CANAL UNITARIA DE SALA VALO.

Incertaining

ELDESEMPLEO:

Chilenes en peligro

EVENSA: Dimagny Brown

y addino Olava

CALLEGATION CONTRACTOR TO THE CONTRACTOR OF THE

Hemmano &

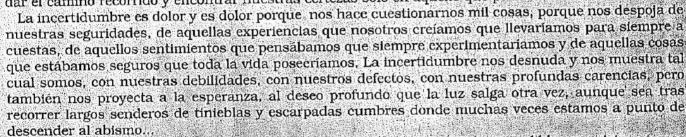
Ounido se pierde el conitrol

ivir en la seguridad es cómodo, es apacible, relajado y fácil. Perder el control es angustiante, complicado y terrible. Vivir en la seguridad es estancarse. Saber vivir la incertidumbre es la oportunidad de crecer.

Nadie puede hablar de incertidumbre cuando todas las variables de su vida las ha tenido totalmente controladas... Nadie puede decir algo de incertidumbre cuando ha estado parado eternamente en las certezas... Nadie puede entender el abandono, la fragilidad y la humildad cuando ha creido permanentemente que todo depende de si mismo.

Afortunadamente -o lamentablemente para quienes ven la vida en el más corto plazo- la existencia se encarga de ponernos, de vez en cuando o frecuentemente a algunos, ciertos terremotos que nos mueven el piso y nos obligan a soltar, a abandonarnos, a perder el control. En esos momentos cuando todo parece turbio y nublado y cuando caminamos a tientas, sin tener la certeza siquiera de que el próximo paso no será en falso, es tal vez el momento más apto para

comprender la humildad, es tal vez el momento más oportuno para darnos cuenta que podemos desandar el camino recorrido y encontrar nuestras certezas sólo en aquello que para cada uno es inmutable.



Cuando somos capaces de despojarnos de aquello que nos parecía imprescindible para vivir, estamos aptos para volver a construir. Entonces la incertidumbre se convierte en la oportunidad para entender que nos puede servir y que tenemos que dejar porque no nos será útil en el nuevo viaje que emprenderemos.

Este tema atraviesa toda la vida humana, por lo tanto afecta a las personas, a las empresas y a la sociedad. Como Desaño, estamos convencidos de que nuestro país atraviesa un periodo de incertidum- bre y hemos querido ahondar en esta materia y trataria ampliamente en nuestro tema central. Asimismo, estamos ciertos que en estos tiempos se despiertan señales de esperanza, y por eso hemos abordado el problema del desempleo con una mirada distinta y vivificante. Hemos reporteado también- la labor de la fundación Trabajo para un Hermano, descubriendo oportunidades en medio de la angustia de la desesperación. En este mismo sentido, la entrevista al conocido Jimmy Brown, nos muestra la esperanza de un hombre que a pesar de su ceguera tiene muy claro el mundo. También entrevistamos al consultor de empresas Julio Olaya quien aporta su experiencia con el trabajo al interior de diversas empresas. Con este mismo objetivo, hemos desarrollado el tema de Economia de Comunión para mostrar un modelo distinto de hacer empresa.

Así hemos querido llenar estas páginas, para que muestren las dos caras; el dolor y la esperanza y para que se conviertan en una permanente invitación a actuar y transformar eso que parece una experiencia limite en una oportunidad.

Mariella Rossi W. Editora General

TUM
Encuentro
Com la
Speranza

BOGOTÁ, COLOMBIA, ABRIL DE 1999

uanta incertidumbre, cuanta desconfianza, cuanta inseguridad. Parece ser que nuestro fin de siglo nos está pillando con un gran déficit en lo que siempre hemos buscado como seres humanos: vivir en forma apacible y segura, esperando y procreando a nuestros hijos en un futuro de tranquilidad.

¿Será una utopía pensar que algún día podremos construir ese supuesto "reino" de destino como humanidad está condenado a desaparecer ahogado en su propia miseria? Mi tendencia es a creer que es posible crear un mundo más humano para todos, pero también me impacta el hecho de que siempre nos tropecemos con la misma piedra y que nos cueste tanto aprender de los errores, e integrar las enseñanzas de quienes nos precedieron.

Hace 2000 años, Jesús de Nazareth, abrió el camino de la esperanza y nos entregó, a través del Sermón de la montaña, las claves para el encuentro de la felicidad: ...

ro del dolor, nadie podrá robar tu Ona ni tu corazón será desangrado por la estocada traicionera.

Sólo teme al encierro y a las prisiones de tus frenos. Teme más bien a as amarras que buscan retenerte en a seguridad del puerto de aguas esancadas. Solo es en el mar abierto, en medio de las fuertes marejadas, londe encontrarás los vientos limpios que te pondrán en rumbo hacia el hoizonte de tus sueños.

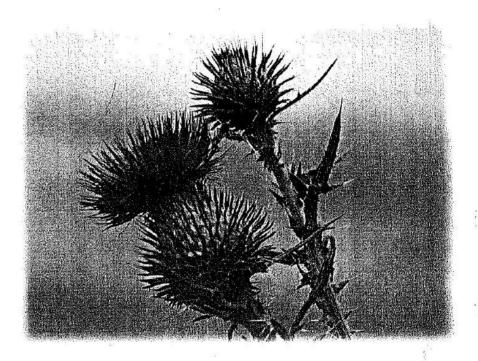
Atrévete a salir de tu madriguera le seguridad, atrévete a romper las adenas de lo cierto, de lo seguro, de o que has adquirido como lo imperecedero. ¡No tengas miedo!, solo eme al encierro y a las prisiones de sa frenos.

En éste, mi ultimo paso por Bogoá, motivado por el testimonio de dos imigos empresarios (Germán Peña y Carlos E. Pérez) y por la atrevida misión que llevaba Nohora Esperanza Cruz, a través de su Fundación Vida Vueva, recuperando prostitutas (ver evista Desafio Nº 36), me atreví a caninar por las calles de los barrios nás miserables de esta ciudad en pusca de lo que intuía: un reencuentro con lo esencial, un reencuentro con la esperanza.

Intuía que en ese lugar descubriia algo, queria buscar al Dios de los ivos en el barrio de los muertos, misiaba descubrir el amor compasio en medio de ese horror repulsivo, maginaba encontrar el misterio de a esperanza en el bajo y oscuro munlo de los miserables. Una vez más ne impactó descubrir cuántas paralojas se esconden en el género hunano.

Ese dia, en las calles de "el cartuho" vi como el amor se entregaba y
omo esa agua viva refrescaba la esperanza. Me fue posible ver que la
lida, cuando se da sin reparos, puele abrirse paso entre las ollas de
pasuco (droga), entre los hoteles de
a indignidad, y entre niños y adulla que vagan arrastrando el pecado
le toda la sociedad. Ese día durante
ulgunos momentos vi como se despertaba la esperanza por el sencillo
mor de una mujer que lo entregaba
odo.

Una mariposa se despierta en medio de la oscuridad de ese día, que parece nunca va a amanecer, para batir sus alas e iluminar el horror con la sola presencia de su amor. Una mariposa vuela pintando de color los muros negros y vistiendo de seda a la mujer arropada de indignidad. Una mariposa nace y vuela para una u otra forma lideramos el camino de muchos. Una única y gran enseñanza, la misma que recibimos hace 2000 años, he recibido. Con sus gestos, con su alegria, con su entrega incondicional he visto que sólo es posible construir un mundo nuevo, sólo podremos ofrecer una sociedad más justa a nuestros hijos, sólo po-



liberarnos del miedo, e invitarnos a salir de nuestras trincheras, a abrir los postigos y rejas de las ventanas, a asomarnos a los balcones y a construir la esperanza que sin nosotros no podrá amanecer.

Al caminar por las calles del cartucho me parecía imposible, a ojos humanos, recuperar tanta indignidad desparramada, tanta podredumbre arrastrada, sin embargo con mis ojos podía ver y sentir tal como dice la canción "...que solo el amor transforma en milagro el barro".

Esta frágil mujer, a través de dos horas de camino me ha entregado tanto más que los incontables días de seminarios, y las miles de horas de conocimientos con que muchas veces he querido instruir mi vida. He recibido una gran enseñanza, la que hago extensiva, a todos los fuertes, a los rápidos, a nosotros, los que de

dremos reencontrar la esperanza, si estamos dispuestos a salir y a combatir nuestras propias inseguridades con la confianza de que la única y gran seguridad está en el darse.

Sólo nos liberaremos de nuestras pequeñeces si nos abrimos a la pequeñez del que está a nuestro lado, sólo encontraremos nuestra felicidad si nos damos para la felicidad del que camina como mi prójimo, el más pobre, el más abandonado.

Pedro Alberto Arellano Marin Director Desafío.



· LA MCBRIDUMBRE...

Cuando se pierden las seguridades algunos se atreven a lanzarse al vacío, pero sólo porque están convencidos de que llevan puesto un paracaídas.

¿Cuál es el paracaídas que nos sostiene cuando nos abandonan las certezas?..



Si algo ha crecido este último tiempo ha sido el mercado de los seguros. Hoy podemos asegurar absolutamente todo lo que queramos; desde nuestros bienes personales, nuestra salud, la educación, nuestras capacidades fisicas, un ojo, un brazo, etc. Paradojalmente, tal vez nunca haya existido en el mundo, y puntualmente en Chile, tanta incertidumbre.

Y ¿qué es la incertidumbre? Es la carencia de certezas. Entramos a un milenio donde la crisis informática del 2000 amenaza con que en cuanto cambie el digito se pueden producir todo tipo de catástrofes, desde la paralización completa de una ciudad, hasta la pérdida de información bancaria, problemas con los suministros de agua, luz, etc. Y aunque muchos podrán pensar que es un cuento, esto comienza a intranquilizarnos. Tal vez usted no tenga temor, pero ¿tomaría un avión el primero de enero a las 24.01 hrs?...

ucciones para encasillarme en un ol. Esto para mi es un signo de que gente hoy día vale mucho más por que hace que por lo que es y eso re parece terrible».

El trabajo constituye, sin duda, na fuente de identidad, pero no uede llegar a ser total. Es ingenuo ensarlo, más aún en los tiempos ue corren, donde el trabajo de por ida ya desapareció incluso en lugacios como Japón. Hoy los últimos estidios realizados en Estados Unidos oncluyen que una persona puede asar en su vida hasta por 16 ocuaciones diferentes, cifra que hace ólo unos años atrás no alcanzaba a tás de 4.

A pesar de este nuevo paradigma, Ch no estamos preparados para ceptarlo y vivir la experiencia del espido y del desempleo es algo suiamente doloroso, pero a la vez ansformador. Como reflexiona el ecutivo: «Es como una experiencia e naufragio, donde el barco sobre l cual se ha construido la vida se unde y te encuentras solo en el mar. a gracia de este tiempo es que puees decidir a qué orilla aproximarte, s decir, en otras palabras, puedes espojarte de todo lo que tenías y artir de otra forma y tal vez de la ue realmente siempre has queri-0...0

SIGNOS DE ESPERANZA

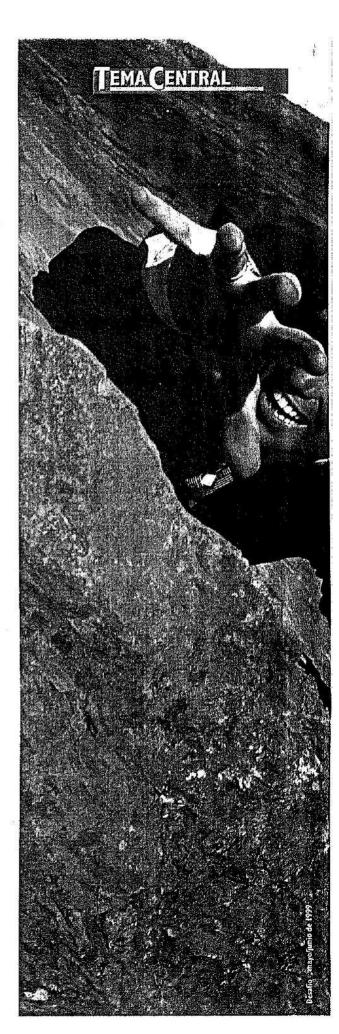
Entonces la incertidumbre pasa a er un factor de cambio y de creciiiento. Chile ha vivido una especie e Happy Hours permanente, donde calmente -y como la gran mayoría a lo puede reconocer- ha existido n desajuste en términos de consu-10 y estándares de vida y donde ha ido fácil poner todas nuestras seuridades en las cosas que se pueen adquirir y tener. Aparentemen-2 llegó el tiempo de despertar. Diersas encuestas muestran que las Dectativas o que la percepción de ituro no es muy alentadora. Signos ue ahora se hacen evidentes por un eterioro de la economía pero que ya omenzaban a aparecer como sintonas en diferentes estudios de salud

mental de los chilenos y más precisamente en el reciente estudio del PNUD sobre Desarrollo Social en Chile, donde la confianza aparece como un valor bastante disminuido.

Sin embargo, como reza el dicho "De las aguas mansas libranos Señor", parece hacerse realidad. Cuando todo está quieto existe el gran peligro de que el hombre se crea tan poderoso que no deje espacio para nada más que para si mismo, porque es en el desorden donde actua el espíritu y donde se manifiesta aquello que los creyentes llamamos Dios. Es cuando el hombre deja sus certezas, es el momento que se puede tomar de la mano de lo Unico que no cambia.

Y es en la incertidumbre cuando, tanto en la empresa como en la vida personal, surgen dos posibilidades: paralizarse o lanzarse al vacío. Justamente en estos momentos es cuando la sociedad necesita más actores de sentido, es decir personas que sean capaces de ponerse de pie y que puedan decir: ¡basta¡. Estos seres humanos, sin aferrarse a las seguridades, se atreven y dedican su vida a producir un cambio de cultura, el que no se da en un día, pero que va formando un tejido de iniciativas que logran que los políticos, los economistas, los empresarios y la sociedad en su conjunto puedan comprender que existen otros caminos que surgen en la plena inseguridad.

Estos actores de sentido no necesariamente son personas extraordinarias como la Madre Teresa de Calcuta, Ghandi o Nelson Mandela, son también seres comunes como los que ha entrevistado muchas ocasiones Desafio. Personas como Muhammad Yunus, que no se queda en el lamento de la pobreza, sino que crea un banco y el más grande y mejor parar ayudar a superarla. Empresarios como Cristián Richard que un día antes de ver concluido el sueño de una clínica dental única en su género en país, pierde todo en un incendio, pero conserva la fe y la esperanza para volver a construirla. Mujeres como Carolina Mayer que no se conforman con tenderle una mano



¿Cómo vivir valores en medio de la incertidumbre?



Una empresa constructora que atraviesa momentos de incertidumbre cuenta su experiencia y aprendizaje,

Para nadie es un misterio que el área de la construcción es una de las más afectadas por la crisis económica. Desafío convencida de que hablar o escribir sobre la incertidumbre no es lo mismo que vivirla, visitó la empresa constructora Diez, Luongo y Weil la que en un gesto de apertura permitió juntar a 14 personas de distintos niveles de la empresa para que contaran su experiencia. Resumimos aquí algunas de las reflexiones:

• "Nuestro país y fundamentalmenle nuestro sector, caminó sobre aguas mansas por bastante tiempo y de repente el río se puso turbulento. Entonces todas las certezas del camino se transformaron en dudas y hubo cambios y signos contradictorios y la obligación de cambiar. Entonces lo que aparentemente para muchos era fantástico resultó que no lo era tanto, pero el sistema imperante nos cerraba los ojos frente a una realidad inminente."

Guido Diez, Socio Director.

• "Sin duda que produce gran dolor que muchos trabajadores hayan tenido que perder su fuente laboral, aqui hay personas que llevan trabajando 35 años y han pasado automáti-camente de una obra a otra pero muchos se van quedando en el camino, y lo que es más desesperanzador es saber que el mercado no puede acogerlos." Ricardo Quiroga, Jefe de Personal

· "En lo personal lo que más me ha afectado de este período han sido los despidos. Uno tiene que ponerse paralelamente en dos situaciones: una empresarial, en la que hay que ser duro porque si no sobreviene el caos total y por otra parte es necesario tener presente un sentido social, porque para las personas quedar sin trabajo tiene un impacto enorme. A mí me duele profundamente tener que despedir y me produce un desgaste enorme que no demuestro y me lo trago solo. Trato de darles apoyo y esperanza, pero la gente en general no lo toma así. Ellos piensan que es «el pago de Chile». Este es un asunto con el que tengo que luchar a diario y sin duda me desgasta tremendamente,"

Saverio Luongo, Socio Director.

• «Veo este periodo como una oportunidad de crecimiento y uno puede crecer por discernimiento o por sufrimiento. Sin embargo, nunca hay que perder el optimismo y estar seguro de que cada uno puede influir en muchas situaciones generando pensamientos positivos»

Carol Weil, Socio Director.

• "Es dificil trabajar todos los dias sin saber exactamente qué es lo que va a pasar, sin embargo yo siento que antes los valores de esta empresa estaban muy bien escritos en un cuadro, pero hoy -ante la adversidad- se han puesto en uso. Todo esto ha sido un gran remezón, pero hemos empezado a practicar la confianza, hemos aprendido a vivir con fe y tener esperanza. Hemos comprendido en la práctica qué es trabajar en equipo y cómo potenciar habilidades."

Iovanna Soza, ejecutiva de proyec-

• "Estoy segura que en esta incertidumbre donde nada se ve claro, la empresa ha puesto toda la confianza en nosotros y nos ha hecho participes de todas las situaciones sin ocultar nada de la verdad."

Carmen Gloria Soza secretaria de gerencia.

 "En lo personal este periodo me ha enseñado humildad y fragilidad, porque cuando uno tiene todo bien y muy seguro, comienza a sentirse casi omnipotente."

Jorge de la Carrera, gerente de Ingeniería y Desarrollo.

• "Parece que en períodos de crisis se hacen patentes todos los errores del sistema económico y si duda su máxima carencia son los valores en los que se ha sustentado. No existe un proyecto social, sólo un tema económico y se hace imperiosa la necesidad de motivaciones más profundas."

Guido Diez, Socio Director.

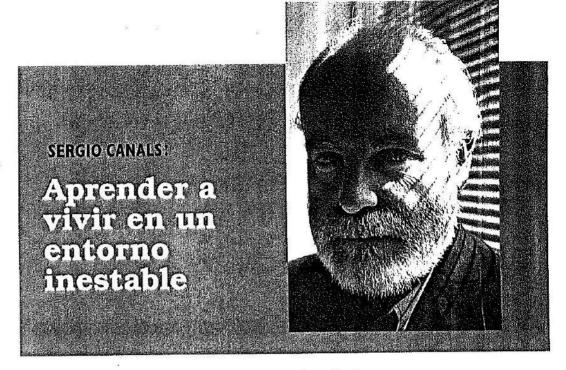
de hoy ya construyen el pensamiento en forma muy diferente a la de nosotros.

Estos cambios provienen básicamente de haber pasado de una sociedad industrial de economía nacional basada en dos grandes ejes: el estado y la política, a un tipo de sociedad donde los grandes ejes son la globalización de las fuerzas transnacionales de mercado y la autonomía del desarrollo científico y tecnológico. Este nuevo tipo societal pe organiza en base al consumo y la comunicación, los actores principales son la opinión pública y quienes controlan las multinacionales.

En este modelo entran en crisis las instituciones, entonces el hombre moderno se pierde y comienza a ser presa de la incertidumbre, porque no encuentra respuestas objetivas y empieza a operar una gran subjetividad: La ética, que antes provenia de cosas externas, de tradiciones y valores, comienza a desaparecer y lo que es correcto empieza a nacer de un discernimiento personal y de un interactuar comunitario. Lo que obviamente nos confunde ante ciertas yealidades que antes eran para nuestros ojos bastante claras.

Esto, para nuestra generación -que estuvo acostumbrada a rígidas medidas y orientada por grandes instituciones- significa una pérdida gigantesca y un terremoto donde no sabemos desde dónde sostenernos. Para los jóvenes, en cambio, es como un bosque donde no saben muy bien cómo manejarse pero van sin miedo, porque ellos tiene creencias mucho más flexibles.

Ser parte de una sociedad con instituciones debilitadas, es sin duda dificil, porque se pierden los puntos clásicos de referencia. Entonces la clave y la esperanza no está en socavamiento definitivo de las instituciones, sino más bien en una readecuación profunda de ellas, para que se compadezcan con los tiempos que corren.



Para este siquiatra el manejo de la incertidumbre se aprende en la resolución de problemas, en creerse capaz, en tener una autoestima grande, en poder desarrollar la tolerancia a la frustración.

La incertidumbre se potencia por dos aspectos humanos fundamentales: Uno es el racionalismo pragmático, donde todo es medido por costo y beneficio y la relación causa-efecto es instrumental. Y el otro es el individualismo y el narcisismo, donde uno pierde de vista al otro.

Esto conduce a la disolución del horizonte valórico, donde todos los grandes marcos ordenadores comienzan a perder consistencia, a esto contribuye la pérdida de lo sagrado en la vida cottdiana y entonces al final a uno le queda la construcción subjetiva de un mundo valórico propio, y el subjetivismo valórico donde todo es posible.

Esto se traduce en que la incertidumbre cada vez es mayor y los por qué y para qué comienzan a complicarse. Se fragmentan los cuerpos sociales y en las instituciones existe una ruptura esquizofrénica entre lo que se dice y lo que se hace, todo esto contribuye a la pérdida de sentido, porque cuando yo tengo visiones globales me es más fácil darle sentido.

Creo que una de las principales

tareas es aprender a aceptar la incertidumbre. Cuando el niño es chico necesita certezas, y por eso requiere que la mamá esté siempre a su lado para ayudarle a disminuir al máximo la incertidumbre, pero llega un momento -en la adolescenciaque tiene que lanzarse y aprender a vivir en un mundo inestable y éstaes la tarea para todo ser humano, madurar v aprender a vivir en ese entorno. Asimismo, otro de los aprendizajes es incorporar el mundo de los sentimientos a la vida cotidiana, porque las emociones son incertidumbres como el mundo racional es certeza.

El manejo de la incertidumbre se aprende en la resolución de problemas, en creerse capaz, en tener una autoestima grande, en poder desarrollar la tolerancia a la frustración. Asimismo es necesario comprender la ética de la debilidad, es decir que cada uno pueda reconocer que sufre, que se siente inseguro, que no es capaz, que es frágil y débil. Este es el punto de partida de la entrega y obviamente del manejo sano de la incertidumbre.

¿Fiemos calculado alguna vez el costo de la desconfianza?

Algunas reflexiones acerca del dilema desconfianza/confianza

ara comenzar analicemos cuáles son las consecuencias más directas de falta de confianza en las empresas, cuyos costos son conocidos pero no evaluados:

- La desconfianza hacia el cliente; nos lleva a algo muy lógico, a perderlo, más aún en estos tiempos en que ellos tienen muchas más alternativas y posibilidades para elegir.

- La desconfianza hacia los proveedores: nos conduce a tomar algunas medidas como almacenar grandes stocks para asegurarnos ante un eventual incumplimientos de las fechas de entrega. Al mismo tiempo, provoca pérdida de tiempo y dinero en controles de ingreso de mercaderías.

- La desconfianza entre áreas de la misma empresa: se traduce en un gran desgaste de tiempo para tratar de resolver continuas peleas y problemas de comunicación, lo que finalmente afecta la productividad y la calidad.

 - La desconfianza de los líderes hacia el personal: provoca la ausencia de motivación, de responsabilidad y de innovación, transformando a los empleados en simples "yesmen".

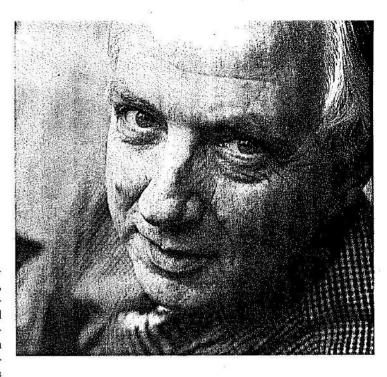
Todo esto no es nada nuevo y lo sabemos muy bien, pero: ¿Lo consideramos verdaderamente? ¿ Calculamos el costo de la desconfianza?... Lo más probable es que no lo hagamos porque como es muy difícil de medir en términos concretos, lo pasamos por alto.

Ahora intentemos ir más lejos con este argumento y veamos qué pasa cuando la desconfianza está fuertemente arraigada en el corazón de la empresa: Existe en mi país, Francia, como sin duda en Chile, una "enfermedad" que consiste en confundir superioridad jerárquica y superioridad social. Esto significa que -en miles de detalles- los jefes hacen sentir a los subalternos

como personas inferiores. Esto produce cabezas bajas, gente quebrada, herida, que pierde la oportunidad de poder tener confianza. Asimismo, quienes ostentan el poder se transforman en personas altaneras, soberbias que soportan el peso de la imagen sobre sus hombros. Sin embargo, somos muy ingenuos al no darnos cuenta que esto dura 9 horas al dia y durante cinco o más dias a la semana.

Hoy nadie puede dudar que la confianza es un capital social y que gracias a ella es posible que empleados y ejecutivos, desarrollen la imaginación, la creatividad, el sentido de la calidad y de sus responsabilidades, todos estos ingredientes son claves para el progreso de la empresa. Pero ¿cómo practicar la confianza cuando las costumbres, la cultura, las leyes y sobretodo la experiencia nos dicen justamente que esto es peligroso, que existen demasiados riesgos y que podemos ser traicionados? ¿Por dónde podemos comenzar?

Es posible encontrar una respuesta en el famoso empresario François Michelin, quien nos da un buen consejo, en su libro "Y por qué no" aparecido recientemente: "Sé por experiencia que en el hombre hay recursos excepcionales que se revelan abiertamente en caso



de dificultades. Tengo una confianza básica en el ser humano. El sólo pide llegar a ser lo que es desde el momento en que se le entregan los medios y que se le reconoce en todo el esplendor de su humanidad. Todo hombre al que uno mira directo a los ojos, como un hombre único, libre y responsable llega a ser luminoso como un sol. Pienso en todo lo que se podría hacer liberando las energias humanas y ayudando al hombre a llegar a ser lo que es. ¡He aqui lo que cuenta ante todo!".

Y un poco más adelante, él nos da la receta para llegar a esta confianza entregándonos dos mensajes que desea transmitir a su hijo:

"La verdad es más grande que tú y la realidad está oculta en los hechos como el metal en el mineral: en el fondo la verdad está en una justa relación con la realidad."

"Amar a alguien es aceptarlo tal como es, es ir en búsqueda de su verdad que es preciso admitir tal como es, aunque sea inexplicable."

¿No estarán estas recomendaciones dirigidas a nosotros, cualquiera sea nuestra responsabilidad hoy aqui?

Denis Gallet Socio Director Desafio

REPORTATE



la mañana y otra a las 12:30. Esos momentos son muy dificiles, ahí uno se enfrenta a uno mismo, a la soledad...de repente darse vueltas por el Paseo Ahumada para hacer hora. Es un golpe muy fuerte al amor propio, a la confianza, al ânimo.

Sin embargo, gracias a tener amigos e instancias donde decir lo que me pasaba, tuve la oportunidad de mirar esas horas libres como una oportunidad en medio del dolor. Me dediqué a estudiar, a leer, conoci todos los museos y cine arte, estuve con mi familia y pude hacerme preguntas trascendentes acerca de por qué hacia lo que hacia y cuâl era mi misión en la vida.

Eso si, la cuarta etapa es cuando uno ve el final del camino, ve que se va a acabar la plata, y ahí empleza la desesperación".

"Dedico mu**cha** energía a prot<mark>eger</mark> mi autoestima"

María Ester Buzzonni, 28 años,

Psicóloga .

"Este período para mí ha tenido dos caras: la primera tiene que ver con que no me sustento sola, ya me comí los ahorros y empiezo a entrar en una situación de dependencia. Es una sensación bien tremenda no saber cuándo termina esto y tener que depender de otros, en mi caso de mis papás.

La otra cara tiene que ver con la autoestima. Yo tengo toda la energia concentrada en proteger mi autoestima, porque los pensamientos que me acompañan durante el proceso de búsqueda, y sobre todo cuando las respuestas son negativas. son que en realidad yo no valgo nada. Cuando hago mi currículo y lo presento (ya he mandado 65), estoy diciendo: ésta soy yo, y si la respuesta es: no eres lo que necesitamos, esa respuesta me llega como un no sirves, no eres. Y ahí comienzo a poner en duda mis capacidades y lo que puedo ofrecer.

Para mí ha sido dificil aceptar que no hago nada, que hasta transformo el desempleo en una actividad... hago bases de datos y tipos de currículos y los mando en orden y los persigo en orden, es una ocupación que tapa mi desocupación. De hecho, los primeros meses fueron una búsqueda frenética de hacer algo y tapar el vacío, pero con el tiempo he comenzado a buscarie el sentido y a tomar cada nuevo día como un desafio, pero sin negar el desánimo o la preocupación que tengo.

Buscar trabajo no es buscar un lugar donde me paguen, para mí es preguntarle a la sociedad: quién me necesita, quién le abre la puerta a lo que yo ofrezco, quién me da una oportunidad de dar".



¿Qué necesitas?

Todos quienes han pasado por movidas de piso tan fundamentales como quedar sin trabajo pueden decir que es mucho más que "pega" lo que se necesita para levantarse y salir adelante.

"Al principio -recuerda Carlos- me faltó la verdad. Que alguien de la empresa me dijera en esto estuviste bien, en esto mal; porque el argumento de las necesidades de la empresa no dice nada. Seria ideal que una vez que pasa la rabia, el ex empleador se entrevistara con uno y le diga lo positivo, negativo y sus recomendaciones para el futuro".

"Yo necesité mucho un testigo ocular. Alguien que me escuchara y que me ayudara a hacer un análisis desde fuera de mi situación, que me ayudara a ordenar mis competencias y a sacar lecciones de lo ocurrido. Alguien, como mis amigos, que estuvieran ahí no para palmotearme o compadecerme, sino para acogerme". Si yo tuviese que darle algo a un desempleado primero lo ayudaría a sacar su rabla, su miedo, su pena más profunda lo más rápidamente posible. Luego le ayudaría a configurar la empresa que es él, ver sus fortalezas, su oferta, sus caminos para encontrar trabajo. Y algo bien sutil y fundamental, le ayudaría a hacerse preguntas de fondo, a reflexionar sobre su misión y visión personales, a que se atreva a plantearse cambios, como dice el Psiquiatra Victor Frankl, entre el estímulo y la respuesta hay un pequeño espacio de libertad para elegir...y ese espacio puede cambiar la propia vida" concluve Carlos.

María Ester ha sentido la necesidad de -como dicen los psicólogostener contención. "Yo he necesitado contar con la compañía de otros que me ayuden a echar afuera lo que me pasa. Y esa necesidad de contención no es cualquier cosa, porque no sé cómo ni cuándo voy a poder devolver lo que se me está dando, es fuerte tener un apoyo gratuito, que te digan te apoyo y te respaldo porque





frustración del desempleado sin juzgarlo y ayudar a ver que en una situación así hay aspectos muy negativos y también algunos aspectos positivos. Su rol explica Galletes mostrar con mucha delicadeza, que esta crisis puede ser una oportunidad...como el clásico dibujo de la vieja y la joven. Se trataba de ayudar a la persona a ver la joven que hay en su estado: su libertad, el hacer cosas que nunca en la vida hizo, el preguntarse sobre su proyecto de vida, etc."

"Cómo encontrar trabajo de una manera nueva" se llamó el libro que sistematizó esta experiencia. La confianza, la visión positiva de mi, lo que me destruye y lo que me construye, mirar los límites con humor, celebrar los pequeños éxitos, saber diseñar un proyecto profesional, encontrar un trabajo es morir a si mismo, hacer el duelo de último trabajo y del nuevo, encontrar un trabajo significa tomar riesgos, la comunicación del proyecto profesional, las redes de contactos y la relación con la pareja, son algunos de los capítulos en forma de fichas para trabajar con el cesante.

Otra iniciativa nacida en Francia es la asociación "Solidaridades nue-

vas frente al desempleo", creada hace 14 años. Esta organización funciona utilizando la técnica de compartir el tiempo y compartir los ingresos. Los ingresos que la asociación consigue permiten financiar empleos con un plazo de ocho meses a tiempo parcial o completo de un desempleado que se le asigna un trabajo en una organización de beneficencia.

Así, el cesante tiene un "empleo de transición" pagado por la asociación mientras encuentra uno definitivo, crece como persona y se siente útil al trabajar gratuitamente en una institución de beneficencia; la institución beneficiada cuenta con profesionales gratuitos que colaboran en sus proyectos y el donante de los fondos ve que su dinero no sólo ayuda a un desempleado a sobrevivir, sino que también realiza una función social.

Además de proporcionar un empleo de transición, "solidaridades nuevas" mantiene un acompañamiento mensual de dos personas para cada cesante, el que significa básicamente un apoyo moral y algunos medios de formación para la búsqueda de trabajo.

Hoy esta asociación cuenta con 1250 acompañantes o padrinos por toda Francia, con 2500 personas que entregan dinero (25 personas que dan 30 dólares mensuales, permiten dar un empleo a medio tiempo), 500 cupos permanentes y un capital de 600 mil dólares.

"Yo puedo imaginar lo que significa para un chileno -dice Denis Gallet- quedar sin empleo en este país donde no hay subsidios del Estado. Significa caer en la no- existencia total, porque el signo de reconocimiento de nuestra época es el trabajo, entonces, no tener trabajo es estar en peligro grave. Y esta oportunidad de acompañar a otro es una oportunidad de amor, del amor del buen samaritano, de ayudar a otro con delicadeza a ver que en este panorama tan negro hay algunas pequeñas luces y sólo se necesita donar un poco de tiempo y un poco de dinero". @



Y Usted { Quieve hacevalge por un gesante?

DESAFIO, junto a su area de formación, cree que como hombres y mujeres de empresa, no podemos quedarnos de brazos cruzados frente a esta dificil realidad que viven muchos prójimos nuestros.

Es cierto. En orisis tal vez usted no pueda ofrecer empleos (tal
vez hasta tuvo que eliminar varios), tal vez usted está en una
situación económica, apretada,
pero ¿tiene un tiempo disponible
para regalar?, ¿tiene una higra a
la semana?, ¿posee deseos de enfregar su capacidad de amar?,
¿está dispuesto a escuchar?,
¿quiere sentir que está haciendo
algo concreto por quienes están
sin trabajo?...

Pensamos que es un deber moral ayudar a levantarse a tarifos que han perdido su fuente laboral. Por eso lo invitamos a incorporarse a la creación de una iniciativa como las que hemos compartido, una asociación de personas que dan algo de su tiempo para acoger a otros en problemas. Sólo se necesita los deseos de colaborar y Desaño entregara pautas y orientación de como trabajar en lo concreto con estas personas sin trabajo.

Si está dispuesto a tomar este desaño llámenos para entregarle información. (Pono 2331080)

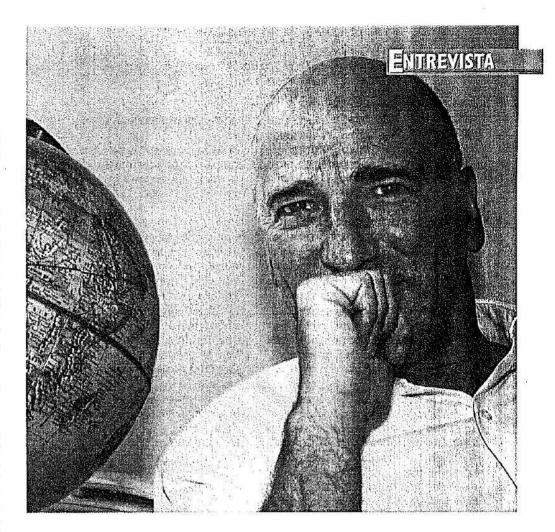
ay una pintura que el abogado Julio Olaya, miembro de la consultora The New Field Network, con sede en Chile, Argentina y Estados Unidos, gusta utilizar de ejemplo para graficar la obsesión de los seres humanos por aferrarse a las certidumbres. Es el cuadro de un barco cargado de oro, a punto de naufragar en medio de una tormenta. A pesar del desastre inminente, los pasajeros, por miedo a perder la riqueza, se aferran al oro y finalmente se hunden con él. "Nos está pasando lo mismo con la forma en que entendemos el mundo actual".

¿Cómo se visualiza esto en la empresa?

"La empresa no produce satisfacción a sus trabajadores. Hago consultorias en 9 países y en todos, la gente no reporta trabajar con alegria. Sin embargo, seguimos aferrados a una única medida de éxito empresarial: los resultados financieros. ¿Cómo va a trabajar la gente con entusiasmo si la única medida de satisfacción es ésa? Conozco empresas tremendamente exitosas en lo financiero, pero la gente tiene úlceras, ataques cardíacos, palpitaciones, depresiones. Si ese es el precio que pagamos por ser exitosos, estamos todos locos. Somos incapaces de crear otros parámetros de éxito, como por ejemplo, lo que aprende el trabajador; la colaboración con la comunidad; la protección del medio ambiente...".

¿Cómo se puede motivar a los trabajadores en tales circunstancias?

Es que yo no voy a hacer eso. Motivarlos, ¿para qué? Para mí, incentivar al personal no puede ser darle zanahorias para que sigan corriendo. Sinceramente, no me presto para eso. Tenemos que revisar algo más profundo en las organizaciones del mundo de hoy. Recién empiezan a hacerlo ciertos empresarios que son lideres, pero la generalidad to-



JULIO OLAYA: En la incertidumbre TRANSFORMAR, MAS QUE MOTIVAR

"Seguimos aferrados a la única medida de éxito empresarial: los resultados financieros..."

"Redescubrir el placer, la alegría de servir a otros a través del trabajo y de fijarse horizontes y parámetros que midan el éxito desde otra perspectiva es lo que significa real motivación"

EYITREVISTA.

que dice que ha llegado a la conclusión, en esta etapa de su vida, que si el único objetivo de una empresa o de una organización es obtener más de lo que sea, al final recibe menos en calidad de vida de los seres humanos que ahí trabajan. ¿Hasta cuándo más y más?

Sucede que el aprendizaje retribuye a largo plazo y las empresaspor la competencia, la globalización y muchos otros factores- están preocupadas de subsistir y de lograr productividad a plazos mucho menores.

Es que si una empresa está preocupada de su productividad, yo le digo que la única manera de asegurarla en el mundo de hoy es aprendiendo a aprender. Es una inversión a más largo plazo, pero los plazos se están acortando. Las empresas que no están invirtiendo en desarrollar culturas de aprendizaje en su organización están cometiendo un error que van a pagar caro -calculo- en los próximos 5 años. Los cambios tecnológicos son cada vez más acelerados y están igualmente disponibles para todos, así es que la competencia se pone a tu nivel en forma cada vez más rápida. Y ofrece exactamente lo mismo. Lo que hará diferente a una empresa de otra es solamente la actitud de su gente; su capacidad interna de aprender. Es lo mismo que sucede con un equipo de fútbol: sus integrantes pueden ser todos excelentes jugadores, pero dependiendo de si están deprimidos o contentos, los resultados van a ser muy distintos en la cancha.

Hasta ahora, lo usual es que la motivación para que la gente trabaje con agrado y preste un mejor servicio, es reajustar sueldos...

Si me aumentan el sueldo para estar motivado, probablemente voy a estarlo en los próximos dos meses. Hasta que me acostumbre al nuevo sueldo. Y entonces voy a estar esperando un cheque más grande. ¿Hasta cuándo la motivación va a ser por

unos pocos pesos más? ¿Por qué tenemos tanto miedo a revisar cuestiones fundamentales? Partamos de la base de que una organización es una gran red de relaciones. Si tiene dificultades, se transforman en un impedimento para la organización de hacer bien lo que hace, porque ser más productivo tiene un costo infinitamente mayor. Entonces aparentemente estamos trabajando, pero la energia que gastamos en relaciones improductivas y en situaciones dolorosas, es impresionante. Muchas veces la cultura de la empresa no permite revisar estas cosas, ni que sean parte del aprendizaje.

Lo que propongo es generar una cultura que permita tratar estas cosas de manera respetuosa, digna, cálida, ... amorosa (aunque ese adjetivo no se estile dentro de la empresa). Al principio, se produce un poco de temor; hay dificultades. Pero a la larga la gente agradece que se puedan hablar estas cosas. Agradecimiento que se transforma en colaboración y cariño. Y termina siendo más productiva.







trabajo para un cesante de sectores marginales. "Pensamos que esta iniciativa era demasiado grande para nosotros, así es que nos acercamos a otros movimientos y también al Cardenal (Raúl Silva Henríquez) que nos instaló en lo que fue nuestra primera sede, en una oficina del Arzobispado, y nos abrió una cuenta corriente para recibir donaciones".

Surgió de esta manera el primer programa de TPH, destinado a generar empleo mediante la edificación de obras comunitarias. Parroquias, juntas de vecinos y otras organizaciones locales aportaban los materiales y la Fundación, mediante donaciones voluntarias, financiaba la mano de obra. Entre 1982 y 1986, más de 3 mil 500 jeses de hogares participaron en la construcción de cerca de 500 obras, entre hogares de ancianos, centros abiertos, capillas, salas de clases y otros. "Llegaron voluntarios de todas partes. Gente que 💚 motivaba a otra; voluntarios que pedían dinero: ingenieros y arquitectos que supervisaban las obras; estudiantes que donaban los fondos de su viaje de estudio. Se creó un verdadero puente de solidaridad entre

alliananeyar: ayından avonrunu mandameenik Correction to the contraction of (magas no nucla) ankantantaradakin maschilles Tarreibanete din योगिका raponsibilizarede le compliane mount. an karmaks. ikesdikkokekiaam Green (Ostorija) i k เป็นเพลิงสารให้เลยให้เลยให้เลยให้เลยให้เลยให้เลยให้เลยให้เลยให้

(enion dell'

quienes tenían trabajo y los que carecían de él, lo que hacía sentir muy bien a unos y a otros", recuerda Josefina Errázuriz.

El único inconveniente del programa es que, junto con la obra, se terminaba el empleo. "No era un trabajo estable para la persona, aunque la Campaña tenia claro que al menos era un gesto de apoyo solidario", dice Joseph Ramos. Tanto es así que la Campaña que debía durar inicialmente un año, se extendió por varios más.

CONFIANZA EN EL POBRE

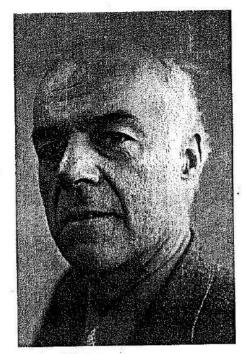
El enfoque cambió hacia mediados de la década, una vez que la situación económica mostró un rostró más amigable y descendieron las tasas de desocupación. "La nueva propuesta consistía en volcar el grueso de las energías en crear empleos estables. Así surgieron los fondos rotatorios que dieron crédito a microempresarios de escasos recursos. Era plata que se les prestaba y que ellos luego devolvían, lo que permitía seguir apoyando a otras per-

Oducación laboral y asesoría a microempresarios de sectores pobres, a través de profesionales voluntarios, "Mi experiencia personal en el Comité de Créditos de la Fundación, es que gran parte de los microempresarios sabe producir, pero no sabe ofrecer y vender lo producido. Hay que ayudarlos a salir de los márgenes del barrio, para que puedan 'exportar' sus productos a sectores de mayor poder de compra", indica el Presidente de TPH.

En forma adicional y tomando en cuenta el aumento del desempleo gatillado por la Crisis Asiática, la Fundación retomará el programa de edificación de obras comunitarias, con el que partió en 1982.

TRABAJO EN TERRENO

Ya desde sus inicios, la experiencia de TPH demostró que las acciones de apoyo a los necesitados eran mucho más efectivas si se desarrollaban en los mismos sectores populares. Así nacieron, a contar de 1990, los tres Centros de Promoción de la Microempresa, ubicados en Peñalolén, Cerro Navia y San Joaquín. Estas sedes han permitido establecer una relación directa con la organización de los trabajadores por cuenta propia.



Joseph Ramos

En esa línea se han desarrollado proyectos en favor de varias organizaciones de microempresarios, como la que agrupa a los comerciantes de ferias libres y persas de Peñalolén. Gracias a la acción de TPH y el respaldo de la Fundación Andes, los feriantes han impulsado actividades para mejorar sus condiciones laborales (cambio de módulos y toldos, pavimentación de sus áreas de trabajo, etc.) y enriquecer sus relaciones con las organizaciones de la comuna.

Otro proyecto de TPH, apoyado por el Servicio Nacional de la Mujer, permitió a 25 internas del Centro Penitenciario Femenino de Santiago, capacitarse en gestión empresarial como una manera de prepararlas para la reinserción laboral.

En otro sector de Santiago, los voluntarios del Centro Barrancas de la Fundación TPH establecieron convenios con las Municipalidades de Cerro Navia, Lo Prado y Pudahuel, para potenciar a trabajadores independientes de esas comunas y apoyarlos en la instalación de sus talleres. Un ejemplo es la formación de un grupo de fabricantes de muebles. quienes lograron, con el apoyo de los voluntarios, aunar esfuerzos y -entre otras actividades-participar en varias ferias como Espacio'98 y Fisa, resultado de lo cual generaron contactos comerciales y aumentaron hasta en un 70% sus ventas.

Cada uno de los proyectos es la prueba viva de que los programas de estímulo a la capacidad de emprender son mucho más dignos y a la larga más eficaces que la simple beneficencia. Sólo se requiere de la voluntad de solidarizar con quien no pide limosna sino una oportunidad para salir de la pobreza. En tiempos en que abundan las familias angustiadas por la cesantía del jefe de hogar, vale la pena hacer nuestro ese espíritu con el que partió y con el cual se desarrolla la Fundación Trabajo para un Hermano. El espíritu de ver en el desempleado al Cristo que sufre y obligarnos a asumir su problema como propio.

COMO AYUDAR

ontratando al menos temporalmente (por ejemplo, por tres meses) a jóvenes cesantes recomendados por la Fundación, la que está abierta a subsidiar en parte este apoyo. Vincularse con empresas consolidadas, permite a los muchachos no solamente capacitarse en la práctica, sino que aprender a establecer relaciones laborales y conocer el funcionamiento de una organización, ganando experiencia y una recomendación para futuros empleos.

 Ofreciendo espacios que faciliten la comercialización de los productos de microempresarlos

- Donando tiempo y talento a uno o dos microempresarios, quienes requieren de consejos y orientaciones tanto para evaluar su proyecto como para encaminarlo en la dirección correcta.
- Entregando donaciones financieras para costear los programas de la Fundación, las que pueden ser descontadas de impuestos.

FUNDACIÓN TRABAJO PARA UN HERMANO. CENTRO PEÑASOL. ICTINOS 1626, PEÑALOLEN. FONOFAX: 279 17 61 279 27 70

«Que tu mano izquierda no sepa lo que hace tu mano derecha" dijo Jesús a la multitud. "El árbol se reconoce por su frutos", sentenció luego el Maestro. Carlos Herrera Arredondo y Hernán Aguirre McKay, creyeron en estas palabras. Su silencio de hombres de bajísimo perfil público y sus obras empresariales y sociales asombran a muchos tras su partida de este mundo.

Éste es nuestro pequeño homenaje a dos grandes hombres.
Amigos de DESAFÍO, suscriptores, colaboradores y compañeros de ruta en el reto de construir una cultura empresarial que sitúe al ser humano al centro.

CARLOS HERRERA:

Una barraca de generosidad

n pequeño local de compra y venta de chatarra era hace 40 años la Barraca de fierro Carlos Herrera, hoy una de las más grandes del país. Su dueño era un hombre sencillo, de clase media baja, corto de palabras y amplio de sonrisa. El local de 40 metros y 5 empleados se transformó en 124 mil metros y 180 trabajadores. El dueño no se transformó, la misma sonrisa, la misma preocupación por el prójimo, el mismo empuje.

"Yo comence a trabajar con el a los 13 años - cuenta Julio Valdés, Jefe de patio, 53 años -, andábamos todo el día juntos en un camión sin vidrios. Con el tiempo la empresa creció, pero don Carlos siguió igual: alegre, más bien callado, bueno para el deporte, un gran hombre y

HERNÁN AGUIRRE:

Tinta y amor por sus venas

នឹក el mundo de la impresión hay un. dicho: a quien entra a trabajar en una imprenta le deja de circular sangre por las venas, le empieza a correr tinta.

Eso le sucedió a don Hernán Aguirre, fundador del grupo de empresas Antártica. Sin sus estudios concluidos, tuvo que ponerse a trabajar desde muy joven para ayudar a su madre viuda. Desarrolló distintos oficios hasta 1958, donde ingresó a la Editorial del Pacífico. Luego de 20 años decidió independizarse y llegó a ser uno de los más prestigiosos importadores y distribuidores de libros.

Antártica fue el nombre que le puso a la imprenta que fundó a fines de los 60. No hay certeza del porqué del nombre, "para mantener la A de Aguirre" dicen algunos...tal vez don Hernán se sintió identificado con esa tierra de manto transparente y azul, silenciosa, necesaria de hombres inquebrantables, fria en la superficie, pero fuente permanente de movimiento y vida para el planeta.

Porque don Hernán era un poco así: algo tosco a primera vista, silente, alejado por completo de discursos o figuraciones, de mirada azul intensa que acogia gratuitamente, blanco de intensiones, pero férreo de voluntad emprendedora; un hombre que escuchaba primero, dejaba pasar unas horas y luego actuaba en el anonimato, sobre todo si se trataba de ayudar a un prójimo en dificultades.

"A veces uno creía que era distante -recuerda Justo Mancilla, Jefe de Administración de Antártica Quebecor-, pero estaba atento a todo. Nunca me voy a olvidar cuando tuve que operar a una hija de un tumor a la columna, bastante grave...uno de esos días hablé con don Hernán por teléfono: ¿cómo está? Le dije, a lo que él respondió: qué le importa cómo estoy yo, preocúpese de su hija, cuándo la operan..., si tiene problemas yo pago la operación, me dijo. Qué patrón está tan preocupado de su gente mientras timonea una empresa multinacional, con infinitas preocupaciones y temas en la cabeza. El tenía espacio en su corazón para los problemas de toda su gente".

"A mi me sorprendía con su atención -recuerda su hijo Carlos Aguirre. Me decía: Acuérdate que tienes dentista mañana a las 8 y media... y no en un tono controlador de papá asfixiante,

sino con mucho amor. Si sabia que me habían recetado un remedio, a la hora de almuerzo el remedio estaba en la mesa...y eso era con todos, era como la conciencia, pero no de vigilancia, sino de amor".

La austeridad y la generosidad son un legado que este forjador de empresas dejó, «No se le notaba el dinero -explica Justo Mancilla-y creó una familia de mucha austeridad y sencillez. Por ejemplo, hasta hace un año uno veía los autos de la familia y no eran catalíticos, puede sonar una tontera, pero revela que no andan pendien-



Hernán Aguirre en familia.

tes de lo material... y ellos son los dueños».

No son sus palabras su mérito, sino sus obras. "El hizo una empresa que tiene 700 trabajadores en Chile, 400 en Perú y otro tanto en Argentina y Colombia, y todo lo hizo en silencio. A mí me cuesta seguir su ejemplo. Hoy en el mundo la humildad no es valorada, sino que por el contrario. Mi padre nunca quiso sobresalir en la vida social del país...el era muy quitado de bulla, de muy bajo perfil. Nunca lo vi dando un discurso o parándose a hablar en un almuerzo familiar. El, con la mirada y con los oídos -explica Carlos Aguirre- lo decía todo". 👁

JIMMY BROWN:

la venido a sustituir al poder espiritual"

Por Rosario Guzmán Errázuriz

an transcurrido ya dos meses desde que la desaparición de Radio Andrés Bello sumiera a los melómanos en un duelo cultural (con consecuencias anímicas) dificil de remontar...Como bien rezaba el eslogan de la emisora: "En un mundo que nos depara muchas tensiones, Radio Andrés Bello...c-a-l-m-a". Pero, lamentablemente mientras el cúmulo de tensiones ha ido 'in crescendo', aquella radioemisora que durante cuatro décadas transmitiera la más selecta de las músicas ya Ono nos calmará más...

0

Esta vez, sin embargo, no centraremos nuestra atención en la Radio, sino primordialmente en el hombre que la engendró y la vio morir: Jimmy Brown. Hubiésemos deseado referirnos también a esa mujer de origen ruso sin la cual no habría sido posible la existencia de Radio Andrés Bello, sólo que Ludmila Ibatulin no ha querido nunca romper su silencio. Y, menos, dejarse fotografiar. Advierte él: "Le ruego que deje en claro que ella nunca ha sido mi esposa, sino mi socia. (Y con el humor que lo caracteriza...) ¡Es demasiado inteli-Ogente, Ludmila, para casarse conmi-

De hecho, su experiencia matrimonial fracasó, no siendo ésta una realidad de la cual le plazca hablar. Que los hombres son inestables y que fácilmente 'agarran vuelo', sostiene, de modo que las mujeres deben tener, a su juicio, independencia económica: así se lo ha inculcado, al menos, a sus hijas, Pupy y Cecily.

De padre irlandés —"no ingles", enfatiza- Mister Morris (como le llama) fallece cuando él, el menor de cuatro varones, tiene 5 años de edad. Siete años más tarde, Mister Brown, quien fuera amigo de su padre, contrae matrimonio con su madre, la peruana Maricita Vela de Alvarez y Oyanguren, unión de la cual nace su hermano Peter, que vive en Viña, en tanto los mayores murieron.

Porteño de nacimiento, Jimmy —que adoptó el Brown, en honor a quien llamó "papito", en vez de padrastro- estudia en el Seminario San Rafael, hasta que con motivo de la crisis económica que azotó al país en esos años y que sume a la familia en serias dificultades, se convierte en "speaker", como se les llamaba en ese entonces a los hombres de radio.

El amor por la música lo traía en las venas: papá Morris era un devoto operático y en su casa sonaba ininterrumpidamente esa vitrola con discos de buena música que venían del extranjero. De su madre (que falleciera lúcida a los 98 años) heredódice- el buen uso del lenguaje y la pronunciación correcta propia de los peruanos, a quienes las consonantes se les escuchan...

Precoz en las lides del amor, se sorprende siendo padre a los 17 años. Tres hijos tuvo. Y antes de cumplir los 4 de matrimonio, se separó. Transcurridas dos décadas, el dolor más grande del que tenga recuerdo vino a golpear a su puerta llevándose para siempre a su hijo Jimmito, quien producto de un resfrio mal cuidado, contrae una enfermedad a los riñones que termina con su vida. "Traté de reprimir mi tremendo dolor lo mejor que pude, para no hacer sufrir a Ludmila", recuerda.

Hoy, al igual que entonces (y guardando las proporciones) también procura disimular la feroz pena que lo aqueja por la pérdida de las Radios Intermezzo de Viña del Mar y Andrés Bello de Santiago, ambas hijas musicales que concibiera con pasión y esfuerzo junto a Ludmila, quien siempre escogió el repertorio que a diario aquéllas transmitían.

Tras su apariencia más bien terca, secona y de pocas palabras, habita un hombronazo querendón y sensible, que se muestra visiblemente emocionado con los sucesivos sentidos y homenajes que le han brindado en estos días, así como con las innumerables expresiones de afecto que el público le ha brindado a través de cartas y condolencias.

"La ausencia de 'jingles' fue nuestra perdición" diagnosticó usImposible que lo puramente material haga feliz al hombre, éste termina angustiado igual. La gente de hoy piensa que todo se lo va a resolver el computador y el Internet. IY fijese lo que le ocurrió a un nieto mío de 23 años! Le vino un ataque de epilepsia por primera vez en su vida y cuando mi hija lo llevó al doctor, éste le dijo que había sido provocado por el computador...

¿Y qué piensa usted de lo que ha ido ocurriendo con el amor en nuestros días?

El amor es esencial en la vida de las personas. Nadie puede vivir sin amor. El amor a Dios, el amor de pareja, el amor a los animales. He conocido amores extraordinarios entre hombres y mujeres que han durado toda una vida, mientras ha visto amores matrimoniales que no duran más de 4 ó 5 años. Son los misterios del amor. Para que un amor sea duradero lo más importante es el respeto mutuo: cuando una pareja deja de respetarse se destruye el amor

¿Qué hacer con el sufrimiento? ¿Cómo se sobrelleva mejor?

Enfrentándolo y no evitándolo. No hay peor error que tratar de eliminar el sufrimiento. Este es inevitable y si sabemos enfrentarlo bien, con coraje, creceremos interiormente. En el mundo de hoy ese tiende a rehuir el sufrimiento, pero como éste llega de todas maneras, más vale que lo pille a uno preparado.

Entre las múltiples razones por las cuales usted ha debido sufrir, Yo no miro, pero
veo... Así se lo decía
el otro día a una
señora que
intentaba
compadecerme: no
se equivoque usted,
que veo más que su
marido...

se cuenta la falta de dinero, ¿no es así?

¡Uuuuuuufl Tuve 40 años de sufrimientos económicos y humillaciones, en la Radio. Golpeé las puertas de todos los gerentes que tienen en sus manos grandes compañías. Y me las cerraban en las narices, de una manera muy elegante. "Tú comprenderás Jimmy", me decian ¿Y qué iba yo a comprender? ¿Qué a la gente más culta de este país no le interesara la música? ¡Pero si la música es una expresión fundamental de la cultura! És un alimento espiritual insustituible.

Fue, por lo demás, el propio doctor Von Raddatz, presidente de Radio Andrés Bello quien definió a Jimmy de la siguiente manera: "El es puro espíritu. Ahí está la fuerza de su ser. Jamás le importaron ni le preocuparon los bienes materiales.

Y, por lo mismo, empleó como camino el arte y, dentro de él, la música, viva expresión del alma." Que para eso vivió y por eso luchó, ¡qué duda cabel, podríamos añadir, sin correr el riesgo de equivocarnos. Así lo vivió él y de ello fueron testigos, quienes estuvieron cerca suyo.

¿Le teme a la muerte?

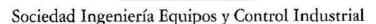
(Suspira) Nooooo... le temo a no

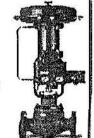
¿Algún mensaje para nuestros empresarios?

Que no se dejen invadir por estados de ánimo provenientes de otros países. Que no se dejen influenciar por los informes de las Bolsas. Que hagan ellos sus propios negocios, sin influencias foráneas. Y que actúen con personalidad: no sólo con criterios de productividad y eficiencia, sino también considerando la solidaridad con el prójimo...

Son las últimas palabras de este hombre de 76 años, identificado por muchos chilenos como aquel de la ópera radial. Aún recuerda él mismo cuando el Presidente Frei Montalva lo llamaba por teléfono para pedirle que transmitiera "Aida" el sábado después de almuerzo... o cuando el Presidente Jorge Alessandri le imploraba que no tocara Rossini, sino sólo Puccini y Verdi... Hoy aunque el actual Presidente estuviese antojado de escuchar a Verdi, Rossini, Puccini, Bizet, Massenet, Wagner o el que fuese, Jimmy Brown no podría consentir a sus deseos...@

INECO





- Soluciones en Automatización y Control de Procesos
- Equipos de Control Industrial y Sistemas SCADA
- Válvulas de Control y Reguladores



Santiago: Ejército 16 / Fono (562) 441 1033 - 6992001/ Fax (562) 441 1023 Concepción: Las Rosas 1728 - San Pedro / FonoFax (41) 376464 Antofagasta: Teniente Ibáñez 10011 Villa Los Aromos de la Florida / FonoFax (55 293249

ENCUENTROS DESAFÍO

des medios de comunicación fueron testigos de su testimonio de vida, coherencia e inteligencia para abordar el tema de la ética, tal y como lo plantea en su libro «Etica o Caos», escrito en conjunto con un monje benedictino y que hoy es superventas en Francia.(Actualmente Desafio y Editorial Abdrés Bello preparan su edición en Español)

Su historia tiene que ver con una historia de conversión profunda, donde en algún momento de su vida experimentó la necesidad de un cambio radical que vino a iluminar -no su inteligencia-, sino su espíritu: "Un dia me di cuenta que estaba llevando una vida de locos: no veia a mis hijos, ni a mi esposa, pasaba la mayor parte del tiempo sobre un avión y me decia constantemente: el próximo año será mejor. En este tiempo yo no rezaba, pero un dia le grité a Dios: Ven a socorrerme, no sé hacerlo solo. Y fue un día de Pascua que escuché que Jesús me decía: hoy es pascua y salgo de mi tumba, yo estaba muerto en ti y ahora me hiciste vivir. Y comprendi que Dios quiere que seamos una unidad de vida. Entonces le pedí al Señor que actuara sobre mi esposa porque sino no resultaría nada".

Este cambio le hizo ver los problemas de diferente posición, pero le seguia inquietando la dificultad de encontrar un buen camino para la toma de dificiles decisiones y después de mucho observar a personas que estaban sometidas a este tipo de situaciones llegó a comprender que existen cuatro aspectos que se requiere considerar para tomar decisiones dificiles.

¿Cuáles son esos aspectos a los que usted hace mención?

Primero, en toda decisión hay un aspecto cuantitativo, es decir cuánto nos cuesta y qué consecuencias va a traer.

También existe un aspecto estructural. Trabajamos en estructuras que están definidas por leyes escritas que nos dicen cómo se debe funcionar. Muchas de estas estructuras no son perfectas, pero el desafío es trabajar en estas estructuras imperfectas siendo un agente de cambio.

Estos dos primeros criterios son útiles pero no totales, porque mucha gente piensa que si dominamos la realidad objetiva ya tenemos todo resuelto, pero la verdad es que si en nuestras decisiones consideramos sólo estos dos puntos, seremos conducidos a la barbarie.

¿Cuáles aspectos faltarían entonces para la toma de una decisión ética?

Aquí aparecen otros dos aspectos que tienen que ver con una realidad interior del ser humano. El primero está relacionado con transformarse -con la decisión- en un agente en la mejoria de la confianza mutua. Sin confianza mutua no se toman riesgos, sin toma de riesgos no hay superación. La confianza crece lentamente pero se puede envenenar rápidamente.

El segundo aspecto, tiene que ver con la finalidad, con el sentido de fondo por lo cual hago lo que hago. En este punto aparece como muy relevante la consideración por las otras personas.

¿Qué ocurre cuando no tomamos en consideración a las personas en nuestras decisiones?

Ocurre que: cada vez, voy a ir considerando menos a las personas y olvidándome más de que los otros existen. Cuando tomo una decisión pensando que los otros son sólo un instrumento para mi decisión, no hay ética posible.

Por otra parte, cuando dos o más personas se encargan sólo de su propio beneficio, si llega al grupo una persona nueva que tiene un ideal, este hombre se encuentra en una situación muy dificil, porque para integrarse va a tener que abandonar sus valores. Esto es grave para la persona y para la sociedad. Y la persona que está herida se convierte tarde o temprano en una heridora y esto nos lleva a una estructura de pecado, que no se necesita ser cristiano para entenderla.

Cuando nos comportamos de una manera egoísta hay una pérdida macrocconómica. La falta de ética cuesta dinero. Si en una empresa hay una decisión que tomar y esa decisión la resuelve una persona en forma egoista y en contra de los involucrados, obviamente que esa



JEAN LOUP DHERSE CON EMPRESARIOS, POLITICOS Y MEDIOS DE COMUNICACION

- I- El Ministro del Interior, Raúl Troncoso, comparte con Jean Loup Dherse.
- 2- Sergio Molina, Director del Banco del Desarrollo, junto a René Cortázar, Director de Televisión Nacional.
- 3- Monseñor Bernardino Piñera con el Ministro de Educación, José Pablo Arellano,
- 4- Rodrigo Jordán, Director Ejecutivo de Canal 13, con Jean Loup Dherse.









dañar a la menor cantidad de personas. Es casi imposible encontrar una decisión perfecta.

¿Entonces no es necesario que una decisión sea perfecta para que sea ética?

Una decisión perfecta es donde todos se benefician y la decisión imperfecta es cuando alguien sufre. Pero una decisión ética no tiene por qué ser perfecta, sino más bien debe:

- Ser técnicamente excelente
- Debe permitir mejorar las estructuras
- Debe contribuir a mejorar la confianza mutua
- Debe minimizar los efectos negativos sobre las personas.

Cada decisión en sí misma es un

problema ético, no hay decisión sin problema ético. La ética no es como la cereza de la torta, sino que es el contenido del mismo. No es un lujo, es una manera de ser y de actuar. Por último puedo afirmar con total convicción que la ética es la clave de la esperanza.

La filantropia está de moda

Encuentro con la pobreza

Conocer la pobreza en vivo y en directo, no a través de la TV o en el camino a la playa o algun lago del sur, es lo que pretende la Fundación Rodelillo con estos encuentros que está organizando para que un grupo de empresarios recorra sectores marginales, conozca el rostro del pobre y se encuentren de frente con las personas y familias que la fundación Rodelillo apoya a través de programas concretos. (Informaciones teléfono 6972703).

Más de un 68 por ciento de los jóvenes norteamericanos optaría por trabajar en una empresa que tuviera algún proyecto social y más del 76 por ciento de los consumidores prefiere marcas y productos que se vean envueltos en algún tipo de acción social, según un reciente estudio realizado en Estados Unidos. Esto demuestra que cada vez hay más personas interesadas en la postura de la empresa en temas como el medio ambiente, el respeto que demuestra hacia las leyes y los derechos humanos y las inversiones que e efectúa para mejorar la vida de la comunidad.

Appoint a le (acity (a) a) of the

Mentes Activas se llama el proyecto llevado a cabo por el CIDE y financiado por el-Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Los Andes y 10 destacadas empresas nacionales, cuyo fin es elevar el nivel del aprendizaje de matemáticas, en diversas escuelas del país. Está innovación curricular, aplicada a la enseñanza mediapretende acercar a los jóvenes al conocimien to de las matemáticas ya no en forma abstracta, sino aplicando los conceptos a situaciones concretas de la vida cotidiana, Este programa ha sido probado con éxito en EEUU, porque no solo mejora el conocimiento de esta materia, sino que desarrolla la responsabilidad, la iniciativa, la búsqueda: de soluciones a los problemas y el entusiamo por el irabajo en grupo.

Desarrollo personal y empresa

Experiencias de crecimien to personal propias, donde la gente se conozoa más v tenga un mayor desarrollo como ser humano, están siendo ofrecidas cada vez más a los empleados de grandes companías como Procter & Gamble, esperando con ello obtener personas más completas y felices, lo que sin duda acentúa la creatividad y fomenta el aprendizaje.







Lo que madie ipuede quitarte

El gran santo budista Nagarjuna solía andar cubierto únicamente con un taparrabos y, aunque parezca absurdo, llevaba también un platillo de oro que le había regalado el rey, quien había sido su discípulo.

Una noche, estaba a punto de acostarse para dormir entre las ruinas de un antiguo monasterio cuando observó la presencia de un ladrón escondido detrás de una de las columnas. "Ven aqui y toma esto", dijo Nagarjuna mientras le ofrecía el platillo, "Así no me molestarás una vez que me haya dormido".

El ladrón agarró con ansias el platillo, pero a la mañana siguiente regresó con el platillo y una petición: "Cuando anoche te desprendiste con tanta facilidad de este platillo, hiciste que me sintiera muy pobre. Enséñame a adquirir la riqueza que hace posible practicar tan fantástico desprendimiento"...

Entonces Nagarjuna le dijo: "Es que nadie puede quitarte lo que nunca has hecho tuyo" **ALBERTO FERRUCCI**

LA ECONOMIA
DEL DAR:

¿Un modelo rentable?

El responsable mundial del proyecto de Economía de Comunión es un empresario italiano que aplica este modelo en su propia y exitosa empresa.

La donación de 2/3 de las utilidades es uno de los rasgos distintivos de este modelo.

sta forma de hacer empresa tiene apenas ocho años de existencia y ya se ha extendido por más de 30 países de los cinco continentes y hay 654 organizaciones que aplican este modelo

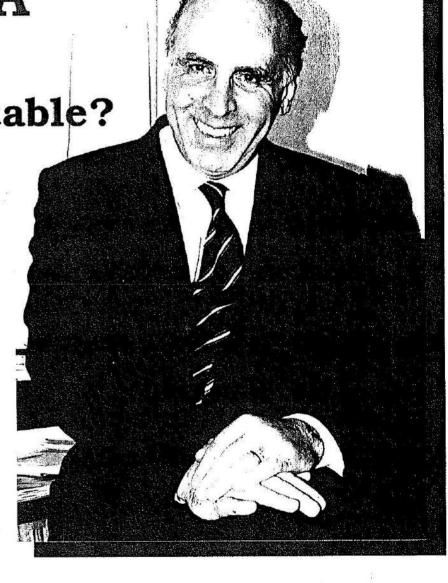
Durante casi tres décadas, Alberto Ferrucci trabajó en refinerías de petróleo. Es químico industrial, pero empezó como obrero y en los primeros 20 años pasó por todas los áreas de una empresa, hasta convertirse en gerente general de la más moderna refinería del Mediterráneo y trasformarla en el motor de ERG, el primer grupo petrolero privado italiano. Hace 10 años, fundó una empresa de software para este sector: la Prometheus, que, entre otras co-

sas, desarrolló los famosos Laptop, programas de simulación muy sofisticados, pero de fácil manejo, estudiados para el uso de los gerentes. Son los únicos programas totalmente europeos en ese ámbito y compiten en el mercado con los de EE.UU, que domina en esa área.

Pero no es por ese curriculum por lo cual Alberto Ferrucci estará en Chile entre el 15 y el 20 de junio Es porque se trata del responsable mundial del modelo de Economía de Comunió y participará en las actividades organizadas por desafío para esas fechas. (ver página 56)

Esta forma de hacer empresa fue lanzada en 1991 por Chiara Lubich, responsable central del movimiento apostólico laico de los Focolares, que surgió en Italia durante la Segunda Guerra Mundial. Este movimiento se basa en la puesta en común de los bienes materiales y espirituales y ha creado 20 ciudadelas en distintos países donde practica esta filosofia.

La "cultura del dar" es el fundamento de las empresas de Economía



-¿La recompensa para el empresario que suscribe la Economía de Comunión es la satisfacción de actuar en consecuencia con sus principios?

-Todos los hombres trabajamos en el fondo para realizarnos, para salir por la tarde del trabajo pensando que hemos construido algo que vale la pena, mejor todavía si no es sólo para uno mismo v su familia, sino también para la sociedad, para la humanidad. Al menos a mí, me realiza más haber podido ayudar a una persona en dificultad o haber llevado adelante un proyecto de aliento mundial, que hacer desaparecer las utilidades en los pliegues del balance para no pagar impuestos con la idea de robustecer a mi empresa para un mañana en el cual no seré ya capaz de tener utilidades, o bien para que ella pueda sobrevivir después de mí haciéndome un poco inmortal. Es un raciocinio que no toma en cuenta que aquel hijo que yo pensé como futuro jefe de la empresa quizá no tiene el talento para dirigirla o quizá prefiere ser poeta.

-¿Qué factores más específicos caracterizan a la empresa de Economía de Comunión?

-Los empresarios de la Economía de Comunión de todo el mundo, reunidos en un congreso hace dos años en Roma, redactaron unas "Líneas para conducir una empresa de Economía de Comunión" que tocan un poco todos los aspectos de la actividad empresarial. Reflejan, más que un compromiso moral individual del empresario, una ética que proviene de una concepción diferente de las relaciones, de reconocerse solidarios no sólo dentro de la empresa sino

comunión es la comunión es la economía del dar. Esto puede parecer difícil, arduo, heroico, pero no es así, porque el hombre, hecho a imagen y semejanza de Dios, que es amor, encuentra su propia realización en el amor, en el dar."



también con los destinatarios del trabajo, los clientes, los proveedores, la competencia, la sociedad civil, los indigentes.

-Y esa concepción ¿contribuye a la obtención de buenos resultados?

-Hoy la teoria moderna del management reconoce que la motivación de la persona es fundamental para el buen resultado de la empresa. En nuestra empresa, la motivación no es tanto sentirse parte de un cuerpo social afortunado porque está bien unido y es productivo, como sentirse parte de un proyecto que es solidario incluso hacia el exterior con todas las demás empresas y personas, sobre todo, con aquellas personas que comparten este proyecto en su condición de empresarios, de trabajadores, o de pobres. Esta atmósfera de realización personal permite también desarrollar una creatividad no limitada al empresario, y esta apertura a los demás, dentro de un pensado "desarme económico" para crecer juntos y no a expensas de los demás, crea relaciones de confianza que llevan a los interlocutores a razonamientos también abiertos: un fenômeno que algunos teóricos han estado estudiando y que han llamado la "capacidad reflexiva de la conflanza".

-¿Cómo puede crecer una empresa que distribuye 2/3 de sus utilidades?

-Los empresarios de la Economía de Comunión sostienen que a menudo, después de tomar opciones dificiles y contra la corriente -como la de donar dos tercios de las utilidades para finalidades externas a la empresa u otras-, experimentan la intervención de la Providencia que



www.sence.cl

TODA LA INFORMACION NECESARIA

Gestion Productiva V Ecosistema

isminuir la emisión de los gases tóxicos que emanan de los procesos productivos, es uno de los grandes desalíos que enfrentan las industrias nacionales, sobre todo en una época donde la buena calidad del aire resulta ser un factor clave para evitar las enfermedades respiratorias en la población chilena.

La incidencia de los combustibles en materia de contaminación ya sea ocasionada por fuentes fijas como móviles, es un tema que debe abordarse considerando adecuadamente todas las variables involucradas tomando en cuenta también las condiciones de uso y la tecnología de combustión utilizada. La composición de los particulados emitidos por los motores diesel, por ejemplo, depende en un grado relativamente bajo de la calidad de los combustibles. Al analizar la contribución de las fuentes móviles, es necesario además tener en cuenta la influencia de los lubricantes y el tratamiento de los gases de escape de los vehículos.

Según algunos análisis, la mayor parte de las sustancias que salen de la combustión de los motores diesel está compuesta por aceites lubricantes mai quemados, especies absorbidas en carbono, sulfatos y aqua, combustible no quemado y componentes no identificados.

De esta forma, la incidencia directa de los productos de las Refinerías de Petróleo nacionales, en el nivel de contaminación atmosférica por particulados, llegaria estimativamente a un ocho por ciento, incluidas tas fuentes fijas. Lo que puedan hacer las Refinerías nacionales respecto a ese porcentaje es su misión actual. Grandes avances se han logrado con la incorporación del diesel dorado que actualmente está a la venta en la Región Metropolitana, y estudios internos indican que las emisiones de diesel dorado son ya comparables con algunas propiedades de un diesel de California.

La necesidad de generar productos energéticos compatibles con el medio ambiente es una de las principales prioridades de la gestión de ENAP. Durante los úfilmos cinco años se han invertido alrededor de 300 millones de dólares en nuevas tecnologías, tales como las plantas de hidrotratamiento de diesel capaces de eliminar los compuestos azutrados y disminuir la cantidad de partículas, la planta de Hidrocracking que funciona en Petrox desde hace ya tres años, a la planta de Hidrocracking que comenzará a operar en la Refinería de Concón en 1999, a tin de disminuir los contenidos de azutre y aromáticos en el diesel. En materia de gasolinas sin plomo, los desafíos apuntan, entre otros, a reducir emisiones de monóxido de carbono y contenido de aromáticos tipo benceno.

Por otra parte, en el orden interno, el cuidado en los procesos productivos es fundamental y se puede mencionar, por ejemplo, los pasos significativos que la refinería Petrox ha dado en la gestión ambiental de sus instalaciones. Entre 1993 y 1995 desarrolló un proyecto de cooperación técnica con el gobierno de Suecia, con el objetivo de evaluar el impacto ambiental derivado de su actividad en la zona de Talcahuano y, paraletamente, definir la incidencia de las emisiones de anhidrido sulfuroso y de otros materiales particulados en la atmósfera.

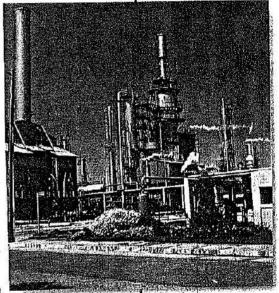
La iniciativa fue desarrotada junto a Indicab Noorkeping, siendo financiada por la Agencia Sueca para la Cooperación Técnico-Económica Internacional. Participaron, además, el Instituto de Investigaciones Aplicadas del Medio Ambiente de la Universidad de Estocolmo, la Municipalidad de Talcahuano y la Universidad de Concepción.

En la actualidad, esta iniciativa se visualiza a través de la habilitación de un sistema de monitoreo continuo y un modelo de distribución, capaces de estudiar el impacto de las emisiones de la refinería y de ciras fuentes principales localizadas en la zona de Talcahuano, identificando el origen y las características de los diversos agentes contaminantes.

De igual forma, fue instalada una de las más modernas estaciones meteorológicas del país, necesaria para desarrollar cualquier modelo de dispersión, habilitándose también analizadores para medir los índices de dióxido de azulre y material particulado respirable.

Al mismo tiempo, una red de monitoreo similar, bajo otro programa, fue desarrollada e instalada en la Refinería de RPC Concón, que permite monitorear en tiempo real el impacto de las emisiones de sus instaladones sobre el entomo que la rodea.

Los auspiciosos resultados de esta gestión global, apuntando tanto a la gestión interna como al impacto ambiental de sus productos, son la mejor motivación para seguir en el continuo perfeccionamiento de la gestión ambiental en la Empresa Nacional del Petróleo.







La ética empresarial en TIEMPOS DE CRISIS

Alvaro Pezoa Bissières, Director del Centro de Ètica y Humanidades para la Empresa, U. Adolfo Ibáñez.

s sabido que la actividad empresarial posee una dimensión ética que le es intrinseca, puesto que se trata de un quehacer humano, donde las personas son, al mismo tiemoo, centro, motor y fin de ella. Por lo fanto, para que la vida de las empresas sea plena -lo cual implica, ser humanamente plena- es necesario conseguir conjuntamente el bien técnico y el bien moral. Y éste es el gran reto permanente y, a la vez, cotidiano de los empresarios y ejecutivos: conciliar la maximización de los beneficios económicos con hacer de los negocios y el trabajo, actividades perfeccionadoras para las personas que las realizan y para aquellas que se vinculan a dichas actividades (clientes, proveedores, etc.).

El reto señalado no es fácil de cumplir. Existe una suerte de «tensión Dital» entre el logro del fin inmediato de la empresa, que es la maximización de los beneficios, con la consecusión del fin final o último de la misma, que consiste en propender y posibilitar el crecimiento de las personas y el desarrollo de la sociedad como un todo. En muchas ocasiones el hombre de negocios se ve enfrentado a situaciones que parecieran invitarlo a optar por uno u otro de los objetivos descritos, normalmente por el primero, que siempre se presenta como más urgente y acuciante. Al final de cuentas, se suele afirmar, «los negocios son negocios». Si, podríamos asentir -no sin algún reparo-, pero siempre son, al mismo tiempo, humanos.

El desafío se torna aún más complejo de resolver en tiempos de crisis o de dificultades econômicas. En buena medida porque se hace prácticamente más manifiesta la aparente disyuntiva entre realizar negocios lucrativos y mantener una conducta empresarial ética, apegada a principios inmutables. Mirado el tema desde otro punto de vista, se podría sostener que las tentaciones de «saltarse la moral» o «moverse en el limite» a que se ve expuesto el hombre de empresa son, en situaciones de crisis, mayores, ya sea de modo real o puramente sicológico.

Lejos de diluirse la raigambre mo-

ral del quehacer empresarial en épocas económicamente dificiles, estas últimas representan una verdadera «prueba» a los principios y valores que sustentan las personas y a la creatividad e iniciativa para enfrentar la coyuntura manteniendo la fidelidad a ellos. La formación ética y la consecuencia efectiva con ella en la acción adquieren todavía mayor preponderancia que en tiempos normales.

Especial relevancia tienen en estas situaciones las virtudes morales, que son el medio humano que poseemos para hacer real en nosotros una vida buena. Las cuatro virtudes cardinales: prudencia, justicia, fortaleza y templanza, llegan a constituir el ABC para una conducta moral recta. Más aún, ellas resultan ser claves para enfrentar adecuadamente y para salir con éxito de la compleja prueba que impone la contractura de la economía. ¿Quién podría poner en duda, por ejemplo, la crucial importancia de la prudencia y la fortaleza para afrontar adecuadamente y salir airosos de una crisis? Y, ello desde una doble perspectiva: la personal y la empresarial. Y qué decir de la virtud de la templanza, tan intimamente asociada a la austeridad y a la moderación de las conductas. ¿Resulta acaso pensable sin ellas la resolución positiva de una situación económica dificil? Pareciera que no. ¿Y la labo-



Campaña por la Vida Buena

El ogro y el pollito son como los dos lados que todos tenemos, nadie es totalmente malo ni totalmente bueno. Pero sin duda que todos aspiramos a la vida buena.

Este deseo llevó al sacerdote jesuita Mario Zañartu (QEPD) a crear, en 1995, y con la ayuda de expertos en el tema de comunicaciones, dos seres imaginarios en aspecto, pero muy reales en actitudes, que se convirtieron en los simbolos de la Campaña por la Vida Buena cuyo fin era transmitir v educar en valores a través de simples conceptos como: que la alegría se contagia y el mal humor también, que en vez de entrar alegando podemos entrar alegrando, o en vez de refunfuñando se puede llegar saludando.

El éxito en términos de zeceptividad de la gente, especialmente en los niños, fue tan claro que decidieron reeditarla este año, pero esta vez los personajes principales sufrieron un pequeño cambio, ya no son tan extremistas y el ogro tiene posibilidades de redención, así como el pollito se vuelve más activo. Además, se integra un tercer elemento que es la sociedad porque: "Todo lo que nosotros hacemos tiene repercusiones en alguien más, ya sea en nuestro equipo de trabajo, en nuestra fa-Onilia, el colegio o en la calle." puntualiza el sacerdote Renato Hevia s.j, actual director de la campaña.

Para el padre Hevia la clave es dar un mensaje positivo y optimista, alegre y entretenido, no hacer que la gente se sienta culposa o asustada, sino que descubra el gusto de ser "pollito" y lo desagradable que resulta convertirse en "ogro".

Jaime Carril, licenciado en Arte de la Universidad de Chile y director creativo de la campaña, explica que ésta cuenta con diferentes énfasis y áreas de acción: aparte de la realidad publicitaria, tiene a su cargo talleres de formación en doce colegios de la región metropolitana y una revista infantil llamada "Vida Grossa", auspiciada por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

mucha gente es una carga feroz porque vivimos, en las empresas, la vida mala".

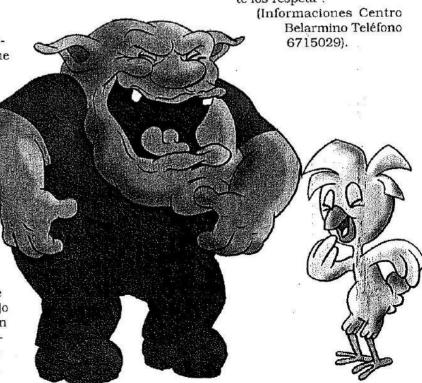
"Para revertir esta realidad creo que es muy importante que los trabajadores y los dueños de empresas no se consideren enemigos, que los trabajadores no piensen que haciéndole daño a la empresa le van a hacer daño al patrón y que los empresarios se den cuenta de que en la medida que le hacen bien a sus trabajadores le están haciendo bien a la empresa".

Como si repasara una vieja lección universitaria, el sacerdote jesuita agrega: "La primera norma del buen administrador es que los intereses de la persona coincidan con los intereses de la empresa. Es simple: así como el mal humor se contagia, la alegría también, y en una empresa en que la gente se siente a gusto, aumenta la productividad y eso se contagia."

Su llamado al mundo empresarial es claro: "Yo invito a los empresarios, gerentes, grandes industriales de este país, y también a los pequeños, a vivir la vida de buena manera, a participar en la campaña y para eso lo primero que hay que hacer es comenzar por la misma oficina en la que se trabaja todos los días, lo segundo contribuir a difundir estos valores, que son universales: hasta el más intolerante los respeta".

EN LA EMPRESA

La vida buena en la empresa es importante ya que como lo señala el Padre Hevia: "El trabajo toma gran parte de la vida activa y lúcida de todas las personas, tanto de empresarios como trabajadores, entonces: ¿Por qué no hacer la vida más agradable, menos dura?... Lo duro de la vida no se define por la aridez del trabajo, sino por el clima en que éste se lleva a cabo. El trabajo debiera ser la realización del hombre, porque simplemente ayuda a Dios en la creación, pero para



HACIA UN HOMBRE INTEGRAL Dejando huella o marcando el paso...

Así se denomina el programa de formación que Generación Empresarial llevará a cabo durante el presente año, convencidos de que la práctica de las virtudes en el medio empresarial es el primer paso para impulsar un cambio personal en sus miembros. El ciclo contempla una óptica teórica y práctica para que el ejecutivo pueda avanzar hacia una cultura centrada en la persona.

Este curso de formación consta de dos partes; la primera denominada "Aportando valor: virtudes en la empresa", se desarrolló en el mes de mayo a través de las siguientes exposiciones: "Fundamentos de la moral y virtud", "¿Para que trabajamos?" Y "La perseverancia, un deber profesional";

La segunda parte se desarrollará en el mes de agosto y se denomina; "En el nombre del Padre", Este curso también se llevará a cabo en tres sesiones: la primera conferencia es: "Familia; la primera empresa" v se efectuará el 4 de agosto. La segunda conferencia denominada "¿A qué le teme el Padre Hoy?" será el 11 de agosto y la tercera: "Una mirada al Padre: Buscando el hombre integral", se desarrollará el 18 de agosto". (Informaciones: teléfono 3347530)

GRUPOS DE DESARROLLO Y FORMACION EMPRESARIAL

Ofrecer a los dirigentes de las empresa una oportunidad para el progreso de si mismos y su empresa es el objetivo principal, que persigue Desafio con la reciente creación de los dos Grupos de Desarrollo y Formación Empresarial para gerentes generales y gerentes de recursos humanos de diversas organizaciones.

Estos grupos, que funcionan de manera totalmente independiente, nacen de la necesidad de empresarios y ejecutivos de compartir sus dificultades, logros e incerti-

dumbres y someterias -en un clima de total confianza y confidencialidad- a la mirada de otros dirigentes, generando de este modo, un intercambio de opiniones y experiencias que potencian la labor de cada uno.

En lo concreto, tanto el grupo de gerentes generales como el de recursos humanos, se reúne una vez al mes por diez veces durante el año. Cada uno de estos encuentros dura al menos seis horas, las que se inician compartiendo las experiencias del último mes; luego se presenta el caso particular de alguno de los integrantes del equipo y finalmente un experto de alto nivel -conocido por sus trabajos o investigaciones y seleccionado por Desafío- presenta un tema sobre el cual este mismo grupo ha decidido trabajar.

Estos grupos son integrados por un número máximo de 15 personas, con igual grado de responsabilidad en su empresa, pero pertenecientes a diversos tipos de empresas. De esta forma, ellos se enriquecen con sus diferencias compartiendo la misma ambición: progresar y hacer progresar a su empresa. Así, con el trabajo grupal y la ayuda de un experto se logra ampliar la visión, los conocimientos y aprender no sólo a saber hacer, sino que a saber vivir en relación con otros.

Informaciones: Desafío teléfono 2331080

