HACIA UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL

TEMA CENTRAL

La otra cara de la competencia

TESTIMONIO EMPRESA

Dignificando el trabajo más sencillo

ENTREVISTA

Juan Pablo Correa

OCTUBRE, 1995, Nº17

COMITE EDITORIAL

Pedro A. Arellano M.
Cristián Coo R.
Cristián del Campo C.
Bernardo Espinoza C.
Juan Manuel Gutiérrez P.
Rosario Guzmán E.
Angela Ossa M.
Eduardo Rosselot P.
Roberto Urbina A.
José Zabala de la F.

DIRECTOR

Pedro A. Arellano M.

EDICION GENERAL Y REDACCION

Roberto Urbina A.

COLABORACION

Pamela Rillón O.

DISEÑO

Bradbury & Soria

FOTOGRAFIAS

Jaime Eduardo González

ILUSTRACIONES

Orlando Lagos

PREIMPRESION

Escaneográfica.

IMPRESION

Editorial Antártica.

DIRECCION EDITORIAL

Merced 156, 5° piso, Santiago / CHILE F: 632.8703 - 632.8903 Fax: 639.9986

NUMERO 17

Octubre 1995. Circulación restringida.

Editorial

Cada día me impresiona más el ritmo acelerado que está tomando la vida en la ciudad.

Al parecer, con la "modernidad" hemos entrado en una loca carrera por obtener resultados en el menor tiempo posible y no siempre medimos el costo que implica a quienes somos actores o receptores en este proceso.

La computación busca disminuir hasta llevar a lo instantáneo la transferencia y el proceso de la información. Los medios de comunicación transmiten simultáneamente desde cualquier lugar y al instante lo que está sucediendo. Tanto el desarrollo como el comportamiento social han incorporado como nunca las variables velocidad y tiempo.

Otro elemento que hace compleja esta situación es el hecho que en esta carrera no se corre solo, pues existen varios otros que corren tras el mismo objetivo y si bien eso puede ir en pos de un mejor resultado, también agrega una mayor dosis de exigencia a quienes vamos en ella.



Dentro de este panorama estamos ciertos que como dirigentes de empresa nos cabe una gran responsabilidad. La muchas veces denominada "guerra" de la competencia, está generando exigencias difíciles de responder acentuando con ello el número de personas estresadas, con hipertensión, altos niveles de angustia y cansancio, situaciones que es necesario atender.

Entendiendo que la competencia, surgida de un sistema económico abierto, es una fórmula que potencia el desarrollo y el crecimiento de las personas y naciones, creemos que, si confundidos llevamos al extremo este modo de operar y no atendemos a nuestros código ético y brújula interior, seremos responsables de favorecer un agotamiento colectivo y que se destapen comportamientos insanos en la sociedad.

Una vez más, como ya lo hemos hecho en anteriores números de DESAFIO, llamamos a buscar los equilibrios, pues sabemos que sólo a partir de ellos nos acercaremos a un desarrollo más integral. De lo contrario, y ya nos lo advirtieron: ... "de qué le sirve al hombre ganar el mundo entero si con ello pierde su vida?".

Pedro Alberto Arellano Marín Director de DESAFIO

La otra cara de la competencia

Nadie pone en duda sus bondades: estimula la creatividad, exige dar lo mejor de uno, eleva el nivel de vida de la sociedad y es eficiente en la asignacion de recursos... Sin embargo, esta señora de hermosa sonrisa puede en ocasiones seducirnos a un juego sin dios ni ley, pagando por ello un costo dificil de evaluar.

¿Existen límites en la competencia? ¿Es el mercado su único regulador? ¿Cuál es el costo personal y social que pagamos al sobrepasar ciertos límites? ¿Somos concientes de ello? ¿Hasta dónde la ética, los valores y los principios son suficientemente consistentes para regular los excesos de la competencia en el ámbito de los negocios? DESAFIO no pretende dar respuestas, sino contribuir a despertar una inquietud, una reflexión. Por eso organizó, como ya es habitual, un desayuno y una serie de entrevistas para abordar este tema.

En un primer momento de reflexión sus participantes coincidieron que muchas veces se compite sin espíritu, sin sentido trascendente, se pierde el objetivo y se va a la deriva. Creen que esta competencia no lleva a la felicidad y cada día constatan que la sola materialidad, aunque aporta bienestar, no hace más feliz, ni mejor la calidad de vida. Sus experiencias muestran que no es fácil ni simple construir sobre roca, ya que las tentaciones del simplismo, del exitismo y del logro de resultados a cualquier costo pueden llegar a debilitar sus principios.

Uno de los participantes señaló que "convertir al otro en un adversario al cual hay que ganar a toda costa, deshumanizándolo, aplastándolo, parece ser propio a una actitud competitiva eficaz. Este es un extremo. ¿Qué ocurriría si llevásemos la colaboración hasta el extremo?".

GLADIADORES Y ATLETAS

La competencia llevada al extremo puede llegar a validar la existencia de una lucha descarnada que sólo se detiene luego de la muerte del contrincante. La lucha entre gladiadores es talvez la imagen más brutal de este tipo de competencia.

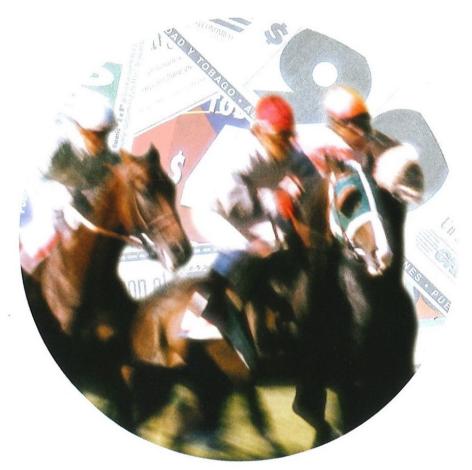
Otra cosa es el espíritu que inspiró al atleta griego a alcanzar la meta impulsado por un entrenamiento abnegado y riguroso para conseguir el premio en respuesta a su esfuerzo



y calidad deportiva. La superación personal es el gran motor que le mueve.

El gladiador romano como el atleta griego son animados por el espíritu de competencia, mas la gran diferencia está que en el primer caso no existe nunca una segunda oportunidad pues el fin es la muerte del contrincante.

En nuestra cultura moderna, ¿dónde ponemos el límite al



competir? Ya nadie duda que la sana competencia anima el desarrollo de individuos y sociedades. Sin embargo, es necesario preguntarse ¿hasta dónde es posible llegar antes que comencemos a caer por la ladera irreversible de la decadencia?

Las armas de los actuales gladiadores que buscan dar muerte a su competidor son la mentira, el robo de información, adulteración, engaño, corrupción, etc., instrumentos que hasta llegamos a validar cuando la plataforma valórica de la empresa está en crisis y el fin de ésta justifica los medios.

"Según mi experiencia es usual pagar gente para que complique a otra gente. Las cosas que uno puede hacer para entorpecer al enemigo son múltiples. También es común, por ejemplo, que contratas a alguien... Pagar por protección... Si sabes que alguien puede entorpecer tu proyecto, lo contratas y la persona sabe por qué lo están necesitando y se hace el tonto. O bien se le paga a un tipo para que le haga la vida imposible al otro proyecto. Y cuando hay plata

de por medio... la plata te da poder y éste corrompe... La ley está ahí, puedes jugar con ella y hacerles zancadillas enormes a tus competidores, si te lo propones. Puedes hacer todo mientras estés dentro de la ley. La ética no es algo tangible. En la competencia empresarial todo lo que no esté contra la ley es válido. Y nadie quiere ser un Quijote porque eres un marginal. Mientras todos ganemos plata...".

(Asesor de una gran empresa)

A QUE COSTO

"...El costo es en calidad de vida, estamos todos corriendo una carrera, cada vez la exigencia es mayor para no quedar afuera. Es casi una especie de eliminatoria: quedo yo o quedas tú, entonces tienes que defenderte con dientes, muelas y uñas. A veces sucede que para no quedar out tienes que extremarte al máximo y eso implica tener que crecer más, aunque no te sea necesario. La competencia te obliga. Si estás compitiendo fuerte exiges mucho más a los empleados y a veces no damos más: en vez de trabajar ocho horas trabajamos diez o doce; las mismas cosas que

"El exceso de competencia puede producir un individualismo dañino para las personas y para la convivencia. Así como rechazamos la lucha de clases, rechazamos también una lucha implacable de todos contra todos por sobresalir y ganar. Se puede pasar de ser competentes a ser excesivamente competitivos, malogrando posibilidades de altruismo y responsabilidad. La competencia sin los necesarios correctivos de defensa de los más débiles puede conducir a un individualismo egoísta e insensible, nocivo para las personas y para la convivencia social. Sin embargo, rechazar la lucha despiadada no puede significar que se favorezca o aliente la ineficiencia."

"JESUCRISTO AYER, HOY Y SIEMPRE", Orientaciones Pastorales 1996-2000, Conferencia Episcopal de Chile, nº 64.

hacías con diez personas decides hacerlas con seis para bajar tus costos. Y presionas más a tu gente y a ti mismo, y vives estresado, angustiado, reventado.

Todo lo anterior se traduce en que le empiezas a robar tiempo a tu familia y a tu relación con Dios, para dedicárselo al trabajo. Incluso en las horas disponibles que te quedan estás tan agotado y con tantos problemas en la cabeza, que ese tiempo se deteriora mucho; con tu esposa e hijos estás físicamente, pero ausente mentalmente; pierdes capacidad para escucharlos e interesarte por sus problemas y vivencias; lo mismo sucede con Dios, especialmente porque no lo sentimos alegar, pero ¿cómo podemos crecer en su amor si no tenemos tiempo ni tranquilidad para estar con El? Y todo esto es grave porque estamos hablando de los dos aspectos más importantes de nuestra vida.

(Gerente General de una empresa distribuidora)

"...En la TV se da el fenómeno de la competencia externa e interna. Este mercado no da para que tantas estrellas puedan repartirse el firmamento: los lleva a competir entre talentos, entre equipos de trabajo y no solamente de un canal a otro, sino dentro de los mismos canales. Este ambiente de competencia interna hace que los directores peleen sus presupuestos, sus ideas, con mucha

pasión y que tengas al frente a un colega también peleando por sus propios intereses. Este mundo de ofertismo se ha traducido en que hemos tenido un buen laboratorio a nivel de experiencia económica, pero no nos hemos dado cuenta de los costos que significa en términos humanos la aplicación de esa libertad económica.

La competencia se da en forma indiscriminada, feroz, y es ahí donde la poca solidez que puedan tener las personas los puede llevar a cometer excesos. Aflora la deslealtad, la delación. El tema de los valores es secundario, porque el primario es mantenerse vigente. Las personas empiezan a distorcionarse y dejan de ser ellas mismas para ser quien pide el medio que sea, a veces duros, despiadados, cuando no lo son. Ya no te importa la persona que está a tu lado, tu compañero de trabajo. Es un mundo fértil para la droga, porque a esos niveles, cuando tienes que convertirte en algo que tú no eres, la única manera de hacerlo es con la droga que te hace más agresivo o más relajado. Es un sector en el cual el ser humano es más vulnerable, más débil. La principal distorción es la vanidad: la gente te

FERNANDO MOURE, GERENTE DE TRANSBANK, Y RICARDO CORTÉS, GERENTE DE EDITEC, DURANTE EL DESAYUNO CON DESAFIO

empieza a alabar porque te han distinguido, te han sacado del anonimato, ese sólo hecho te convierte en un objeto de admiración y empiezas a construirte una imagen de ti en base a lo que los demás opinan. Y así tenemos algunos monstruos que no tienen la madurez para entender el fenómeno y se lo creen.

La competencia externa no es menos feroz, por ejemplo nuestra empresa detecta habitualmente sabotajes en sus sistemas de cable, enchufes que tienen que estar puestos de una manera aparecen de otra y no pasa la señal y sólo una persona que conoce puede hacer ese cambio. Entonces los clientes al ver que un

sistema no funciona se cambian al de la competencia".

(Gerente de una empresa de cable).

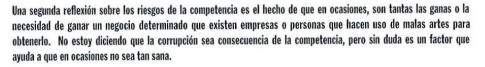
"...En el desafío de ir buscando maneras de ser más competitivos todos los días estamos con la posibilidad de transgredir ciertos límites. Es una tendencia sana el buscar disminuir los costos de la empresa reemplazando ciertos servicios que uno ha organizado en forma directa, por la vía de los contratistas. En esa búsqueda de mayor eficiencia, de bajar costos, no siempre nos preguntamos cómo este subcontratista está logrando menores costos y solamente estamos felices porque los tenemos. Pero si se

COMPETENCIA

La palabra competencia me provoca sensaciones encontradas. Si bien es cierto que por un lado nos motiva a ser mejores, más responsables y más eficientes en nuestro desempeño profesional y empresarial, existen también riesgos claros de los que hay que estar conscientes.

Un primer aspecto que me ha tocado en lo personal es el riesgo de que un ambiente comercial competitivo puede limitar la profundidad de relaciones personales entre competidores. En mi caso, amistades de las buenas se han visto limitadas porque ambos estábamos compitiendo tras el mismo negocio. No me refiero a que no se haya procedido de manera correcta, pero ambos le teníamos tantas ganas a un proyecto determinado que saber que el otro estaba en lo mismo generaba una especie de desconfianza que afectaba la relación. Hoy puedo ver que esa

sensación estaba basada en una distorsión de valores, pero eso fue lo que sentí entonces y lo que es peor, no estoy seguro que si volviera a vivir una situación similar con un amigo, no sentiría igual.



Un tercer factor que me llama la atención es cómo el concepto se les introduce a los niños desde pequeños. No es casualidad que los métodos de enseñanza más modernos a nivel básico, hagan énfasis en la superación personal más que en la competencia entre compañeros de curso. Quizás nos hemos dado cuenta que los métodos tradicionales nos influían en nuestra cultura competitiva. Existen sin embargo muchos colegios y universidades que aún privilegian la competencia directa entre compañeros. Competencia y compañero son palabras que no van bien juntas.

Quizás a través de las nuevas maneras de hacer negocio en esquemas de alianzas, donde hoy podemos competir con una compañía en un negocio y mañana aliarnos con ella para postular a otro, nos estamos acercando a mejores formas de relacionarnos. Este esquema facilita el mirar al otro no como un enemigo, sino como sólo un competidor, que hoy nos puede dejar sin un proyecto, pero mañana ayudarnos a obtener otro. Nos obliga también a ser serios y profesionales para que otros vean en nosotros un posible y ojalá deseado aliado.

La manera que vivimos como personas o como empresas un ambiente competitivo está relacionada con nuestra manera general de actuar en el mundo. Si lo que hacemos lo tratamos de realizar por hacerlo bien y satisfacer a nuestros clientes, lo más probable es que gozaremos nuestros logros y al final, la vida. Si en cambio todo lo vamos viendo como ganar o perder, entramos en un juego que poco tiene de juego.

FERNANDO PRIETO D., Gerente de Negocios, COASIN Chile



UN TEMA DIFICIL

Para el empresario cristiano la competencia es uno de los temas "difíciles", en su desafío de armonizar fe y vida.

En una jornada de USEC, realizada hace algunos años, el 54% de los asistentes consideraba la competencia como



la prueba más fuerte que debía enfrentar su conciencia cristiana. Por ella a menudo engañamos a los clientes, disminuímos los salarios de nuestros colaboradores y desprestigiamos a los colegas. Sin embargo, creo que los dirigentes de empresa cristianos debemos apoyar decididamente la competencia, porque es motor de progreso y dinamismo y, en la medida que se ajuste a la ética, es guerida por Dios.

Despreciarla o minimizarla significaría marginarnos de la historia. Con la misma fuerza procuraremos que ella sea libre, leal y sana, como una lucha deportiva.

Para lograrlo, no bastan las regulaciones dadas por el orden legal y económico, aunque éstas sean indispensables. Un requisito esencial es que nuestro espíritu competitivo de empresario entre en polaridad con las actitudes que lo complementan: afán de servicio, amor por la verdad, respeto por los que no pueden competir, humildad, etc.

Con este contrapeso, el ansia que Dios puso en el ser humano por luchar y vencer será fuente de beneficios para el individuo y la sociedad. Tendremos una competencia creadora y no destructora.

> RODRIGO OSSANDON V. Presidente de USEC

han logrado, por ejemplo, con remuneraciones mínimas, o transgrediendo la legislación laboral, estamos apoyando algo incorrecto; si hubiesen sido trabajadores directos jamás lo habríamos hecho. Lo normal es que uno no pregunte, no averigue nada, si alguien me ofrece menos tanto mejor. Las compañías tienen que mirar más allá y de hecho lo hacen con sus sistemas de calidad. Y si podemos ser muy rigurosos en eso, ¿por qué no en calidad humana? ¿Podemos exigir? ¿Qué estoy haciendo como ejecutivo, como empresario? ¿estoy simplemente mirando la última línea o miro más allá?

También me preocupa la contratación de ejecutivos que se han desempeñado bien en la competencia, como una manera de dar pasos en beneficio de la propia. Ese ejecutivo no sólo es valioso por su capacidad personal, sino posiblemente por la información que tiene. Quien sea el empleador tiene que ser muy claro sobre lo que espera: no parece correcto que ese ejecutivo deba entregar

información de su anterior empresa y será una responsabilidad enorme de la compañía abrir un espacio para que pueda desempeñarse sin que le sea exigible este aporte que por lo demás no le pertenece al ejecutivo".

(Gerente General de una empresa de servicios)

Es verdad que nadie puede tirar la primera piedra, ni decir de esta agua no beberé.

Enfrentado a la dura tarea de competir no sólo para lograr mejores resultados, sino muchas veces para sobrevivir, el gran desafío es mantener el liderazgo empresarial sin renunciar a los valores y principios.

Esta es la inquietud que hemos querido abrir e invitar a su reflexión.



DURANTE EL DESAYUNO CON DESAFIO.

Extremos de la Competencia

Empresa, estrés y desarrollo de las personas

Una visión de empresa centrada en el ser humano debiera contemplar como eje central el desarrollo de las personas y sus familias que trabajan en ella, junto al hecho de que sus productos o servicios debieran contribuir al desarrollo de la sociedad no perdiendo de vista el bien común.

Esto implica valorizar y priorizar la dignidad de las personas por sobre la producción y el interés económico, sin dejar de lado a una rentabilidad y competitividad esencial para el desarrollo de las empresas en el mundo actual. Axiológicamente el trabajo está por sobre el capital.

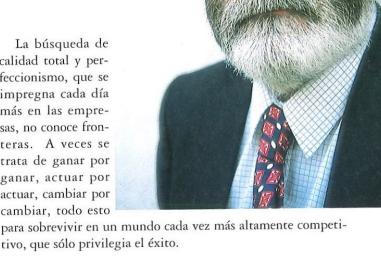
No atender a lo dicho puede provocar, en los distintos niveles de trabajo (no se escapan gerentes ni empleados) la aparición del estrés o síndrome de adaptación general, con consecuencias en la persona, la familia y la empresa.

Estas consecuencias pueden ser: subjetivas: ansiedad, tedio, apatía, angustia, irritabilidad fácil y aún crisis de pánico; de comportamiento: alcoholismo, drogadicción y propensión a los accidentes; cognoscitivas: inhibición mental, baja concentración, alteración de la memoria; fisiológicas: aumento de la presión sanguínea, cefaleas y taquicardias; en la familia: discusiones frecuentes, crisis conyugal, alteración de la comunicación con los hijos; y de la organización: menor productividad, ausentismo, malas relaciones con los iguales y los subordinados.

En relación a los efectos anteriores, cobra cada vez más importancia el hecho de que en la génesis del consumo de drogas está el estrés ocasionado por el trabajo.

Abuso de tranquilizantes sin control médico, consumo de cocaína y sus derivados, del alcohol en forma anormal, marihuana y otros estimulantes, aparecen en personas de todas las categorías por profundas insatisfacciones personales debido a exigencias desmedidas y deshumanizantes de rendimiento personal o grupal.

La búsqueda de calidad total y perfeccionismo, que se impregna cada día más en las empresas, no conoce fronteras. A veces se trata de ganar por ganar, actuar por actuar, cambiar por cambiar, todo esto



El consumo, el éxito y el poder han dejado de lado la ética de la gratuidad, solidaridad y aún, de la debilidad, perdiendo de vista aspectos humanos fundamentales del desarrollo personal, familiar y social, en una dolorosa crisis de sentido en relación a un proyecto de vida trascendente trasladado a la vida co-

tidiana.

Sólo una visión integral especialmente de quienes dirigen, personalizante y valórica, espiritual y social, que respete las diferencias, necesidades, derechos y aspiraciones legítimas, individuales, familiares y sociales de cada persona que trabaje en una empresa, reflejado en un determinado estilo de gestión y condiciones laborales, permitirá minimizar la aparición de este fenómeno de consecuencias altamente destructoras.

SERGIO CANALS L.

Psiquiatra y Asesor de Empresa

Juan Pablo Correa:

"Un buen jefe trata a su gente como le gusta que lo traten a él"

Por Rosario Guzmán Errázuriz

Es todo un "avión" este jovencísimo empresario de sólo 33 años de edad, que bien podría venir de vuelta en la vida, con lo mucho que ha hecho hasta ahora. Un "avión" que despega y aterriza con una facilidad asombrosa, surcando no sólo los aires del territorio chileno, sino cruzando fronteras y consolidando sus negocios en Argentina y en Bolivia, por el momento ...

Dueño de videos ERROL'S hasta 1991 -fecha en que vende a BLOCKBUSTER- emprende vuelo al país vecino, donde instala ERROL'S Argentina y luego, ERROL'S Bolivia. Posteriormente, se asocia con Blockbuster para crear Blockbuster Argentina, a través de Video Sociedad, que comparte con Fernando Boher.

Pero eso no es todo: también es propietario de la cadena BIG JOHN, "que busca ser algo así como un almacén de barrio, bien provisto, que aunque no sea lo más barato del mundo, resuelve el problema al consumidor de poder comprar todo y rápido en un mismo lugar, sin hacer colas".

Rápido, rápido, rápido y sin demora ... pareciera ser el lema implícito en la vida de Juan Pablo Correa, "¿tá?", muletilla suya que va intercalando entre frase y frase, imprimiéndole a su lenguaje un sello inconfundible.

Si bien tiene cara de "niño mateo", no lo fue nunca. El torrente de ideas que van fluyendo en su cabeza -más esa suerte de hiperkinesia- deben haber sido impedimentos para llegar a convertirse en un estudiante metódico y riguroso. Más bien "taquillero" y revoltoso, debió abandonar el colegio Verbo Divino para trasladarse al Liceo 11, donde llegó acompañado de 8 compañeros de curso y de un pupitre bajo el brazo, puesto que el establecimiento no contaba con uno para ellos.

Hijo de comerciantes, su padre era dueño de una importa-



dora, en tanto su madre tenía una juguetería en "El Faro". "Me exigían buenas notas -recuerda- y como no las obtenía, me lo pasé bastante castigado. Mi mayor felicidad, cuando llegué a la Universidad Católica a estudiar Ingeniería Comercial, fue no tener que mostrarles las notas a mis papás ..."

Y en esa farándula se movía cuando, en segundo año de universidad, se le sentó enfrente un día Pablo Zalaquett (hoy presidente de Generación Empresarial), conminándolo a reflexionar sobre su existencia: "¡Oye, la vida no es pa'la pura

parranda!", le dijo. Y, a poco andar, lo había comprometido con los Legionarios de Cristo. Hoy integra "Familia Unida", mientras asegura que el pertenecer a los legionarios le ha dado un sentido a su vida, una meta, una ruta. "Y eso comenzó a teñir mi vida, en todo sentido. También mi actividad empresarial. ¡Por supuesto que sí!".

¿En qué debiera notarse, a simple vista, el que un empresario sea o no un católico comprometido?

— Déjeme decirle una cosa: si NO se nota, es que NO lo es. Hay rasgos de sencillez, de trato con los empleados, de consideraciones humanas, que debieran resultar evidentes a los ojos de los demás. Porque no sirve creer en Dios o ir a misa todos los domingos, si no vivimos ni practicamos los valores cristianos. Por lo demás, a los santos siempre se les ha reconocido no tanto por sus palabras, sino por cómo viven.

Es alegre y chispeante, este flaco cuya mirada vivaz y bailarina atraviesa los cristales de sus anteojos. "No creo ser una persona muy inteligente -confiesa, con una modestia demoledora- pero cuando me propongo algo, soy como una mula. Avanzo y avanzo hasta que lo consigo. Y si no lo consigo, cambio la decisión hacia otro norte". Con una evidente capacidad de liderazgo, admite ser un "buen jefe".

Y ¿qué es, en su opinión, ser un buen jefe?

— En primer lugar, tratar a la gente como a uno le gusta que lo traten. Exigiéndole el máximo de acuerdo a sus capacidades y no exigiéndo nunca lo que el otro no es capaz de dar. Además, siendo uno un ejemplo en la calidad y la cantidad de trabajo que realiza: no se puede tener a los compadres "pelando el ajo" y uno irse a practicar deportes, o ausentarse de la oficina cuando se le antoja. Otra cosa: un buen jefe no debiera herir nunca a su gente haciendo ostentación de lo que tiene: que me vean llegando en un "meche" no es lo mismo que hacerlo en un auto más corrientito.

O si ellos están pelándose de frío, no puedo tener yo una oficina con una super calefacción. Otra cosa: si yo aprecio mi vida familiar y me gusta defender mis horas de tiempo libre, debo pensar lo mismo para ellos: yo debo procurar que la gente que trabaja conmigo también trabaje con horarios razonables, para que pueda cultivar su vida de familia lo mismo que me gusta cultivarla a mí".

Diríase un jefe "de película" este exitoso empresario que afirma convencido: "nosotros los empresarios estamos llenos de tentaciones que a lo mejor no tiene otra gente: la plata, el poder, la farra, los viajes, las mujeres ... En fin, puras cosas que a la larga pueden llegar a corrompernos si no tenemos muy claros nuestros valores éticos".

Harto mérito, el suyo, tener una visión tan clara acerca de lo que los empleados necesitan para sentirse a gusto con sus jefes, ya que él siempre ha sido jefe y jamás empleado. Digamos que exportó carbón, lapislázuli, angora (a través de ProChile). Fue dueño de un lavaseco, una galería de arte y un restorán. Ahora está soñando con una radio: "¿por qué los evangélicos van a poder tener sus radios y nosotros los católicos no?", se pregunta en voz alta.

De pronto, se levanta de su sillón etrusco, para ir a la cocina a preparar un café. Explica que él y su mujer la pintora Carolina Sartori- no tienen empleada. "No ha sido necesario más que por horas -aclara- aunque sí lo va a ser pronto..." Y es que está pensando en el inminente nacimiento de su primer hijo, el que llegará después de 3 años de matrimonio, "porque arriba no habían querido pronunciarse antes" (y señala el cielo, con su dedo índice).

Hablemos de competencia: ¿qué es legítimo y que no, a su juicio, en este campo?

 No es legítimo levantarse gente de otra parte. Me parece una cuestión desleal. Y eso vale para la gente y para la información. Aquellas cosas que vayan en beneficio del consumidor, en cambio, sí me parecen legítimas.

Por ejemplo?

— Me parece legítimo copiar un producto o un servicio, pues ello va en favor del consumidor. ¿Por qué no se va a instalar al lado del Almac, un Unimarc, por ejemplo? Asignarse territorios no sería ético. ¿Y por qué si un lugar da posibilidades al cliente de tener una tarjeta, otro no lo va a hacer igual? En síntesis, me parece que todo lo que sea reventarse, sonarse o frenar a la competencia es malo, poco ético. Y me parece bien y legítimo todo lo que vaya en bien del cliente. ¿Se da cuenta que lo importante es la motivación que tienen nuestras acciones?

A él no le interesa hablar de política, ni de economía. Sólo pareciera interesado en contagiar a otros su propia filosofía de vida, cimentada en la "Buena noticia" que él recibió y que desea compartir. Y ha de ser por esto que, al despedirse, sólo quiere añadir:

— Yo les diría a los empresarios católicos que les falta jugársela por lo que creen. No podemos ser unos "tuchos" que nos de vergüenza defender aquello en lo que creemos. Tenemos el deber de hacer apostolado. De dedicarle tiempo a cosas que no nos van a dar plata. Es cuestión de que se acerquen a la parroquia para ofrecer su ayuda: hay millones de necesidades y de necesitados. Se trata de ir sembrando una semilla, que algún día dará frutos, frutos más permanentes y valiosos que unos dólares más ...

¡Por fin puede hacer abandono de esa silla a la que parecía obligadamente sujeto, para expandirse de una vez por todas! Larga se le hizo esta conversación que no alcanzó a durar dos horas... Y es que él no tiene la costumbre de conceder entrevistas: lo ha hecho raras veces en su vida y DESAFIO tuvo el privilegio de ser una de ellas. Se le agradece, a este empresario que es de los que prefieren el "low" al "high profile".

Era tan "mateo" y tenía una memoria tan increíble que un día un profesor no aguantó más la incertidumbre. Le tomó una prueba solo y frente a sus ojos. Le limpió el pupitre, lo revisó entero en busca de torpedos y nada... solamente la vergüenza de devolverle su desconfianza con un siete. Andrés Muñoz, 26, era un alumno destacado. "Donde estaban pasando las cosas tenía que estar yo, era un líder. Fuese en lo positivo o en lo negativo, pero siempre ahí".

TALLER DE LIBERTAD

"...Me llamo Andrés y quiero contar mi historia. A los siete años a mis padres les embargaron todo y, de vivir cómodamente en el centro, nos fuimos a La Pintana. Ahí se inicia mi vida desordenada. Aunque terminé el cuarto medio, porque me encantaba el liceo, me empecé a juntar con los patos malos del barrio. A consumir marihuana, anfetaminas, diazepanes, más tarde cocaína y mucho alcohol. Mis padres veían cómo me sumía en este ambiente, pero tapados de problemas confiaron en mi criterio. Yo mientras tanto alucinado con este nuevo mundo comencé a realizar pequeños robos, para rápidamente pasar a asaltar farmacias, restauranes, bombas de bencinas..."

Rehabilitación de presos: rompiendo cadenas

Por Pamela Rillón Oportus

YA NO HAY SOLO DOLOR EN LAS CARCELES. AHORA HAY ESPERANZA.

UN PUÑADO DE BUENAS VOLUNTADES DAN LA MANO A LOS QUE SE
HAN CAIDO Y NO SOLO UNA, SINO MUCHAS VECES Y MUY PROFUNDO.



Le dicen el padre Cucho. Hace un año que los internos de la "Peni" lo ven pasar con una sonrisa en los labios saludando a todos. Agustín Moreira, sacerdote jesuita, es el actual encargado de la sede que hace cinco años tiene INFOCAP, la universidad de los jesuitas para los obreros, en la ex penitenciaría.

La "sucursal" se llama Alborada y nació por inquietud de los mismos internos que, a través de los profesionales que trabajan ahí, tomaron contacto con el director de INFOCAP, el padre Felipe Berríos y él a su vez con su amigo Roberto Fantuzzi. Son ellos los primeros que dan forma a esta obra. El empresario se entusiasmó porque considera que la misa no termina el día domingo y porque cree firmemente que esta es la única forma de desinflar el globo de la violencia. "Los presos que salen sin haber pasado

por este proceso de rehabilitación vuelven a delinquir en un 75 por ciento de los casos, en cambio, los que pasan por Alborada sólo en un cinco por ciento", sostiene orgulloso. Agrega que si cada empresa contratara sólo a un ex presidiario se resolvería el problema. Y asegura, "no se van a desilusionar".

Con efecto milagrosamente multiplicador participan de este proyecto cada vez más sólido, INFOCAP, las empresas Fantuzzi y Hunter Douglas Chile S.A. Alborada ofrece a los treinta seleccionados -que ellos mismos eligen de acuerdo a su grado de compromiso por el "cambio- oportunidad para realizar cursos de gasfitería, electricidad y construcción. También la posibilidad de que una vez cuando salgan puedan continuar estudiando en la universidad de los obreros, o de realizar trabajo productivo remune-

rado y recibir apoyo sicológico. "Creemos que a través de la terapia podemos abordar todas las heridas, queremos producir un cambio de vida", dice el padre Agustín. Señala que con la ayuda de Alborada ahora los internos son capaces de cambiar y, lo más importante, lograr ser los mismos tanto dentro del taller como fuera de él.

ABRIENDO VENTANAS

"... A los 19 años mi vida ya era un desastre. Pero cuando mi padre muere en julio de 1987 y mi hermano menor en noviembre del mismo año, por dos estúpidos accidentes, ya no di más. Lo único que hacía era volarme. Empecé con ataques de ira, de epilepsia. Y ahí estaba siempre armado, robando, asaltando hasta que me llegó la "cana". Caí detenido por robo con intimidación y por robo con violencia. En 1990 entré a

la "peni", estuve 28 meses procesado y después me condenaron a 10 años y un día. Me volví loco. Tenía 21 años e iba a salir el 2000. Perdería los mejores años de mi vida..."

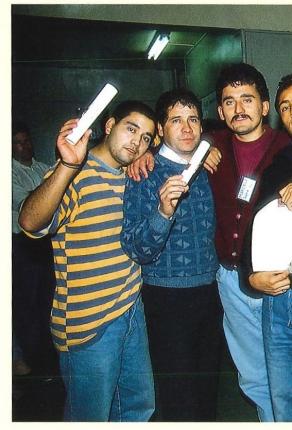
Como venida del cielo apareció la empresa Hunter Douglas Chile S.A. en el taller de la ex Penitenciaría, después que este lugar fue objeto de una serie de robos que los dejaron sin producir por meses. La multinacional, una de cuyas áreas de negocio es la fabricación y venta de componentes para cubreventanas, se integró de inmediato. "Necesitábamos profesionalizar la elaboración de muestrarios que es la herramienta que usa el vendedor para ofrecer el producto", dicen los subgerentes de productos y marketing de esa área Alejandro Raffo y Laura Yáñez. "Y a la vez queríamos hacer una obra social". Después de mucho buscar tomaron contacto con el padre Agustín e hicieron una prueba que resultó toda una sorpresa. "Los reos han trabajado con un cariño y un cuidado increíbles, mejor que cualquier empresa. Hemos establecido una sociedad en que nos beneficiamos ambos, ellos nos han dicho que a través de este trabajo han aprendido a conversar entre ellos. Eso nos hace muy felices", dice la profesional. Raffo, al principio tenía sus aprensiones: los muestrarios requieren prolijidad, ¿qué pasaría con los materiales, los cuidarían, se los robarían? Ahora frente a la pregunta si quieren que más empresarios se sumen a esta causa responde: "¡No, porque van a subir los precios!" Y poniéndose serio agrega: "ojalá toda la cárcel fuera un solo taller de IN-FOCAP".

POR UN MUNDO MEJOR

"...Me inscribí en el taller para tener un oficio, para ganar plata y para ver si podía salir antes. Ah ¡y matar el tiempo! Aunque mi perfil delictual era malo y tenía un alto grado de peligrosidad me la jugué en la entrevista y quedé. Más tarde las profesionales que me entrevistaron me contaron que habían dicho "aquí hay un potencial". El taller me empezó a gustar. Usé bien mi inteligencia. Entré rebelde con todo, pero después de un tiempo retomé mi calidad de líder, ahora positivo. Los cabros me pedían ayuda, confiaban en mí. Llegó un momento que me dije ¿te gustaría irte libre ahora? y me respondí que no, no estoy listo..."

> Hace cuatro años que la empresa "TARGET, Comunicación y Desarrollo Integral" dicta sus seminarios sobre técnicas de comu-

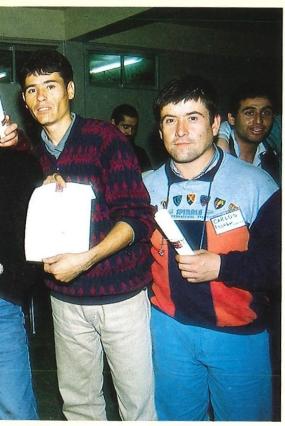
nicación interaccional en la ex Penitenciaría y en la cárcel de Colina. En este último recinto surgió la idea de fusionarse con la Fundación Padre Ruperto Lecaros, sacerdote jesuita que hizo su apostolado en las cárceles. Con seminario y talleres, la fundación entrega a unos cuarenta beneficiados con salida dominical, herramientas para enfrentar la libertad. "Trabajamos lo que es responsabilidad, limi-



la autoestima", cuenta la asistente social Carmen Gloria Graver. Además les hacemos seguimiento y damos información sobre las redes de apoyo social, como acceso a vivienda y salud. La fundación, con el lema "por un mundo mejor", crea un concepto innovador que son los misioneros de causa, quienes apoyan laboralmente a los internos cuando salen, con un compromiso cien por ciento con ellos y asumiendo todos los riesgos.

PURAS PATADAS

"...Al año de estar en el taller me convertí en monitor. Adquirí la capacidad de manejar grupos y mi autoestima creció. Los profesionales y personas del taller hicieron un trabajo de joyería conmigo, hoy somos súper buenos amigos. Aunque salí "rematado" para Colina me dejaron quedarme en la "peni" porque mi presencia era vital en el taller. Me destaqué en todo por eso empecé a ayudar a los profesores,



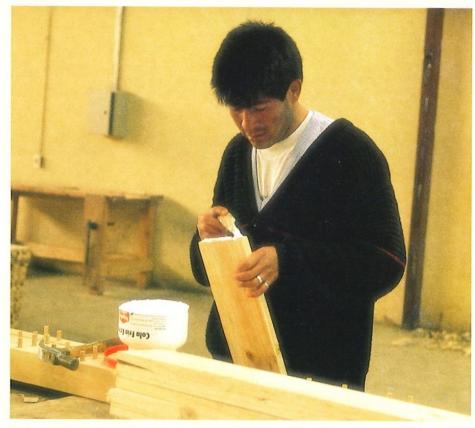
yo coordinaba todo lo que venía de afuera hacia el taller..."

Un día domingo de 1991, en la iglesia Nuestra Señora de las Mercedes, un parroquiano no quedó tranquilo. El actual gerente de operaciones de Neumáticos de Chile, Guillermo Zerbi, se había sentido tocado por la prédica del Cardenal Carlos Oviedo acerca de los presos. Quedó tan conmovido que hizo un programa y, con audacia, se lo fue a mostrar. El prelado le dijo: "muy interesante, hágalo". Y así partió la Corporación de Rehabilitación Social (CORESOL) que, víctima del sistema burocrático, pudo nacer en Colina recién en agosto de 1994.

Su fundador Guillermo Zerbi y su hijo Eugenio, gerente de la Corporación, consideran que los presos requieren de un período de blanqueo y en eso trabaja muy bien la fundación Ruperto Lecaros. Pero también es vital para la reinserción social la participación de empresarios. Buscaron el apoyo de la Unión Social de Empresarios Cristianos (USEC), que les da su respaldo institucional y por cuyo intermedio se les abrieron las puertas de la Sociedad de Fomento Fabril. Y ésta los acogió con tanto entusiasmo que en su área de desarrollo social incorporaron la rehabilitación de presidiarios. La Corporación ofrece -entre otros- cursos de gasfitería, zapatería, carpintería, electricidad y reparación de electrodomésticos. Fábricas de zapatos, muebles, panadería, estructuras de aluminios y otras, proyectan hacer de la cárcel de Colina una gran empresa, aprovechando la oportunidad de una mano de obra dispuesta a trabajar al máximo y a contribuir al desarrollo del país. Sin embargo, ante toda esta bonanza, la dupla Zerbi, necesita mucho apoyo financiero para continuar con esta obra. Para el fundador de CORESOL, el primer paso es que cada preso logre sentirse como un ser humano, el segundo es la capacitación, el tercero obtener traba-

jo en libertad y, cubriendo todo como un gran paraguas, el Espíritu Santo. Porque, según él, todos tienen mucha lástima por los niños, por los ancianos, pero por los presos son puras patadas.

"...Actualmente cumplo mi pena en un Centro de Reclusión nocturna. Por buena conducta, salí un año antes de la mitad de mi condena. En noviembre salgo definitivamente. Hago clases de desarrollo personal en INFOCAP y también en la cárcel. Trabajo en una empresa de promociones y además soy gásfiter. Nunca más he pensado en curarme o drogarme porque estoy en otra y aprendí a decir que no. Ahora me tildarán de latero, pero a mí lo único que me motiva es estar con mi familia, estar al día con el tema de la reinserción y lo más lindo disfrutar mi libertad con plena confianza y admiración por parte de los demás, y sobre todo, por mí" (Andrés Muñoz, 1995).





Dignificando el trabajo

más sencillo

SEASIN, ANTIGUA EMPRESA CONTRATISTA, PONE ÉNFASIS EN EL RESPETO PARA ASEGURAR MAYOR CALIDAD DE SU SERVICIO.

En los últimos años, las empresas contratistas se han multiplicado notablemente en nuestro país. Como estrategia para reducir costos, el "outsourcing" impulsó el desarrollo de empresas dedicadas a servicios que tradicionalmente fueron desempeñados por personal propio: mensajería, alimentación, aseo, seguridad.

Una de ellas es SEASIN S.A., dedicada al aseo industrial desde 1973 con clientes en Santiago y Valparaíso y, por la vía de franquicias, entrega su marca en las octava y cuarta regiones. "Es una relación cómoda porque nos permite poner nuestra experiencia al servicio de regiones relacionándonos con

empresarios que conocen las condiciones del lugar", afirma Gustavo Page Palacios, su gerente general y socio con Jorge Bustamante Solar y sus respectivas esposas en la propiedad de esta empresa.

Casado con María Eugenia Bustamante, con quien tiene 5 hijos entre 25 y 12 años, además de un nieto de 4 meses, don Gustavo es técnico en comercialización de la Universidad de Chile y juega en la serie "dorada" de la Liga Independiente de Fútbol.

MANO DE OBRA FEMENINA.

La empresa partió de modo incipiente y en estos 22 años ha ganado en profesionalización, calidad y tamaño. Sus más de 2.000 empleados expresan una curva lenta, pero sostenida de crecimiento.

"Con el tiempo, dice don Gustavo, hemos ido traspasando labores del hombre a la mujer. La mano de obra masculina está cada vez más dirigida a actividades más calificadas, mientras que la femenina se va incorporando crecientemente a este tipo de trabajo, incluso en horario nocturno. Al principio teníamos temor al trabajo nocturno, pero hay muchas mujeres que lo piden porque son el sustento de sus hogares. Mujeres luchadoras, dedicadas a sus hijos durante el día, en la noche los dejan a cargo de los hermanos mayores o vecinos, entonces trabajan."

Las personas se asignan a un trabajo definido, por eso no les gustan los contratos que impliquen cambiar la gente con frecuencia y han logrado una baja rotación. Los trabajadores van directo al lugar de trabajo donde les proveen de máquinas y productos.

En este rubro la competencia es fuerte: hay más de 120 empresas. Don Gustavo asegura que no les da frío ni calor cuando un cliente toma un servicio más barato, sin embargo sí les preocupa si es más caro porque significa que ofrecen algo que ellos no tienen. Afron-

ta a la competencia con calidad, servicio integral y honestidad, antes que peleando en el mercado con ofertas que afecten esa calidad. Porque está convencido que la lucha por la competencia la ganan las personas, pone en ellas el énfasis.

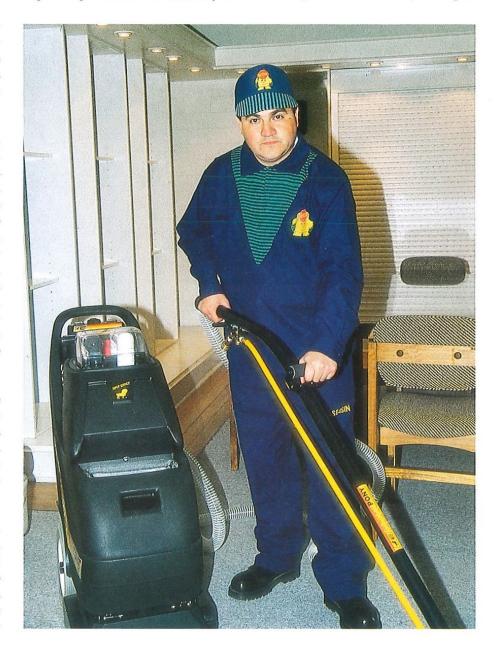
Están concientes que este es un producto muy susceptible de críticas y que para el cliente es igual que el trabajo lo haga un empleado antiguo o uno nuevo. "Sin embargo, para nosotros no es lo mismo: el antiguo asegura calidad, responde por nuestra filosofía y da

confianza", señala don Gustavo.

RESPETO ASEGURA CONFIANZA.

Gran parte de esos trabajadores no tienen calificación laboral y son personas de bajas condiciones culturales lo que les hace actuar con desconfianza, con temor y muchas veces en forma prejuiciada respecto a los empresarios.

Frente a esta situación, "en esta empresa, dice don Gustavo, ponemos acento en el respeto tanto para lo que nos comprometemos a hacer, como para



con quienes lo hacemos. Nunca nos hemos atrasado en el pago de remuneraciones ni de impuestos y esta filosofía la traspasamos a los empleados."

Está convencido que cuando estos trabajadores encuentran un empresario que paga a tiempo, que respeta los convenios y a los sindicatos, que les trata con respeto y dignidad y en cuya empresa se respira ese ambiente, esa persona se siente digna, se le puede exigir el mismo respeto y contribuye a la paz y seguridad social.

"Es tentador faltar el respeto para ganar más, pero nosotros no aceptamos el ahorro a costa de un sueldo, en esto tenemos las manos atadas. Cuando uno prioriza el respeto recibe también su beneficio económico que proviene de la permanencia y calidad en el producto que ofrece. No negociamos ni los sueldos ni la calidad de los materiales porque bajar precios a ese costo, sería suicida. Estamos por la calidad y la permanencia de nuestra gente que dan seguridad y confianza en nuestro servicio. Funcionamos con reglas claras, respetando los acuerdos y pidiendo que los demás también los respeten. Así también aportamos a bajar los delitos porque estamos convencidos que alguien desconforme es un potencial delincuente."

Este trato respetuoso lo incentivan en sus empleados y lo esperan de sus clientes. "Decimos a nuestra gente que sean dignos, que se hagan respetar de buen modo. En los clientes se nota una creciente preocupación por ponerse en el lugar del otro y ha habido avances en el respeto hacia nuestra labor y nuestro personal. A veces se producen situaciones complicadas de relaciones humanas y las encaramos con el cliente mismo haciéndole ver que afecta la dignidad de nuestros trabajadores. En general, reaccionan bien. Pero, igual no trabajamos con clientes que discriminan a nuestra gente, por ejemplo en la asignación de colación."

CAPACITACION Y FORMACION APROPIADA.

En este tipo de servicios, es indispensable una alta confianza, que en SEASIN alcanzan a través de su proceso de selección del personal y de capacitación permanente. Don Gustavo dice que "administrar un contrato es más costoso que ganarlo porque mantener a nuestra gente contenta, motivada, con ganas de quedarse con nosotros requiere una actividad permanente de atención y preocupación".

En la selección de personal empiezan por dar a conocer la empresa, luego dan tiempo al postulante para que piense si quiere trabajar en ella y entonces empieza el proceso de ingreso. Una "madrina" acoge, responde preguntas y da orientación general sobre el trabajo. Quien hace esta labor empezó, hace más de 20 años, como aseadora, fue supervisora y ahora está en esta importante tarea.

La capacitación inicial la realizan trabajadores con experiencia e idoneidad a quienes se les da cursos especiales que los habilitancomo monitores. Ellos son los encargados de dar capacitación en terreno a los nuevos. De este modo descentralizan responsabilidades y los trabajadores se sienten parte y responsables de la empresa.

Su división de capacitación tiene en elaboración unos 30 cursos y ya ha obtenido de SENCE la aprobación para cuatro de ellos que ofrecen también a otras empresas.

Una experiencia novedosa presenta don Gustavo a DE-SAFIO: "a través de concursos internos para recibir proposiciones hemos llegado a diseñar herramientas hechas aquí, en base a la idea de un trabajador, que reemplazan a otras importadas y son tan eficientes como ésas, a menor costo. Además ocho trabajadores forman un comité de control de calidad de nuevos productos por adquirir: los evaluan y dan su opinión."

Finaliza don Gustavo, con una reflexión a partir de su experiencia: "a medida que uno como empresario va creciendo, se va enfriando, se va alejando de la razón de ser del negocio y aumentan los mandos medios que lo distancian de los empleados y de los clientes. Para evitarlo y abrir una relación con los empleados, una vez al mes, me reúno con quienes recién ingresaron. Les explico nuestra filosofía y les invito a plantearme las experiencias laborales que han tenido en estos pocos días de trabajo en la empresa. Aparecen sugerencias y críticas interesantes que permiten enderezar cosas. Una persona de Recursos Humanos toma nota de lo que se dice y luego lo vemos con el supervisor del área respectiva. Además de mejorar muchas cosas, la gente se da cuenta que estamos hablando en serio en relación al respeto y a su dignidad."

Desearía ser pacificador del alma de ustedes y transformar la discordia y la rivalidad de sus elementos en unidad y melodía. Pero, ¿cómo lo haré a menos que ustedes mismos sean también los pacificadores, no, los amigos, de todos sus elementos?

La razón y la pasión de ustedes son el timón y las velas de su alma marinera.

Si velas y timón se quebraran, ustedes no podrían más que sacudirse e ir a la deriva o quedar inmóviles en medio del mar. Porque la razón, rigiendo sola, es una fuerza limitadora y la pasión, descontrolada, es una llama que se quema hasta su propia destrucción.

Por lo tanto, hagan que el alma de ustedes exalte a la razón hasta la altura de la pasión, para que cante. Y conduzcan la pasión con el razonamiento, para que ella pueda vivir a través de su diaria resurrección.

Khalil Gibrán

Familia, una creación constante

UNA CELEBRACION MUSICAL Y AUDIOVISUAL, CARGADA DE EMOCIO-NES, HIZO DE MARCO PARA DAR A CONOCER PUBLICAMENTE ESTA NUEVA OBRA DE LA CORPORACION DESPERTAR. "¿Cómo podríamos animar a los jóvenes en la toma de compromisos permanentes, para toda la vida? ¿cómo validar las relaciones de pareja estables, no desechables? Estas y otras preguntas fue lo que nos motivó a rescatar una vez más el lado luminoso de la vida. Fue nuestra propia experiencia de pareja y de familia lo que despertó la idea de hacer este libro", expresó Pedro Arellano al dar la bienvenida al acto de presentación del libro "Familia, una creación constante".

Más de 500 personas se reunieron en el Centro de Extensión de la Universidad Católica el Lunes 7 de agosto, en un acto realzado por la música, imágenes visuales del libro y la cálida presentación de su contenido, a cargo de don Patricio Aylwin y su esposa Leonor.

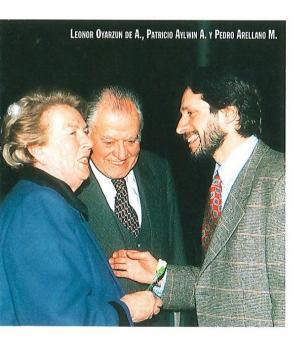
Familia, traa creación constante

Pedro Arellano señaló que se trata de "una obra testimonial que recoge la alegría y el dolor de hombres, mujeres y familias contemporáneos nuestros, quienes a través del registro fotográfico, testimonial y poético nos animan la esperanza y nos despiertan a la vida".

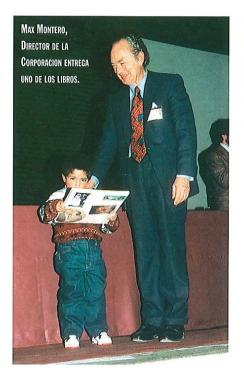
Por su parte, don Patricio Aylwin compartió sus dificultades para asumir esta presentación: "si bien nos inducía a hacerlo la calidad y la belleza de la obra, la elocuencia de sus textos y fotografías, su diagramación y colorido, como asimismo el aprecio y aplauso que suscita la Corporación Despertar en su meritorio empeño de mover conciencias en torno a grandes temas a través de ediciones como ésta, sentimos cierto pudor en asumir la tarea de presentadores de esta obra. Temimos que hacerlo pudiera significar alguna forma de vana pretensión ejemplificadora muy reñida con nuestros sentimientos. Tener una familia es un regalo divino que de ninguna manera puede ser motivo de vanidad, sino sólo de humilde gratitud a Dios".

Luego, con ese mismo tono de sencillez, agregó:

- * La sede primaria de la sociabilidad humana es, sin duda, el hogar familiar. Allí nacen y se cultivan dos elementos determinantes en la existencia humana: el sentido de pertenencia y el arte de convivir.
- * Por "sentido de pertenencia" entendemos la conciencia del individuo de ser parte o miembro de una comunidad humana superior a él. Esta circunstancia determina el eminente carácter comunitario de la vida de hombres y mujeres. Todos pertenecemos a múltiples comunidades de las que -querámoslo o nosomos miembros.
- * Es en el seno de la familia donde aprendemos a "convivir", es decir a coexistir con otros, reconociéndoles y respetándoles su calidad de personas que, por muy diferentes a nosotros que sean o nos parezcan, son iguales



en dignidad y derechos. Ejercicio no siempre fácil y a veces francamente difícil, por las naturales diferencias de caracteres, gustos, temperamentos y opiniones. Los vínculos del amor y de



la sangre facilitan la superación del egoísmo individual en el seno de cada familia, estimulan en sus miembros ese sentido de la solidaridad y los ayudan a comprenderse o, al menos, respetarse en sus diferencias.

- * Es en el seno de la familia donde se cultivan, se practican, se enseñan y se aprenden, por cónyuges, padres, hijos y demás miembros, las virtudes esenciales: el respeto a la verdad, el sentido de justicia, el amor a Dios y el amor al prójimo. Es allí donde se aprende a superar el natural egoísmo, a respetar al prójimo, a reconocer los propios errores, a ser generosos. A medir las palabras, a evitar arrebatos, a comprender al otro procurando ponerse en su lugar, a pedir perdón y a saber perdonar.
- * Tarea ineludible para todos quienes creemos en la dignidad humana y aspiramos a un mundo mejor. Y tarea hermosa de "constante creación" -como dice el bello libro que nos reune-, porque es, por excelencia, la expresión del amor.

Nueva obra de Corporación Despertar:

En 104 páginas, en excelente papel impreso a todo color, con bellas fotografías y textos emotivos, "FAMILIA, UNA CREACION CONSTANTE" profundiza en las dimensiones íntimas, dinámicas y trascedentes que constituyen la vida familiar. Se trata de una obra de gran tamaño (30 x 32 cms) y cuidada estética.

En cuatro capítulos: "Hombre y mujer los creó", "No es bueno que el hombre esté solo", "Crezcan y multiplíquense" y "Lo que Dios ha unido no lo separe el hombre", va explorando las huellas en esta aventura a veces frágil y vulnerable, pero siempre fuente de vida, amor y felicidad.

Después de "Bienaventurados", obra dedicada al Padre Hurtado, y de "Y vió Dios que Todo era Bueno", esta nueva obra es otro aporte de Corporación Despertar al fortalecimiento de valores esenciales para las personas y la sociedad.

Contacto: Corporación DESPERTAR
Merced 156, 5º piso
Fonos 632 8703 y 632 8903
Fax 639 9986



Actividades USEC

Empresarios en el Sínodo de Santiago.

Acogiendo la invitación del Cardenal Arzobispo de Santiago, 107 empresarios y ejecutivos están participando en ocho grupos sinodales cuya tarea ha sido identificar los signos de vida y problemas en nuestra región metropolitana y los aciertos pastorales y principales problemas de nuestra iglesia de Santiago. USEC recibe sus aportes y en octubre realizará la asamblea de esta unidad eclesial, cuyas conclusiones se presentarán a la Asamblea Decanal que se realizará en el mismo mes.

CONTACTO: SR. FRANCISCO JAVIER GUZMAN Fonos: 251.5461 - 233.7790

Concurso Savia Nueva

En el mes de octubre tendrá lugar la ceremonia de premiación de este concurso promovido por SHELL Chile y la Unión Social de Empresarios y Ejecutivos cristianos (USEC), en el cual este año se inscribieron 248 jóvenes con proyectos de empresa.

Gestado por Shell en Londres, hace bastante tiempo, este concurso tiene por objeto despertar y estimular el talento empresarial en la juventud. En Chile se inició hace siete años.

El concurso invita a jóvenes, entre 18 y 25 años, que presenten sus "ideas de empresa". USEC, por su parte, invita a sus socios, empresarios o ejecutivos, para que actúen como "consejeros" y den orientación técnica a los jóvenes postulantes, a través de aproximadamente seis sesiones de trabajo conjunto, destinada a hacer factibles los proyectos. Este año colaboraron 133 empresarios y ejecutivos como "consejeros" para los 248 proyectos.

Aunque el objetivo no es el otorgamiento de premios ni el financiamiento de proyectos, un jurado calificado -previa selección de ciertos proyectos terminados y entregados que efectúa un comité ejecutivo sobre la base del informe del consejero y de una evaluación técnica de los proyectos- elige tres ganadores a los cuales se les otorgan estímulos económicos.

Suscripciones a Desafío

Para continuar adelante con nuestro DESAFIO, necesitamos su suscripción. Esperamos nos haga llegar sus datos utilizando el formulario incluído en este número.

Para informaciones adicionales, no dude en llamarnos al 632.8703 o 632.8903.

Su solicitud la esperamos en el fax 639.9986.

Agradecimientos

0)

A.F.P. Habitat S.A.

A.F.P. Cuprum

Banco del Desarrollo

Banco del Estado

Codelco (División Chuquicamata)

Compañía General de Electricidad

Constructora Diez, Luongo y Weil

Constructora Enaco

Comparte

Corcaplam

CTI Compañía Tecno Industrial

Desarrollo Rural S.A.

Editorial Antártica

Escaneográfica

Ferretería Santiago

Financiera Atlas

Forestal Bío-Bío

GMS Productos Gráficos

Hotel Río Bidasoa

Industrias Tricolor

Ineco

Ingeniería y Construcción El Sauce Ltda.

Invepa

Montalva Propiedades

Pizarreño

Plaza Vespucio

Supermercados AGAS.