Falla, presidente del sector CGTP-ABA (formado por más de 5.000 trabajadores de los rubros alimentos, bebidas y afines), dice que desde que esta federación se formó en el 2006, los colaboradores de empresas como Kraft, Nestlé, Llave, Cervecería y muchas otras han logrado gestionar sus pliegos de reclamos con bastante profesionalismo, se ha promovido la capacitación entre los mismos y se han mejorado las inspecciones laborales.

SIEMPRE SE APRENDE

que también falta fomentar la capacitación que tanto exige el personal de una organización. “Solo el 0,5% de las 3,5 millones de empresas que hay en el Perú invierte en capacitación”, alerta Herrera.

Lo cierto es que en ese pequeño porcentaje de compañías que invierte en capacitación están las más competitivas. Por ejemplo, Ramiro Bouroncle, gerente de Desarrollo Personal de Ferrerrey, indica que en los últimos cinco años se ha duplicado la cantidad de colaboradores de esta empresa en el Perú. “Eso creó la oportunidad de diseñar programas especializados de capacitación para nuestros distintos puestos, los cuales reciben evaluaciones periódicas de desempeño y certificaciones técnicas”, menciona el ejecutivo.

Los resultados son claros: “Nuestros colaboradores son los primeros que interactúan con el exterior y, gracias a su capacitación, hoy tenemos clientes más satisfechos”. Bouroncle está convencido de que la forma como el colaborador se siente respecto a las oportunidades y la formación que le facilita su empresa, tiene impactos positivos en su productividad.

Las pautas están dadas. Solo falta que los empresarios se den cuenta de que el primer peñón que hay que escalar para considerarse socialmente responsable, empieza por escuchar a su gente.

