DESAFIO

HACIA UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Incorporando lo olvidado

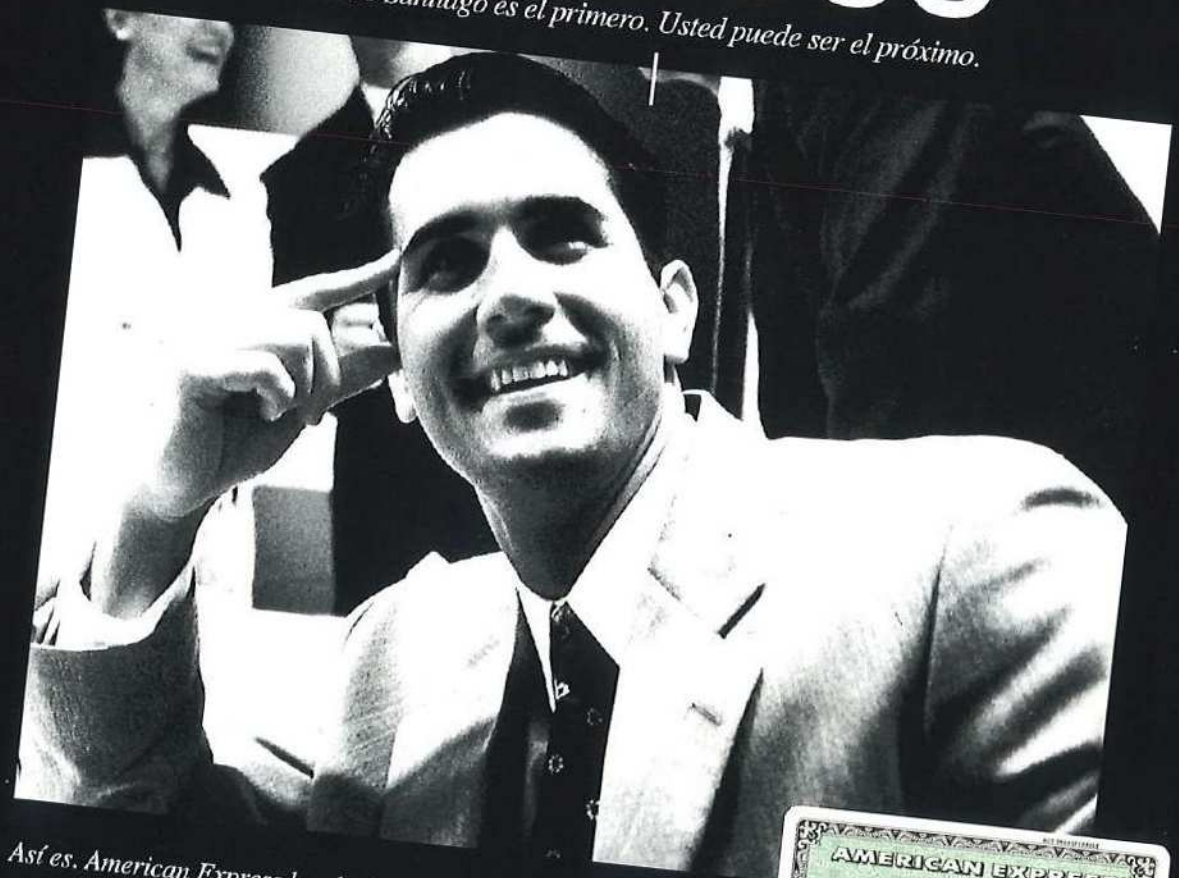
Entrevista:
Padre Renato Poblete

Desafío invitó a
Patch Adams a Chile

Colombia ¿Atrapada sin salida?

ELEGIDOS

Banco Santiago es el primero. Usted puede ser el próximo.



Así es. American Express ha elegido a Banco Santiago para emitir en Chile sus exclusivas tarjetas. Ingrese a todo un mundo de beneficios, amplíe sus horizontes, conquiste sus objetivos. Haga más con American Express del Banco Santiago.

Sea usted el próximo elegido.

Solicítela al 800 20 50 60 o en www.bancosantiago.cl

BANCO SANTIAGO
ya es tiempo
INFORMESE SOBRE EL LIMITE DE GARANTIA ESTATAL A LOS DEPOSITOS

AMERICAN EXPRESS Cards

Será un privilegio recibirla en Chile y alrededor del mundo.

Restaurantes

Tiendas

Hoteles

DESAFIO

COMITÉ EDITORIAL
Pedro A. Arellano M.
Susana Carey C.
Cristián del Campo C.
Denis Gallet D.
Juan Manuel Gutiérrez P.
Rosario Guzmán E.
Sergio Guzmán L.
Ignacio Larraechea L.
Eduardo Rosselot P.
Mariella Rossi W.
Raúl Troncoso K.
Andrés Wiehe M.
José Zabala de la F.

DIRECTOR
Pedro A. Arellano M.

EDICION GENERAL Y REDACCION
Mariella Rossi W.

COLABORADORES
Matías Carrasco
Rosario Guzmán E.
Mónica Perl
Alejandra Tashima
Antonieta Viteri

DISEÑO Y DIAGRAMACION
Fernando Fuenzalida F.

FOTOGRAFIAS
Sebastián Amaral R.
Paulina Heredia

HUMOR
Orlando Lagos

CORRECCION DE TEXTOS
Nelly Castro

PUBLICIDAD Y SUSCRIPCIONES
M. Angélica Villalón A.

COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN
Mónica Celedón C.
Loic Thiébaut D.

ADMINISTRACION
Sergio Moreno P.
Margarita Vargas V.

PREIMPRESION
Escaneografica

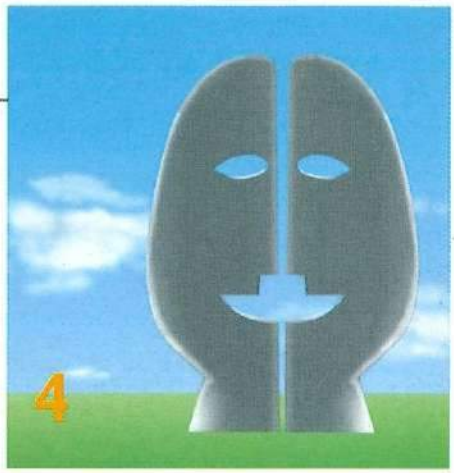
IMPRESION
Antártica Quebecor S.A.

DIRECCION EDITORIAL
Mardoqueo Fernández 193, Of. 101
Providencia, Santiago, CHILE.
Fono: (56-2) 2331080 – Fax: (56-2) 2335479

REVISTA BIMESTRAL
septiembre/octubre 2000
Número 45
Circulación Restringida

PROHIBIDA SU VENTA EN KIOSCOS

EN ESTE NUMERO



4 Tema central: Inteligencia Emocional

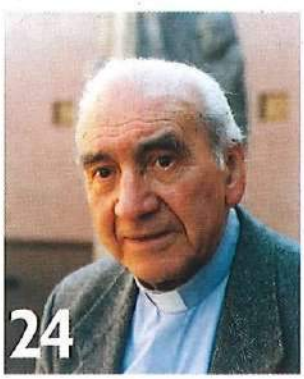
Inteligencia y emoción son palabras que probablemente no combinaban hasta que Goleman las rescató y las unió en un solo concepto ...
¿Qué es la IE? ¿Cómo se puede desarrollar? ¿De qué manera se puede aplicar al mundo de la empresa? Son preguntas que contestamos en este artículo.

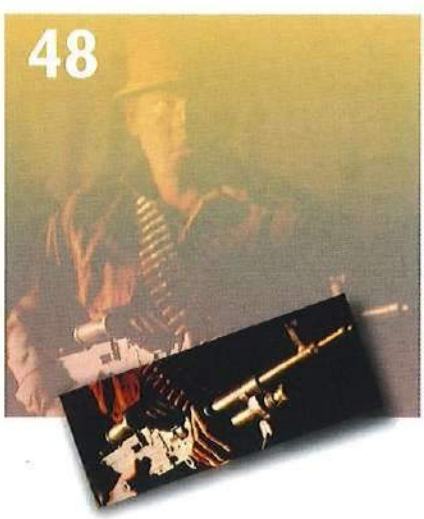
18 Patch Adams en Chile

El verdadero Patch Adams fue invitado a Chile por Desafío, como un aporte para que nuestra sociedad -y especialmente el mundo del trabajo- se conectase con sentimientos como la alegría, la compasión y el amor.

24 Entrevista a: Padre Renato Poblete

Pacífico y pacificador por excelencia, se ha pasado la vida «negociando» la paz entre adversarios aparentemente irreconciliables...



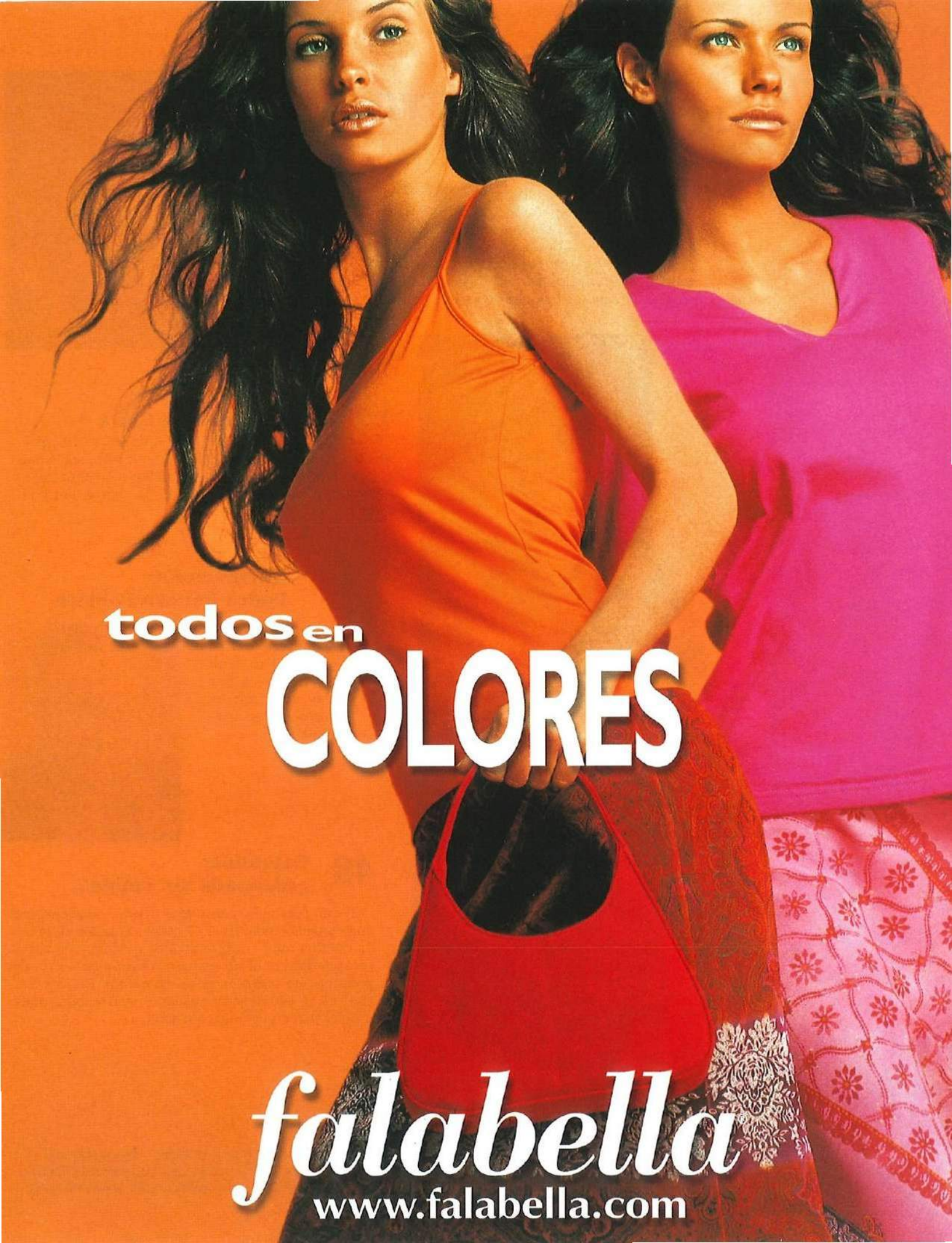


48 Colombia: ¿Atrapada sin salida?...

27 mil personas asesinadas al año... 8 secuestros en promedio cada día. 117 niños raptados en lo que va del dos mil... 1.500 millones de dólares anuales recaudados por el secuestro y la extorsión... 27% del presupuesto utilizado en gasto militar. Estas y muchas otras desalentadoras cifras, han transformado a Colombia en un lugar invivible.

APOYAN NUESTRA INICIATIVA:

ANTÁRTICA QUEBECOR • ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD • AVANT AIRLINES • BANCO DE A. EDWARDS • BANCO SANTIAGO • BANCHILE CORREDORA DE LA BOLSA • CODIGAS • EMBOTELLADORA ANDINA • ERNST & YOUNG • FALABELLA • GASTRONOMÍA E IMAGEN • GMS PRODUCTOS GRÁFICOS • CAR RENTA LACROCE · RESTORÁN PINPILINPAUSHA • INECO • ISAPRE CONSALUD • SEGUROS DE VIDA CRUZ DEL SUR • SENCE • SERVICIO MÉDICO CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN. • TVN


todos en
COLORES
falabella
www.falabella.com

EL AMOR ES UNA OPCIÓN Y LA ALEGRÍA, SU CONSECUENCIA

Pocas veces hemos quedado tan impactados, como nos ha sucedido recientemente, con la visita de Patch Adams a Chile, este destacado médico norteamericano que dio pie a la película que protagonizó Robin Williams y que lleva su nombre. Nuestra invitación surgió dado que hemos percibido, desde hace tiempo, la urgencia que tenemos como sociedad y, en particular, como empresarios responsables del acontecer de nuestra cultura, de un cambio en las actitudes y comportamientos para mirar el futuro y establecer nuestras relaciones empresariales.

Día a día constatamos el fuerte pesimismo, la excesiva seriedad, la falta de entusiasmo y la poca alegría con la que nos desenvolvemos. Nuestra sociedad con su corazón endurecido, producto de esta decreciente calidad de vida por este mal entendido "desarrollo", se encuentra enferma de tristeza y requiere urgentemente de personas, que con un liderazgo lleno de vitalidad, nos resblandezcan el corazón y nos ayuden a levantar la mirada, a reencontrar la belleza y a recuperar las ganas de vivir.

Patch Adams, un hombre, declaradamente no cristiano, ha sido en esta oportunidad, quien nos ha dado ese mensaje impactante y conmovedor de lo que sucede con las personas y su entorno cuando ésta se deja llevar en su vida cotidiana por esa fuerza transformadora y renovadora que es el amor. Alegría, entusiasmo y esperanza era lo que componía esa estela de vida que dejaba a su paso. Fraternidad, escucha, compasión y ternura, fueron los valores que le vimos vivir.

Patch ha partido, pero nos ha removido profundamente y nos ha invitado, implícitamente a vivir la vida con esa gran pasión y coherencia con que le vimos en esa semana que pasó por Chile. ¿Será posible, que quienes tuvimos esa gran oportunidad de dejarnos conmover, en sus distintas conferencias, como principalmente en su visita a los niños enfermos en el Hospital Roberto del Río, aportemos con algo de esa herencia a nuestro querido país? Este es nuestro renovado desafío, favorecer una cultura en que prevalezca la alegría, donde se reconozca la esperanza y donde nos dejemos conmover día a día con quienes viven en el sufrimiento y se encuentran en dificultades. Nunca más la indiferencia, nunca más la ausencia de conmoción, cada persona que sufre, cada niño que pierde su sonrisa, hace de este país un pueblo más pobre.

La vida se gana cuando se da y de igual forma se pierde cuando se guarda para sí. Hace ya 2000 años lo señalaba ese loco de Nazareth que terminamos crucificando. ¿Qué esperamos para convencernos de esa sencilla pero revolucionaria invitación que en estos días nos lo ha recordado esa ilustre visita? Tal como nos dijo, no es necesario vestirse con los atuendos de payaso, como él lo hace, para cambiar las cosas, el amor es una opción y la alegría del corazón, el valor que brota naturalmente de esa decisión.

Este médico de la esperanza, este testigo del amor, nos ha revelado con su paso por Chile los caminos del reencantamiento personal y de nuestra cultura y a la vez nos ha ofrecido una lección iluminadora de como avanzar hacia la tan añorada reconciliación.

Pedro Alberto Arellano Marín
Director

INTELIGENCIA EMOCIONAL

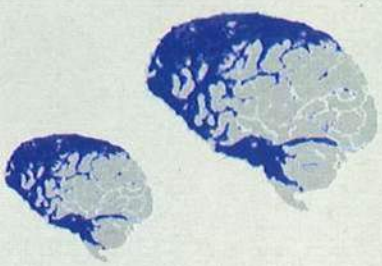
INCOR
LO OLV

El otro día me encontré con un compañero de curso a quien no veía hace como 20 años, la verdad es que me sorprendió muchísimo cuando me contó que era gerente de una importante empresa y tenía una carrera brillante. Me impactó, porque en el colegio él era más bien "porro", en cambio yo, que me sacaba todos los premios y que siempre fui el mateo del curso, sigo pegado desde hace 7 años en la misma oficina, con las mismas funciones y responsabilidades...¿Qué le habrá pasado a Pablo, le habrán regalado el puesto o tendrá un pituto muy grande?...

La verdad es que lo más probable es que no sea real ninguna de las hipótesis del compañero de Pablo, porque ¿qué hace la diferencia entre un excelente desempeño y uno regular o malo?. El Coeficiente Intelectual sólo explica el 25% del éxito de las personas en su carrera, esto quiere decir que no es suficiente ser inteligente en el sentido tradicional de la palabra o como Goleman lo diría, con mayor precisión, existe otro tipo de inteligencia denominada Inteligencia Emocional.

De un tiempo a esta parte este concepto ha adquirido gran relevancia en el discurso de todas las personas, quien no sepa o no hable de Inteligencia Emocional podría parecer analfabeto. Sin embargo, haciendo una pequeña evaluación de qué entiende la gente por Inteligencia Emocional, muy pronto se descubre que existen ideas erróneas y pensamientos equivocados al respecto. En palabras simples, es un tema que todo el mundo habla pero que no todo el mundo entiende.

Esto podría resultar un contrasentido si pensamos que en 1998 el libro la Inteligencia Emocional de Goleman fue uno de los libros más vendidos en Latinoamérica, sobre todo a nivel de ejecutivos y profesionales. Pero, lo más probable es que la mayoría de quienes lo compraron lo dejaron descansando en el velador, porque su lectura resulta árida, poco entretenida y un poco técnica para los que no son legos en la materia.



PORANDO
IDADO

¿UN NUEVO CONCEPTO?

La gran gracia de Goleman -a juicio de los entendidos- es haber acuñado el término Inteligencia Emocional, para señalar y agrupar una serie de habilidades que ya se conocían desde hace bastante tiempo.» Este concepto describe 5 características del ser humano que no son nuevas. Jean Piaget, biólogo, filósofo y sicólogo, a principios del siglo pasado ya hace una definición de inteligencia que se ajusta a estos parámetros. El dice: la inteligencia es la capacidad que tienen los organismos de adaptarse a su medio. En esta simple pero interesante definición está contenida la Inteligencia Emocional. Lo que pasa es que los norteamericanos, en su interés por medirlo todo, fueron desarrollando prácticas y test -para evaluar la inteligencia- que tenían que ver con el pensamiento analítico, abstracto, con las habilidades aritméticas y así fueron quedando aparte otras habilidades, que si bien eran importantes, resultaban más complejas de medir», explica Eduardo Saleh, gerente general de la consultora Adistra.

A juicio de Janet Spröhnle, directora ejecutiva de la consultora People & Partners, el aporte de Goleman es que genera una valoración de las emociones. «Lo emocional ha estado restringido a algunos ámbitos de la vida, pero generalmente ha estado ausente en el ámbito del trabajo,

Janet Spröhnle

cuando se le agrega el término Inteligencia cobra valor en nuestra cultura occidental y permite que penetre en el mundo de los negocios". Esto no quiere decir que las habilidades intelectuales no sean de gran utilidad, sino más bien que no son suficientes. «Tradicionalmente- continúa- todo lo hemos visto desde nuestro hemisferio izquierdo y la idea no es olvidarnos de eso, sino más bien recordar que tenemos otro hemisferio cuya función es complementaria. Es necesario darnos cuenta que el cerebro del ser humano ha evolucionado y su utilización también, hoy el reto es tratar de integrar ambos hemisferios y potenciar la información de uno con otro».

Inteligencia y emoción son palabras que probablemente no combinaban hasta que Goleman las rescató y las unió en un solo concepto. Pero, en concreto, qué significa éste tan usado término: La Inteligencia Emocional es la habilidad para sentir, comprender y aplicar efectivamente el poder y el contenido de las emociones. En términos sencillos, Goleman dice que existe un conjunto de 5 habilidades, de carácter no intelectual, que influyen fuertemente en el desempeño de una persona en todos sus ámbitos. Estas habilidades son: autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales (ver recuadro). A través de varias experiencias empíricas llegó a concluir que las personas que poseían o que habían desarrollado estas características eran personas más exitosas y felices y que la falta de ellas puede convertir a un inteligente en tonto.

Una vez comprendido qué significa la Inteligencia Emocional, podemos además entregarles una buena noticia: es desarrollable. A diferencia del Coeficiente Intelectual, que tiene un componente genético importante y que se desarrolla sólo en la niñez y en la juventud, la Inteligencia Emocional se puede aumentar durante toda la vida, aunque como cualquier proceso necesita paciencia.

EMPRESAS EMOCIONALMENTE INTELIGENTES

Para entusiasmarnos a desarrollar esta herramienta revisaremos cuáles son los beneficios y aplicaciones que este concepto ha ido adquiriendo en la empresa. Nos centraremos en tres factores de éxito de las organizaciones actuales: adaptación al cambio, formación de equipos y liderazgo.

Para los entendidos en un entorno plagado de cambios -valga lo majadero de la expresión- la Inteligencia Emocional adquiere un valor inmenso. «Hoy el mundo de la empresa está cargado de emociones, no quiere decir que antes no existieran, pero ahora todo es incierto, cambiante y poco estructurado, los ambientes se hacen cada vez más emocionales y nadie lo reconoce», explica Spröhnle. A lo que Eduardo Rosselot, consultor de la empresa MCS, agrega: "Los cambios son en primera instancia un fenómeno emocional más que estructural y lamentablemente hemos aprendido a enfrentarlos de una manera estructural, por eso que éstos en las organizaciones generalmente son traumáticos y fracasan, sólo en la medida que los abordemos como fenómenos emocionales podremos manejarlos con mayor éxito. Nuestros miedos influyen de manera importante en cómo enfrentamos la vida".

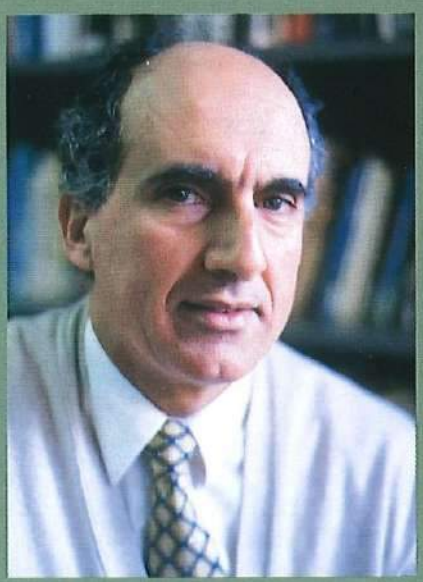
En cuanto a la formación de equipos y poniendo énfasis en el perfil del ejecutivo, para Janet Spröhnle existe una clara tendencia a cambiar los perfiles de cargos, pasar de un esquema mucho más rígido, donde lo que más interesaba era la autoexigencia, la automotivación y la necesidad de logro, a un esquema más amplio. «Hoy se exige a los ejecutivos tener una mayor lealtad consigo mismos, porque tienen que ser más autosuficientes, asimismo se les exige que no tengan problema de relaciones, una capacidad para mantenerse por encima del cambio y un liderazgo servidor, todas estas características pasan por un alto nivel de Inteligencia Emocional. Asimismo, desde el punto de vista grupal, los equipos se enriquecen cuando las personas son diversas y cuando cada uno está en el lugar que le corresponde para desarrollar al máximo sus capacidades. Sin autoconocimiento es difícil saber cuál es el entorno que más me acomoda, sin autocontrol resulta imposible aceptar y manejar conflictos tan propios de un trabajo en equipo y sin empatía, el otro pierde su valor como tal. En suma, sin inteligencia emocional aplicada podría ser bastante más compleja la formación de cualquier equipo de trabajo".

Finalmente el desarrollo del liderazgo es un tema crucial. «No es posible alinear a un equipo, seducir a un grupo, motivar a las personas si no es con variables emocionales», explica Eduardo Rosselot. Más aún, es posible perder la carrera profesional e incluso fracasar en los planes de liderazgo si se carece de habilidades emocionales. «Un estudio dio como resultado que cuando la vida laboral se descalabra o existen problemas serios para ascender, se deben en un 72% a una falta de inteligencia emocional. Situación que yo misma pude comprobar durante muchos años de trabajo en outplacement, donde atendí a más de 350 ejecutivos detectando en la mayoría una gran carencia en este sentido", explica Janet Spröhnle.

¿ES UNA MODA?

Con todo esto, el consultor Eduardo Saleh hace una advertencia a no confundir los planos. «La Inteligencia emocional es una moda, pero lo interesante de la moda es que tiene conceptos e ideas muy poderosas que pueden ser usadas como herramientas para acompañar importantes procesos en las empresas, sin embargo, a mi juicio, no es un objetivo en sí misma. Es decir, no me parece adecuado aplicar planes para mejorar la inteligencia emocional en la empresa por mejorarla. El foco tiene que estar siempre centrado en el desempeño, es imprescindible detectar el

La Inteligencia emocional es una moda, pero lo interesante de la moda es que tiene conceptos e ideas muy poderosas que pueden ser usadas como herramientas para acompañar importantes procesos en la empresa.



Eduardo Saleh

problema, saber por qué lo estamos haciendo y luego aplicar la herramienta correcta. En este sentido el desarrollo de la Inteligencia Emocional es una herramienta como otra, y no es el alicate de ese *gásfiter chasquilla* que quiere arreglar los más diversos problemas con un solo instrumento».

"Las empresas no son clínicas, ni lugares de beneficencia, tienen objetivos claros y tiempos determinados, continúa Saleh. Los problemas de desempeño siempre apuntarán a una carencia de Inteligencia Emocional, pero lo importante es evaluar cuál es la dosis, para eso hay que cuestionarse por ejemplo: si mejoro la empatía cuánto se va a solucionar el problema, porque ésta puede ser una causa, pero no la principal. De esta forma, la empresa puede gastarse años trabajando en el desarrollo de habilidades de su gente y no mejorar su desempeño".

Moda o no, la clave del concepto de Inteligencia Emocional es que ha sido capaz de sintetizar la información disponible, de transmitir y comunicar que existen otras habilidades más allá del intelecto y que éstas son fundamentales para la vida humana. Es más, lo esperanzador del tema es que esas habilidades las podemos desarrollar con la debida práctica a través de nuestro propio desarrollo, de nuestro conocimiento interno y de la capacidad de mirarnos en los distintos estados de ánimo.

La verdad es que no existe un manual con pasos precisos para volvernos emocionalmente inteligentes, aunque algunos libros pueden servir de gran apoyo. La clave está en poder hacerse un mapa personal para saber en qué aspectos se está bien o cuáles son mejorables y trabajar al respecto. Janet Spröhnle explica que cuenta con un test de evaluación completísimo que está estandarizado por la *Q Metrix*, empresa experta en estas mediciones, del que puede resultar un mapa completo de la inteligencia, éste según lo señala, es el punto de partida para comenzar a trabajar y aunque todo es perfectible ella sugiere ir trabajando una a una las variables. (ver resumen del test en www.desafio.cl).

El desarrollo de estas habilidades o el mejoramiento de ellas implica, sin duda, una vida más satisfactoria y feliz y por tanto un trabajo más conectado y armónico. Nuestras emociones nos pertenecen y podemos vivir con ellas o a costa de ellas, pueden ser una carga o una fuente de energía humana, de información, de confianza de creatividad y de influencia. En definitiva no es casual que en estos momentos del desarrollo evolutivo del ser humano, aparezca tan fuertemente este tema, ya que tiene que ver con un mayor estado de lucidez donde nos empezamos a concebir como seres integrales o más profundamente -como señala Spröhnle, citando a Maturana-, en seres amorosos. «Estamos en la vida para dar y recibir amor, necesitamos cariño y lo hemos ido perdiendo, desde allí es que esto no es una moda, sino que es una tendencia sistémica que coincide perfectamente con todo un proceso de evolución en el que se encuentra la humanidad».

"Todos queremos cambiar al mundo, pero nadie se quiere cambiar a sí mismo". Ser inteligentes emocionalmente es un don, pero también una opción que tenemos a diario y una invitación permanente a escarbar, sin temor, en un mundo que a pesar de tenerlo dormido, existe, teniendo siempre la posibilidad de que un día se despierte sobresaltado pidiendo explicaciones: Cuando nos conectamos con los sentimientos e identificamos su fuente, hemos alcanzado el territorio de la más poderosa de las inteligencias del cuerpo humano.

En un mundo que expresa poco sus afectos y que a su vez, está muy quebrado en las relaciones, la invitación es a integrar parte de nuestro ser en la vida cotidiana entendiendo que el intelecto y la emoción son complementarias y que si ponemos atención a ambas lo más probable es que nos pase lo que le pasó al compañero de Pablo.

CINCO HABILIDADES INTELIGENTES

El autoconocimiento no es otra cosa que el conocimiento de sí mismo, es decir aquella capacidad de conocer estados internos, preferencias y recursos. Algo que parece tan simple pero que en lo cotidiano se vuelve bastante complejo. «El autoconocimiento se relaciona directamente con la capacidad de captar la emoción que cada uno está sintiendo, es decir no sólo saber lo que se siente, sino comprender por qué se siente. Esto se traduce en saber escuchar al cuerpo, comprender si ese dolor de estómago o esa sensación de ahogo, tiene que ver con alguna emoción más que con un problema físico".

Una vez superado este analfabetismo emocional, nos disponemos a analizar la segunda habilidad: Autorregulación, que es la capacidad de manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Esta habilidad sorprenderá a muchos que creen que la Inteligencia Emocional se trata de andar desbordado en la emoción o expresar a destajo los sentimientos o simplemente andar siempre cargado de rollos. Se equivocan, porque justamente se trata de reconocer la emoción, no negarla, pero expresarla adecuadamente. «Por ejemplo, hay personas que cuando algo no les resulta tienen explosiones de rabia y gritan o tratan mal a quien esté delante en ese instante. Eso ocurre a veces con más frecuencia de la deseada en la empresa. Tener autorregulación significa reconocer la rabia pero no descargarla sin control y esto es algo que se puede entrenar", explica Saleh.

La tercera habilidad descrita por Goleman es la Motivación, que es la tendencia emocional que guía o facilita la obtención de metas. Es en suma, un estado de ánimo especial que hace que uno se interese por la

vida y sus distintos aspectos, incluyendo el trabajo y la familia. No tiene que ver con que alguien de afuera nos motive, sino con que uno mismo lo haga. En términos laborales se despierta en la medida que uno descubre el sentido trascendental del trabajo o de lo que uno hace. Como dice el conocido cuento: "no es lo mismo picar piedras que construir catedrales", por lo tanto la motivación tampoco puede ser la misma.

El tema de la empatía, que es la tercera habilidad, da para un artículo aparte, pero intentaremos resumirla diciendo que es la necesidad de captar los sentimientos, necesidades e intereses de los demás. Es aprender a ponerse en el lugar del otro. «Esta habilidad es crítica en lo que se refiere al servicio al cliente. Ser empático con un cliente sulfurado de rabia y demasiado molesto, es dejarlo hablar y escucharlo calmadamente, sin interrumpirlo, hasta que se desahogue por completo, para después ofrecerle una solución a su problema", explica Eduardo Saleh.

Finalmente, las habilidades sociales, son las que se utilizan para inducir en los otros respuestas deseables. Un caso clásico es el que describe Saleh: «Una secretaria tiene problemas con su jefe porque es desordenado, despelotado, le cambia las prioridades, etc. Entonces, si ella quiere que esto cambie, tiene que decírselo de tal manera que no se ofenda, pero que al mismo tiempo comprenda que debe cambiar".

Carlos Slezinger

Trabajando la IE al interior DE LA EMPRESA

El grupo Indumotora realiza un programa dirigido a desarrollar las habilidades de inteligencia emocional en los distintos niveles de la empresa, con resultados que hasta ahora -según sus propios participantes- han sido bastante exitosos. Anna María Rossi consultora a cargo de esta experiencia, explica: »El valor de este tipo de iniciativas es abrir un espacio a un tema que se supone que se maneja por conocimiento intuitivo como son todas las habilidades blandas que ya nadie pone en duda que inciden en los roles de supervisión, de liderazgo, en la toma de decisiones, en la resolución de conflictos. No se puede negar que el plano emocional está presente, en la empresa, sin embargo históricamente no se ha tocado porque aparece como poco científico y poco abordable, dejando en manos de cada uno el manejo de un tema que está inserto en los conceptos de compromiso, confianza, flexibilidad, etc. Es importante destacar que desarrollar la inteligencia emocional en una empresa requiere de un trabajo metódico y permanente con un programa claro que le dé continuidad en el tiempo".

Para José Alazraki, jefe de marketing y desarrollo de clientes, este trabajo significó un aporte: "A través de múltiples ejemplos y dinámicas uno empieza a ponerse mucho más alerta a sus sentimientos y por tanto también empieza a entender los de los demás. Para quienes manejan personas esto cobra gran valor ya que el tema de la empatía es fundamental, así como el saber autorregularse y entender que todos son diferentes. Aprender a reconocer los propios errores fue otra de las cosas que me aportó esta experiencia, junto con empezar a reconocer los sentimientos y no a negarlos, sino más bien a aceptarlos pero expresarlos correctamente. Es decir: que yo tenga rabia es legítimo, pero que me desahogue con el primero que va pasando es una manera errada de manejarla».

Para Ximena Valdés, subgerente de informática, fue una experiencia gratificante: "Este trabajo se convirtió realmente como un laboratorio protegido para ensayar e ir vivenciando lo que le toca vivir en el día a día y, de esta forma, poder mejorar la interacción con otros. Esto me ha ayudado porque tengo gente a mi cargo y creo que uno tiene la responsabilidad de ser un buen líder, es decir, un facilitador para que las personas se desarrollen y si uno está internamente intervenido y lleno de trancas no va a cumplir de la mejor forma su rol. Es una falacia creer que las emociones están ausentes en los procesos como la toma de decisiones, es más, muchas veces las emociones te conducen por eso es importante aprender a distinguirlas y regularlas".

Cuando se es Emocionalmente Inteligente

Carlos Slezinger fue sometido a un riguroso test de Coeficiente Emocional, obteniendo excelentes resultados. Entonces quisimos conocerlo para saber cómo es alguien con un CE tan elevado.

Nos encontramos con él en la sencilla oficina de un instituto de capacitación. Un año atrás su situación era absolutamente distinta, era gerente y dueño de una importante empresa del rubro minero, la cuál le exigía un ritmo de trabajo muy acelerado, muchos viajes y poco tiempo para sí mismo. Su decisión fue vender la empresa y negociar una salida que no afectara a los trabajadores. Una vez afuera, tomó una asesoría en outplacement, y aunque no era el típico despedido, le sirvió para reencontrarse con su vocación, con la inquietud de hacer algo por la educación de este país y a este proyecto se encuentra hoy abocado. Entonces le preguntamos:

¿Usted se considera una persona emocionalmente inteligente?

No podría definirlo bien, pero sè que tengo algunas características que pueden servir. Soy una persona que empatizo con los demás, tengo una intuición súper alta y esto me ha ayudado bastante a tomar decisiones y a saber cuando tengo que permanecer y cuando estoy sobrando.

Para ilustrarlo le doy un ejemplo laboral concreto: Puse una planta en Argentina, contraté a un gerente y le confié 10 millones de dólares a una persona que prácticamente no conocía. Muchos lo encontraron suicida, porque todos me decían: llévate a un chileno porque los argentinos no sirven para esto, pero yo tenía internamente la convicción de que no era así y conocí a un candidato con el cual "enganché" rápidamente y le deposité toda mi confianza. La verdad es que fue uno de los mejores negocios que he hecho en mi vida.

¿Y no tiene temor a equivocarse?

No crea que nunca me he equivocado. Cuando el ego no es tan fuerte como para decir yo me la puedo solo, el equivocarse en una fuente de aprendizaje. Yo, en reuniones de directorio he reconocido que me he equivocado, si digo la verdad siempre, genero confianza y ése es el mayor capital. De hecho mientras lideré mi empresa tuve 30 años sindicatos sin ninguna huelga y cuando me fuí me hicieron una despedida donde no faltó ni una sola de las 500 personas que allí trabajaban.

¿Cómo lo hace para formar sus equipos de trabajo?

Una de las cosas que más me sirve para elegir, es conocer mis defectos, porque contrato a personas que me complementan, es decir que no tengan los mismos defectos que yo. Por ejemplo, no soy persistente en las rutinas, ni soy buen vendedor de productos, entonces necesito a mi lado personas que tengan esas habilidades mucho más despiertas que yo.

¿Qué características prioriza?

Lo primero que veo es que sean buenas personas, que compartan mis valores. También me preocupo de que sean optimistas, no contrataría a alguien que llegue en las mañanas pateando piedras. Me preocupo que tengan alta tolerancia a la frustración, porque ante los problemas no se hunden, sino que se recuperan. También me preocupan los conocimientos, pero no al mismo nivel de lo anterior. Lo más importante es cómo percibo al

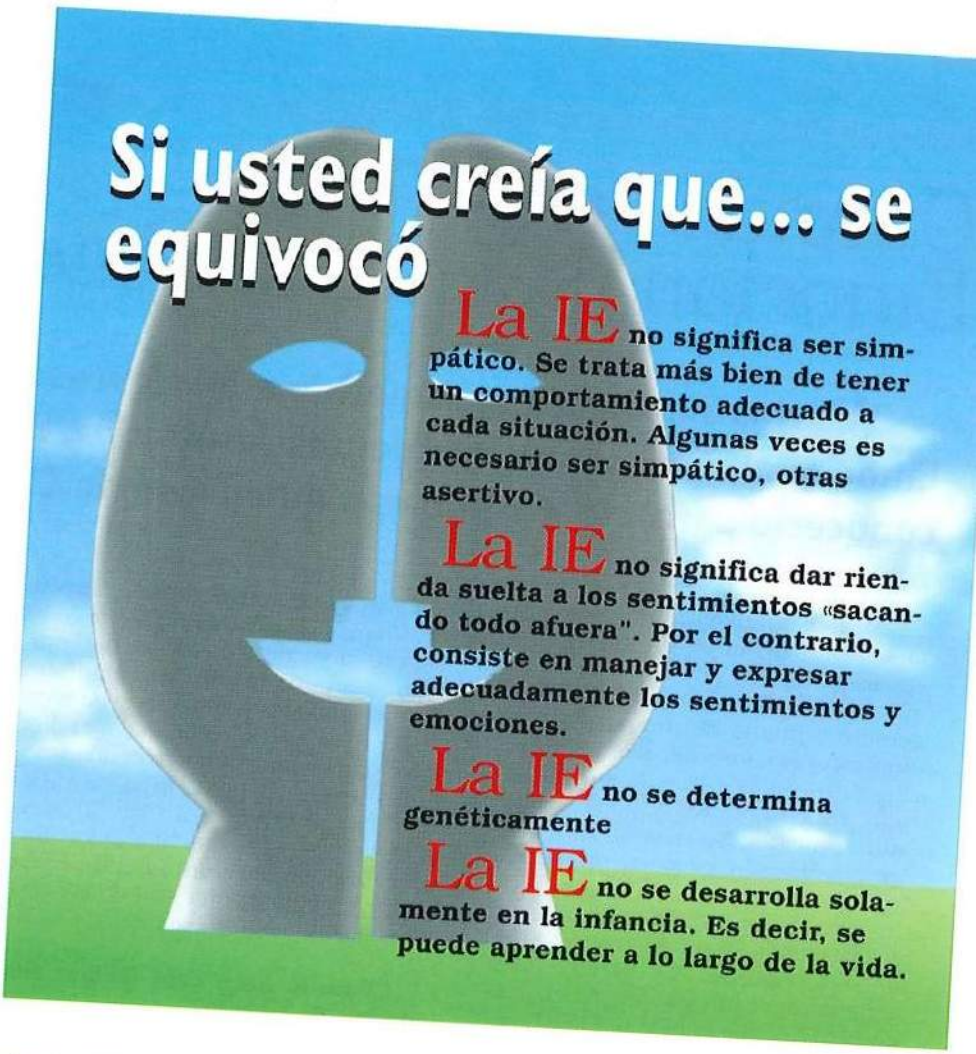
candidato, porque cada vez que me enfrento a una persona y dejo que la racionalidad vaya por sobre mi intuición irremediablemente me equivoco.

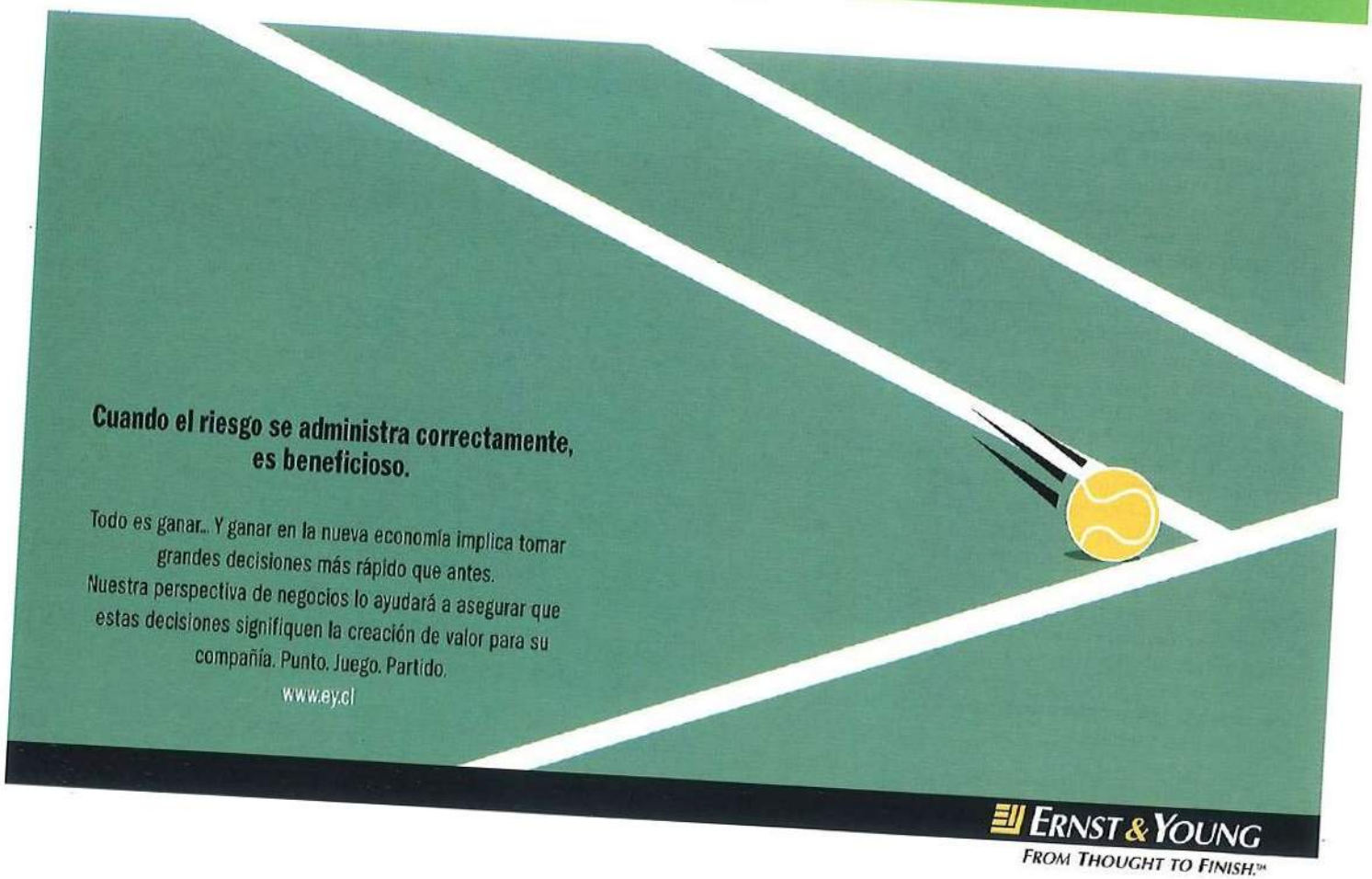
¿Cómo logra escuchar a su intuición?

Bueno, he aprendido a tener todos mis sentidos alertas. Yo reconozco lo que me pasa, hay personas que ni siquiera se dan cuenta que están estresados porque no reconocen su cuerpo.

¿Ha realizado algún trabajo especial para desarrollar aspectos como la intuición, la empatía, la confianza, etc.?

Tuve un fracaso matrimonial importante y fue muy fuerte para mí, lo que me permitió revisar un montón de cosas y me ayudó a entenderme mejor. Sin embargo, creo que es fundamental cómo te equipan en la familia. Otra cosa que te ayuda es tener sueños, y yo siempre he tenido sueños que no he abandonado jamás. No crea que las cosas me han sido fáciles, por el contrario, creo que la mayoría de las cosas me han sido difíciles y he aprendido a costalazos.





La nueva teleserie de Televisión Nacional de Chile

Santo ladrón

EL MILAGRERO DEL AMOR

TVN CHILE
LAS TELESERIES DE TODOS.

Dirección General: María Eugenia Rencoret — Producción General: Pablo Avila — Libretos Original: Héctor y Daniela Arochas

PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD:

Lo importante es competir, no ganar

¿Le gustaría saber cómo anda su empresa? ¿Evaluar cuáles son las buenas prácticas presentes y cuáles habría que mejorar? En suma, ¿le gustaría estructurar un modelo de gestión de excelencia que naciera desde el interior de su organización y no sugerido por algún agente externo? No es tan difícil como parece. El Premio Nacional a la Calidad ofrece una oportunidad que las empresas debieran considerar.

¡Te lo compro! Es la expresión que los jóvenes utilizan, actualmente, cuando una idea o proyecto los convence. Después de ver en que consiste el Premio Nacional a la Calidad, nos atrevemos a señalar que como «producto» debieran «comprarlo» todas las empresas del país. Es que el premio, es mucho más que un premio. Se trata de un proceso elaborado por reconocidos expertos de Chile y que apunta a promover un modelo de gestión de excelencia, difundiendo las mejores prácticas para lograrlo.

Eugenio Díaz, director ejecutivo del Centro Nacional de la Productividad y la Calidad (C.N.P.C.), administrador del Premio, explica a Desafío: «Nuestro producto es una herramienta de alta evaluación. No es que una comisión investigue a las empresas, cada postulante se autodiagnostica de acuerdo a una pauta con criterios muy precisos. Esto es muy importante porque nosotros creemos que quien mejor puede evaluar a una empresa es su propio personal, quienes mejor saben como mejorar algunos aspectos son los que trabajan en ella. Por lo general, somos malos observadores de nuestra realidad, entonces lo que el premio hace es ayudar a mirar de mejor manera las propias prácticas. Así, pueden detectar las áreas de fortalezas y las de mejoramiento. En concreto, el premio permite una mirada sistémica de la empresa y es una herramienta permanente de planificación, gestión y evaluación, ya que genera registros y datos contrastables en forma periódica».

Una de las gracias del premio es que involucra a la empresa como un todo y otra es que el organismo encargado, el C.N.P.C. creado en 1994, tiene el respaldo de su composición tripartita: el Gobierno, a través del Ministerio de Economía y el Ministerio del Trabajo; los empresarios representados por la Corporación de Fomento de la Producción, y los trabajadores vía la Central Unitaria de Trabajadores. «Es tal vez, asegura Díaz, una de las pocas instancias en el país, en que se reúnen estos tres actores para desplegar los campos de intereses comunes y no para anular los contradictorios».

UN CAMINO DE APRENDIZAJE

Las empresas postulantes deben recorrer un largo camino hasta llegar al final del proceso. Es que no es nada fácil ganar. Un centenar de especialistas en organización de empresas, productividad, calidad, consultores, ejecutivos de empresas encargados de la calidad, y académicos conforman el grupo de examinadores y jueces. Son ellos quienes, divididos en comités de 5 a 7 expertos, analizan cada organización de acuerdo a su categoría: Gran Empresa, Empresa Intermedia y PyME. Una vez que cada evaluador estudia la empresa asignada, participan en una Reunión de Consenso, para unificar criterios y emitir el informe final que pasa al análisis del comité de jueces, integrado por examinadores de mayor experiencia. Como el modelo de gestión de calidad considera criterios de evaluación técnica, basados en los principios del Premio (Recuadro 1), -a los que se les asignan puntos que determinan finalmente a las empresas con mejores prácticas- las empresas que superan el umbral de los 500 puntos, del total de 1.000 considerados se transforman en finalistas y son visitadas en terreno. «La idea de la visita, señala Díaz, no es pillar en falta a la empresa, sino completar la información que no ha sido suficientemente respaldada. Muchas veces sucede que luego de esta instancia, las empresas suban su puntaje».

El resultado de la visita es informado a los jueces, quienes hacen una selección final, que entregan al Jurado Nacional, entidad que asigna el premio de acuerdo a las categorías. Como ha sucedido en algunas oportunidades, puede darse el caso que algunas se declaren desiertas, ...generando cierto grado de descontento entre los participantes. «Nos ha pasado que algunas empresas han quedado sentidas al no ganar, sobre todo aquellas que han postulado más por ganar que por sentido pedagógico. Mi experiencia es que las que ganan son las que participan porque quieren aprender el modelo, integrarlo y no estrictamente obtener el premio», asegura Díaz.

Eugenio Díaz, director ejecutivo del Centro Nacional de la Productividad y la Calidad

¿QUE OBTIENE LA EMPRESA QUE GANA?

Por tratarse más de una distinción que de un premio, las empresas ganadoras obtienen, principalmente el reconocimiento de la comunidad empresarial, de sus pares, proveedores, clientes y organizaciones en general. Reconocimiento que se refuerza con la difusión del galardón a través de todos los elementos de promoción que tenga la empresa,

como también de charlas técnicas a lo largo del país. La idea es que la empresa ganadora comparta su experiencia y buenas prácticas.

En concreto, la empresa recibe un galvano y una estatuilla, realizada en aluminio, que representa la imagen de la modernidad, característica de la gestión de una empresa de clase mundial, cuya base de madera rememora nuestras raíces.

Pero, sin duda, el gran valor del premio es ayudar a las organizaciones participantes a conocer e implementar una gestión de calidad moderna y eficaz, que contribuya a aumentar su capacidad competitiva. Aporte al que se le suma un instrumento muy apreciado por las empresas y es que todas las que postulan, alcancen o no el puntaje mínimo para aspirar al premio, reciben un Informe de Retroalimentación, que no es otra cosa que, el resultado del análisis realizado por los examinadores y jueces sobre sus fortalezas y áreas de mejoramiento. Las finalistas, además, al recibir la visita en terreno de comisiones de examinadores obtienen una visión técnica en detalle sobre sus logros y tareas pendientes. En otras palabras, una asesoría integral de primer nivel, avalada por un organismo de reconocido prestigio.

Manuel Segura , gerente general de Ascensores Schindler

Manuel Segura , gerente general de Ascensores Schindler (Chile) S.A., ganadora en 1997-1998, en la categoría Empresa Intermedia, resume el aporte que significó el premio para la empresa: «Nos dio la oportunidad de autoevaluarnos como empresa, y el informe de retroalimentación confirmó nuestras prácticas y las posibilidades de mejoramiento. A partir de esos antecedentes estructuramos un plan de acción, en el cual continuamos trabajando. Al interior de la empresa fortaleció el sentido de pertenencia y en términos externos, nos dio la oportunidad de fortalecer la imagen local e internacional, ya que este galardón es una garantía de que no sólo somos capaces de cumplir, sino de exceder en muchas oportunidades las expectativas de los clientes. En todo caso, ganar o no fue secundario, lo relevante es la aplicación constante del modelo».

EN PLENO PERIODO DE AJUSTE

Fieles al modelo de excelencia que pregona el premio, sus encargados se encuentran en una etapa de profunda evaluación de sus áreas de mejoramiento, dispuestos a realizar todos los ajustes que sean necesarios para extender los principios de gestión de calidad a la mayor cantidad de empresas posibles. Porque, no es posible que postulen alrede-

¿COMO ESTA LA CALIDAD EN SU EMPRESA?

Si quiere saber cómo está su empresa, le invitamos a revisar los principios que inspiran la gestión de calidad y contrastarlos con su modelo organizacional:

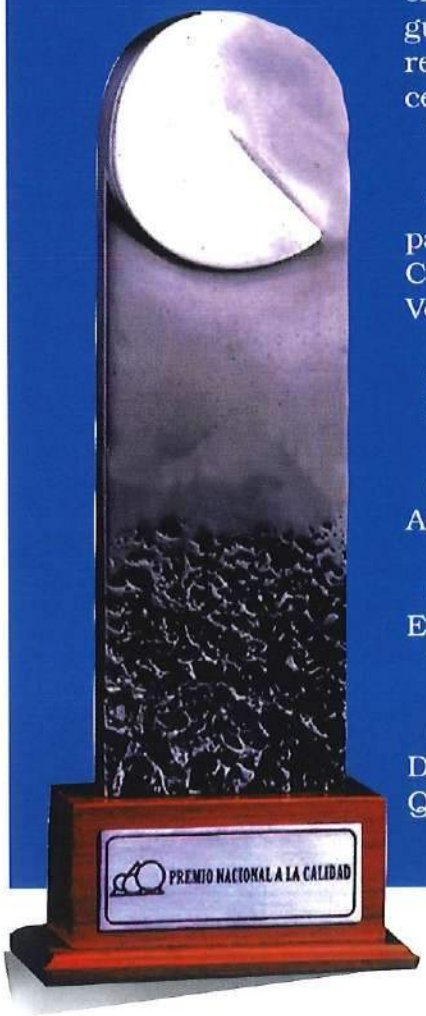
1. Liderazgo y compromiso de la dirección superior con una visión de futuro y una perspectiva de largo plazo.
2. Gestión orientada hacia la satisfacción del cliente.
3. Apreciación de las personas como el principal factor estratégico, privilegiando su calidad de vida y clima laboral de la organización.
4. Mejoramiento permanente de la productividad y la calidad de los procesos y el enfoque preventivo de la gestión, integrados en la planificación estratégica y operativa.
5. Flexibilidad y capacidad de respuesta rápida a los requerimientos de los clientes y a las condiciones cambiantes del mercado.
6. Perfeccionamiento permanente de los sistemas de planificación y decisión.
7. Valoración de la responsabilidad pública, protección del medio ambiente y del aporte social de la empresa.
8. Orientación de la gestión a los resultados.
9. Adhesión a la no-discriminación.

dor de 20 empresas por año, de las 12.000 que podrían hacerlo. Es el tema que hace un año y medio le quita el sueño al Directorio y con él a grupos de gerentes de calidad de 30 empresas, más representantes de las organizaciones ganadoras. Entre todos están elaborando nuevas proposiciones, para hacerlo más accesible a la comunidad empresarial.

Si bien la falta de difusión es una de las principales causas, Eugenio Díaz, haciendo un mea culpa del proceso, explica: «Tal vez el modelo de gestión del premio es un poco pesado para las empresas. Esto puede obedecer a que en un principio nos abocamos mucho a cómo hacer el proceso y poco a ponerlo en una mirada de cliente, que es lo mismo que nosotros enseñamos. Por eso, ahora estamos trabajando para desarrollar varios niveles de postulación, lo que nos permitiría, sin perder rigurosidad, entregar certificaciones por etapas, no sólo un premio por categoría. Por otra parte, también estamos pensando incluir organizaciones sin fines de lucro y distinguir entre empresas de bienes y servicios, puesto que se trata de procesos de características distintas».

Centro Nacional de la Productividad y la Calidad, Fono: (2) 6731411 e-mail cnpc@cnpc.cl

EMPRESAS TOP



A partir de 1997, primer año en que se otorgó el premio, las siguientes han sido las empresas reconocidas por su gestión de excelencia:

Versión 1996-1997

Categoría Gran Empresa: Compañía Minera Disputada de Las Condes

Versión 1997 - 1998

Categoría Gran Empresa: Metro S.A.

Categoría Empresa Intermedia. Ascensores Schindler (Chile) S.A.

Categoría Pequeña y Mediana Empresa (PyME): Indumac Ltda.

Versión 1998 - 1999

Categoría Gran Empresa: Donnelley-Cochrane, División Quilicura

INVITADO POR DESAFIO :

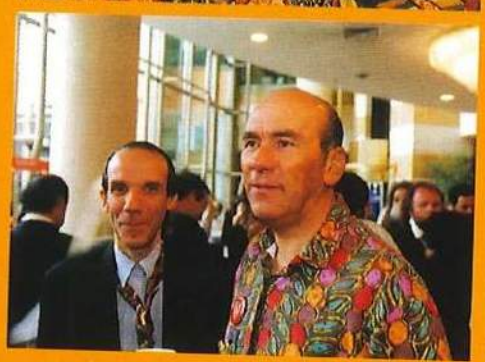
Patch Adams en Chile

El verdadero Patch Adams fue invitado a Chile por Desafío, como un aporte para que nuestra sociedad y -especialmente el mundo del trabajo- se conectase con sentimientos como la alegría, la compasión, el amor. Este médico norteamericano, en cuya historia se inspiró Hollywood para hacer la película que lleva su nombre y que fue interpretada por Robin Williams, compartió con jóvenes, empresarios, niños enfermos en un hospital, dejando la sensación clara de que muchas veces la realidad supera al mejor guión...

"Hemos aprendido a celebrar en la historia los hechos más trágicos. Nos han enseñado que la salvación se obtiene mediante el sufrimiento. El paradigma del dolor está presente en toda nuestra cultura. Nosotros podemos tener una pésima jornada si se nubla el día o si derramamos una taza de café o si llegamos atrasados a una reunión".

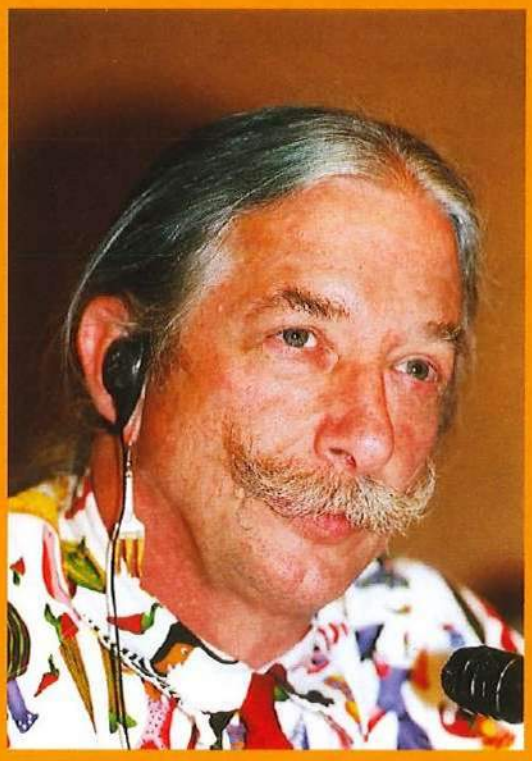
Si uno entraba de pronto creía que todos se habían vuelto locos: En una elegante y decorada sala de un hotel santiaguino, había más de 500 ejecutivos, empresarios, hombres y mujeres de negocios, haciéndose morisquetas unos a otros; con la corbata puesta en cualquier parte menos en el cuello; saludando con grandes abrazos a quienes en su vida habían visto y bailando como en la más animada fiesta de año nuevo. Todo esto sucedía un día martes en la mañana y sin ningún desinhibidor de por medio -llámese trago u algo parecido-. La clave para que esto se produjera fue un hombre, vestido de payaso, que condujo a un grupo de gente totalmente desconocida entre sí a desempaquetarse, a sacudir un poco su estructura y a contactarse con la alegría, ese sentimiento que parece no ser bien visto en los extremadamente serios ambientes laborales.

Reproducir las palabras de Patch Adams resulta complejo, porque es muy difícil separarlas de sus emociones. Aquí van algunas ideas iluminadoras y fotos que recrean un ambiente que todos tenemos la capacidad de reproducir en nuestras empresas, con la familia o amigos. Sólo tenemos que entusiasmarnos y acostumbrarnos a compartir una sonrisa más a menudo.



Ejecutivos y empresarios durante el encuentro con Patch Adams

"En Estados Unidos, el país más rico del mundo, donde viven 280 millones de personas, se extienden 82 millones de recetas para Sanac y 46 millones para Prozac, ansiolíticos y antidepresivos, para personas que -en su mayoría- no tienen casi ninguna razón para estar deprimidas o angustiadas".



"Por qué no hacemos de Chile el país más feliz de la historia...Y le decimos al mundo que de ahora en adelante seremos el país donde hay más felicidad".

"El niño americano promedio ve 20 mil asesinatos por televisión antes de graduarse de la escuela".

"Dios nos da un paraíso y la criatura inteligente elige por el dolor... Si hay un Dios ese Dios es feliz".

"No hay futuro sin perdón".

Instituciones patrocinantes :
FUNDACION HOSPITAL CLINICO U. DE CHILE, COLEGIO MEDICO DE CHILE
Empresas auspiciadoras:
CODIGAS, SMARTCOM, RADIO HORIZONTE. TVN, LABORATORIOS SAVAL , SANTIAGO MARRIOTT HOTEL

OPINIONES DE LOS ASISTENTES

"Me sentí relajado. Creo que es importante hacer -aunque sea una vez al año- una cosa como ésta para poder expresar lo que uno tiene adentro y que normalmente no se atreve a mostrar. Nunca había participado en algo así". Martín Krauss, Opticas Rotter y Krauss.

"Lo he pasado fantástico. Me encantaría que se hicieran más de este tipo de actividades porque nos hace muy bien, los chilenos somos muy apagados y necesitamos alegría, por eso aquí están todos los gerentes y muchos subgerentes de nuestra empresa". Jaime Santa Cruz, Din.

"Es fantástico, a mí me encantaría que esto no se quedara acá, sino que trascendiera a las empresas y a la sociedad. Creo que ése es finalmente el objetivo, quedarse con esto es demasiado egoísta, hay que repartirlo". Patricio Bahamondes, Codigas.

"Fue una oportunidad tremenda porque estamos en un mundo tan negativo, tan bajoneado que hace falta alegría. Vivimos en una ciudad en la que olvidamos disfrutar de lo simple. Me llevo toda la fuerza que irradia Patch Adams. Yo creo que no hace falta disfrazarse para ser feliz, sólo se necesita disfrazar el alma con cariño". María Virtudes Sánchez, Proservice.

"Me ha parecido algo muy simpático, sobre todo porque se trata de un grupo de gente donde nadie se conoce. Vivimos la vida tan acartonada, tan llena de reglas que de repente las cosas más sencillas como saludarse, sonreír, tocarse, son las que nos hacen más felices". José Ignacio Infante, Smartcom.

Compartir

Está más cerca de lo que crees

Las cosas más importantes de la vida se viven en familia

Fundación Familia Unida
Toda la vida

Fonos: 214 9204 - 214 9205

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS:

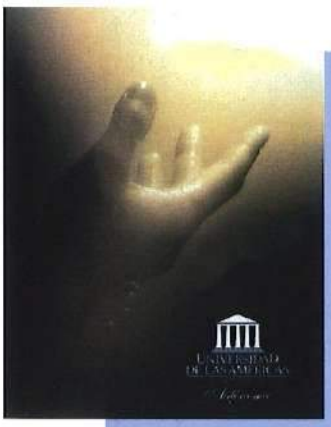
Valorizando el futuro

"En 1994 nos dimos cuenta que nuestros alumnos se las podían arreglar muy bien en términos profesionales, pero pensamos que necesitaban más, era necesario hacerlos crecer como personas. Luego de verificar que no había ninguna experiencia previa, nos lanzamos a hacer camino al andar», explica María Inés Antillo, directora del Programa Valórico de la Universidad de Las Américas. Comenzaron entusiasmando a los profesores y realizando charlas, hasta definir finalmente un proyecto que abarcara transversalmente todas las instancias de la universidad.

Para lograr que los alumnos hicieran sentido del tema, decidieron que la mejor estrategia era incorporar los valores en forma implícita en las asignaturas y actividades de la institución. Con este fin se estructuraron seis comisiones, formadas por profesores, encargados de definir los valores que se tratarían cada año, crearon un clima interno, organizaron charlas formativas, difundieron material relativo a los valores y motivaron a otras instituciones en esta misma línea.

El 50 por ciento del profesorado ya está participando activamente en el programa, desarrollando su ingenio y creatividad para incluir los valores en sus clases. Pero ¿Cómo lo hacen? En fisiología vegetal, a través del ejemplo de la capacidad de adaptación de las plantas al entorno, los alumnos aprenden la importancia del autocontrol, y en computación los valores se transforman en el tema a desarrollar para un examen de power point.

«Si bien no hemos tenido complicaciones, asegura María Inés Antillo, sí ha pasado que el avance ha sido lento, ... pero seguro. Es que con algunos alumnos se ha tenido que partir de cero. Así y todo, gracias a nuestro programa, los estudiantes están irradiando los valores a sus familias, sus grupos de amigos, las empresas en que empiezan a trabajar. Nuestra apuesta es fuerte, estamos convencidos que en la medida que una persona se desarrolle va a tener éxito en todos los ámbitos de la vida, contagiando a quienes le rodean. En la medida en que más instituciones se tomen este tema en serio, nuestro mundo va a cambiar».



CUARTO ENCUENTRO NACIONAL DE VALORES

Lo que en un comienzo fue un ciclo de charlas se ha ido consolidando, hasta llegar a lo que será este año el Cuarto Encuentro Nacional de Valores, enfocado a la educación y las comunicaciones, que se realizará el 4 y 5 de octubre, con el patrocinio de la Municipalidad de Providencia, la Conferencia Episcopal y las Vicarías para la Educación y de Pastoral Universitaria.

El ciclo de conferencias, que se realizará en el Club Providencia, ofrecerá el primer día las charlas: «La educación es ilimitada», a cargo del Presbítero Juan Castro, Vicario de la Vicaría para la Educación, y «Una experiencia en formación valórica», referida al Colegio San Ignacio, a través de su Director del Sector Formación de la Persona, Rodrigo Navarrete, y del Coordinador de Formación Ciclo Medio, P. Larry Yévenes S.J.

El jueves, Nicolás Vergara, conductor de Telenoche de Canal 13, expondrá sobre «La gente puede derogar el poder de la televisión»; Ana Josefa Silva, editora de Cultura y Espectáculos del diario La Segunda, hablará sobre «Las imágenes son emoción y las palabras, razón. La prensa escrita enseña a opinar» y Libardo Buitrago, conductor de Faro Informativo de Radio Horizonte compartirá la experiencia: «Radio Horizonte: una propuesta comunicacional fundada en valores».

El encuentro contará además con la presencia, a través de stands, de más de 30 instituciones que promueven valores, con el propósito de difundir su labor e intercambiar experiencias con los asistentes.

MARIO ALBORNOZ,
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS.

"Profesionales para un mundo global"

Su preocupación por la juventud y la educación están presentes en cada una de sus reflexiones. Es que «don Mario» llegó a la rectoría de la Universidad de las Américas tras una dilatada trayectoria en la Universidad Católica, en donde alcanzó a ocupar el cargo de Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos. Con la experiencia de una vida dedicada a la docencia y de ver convertirse en profesionales a varias generaciones de estudiantes, se refirió a los nuevos desafíos de la educación superior.

¿Qué rol le asigna a la universidad en la actualidad?

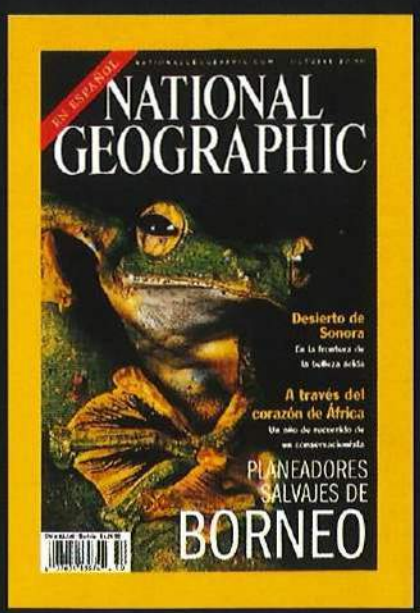
Creo que la universidad está jugando un rol más allá de lo académico. Ahora, en el mismo período de tiempo, hay que educar y formar a los estudiantes. De alguna manera, la universidad se ha visto en la obligación de asumir funciones que antes correspondían principalmente a la familia

¿Y en el caso específico de la Universidad de las Américas?

Nosotros nos hemos fijado como misión formar profesionales orientados a desarrollarse en la empresa, en su más amplio sentido. Para lograrlo, tenemos claro que no basta con entregarles herramientas técnicas. Para enfrentar el mundo de hoy resulta fundamental desarrollar una amplia visión cultural y valores que sustenten sus decisiones y orienten sus acciones, de esta forma creemos que nuestros futuros profesionales serán sólidos y no se quebrarán ante los cambios y las tentaciones.

¿Cómo ha sido la experiencia?

Estamos enfrentando a una juventud que viene con un desconocimiento de lo valórico. Por alguna razón la entrega de valores se ha debilitado en el colegio y en algunos casos también a nivel de familia. Ahora hay una vorágine de lo contingente, que favorece lo temporal por sobre lo permanente, lo que ha hecho que la transmisión de valores sea más difícil. Es por esto que estamos orgullosos con nuestra experiencia, hemos visto como los alumnos han ido integrando los valores en su actuar, los hemos visto desarrollar una visión más integral de su profesión y de la vida.



PRINTED IN CHILE
IMPRESO EN CHILE
IMPRESSO EM CHILE

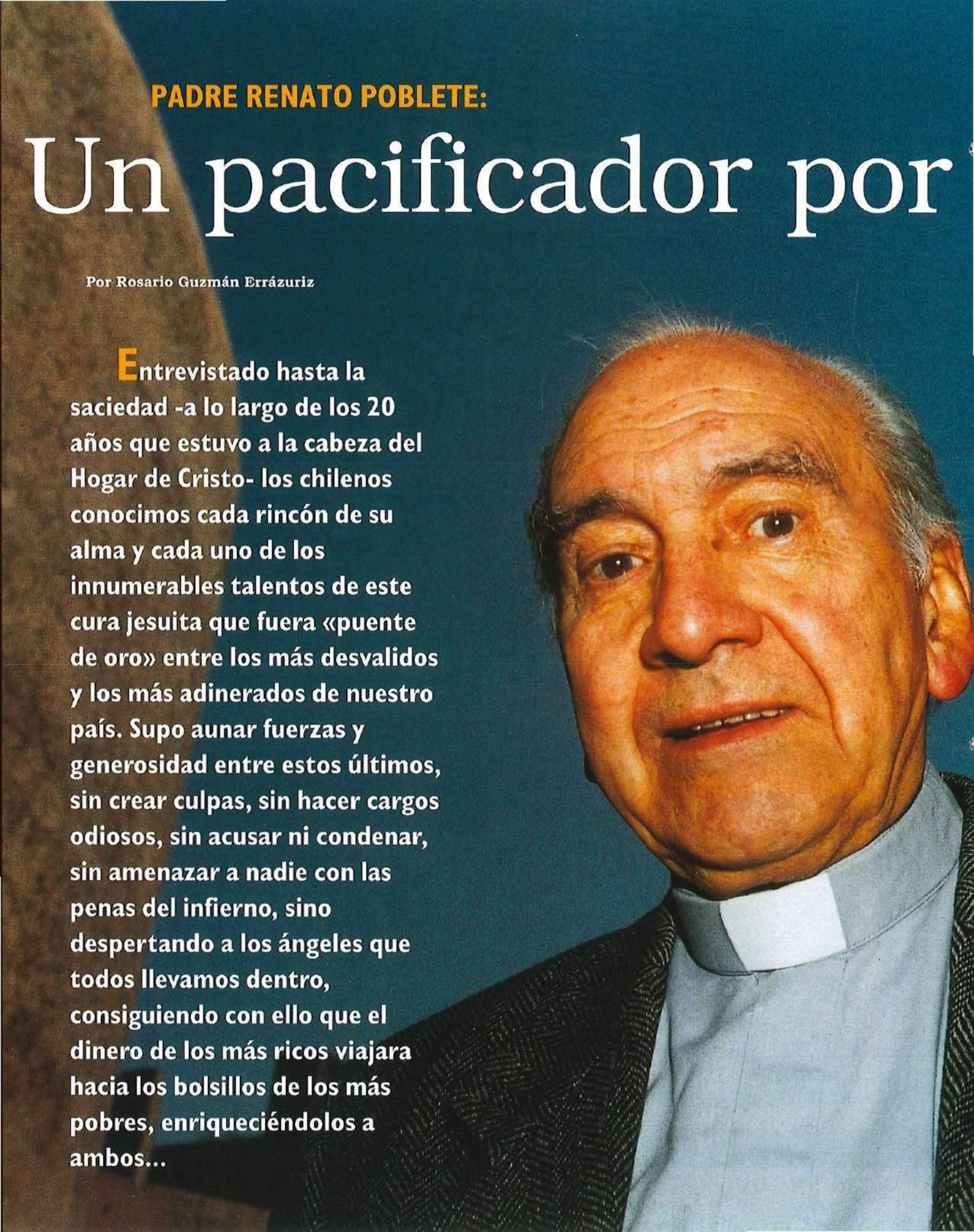
ANTARTICA QUEBECOR

BOGOTA • B. AIRES • SANTIAGO DE CHILE • LIMA • SÃO PAULO
(562) 440 5700
http//:www.antartica.cl • Email: info@antartica.cl

PADRE RENATO POBLETE:

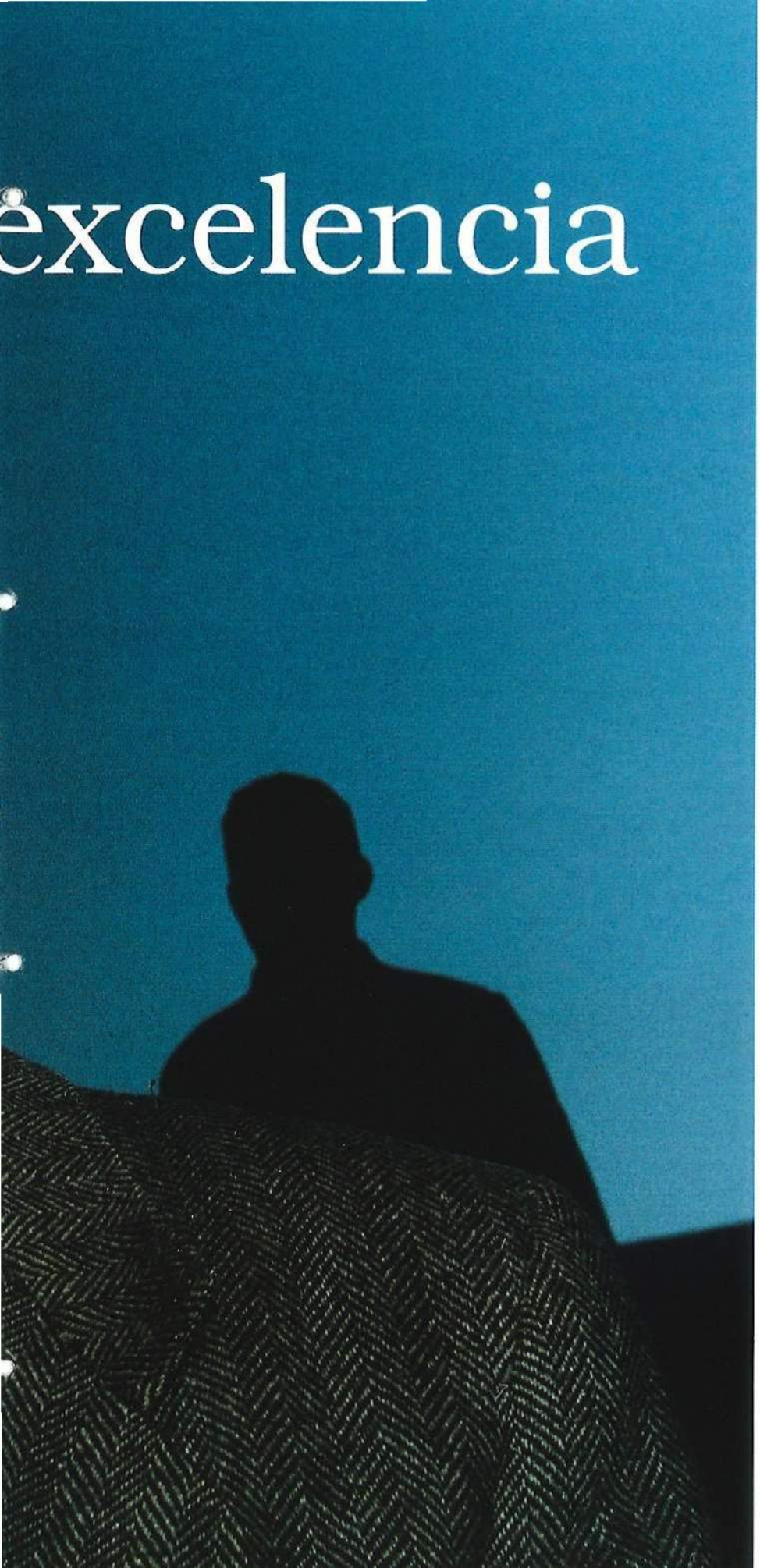
Un pacificador por

Por Rosario Guzmán Errázuriz



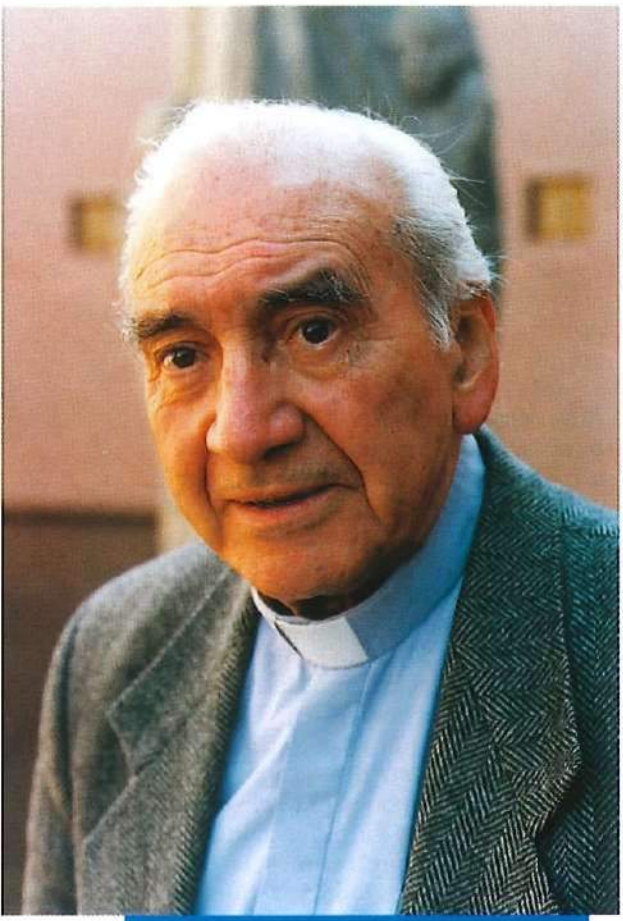
Entrevistado hasta la saciedad -a lo largo de los 20 años que estuvo a la cabeza del Hogar de Cristo- los chilenos conocimos cada rincón de su alma y cada uno de los innumerables talentos de este cura jesuita que fuera «puente de oro» entre los más desvalidos y los más adinerados de nuestro país. Supo aunar fuerzas y generosidad entre estos últimos, sin crear culpas, sin hacer cargos odiosos, sin acusar ni condenar, sin amenazar a nadie con las penas del infierno, sino despertando a los ángeles que todos llevamos dentro, consiguiendo con ello que el dinero de los más ricos viajara hacia los bolsillos de los más pobres, enriqueciéndolos a ambos...

excelencia



Pacífico y pacificador por excelencia, se ha pasado la vida «negociando» la paz entre adversarios aparentemente irreconciliables... Sólo algunos «botones de muestra»: aconsejó al Cardenal Silva Henríquez, durante el gobierno de la Unidad Popular, instándole a no convertirse en otro cardenal Mindzenty, que por oponerse tenazmente al comunismo en Polonia terminó encerrado en una cárcel. «El Cardenal Silva, por sentarse al lado de Allende el 18 de mayo, fue tildado de comunista», recuerda el padre Renato Poblete, asegurando que la primera de las opciones habría sido mucho peor... Muchos años más tarde, él mismo realizó importantes aunque infructíferas gestiones ante el senador Ted Kennedy -a quien conoció de cerca- para que retirara la enmienda Kennedy, toda vez que el gobierno militar chileno estuviese dispuesto a poner fin al estado de guerra ... Tiempo después, oficiaría de mediador entre los secuestradores y la familia del joven Cristián Edwards...

Ese es él. Un fiel seguidor de San Ignacio de Loyola, quien en sus Ejercicios Espirituales habla de la importancia de «salvar la proposición del prójimo»: para buscar el entendimiento y evitar la confrontación; para alcanzar los cambios de una manera gradual y no bruscamente. Explica a Desafío: «Eso lo aprendí en todos los años que trabajé en el CELAM, donde mi misión era lograr que los obispos se abrieran a la filosofía de Paulo VI en su Populorum Progressio. Se trataba de avanzar de situaciones menos humanas a más humanas. Pero gradualmente. La experiencia me ha demostrado que los cambios bruscos no resultan. Ahí ve usted lo que pasó en Chile durante el gobierno de la UP: Corvalán citaba a Lenin, quien decía 'dos pasos hacia delante y uno hacia



atrás'. Una curva no se puede tomar a 300 kilómetros por hora, decía Corvalán. En cambio Altamirano, bruscamente, produjo el quiebre...

Yendo al mundo de la empresa, usted siempre se ha declarado «hincha» entusiasta de Desafío, ¿por qué razón?

Lo soy, porque Desafío ha sido una voz evangelizadora en el mundo empresarial. No es una revista piadosa, sino transmisora de los valores cristianos, dentro y fuera de la empresa: el sentido de trascendencia, la paz y el entendimiento entre los hombres, la solidaridad y el espíritu de justicia. Y cumple su misión abordando los temas que les interesan a los empresarios, junto con iluminar la reflexión en torno a los problemas que los aquejan. Veo que Desafío busca transmitir sentido de comunidad entre empresarios y trabajadores, como partes de un todo que han superado las confrontaciones y desencuentros odiosos y eso me parece extraordinariamente positivo.

Usted ha sostenido, sin embargo, al mismo tiempo que 'el conflicto es útil para poder avanzar'. ¿Recuerda aquella cita suya acerca del avance que se produjo en el mundo empresarial , cuando accedió al poder Salvador Allende?

¡Claro que lo recuerdo! Durante años la USEC trató de dinamizar el concepto de «participación» en la empresa. Se organizaban seminarios a los que nunca asistían más de 20 a 30 personas. Pues bien, salió Allende y a aquel famoso seminario, que se llevó a efecto en el Hotel Sheraton, asistieron ¡400 empresarios! Se vio venir el conflicto e instantáneamente se despertó el interés por acercarse al mundo obrero. La presencia del conflicto nos suele provocar temor, obligándonos a dar un paso adelante, que a lo mejor si no, no hubiésemos dado...(Luego de un breve silencio) Lo dice, por lo demás, aquel bello texto que señala: «Si del amor del Señor yo me olvidara, al menos que las penas del infierno me ayuden a acercarme a El...» Esto también puede ser de utilidad en el mundo empresarial, al momento de cuidar las relaciones laborales.

¿Qué cree usted que les habría dicho el Padre Hurtado a los empresarios de hoy?

Seguramente algo muy parecido a lo que les dijo a los de su tiempo. (Se levanta de su sillón dirigiéndose a la biblioteca y, libro en mano, va hilvanando su respuesta). Mire, en «Humanismo Social», los invita a acercarse a ver cómo viven los pobres. El creía en la bondad del hombre y en su capacidad para sensibilizarse ante lo que no conoce. Y al revés, uno siempre puede llegar a ser mejor persona cuando conoce la realidad del otro y la comprende. Al verla, puede «acortar distancias», como decía el Padre Hurtado. El recordaba que el rico debe aspirar a poseer y no a ser poseído, a ser dueño y no esclavo de sus bienes. 'Que la sed de oro no esterilice la vida espiritual', señalaba.

Y también hacía gran hincapié en la austeridad y la sencillez de vida ...

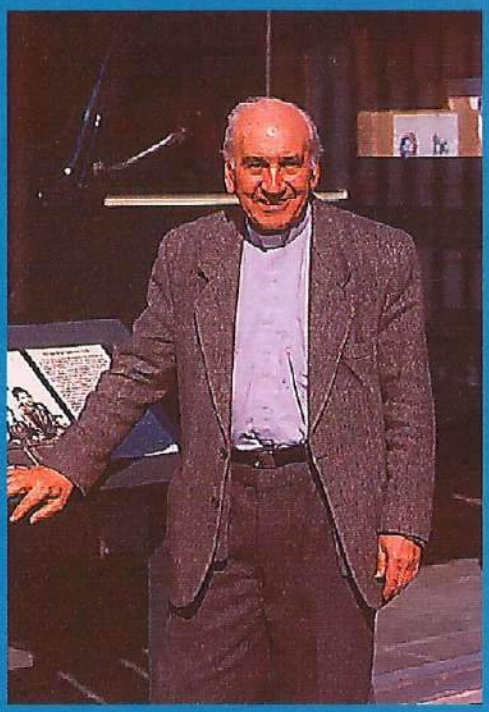
¡Era precisamente lo que le iba a decir! Si bien siempre instó a los empresarios a dedicarse a fondo en la creación de riqueza, aumentando la producción, insistía mucho en que el uso de dicha riqueza fuese moderado. La sobriedad y la sencillez de vida «es el sello de las almas nobles», recalcaba. Así como la moderación en el uso del confort y el hábito del trabajo continuo en medio de la fortuna. No exhibir los tesoros comprados, sino aumentar las cualidades del espíritu, enfatizaba.

¿Y que les diría usted a los empresarios que hoy sienten miedo de invertir, de correr riesgos, debido a una crisis de confianza en las autoridades?

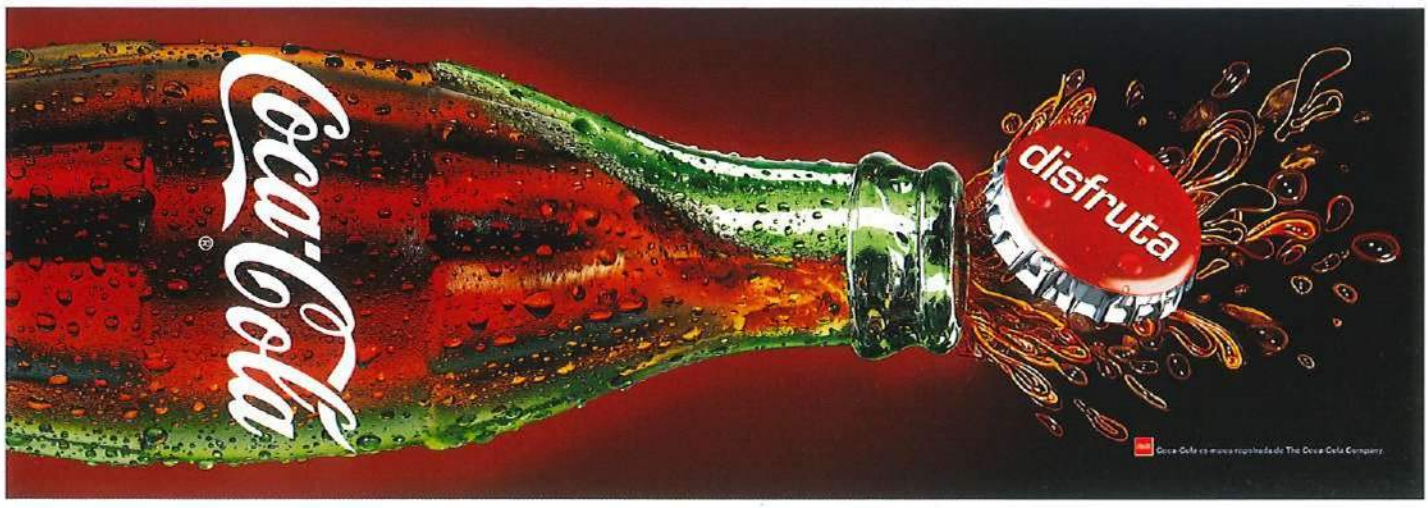
Les diría que el empresario, por definición, debe emprender. Siempre estará corriendo un riesgo. Ahora, cuando todos los informes del Fondo Monetario hablan de que tenemos una economía sólida, es un pecado no estar produciendo. Deben perder el miedo y arriesgarse. El país se los agradecerá.

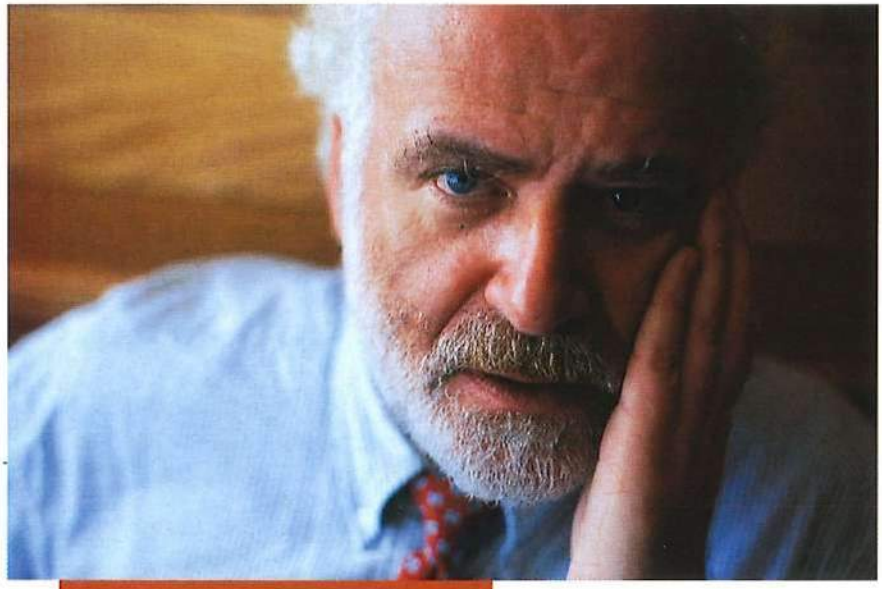
"El Padre Hurtado recordaba que el rico debe aspirar a poseer y no a ser poseído, a ser dueño y no esclavo de sus bienes, 'Que la sed de oro no esterilice la vida espiritual', decía".

FRASES SUYAS PARA MEDITAR...



- «El orgullo y el rencor nos ciegan, impidiéndonos la reconciliación».
- «Debemos evitar cualquier sentimiento de rencor y de venganza, porque éstos no son cristianos y hacen daño al alma que lo anida».
- «El mundo político debe oír la voz de la gente y avivar el seso para buscar el bien común, aunque éste a veces atente contra su propio 'metro cuadrado'...».
- «Pienso que en los umbrales de la celebración de los 2000 años del nacimiento de Cristo, el general Pinochet podría decir 'es posible que en algo me haya equivocado'. Errar es inherente a la condición humana».
- «La falta de espiritualidad reinante obliga a la Iglesia a recordar que es Dios quien nos da la felicidad y la capacidad para amar a ese prójimo que no siempre nos resulta amable. La única manera de poder hacerlo, incluso con el enemigo, es estando muy cerca de Dios».
- «Los medios de comunicación deben ser muy cuidadosos, tratando de no exagerar ni exacerbar las posiciones en conflicto. Es preciso que llamen a la pacificación y al acercamiento entre los chilenos, no enfatizando las distancias».
- «Es doloroso reconocer que los pobres son, proporcionalmente, más generosos que los ricos».
- «Lo insultante de la riqueza nunca tiene que ver con la cantidad de dinero que se tenga, sino con lo que se exhibe».
- «No me gustaría morirme sin haber conseguido que los matrimonios y las fiestas en nuestro país sean más sencillos, de modo de poder compartir con los pobres. Las mayores dificultades para conseguir este objetivo no provienen de los novios, sino de los padres, los que aún no han comprendido que el matrimonio es un sacramento para toda la vida y no es la fiesta lo más importante».





SERGIO SPOERER

e-mundo

¿Cómo puede existir igualdad de oportunidades en un país en que sólo el 2% de la población lee libros y el 80% de la población no comprende lo que lee?

La globalización ha venido para quedarse. La economía digital, también. La alternativa no es entre incorporarse o mantenerse al margen, sino sobre la manera de incorporarse. No estamos sólo en presencia de un cambio tecnológico vasto y acelerado. Estamos en presencia de una mutación civilizatoria que cuestiona nuestro sentido común cotidiano, nuestras formas de trabajar y convivir, nuestras creencias básicas, nuestras formas de conocer y aprender, e, incluso, las formas de comprendernos a nosotros mismos. Difundidas y poderosas sensaciones de incertidumbre, inseguridad y riesgo, forman parte de nuestra experiencia diaria. No bastan las antiguas respuestas. Nunca terminaremos de conocer las nuevas preguntas.

Como en toda mutación histórica, nada parece duradero: "todo lo sólido se desvanece en el aire", cualquier oportunidad puede volatilizarse en segundos. El entorno competitivo es amenazante y muchas –cada vez más- las variables fuera de control. Los costos y beneficios de esta mutación –como casi siempre- son desigualmente repartidos: países, regiones, sectores industriales, empresas, trabajadores, viven ante el pánico de figurar mañana entre los perdedores.

En julio pasado el Grupo de los Ocho Países más Industrializados (G-8) suscribieron la "Carta de Okinawa sobre la Sociedad Global de la Información" asumiendo principios y compromisos que permitan un acceso universal a los beneficios de Internet. Su preocupación parece justificada. La brecha tecnológica podría ampliar y profundizar las ya existentes. Por ello, el G-8 encargó a un "grupo de trabajo sobre la oportunidad digital" el diseño de un plan de desarrollo de infraestructuras de comunicación para el tercer Mundo. Loable iniciativa, aunque insuficiente.

Tras la brecha de oportunidades -que no son productos ni cosas, sino virtualidades, negocios posibles- se revela la raíz del problema: la "pobreza de capacidades", es decir las diferencias de calidad en los aprendizajes necesarios para desenvolverse adecuadamente en el mundo de hoy. ¿Cómo puede existir igualdad de oportunidades en un país en que sólo el 2% de la población lee libros y el 80% de la población no comprende lo que lee? (¿qué país es este?, Chile). ¿Cómo puede existir igualdad de oportunidades en un mundo con 800 millones de analfabetos y 300 millones de internautas? (¿y que mundo es éste?, El nuestro).

Como cada vez en el pasado, todo salto tecnológico trae aparejadas fantasías catastrofistas, riesgos ciertos para algunos y mejores expectativas de calidad de vida y de convivencia humana para otros. No podemos tapar el sol con un dedo. Tampoco pretendamos frenar el cambio poniéndonos al margen de él.

Vivimos un gran desafío de aprendizaje, de iniciativa, de responsabilidad. Ha sido dicho que ante un cambio paradigmático, todos volvemos a cero. Todos, incluyendo a los líderes de los viejos paradigmas. En esas andamos, felizmente.

LA SALVACIÓN EN LA PALMA

Como es sabido, la palma chilena se encuentra en un estado vulnerable de existencia debido a la explotación que ha tenido desde el siglo XVI, con el fin de obtener su miel y semillas. Pero ahora Carabineros de Chile y la Fundación para la Recuperación y Fomento de la Palma Chilena, quieren restituir su distribución histórica, a través de un convenio de colaboración, en el que la institución verde plantará en sus distintos cuarteles, ejemplares de la Jubacea Chilensis o palma chilena. Muy pronto otros 750 ejemplares estarán creciendo en su tierra natal, para que nunca más esté a punto de desaparecer.

AYUDA EN LA RED

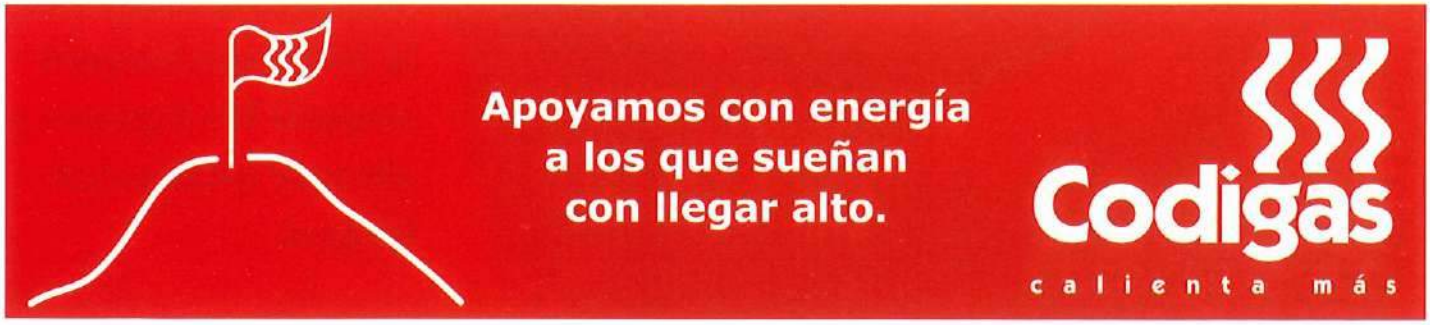
Se ha creado un nuevo portal en Internet y esta vez para ayudar a organizaciones y fundaciones sociales. Se trata de Ayudando.cl (www.ayudando.cl), que reúne toda la información de organizaciones sociales para niños, mujeres, jóvenes y ancianos, convirtiéndose en un punto de encuentro creado para el contacto entre las organizaciones que necesitan de colaboración y quienes ofrecen su cooperación voluntaria o monetaria.

POR FIN ES VIERNES

Muchas empresas en Estados Unidos han comenzado a desarrollar estrategias que ofrecen, a los agotados trabajadores, más control sobre su escaso tiempo. Algunos ejemplos destacables son: Nestlé que, prohibió a sus 18.000 empleados planificar reuniones los viernes en la mañana porque siempre terminaban llevando trabajo a casa y que Radio Shack que instauró el programa «vacaciones sin culpa», que animó al personal a no llamar a la oficina durante su descanso. Su aplicación produjo un aumento en la productividad de las empresas y una disminución de las horas extras.

¡A LA FERIA, A LA FERIA!

Con el fin de preservar las tradiciones culturales y comerciales de la comuna de San Ramón, es que se realizó el segundo concurso de dibujo infantil, «Mi feria libre y yo». Gracias a los organizadores, Central de Abastecimiento Lo Valledor, Sindicato de Ferias Libres y la Casa de la Cultura de la Municipalidad de San Ramón, se dio vida a este evento que reflejó la vida feriante que envuelve a los niños del sector que siempre están gritando ¡casero, caserito!.



INFOCAP

La Universidad del

No basta con saber más, no basta con capacitar, preparar a un buen trabajador implica inculcar hábitos de trabajo como la puntualidad, la responsabilidad y el orden, y poner en las personas un sello que les permita insertarse en cualquier trabajo. Esto es lo único que asegura mejorar los ingresos y obtener estabilidad laboral.

Trabajador:

Nació en plena crisis. En 1984 la cesantía era uno de los mayores problemas del país y más de alguien no comprendía por qué los Jesuitas apostaban a la capacitación si lo que faltaba eran empleos. Pero ellos estaban proponiendo un modelo de formación para el trabajador o adulto de escasos recursos, cuyo sustento estuviese dado por una sólida formación personal. Sobre esto construirían oficios y competencias técnicas.

Frente a las altas cifras de desempleo actual (10.2%) la propuesta de Infocap -Instituto de Formación y Capacitación Popular- sigue siendo la de capacitar para trabajar, y no conformarse con entregar destrezas técnicas. "Sin desarrollo humano, no puede haber capacitación efectiva. Esta es la idea que sustenta nuestro proyecto educativo", enfatiza Pedro Figueroa, subdirector académico. Más que mano de obra calificada, la idea de Infocap es preparar buenos trabajadores, personas con hábitos y herramientas de humanidad que les permitan hacerse responsables de sus vidas.

FORMACIÓN INTEGRAL

Actualmente 670 adultos siguen alguna de las carreras que ofrece Infocap. Estas son gastronomía, corte y confección, especialista en belleza, carpintería metálica, carpintería en terminaciones y mueblería, instalaciones eléctricas, instalaciones sanitarias y edificación. Se imparten en nueve meses, subdivididos en tres grados laborales que reconocen las competencias adquiridas en cada trimestre. Como son personas expuestas a perder su trabajo, el instituto les permite congelar y retomar los estudios en cualquier trimerstre, por ello, coexisten para cada carrera los tres niveles.

El sistema de enseñanza es de asignatura y taller, pero la formación humana adquiere relevancia central. No se trata de un ramo, sino de un área que acompaña al alumno desde que ingresa hasta que se recibe. Durante el primer trimestre, la formación está centrada en la persona. "Ayudamos a que el alumno se reconozca como sujeto con capacidades, que mire su historia personal y descubra sus valores. En general, las experiencias de vida de nuestros estudiantes han sido más bien frustrantes y tienen una imagen de sí mismos muy depreciada", cuenta Pedro Figueroa.

El segundo trimestre amplía el análisis a la familia para que descubrir cómo se relaciona con su núcleo más cercano, los roles, el tipo de relación, etc. Finalmente, el tercer tema se refiere a trabajo, ética y sociedad. "Es decir, cómo se inserta este individuo en el mundo laboral y cuáles son los elementos que hacen que este proceso sea mejor o peor. Los animadores son profesionales que transmiten su experiencia de trabajo", agrega el subdirector académico.

UNA HERRAMIENTA CONTRA EL DESEMPLEO

Potenciar el autoempleo y que el egresado sea el propio gestor de su trabajo es otro norte del instituto. Para esto entrega herramientas que permiten descubrir y explotar un nicho laboral, incluso enseña a valorar el trabajo y a cobrar. Con este sistema ha logrado que entre el 70 y 80 por ciento de quienes pasan por sus aulas mejoren sus ingresos sustancialmente, ya sea con un taller propio o con "pololos".

"La contingencia actual de desempleo debiera hacer tomar conciencia de que la capacitación es fundamental, pero más que orientada a oficios específicos, hacia el trabajo en general", enfatiza Pedro Figueroa. Preparar para ser un buen trabajador implica inculcar hábitos de trabajo como la puntualidad, la responsabilidad y el orden, y poner en las personas un sello que les permita insertarse en cualquier trabajo.

"Cuando uno empieza a soñar, ya es feliz"

Cristina Romero llegó a Santiago a los 15 años y sólo con séptimo básico. Inmediatamente comenzó a trabajar. Se casó y tuvo tres hijos.

Terminó el colegio de adulta y finalmente logró ingresar a Infocap para estudiar gastronomía. Quería adquirir destrezas para mejorar su vida, tener algo sólido que le garantizara financiar los estudios universitarios de su hija mayor, y permitir estudiar a los dos menores. En una primera ocasión no fue aceptada, porque no parecía tener urgencias económicas, pero logró demostrar que en buena medida es jefa de hogar.

Pero se encontró con la sorpresa de que no sólo ha aprendido cocina, sino que Infocap lentamente le ha construido su autoestima. Durante años había sentido que valía poco. "Cuando llegué estaba bajoneada, pero me ayudaron a encontrarme conmigo y con mi pasado. No digo que he superado todo, pero sí que ahora puedo decir las cosas", reflexiona. Se siente súper bien cuando sus hijos cuentan con orgullo a sus amigos que estudia gastronomía y se lucen con las tortas, empolvados o alfajores que les prepara.

Pero su sueño es distribuir colaciones entre las empresas del sector sur. Sus hijos le han prometido que le ayudarán, "y bueno, en Infocap nos han enseñado que uno ya empieza a ser feliz cuando sueña, no sólo cuando logra la meta".

GERENTE DE REEBOK CHILE

Entregar conocimientos y compartir experiencias

Manuel Velasco, gerente general de Reebok Chile, realiza hace más de tres años junto a su señora Adriana Nuño, clases de formación laboral a los estudiantes de carpintería en terminaciones y mueblería. "Nuestro mensaje central es que ellos son responsables de que les vaya bien o mal. Les inculcamos la responsabilidad, la creatividad, la capacidad de realizar los sueños, el trabajo en equipo y la necesidad de aprender a comunicarse".

"Hacemos dinámicas para que saquen toda su frustración. Vemos que parten con una sensación de opresión y explotación absoluta. Se sienten víctimas de los empresarios, de los políticos que no les resuelven los problemas, en general le echan la culpa al mundo. Intentamos que se den cuenta de que está en sus manos cambiar su situación".

Manuel Velasco y Adriana Nuño no sólo comparten su experiencia empresarial, sino que también han llevado ideas a su lugar de trabajo. "Mientras analizábamos el tema de la responsabilidad, un alumno confesó que siempre llegaba tarde. Le pedimos al curso idear mecanismos para cambiar esta actitud. Todos nos fuimos por el lado del castigo, pero un estudiante propuso que se premiara a los puntuales", cuenta. Desde entonces instauró en su empresa el premio a la puntualidad. Cuando alguien es sistemáticamente puntual, puede tomarse una tarde libre.

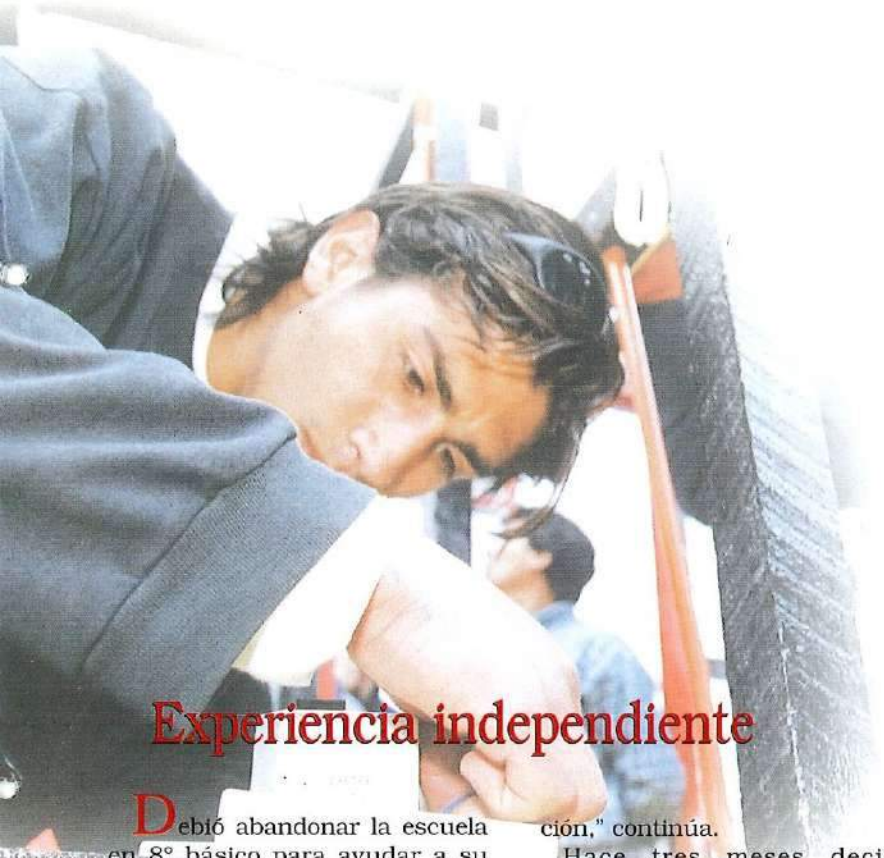
También trata de transmitir ese espíritu ignaciano que lleva tan adentro: "Si hay algo que nos caracteriza, es que las cosas no las hacemos bien, sino mejor. Siempre les pongo el ejemplo de Zamorano, para mostrarles que tenemos que superarnos respecto de nosotros mismos", concluye.

¿Cómo la empresa puede apoyar a Infocap?

Uno de los quebraderos de cabeza que cada año debe enfrentar Infocap, es cómo juntar los cerca de 280 millones de pesos que necesita para funcionar como institución sin fines de lucro.

Básicamente los obtiene de fondos que aporta la Compañía de Jesús, de donaciones particulares y del Hogar de Cristo. Pero la fuente principal -cerca del 80%- es el fondo de remanentes de la franquicia tributaria para cursos Sence, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Las empresas que tributan en primera categoría pueden destinar el 1% de sus utilidades a la capacitación de sus empleados. Muchas ocupan sólo parte, o incluso nada, y este remanente pueden entregarlo a los OTIC, organismos técnicos intermedios de capacitación, como la SOFOFA o Corcin, los que crean y administran un fondo con los remanentes de sus asociados. Luego éste se licita públicamente, proceso al que concurren instituciones de capacitación con y sin fines de lucro. Son las llamadas becas Sence.



Experiencia independiente

Debió abandonar la escuela en 8° básico para ayudar a su madre, pero sabía que en algún momento estudiaría electricidad. "Desde chico me gustó, varias veces me dio la corriente al manipular objetos", cuenta Rodrigo Muñoz, quien a los 27 optó por el camino independiente.

Egresó en 1992 como instalador eléctrico de Infocap, donde además estudió Primero medio. "Con el carné que nos entregaron encontré trabajo al tiro", explica. "Primero fui empleado. Los jefes de obra me iban dando más responsabilidades, hoy puedo instalar desde una ampolleta hasta un grupo electrógeno. Fui capataz cuando se hizo la cúpula del Parque O'Higgins. Para la Copa Davis tuve a mi cargo veinte personas para la iluminación del estadio y de los camarines, además de la mantención," continúa.

Hace tres meses decidió independizarse definitivamente. "Me faltaban el capital y los clientes, pero fueron saliendo. Soy muy inquieto", confiesa. "Volví a algunos lugares donde había trabajado con contratistas y me dieron trabajo. Este paso le ha dado más tranquilidad: "En este rubro pagan muy mal como empleado. He logrado sacar en cuatro días de trabajo duro lo mismo que ganaba en un mes".

"De repente sentí que Infocap me había enriquecido como persona y que yo no había vuelto, me sentí ingrato. Entonces fui donde el padre Felipe Berríos y le pregunté qué podía hacer. Me dijo que preparara una charla. Al principio pensé que iba a ser latoso, pero fue genial. Les mostré que estudiar no es perder el tiempo".

Premio a la constancia

Esa tarde de 1997 el programa Venga Conmigo fue clave en la vida de Gino Vilches y de su familia. Le bastó ver un reportaje sobre Infocap para proponerse estudiar allí. Postuló y ni siquiera quedó en lista de espera, pero se prometió volver hasta que se abriera una vacante. Finalmente logró matricularse en carpintería metálica, carrera que terminó.

Luego, comenzó a estudiar carpintería en terminaciones. Pero le ofrecieron dictar un curso de formación personal y entonces decidió devolver a otros lo que él había recibido. Hoy ya no hace clases, sino que apoya y evalúa a los monitores en práctica para Formación Personal I, además soluciona problemas que se pueden presentar con el curso.

"En este ramo a uno le entregan las herramientas para hacer las cosas bien y para atreverse a hacerlas. Pienso que el hecho que mi señora que es parvularia, ahora quiera estudiar pedagogía básica, puede ser un reflejo de lo que me está pasando", cuenta.

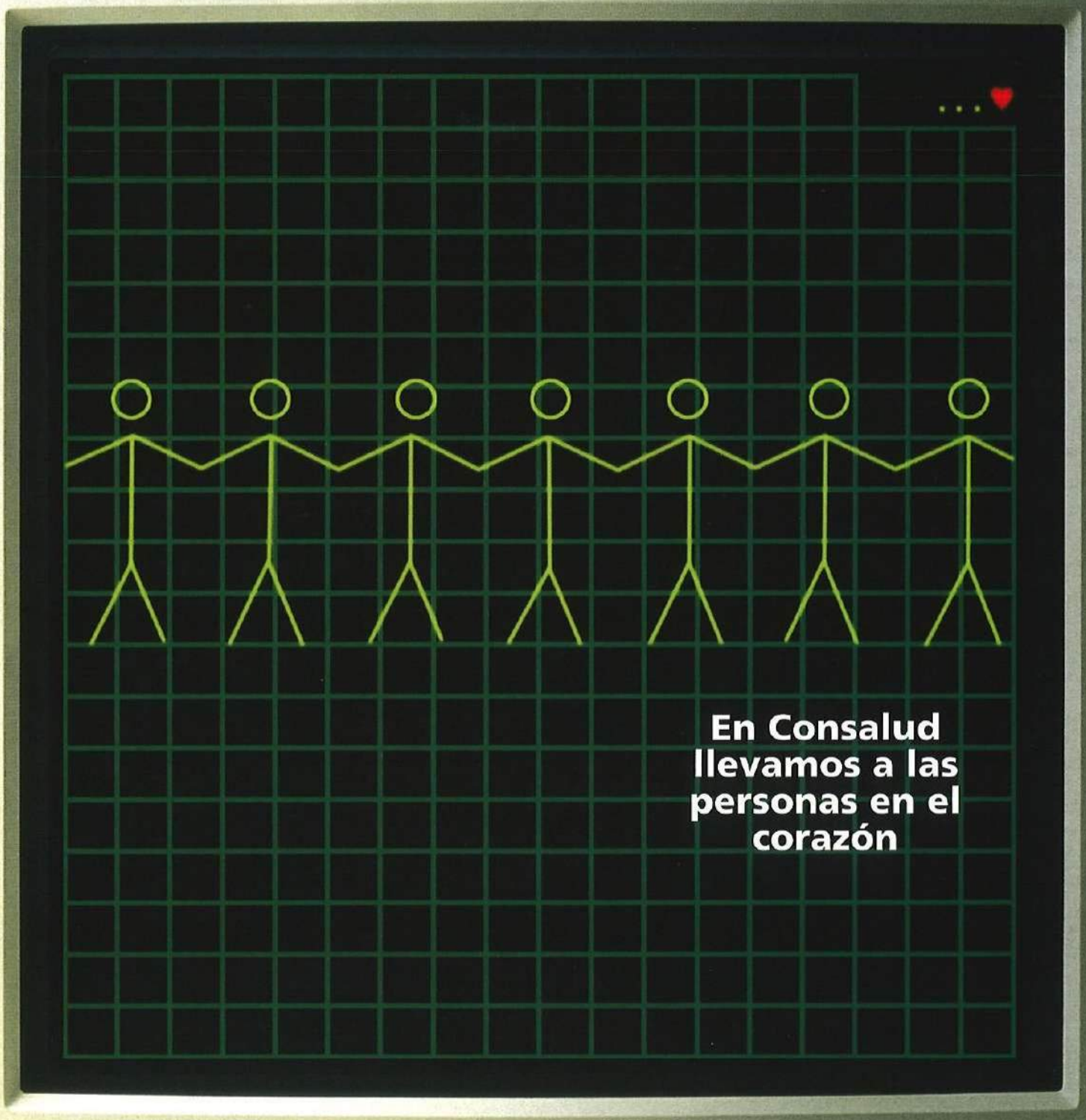
CAR RENTAL LACROCE®

El mejor servicio, siempre

www.lacroce.cl

Email: lacroce.car.rental@entelchile.net

CENTRAL DE RESERVAS 24 HORAS AL (02) 8214243 FAX: (02) 8214276 - VILLASECA 776 - BUIN



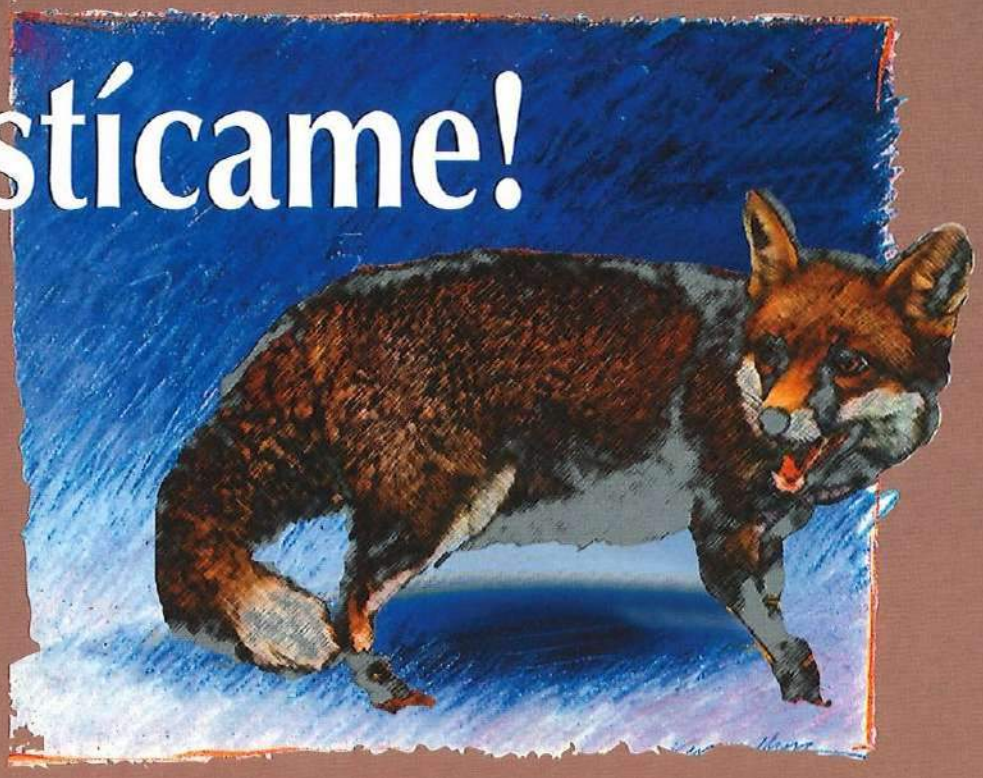
Porque nos tomamos muy en serio la salud de quienes confían en nosotros.

Infórmese al: **600** CONSALUD
600-2 6 6 7 2 5 8 3

CONSALUD
TODA LA VIDA

INTEGRANTE RED SOCIAL CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

¡Domestícame!



El zorro se calló y miró un buen rato al principito:

- Por favor ... domestícame -le dijo.

- Bien quisiera, -le respondió el principito- pero no tengo mucho tiempo. He de buscarme amigos y conocer muchas cosas.

- Sólo se conocen bien las cosas, si las domesticamos -dijo el zorro-. Los hombres no tienen tiempo de conocer nada. Lo compran todo hecho en las tiendas. Y como no hay tiendas donde vendan amigos, los hombres no tienen ya amigos. ¡Si quieres un amigo, domestícame!

- ¿Qué debo hacer? -preguntó el principito.

- Debes tener mucha paciencia -respondió el zorro-. Te sentarás primero un poco lejos de mí. Así, en el suelo; yo te miraré con el rabillo del ojo y tú no me dirás nada. El lenguaje es fuente de mal entendimiento. Pero cada día podrás sentarte un poco más cerca...

El principito volvió al día siguiente.

- Hubiera sido mejor -dijo el zorro- que vinieras a la misma hora. Si vienes, por ejemplo, a la cuatro de la tarde, desde las tres yo empezaría a ser dichoso. A medida que se acercara la hora, yo me iría sintiendo cada vez más feliz. A las cuatro me sentiría agitado e inquieto, descubriendo así lo que vale la felicidad. Pero si tú vienes a cualquier hora, nunca sabré cuándo preparar mi corazón... Los ritos son necesarios.

- ¿Qué es un rito? -inquirió el principito.

- Es también algo demasiado olvidado. -dijo el zorro- es lo que hace que un día no se parezca a otro día y que una hora sea diferente a otra. Entre los cazadores, por ejemplo, hay un rito. Los jueves acostumbran a ir a bailar con las muchachas del pueblo. Los jueves entonces son días maravillosos en los que puedo ir de paseo hasta la viña. Si los cazadores fueran a bailar cuando buenamente se les ocurriera, todos los días serían iguales y yo no tendría vacaciones.

De esta manera el principito fue domesticando al zorro. Cuando se fue acercando el día de la partida, el zorro ...le regaló su secreto:

- Mi secreto no puede ser más simple: Sólo con el corazón se puede ver bien; lo esencial es invisible para los ojos.

- Lo esencial es invisible para los ojos- repitió el principito para no olvidarlo.

- Lo que hace más importante a tu rosa, es el tiempo que tú has perdido con ella.

- Es el tiempo que yo he perdido con ella ...-repitió el principito para recordarlo.

- Los hombres han olvidado esta verdad - dijo el zorro- pero tú no debes olvidarla. Cada uno es responsable para siempre de aquello que ha domesticado. Tú eres responsable de tu rosa...

- Yo soy responsable de mi rosa... -repitió el principito a fin de recordarlo.

Extracto de El Pincipito de Antoine de Saint-Exupéry

INDUMAC

"LA CALIDAD va por dentro...y también por fuera"

Es una Pyme y no está en crisis...Muchos son los factores que inciden en ello, tal vez su principal factor de éxito sea una gestión centrada en la calidad de sus productos y de las relaciones internas.

Para nadie es un misterio la complicada situación que viven actualmente las Pymes. En este contexto resulta gratificante encontrarse con una mediana empresa regional que a pesar de todas las dificultades esté sacando la cara no sólo por este sector, sino que además por una zona como es San Felipe, dando ocupaciones a su desmedrada economía.

El éxito de Indumac, empresa que fuera ganadora del Premio a la Calidad en el año 1997, es tal vez una mezcla de diversos factores que no pueden separase y tampoco priorizarse en su grado de importancia: Un dueño y un equipo de gerencia comprometido con el concepto de la dignidad del ser humano; una planta productiva en un lugar carente de fábricas y donde la mayoría de empleos son estacionales; una excelente relación de colaboración con la comunidad; un equipo de trabajadores capacitado y comprometido. Todo esto enmarcado en una gestión que tiende a ponerse en los escenarios futuros, gestionando cambios de productos y modernizaciones de acuerdo a las necesidades del mercado y con aportes permanentes de un Comité Paritario a cuyas sesiones se invita sistemáticamente a los jefes de sección y departamentos, incluyendo a los ejecutivos.

El negocio de esta empresa consiste en fabricación de mobiliario escolar principalmente, también trabajan una línea de muebles publicitarios, para casinos y para el hogar, aprovechando todas las oportunidades del mercado nacional e incursionando en otros países. «Nosotros en el 98 nos pusimos como meta exportar y comenzamos a indagar en distintos mercados de Latinoamérica y Centroamérica, resultando este último lugar bastante atractivo, tanto así que tenemos una pequeña oficina de representaciones en Nicaragua y estamos a punto de concretar una importante licitación que nos ganamos « explica Roberto Barraza, gerente general y dueño de un 73 por ciento de la fábrica.

Esta veta nueva de negocio es -a juicio de Barraza- algo en lo que las Pymes deberían incursionar con mayor énfasis: «El tema de las pequeñas y medianas empresas es bastante dramático. Todo el esfuerzo de una vida lo han perdido en dos años. Cuando la crisis actual se atenúe sólo subsistirán aquellas que se adecuen a los requerimientos de la nueva economía chilena, lo que no sólo se debe traducir en una mejor gestión, sino que en abrirse a otros mercados con la posibilidad cierta de poder exportar y hacerle frente a la competencia interna, pero también a la externa con altos estándares de calidad y gestión. Pero esto pasa también por cambiar la mentalidad de algunos empresarios y comenzar a ser rigurosos en cuanto a los productos y especificaciones ofrecidas».

Estos elementos han estado muy presentes en la historia de esta empresa, la cual nació el año 1974 como consecuencia de la fusión entre la Maestranza Roberto Barraza Jiménez y la fábrica de artículos plegables «Artipleg» de propiedad de Roberto y Arturo Barraza Moreno. «Soy de profesión ingeniero metalúrgico y la verdad es que nunca estuvo en mis planes trabajar con mi padre, pero en el año 1966 él se enfermó y me pidió que le ayudara, así lo hice y me fui quedando en lo que entonces era la Maestranza, pero empecé paralelamente a desarrollar una línea de muebles, lo que dio vida a Indumac. Más tarde, la crisis de los 80 y la baja de aranceles hizo entrar productos con los cuales no podíamos competir, de esta forma tuvimos que incursionar en una línea de muebles funcionales, de casino y escolares», explica el gerente general.

CENTRADOS EN LA CALIDAD

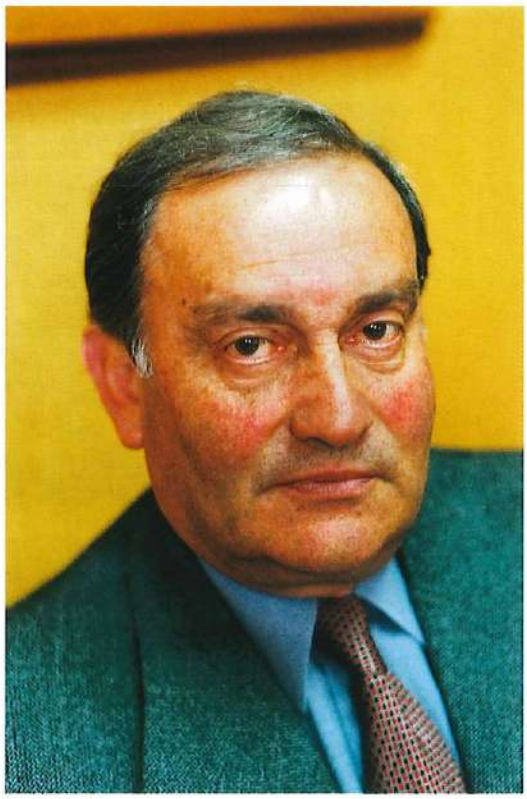
Pasando por problemas, pero siempre teniendo la capacidad de adaptarse a las necesidades y requerimientos del mercado, Indumac comenzó a consolidarse en el negocio y enfocarse hacia una gestión de calidad. «Es así que después de los altos y bajos empezamos a idear el futuro y comenzamos a trabajar al interior de la empresa teniendo como principal objetivo la satisfacción del cliente. Asimismo, nos empeñamos en mantener la excelente relación con los trabajadores y nos centramos en hacer las cosas bien hechas, consolidando un estrecho vínculo con la comunidad».

De esta forma y como una manera de reflejar el desasosiego que ha hecho que esta empresa se consolide gracias a estar siempre buscando la excelencia, se dieron cuenta que tenían un déficit en administración y finanzas y contrataron a un consultor externo para que trabajara en el tema. Asimismo, usaron -y lo siguen haciendo- todos los instrumentos Corfo disponibles para las Pymes y también los programas de Sercotec, lo que para Indumac ha sido un gran apoyo. «Nosotros hemos hecho uso de estos recursos y es una experiencia absolutamente recomendable para todas las empresas, ya que la mayoría, teniendo esta posibilidad a la mano, no la utiliza desconociendo los grandes beneficios que se obtienen».

Esta gestión orientada a la calidad fue también lo que motivó, en parte, la participación de esta empresa en el Premio Nacional a la Calidad. «Postulamos a este premio como una manera de medir lo que habíamos hecho, como una forma de autoanálisis. Y sin duda que nos ayudó muchísimo ya que pudimos trabajar nuestras debilidades. Una de ellas fue la carencia de sistematización de los procesos, sobre lo cual hoy hemos logrado grandes avances», explica su gerente general.

«ELLOS NOS ENTREGAN SU VIDA»

Para Barraza un factor de éxito muy importante son los trabajadores. «Entendemos que ellos nos entregan parte de su trabajo y de su vida y nosotros tenemos que ser justos, tan sólo por una concepción de dignidad de todo ser humano. Esto se ve reflejado en una política de puertas abiertas donde los que deseen pueden venir a conversar conmigo, a mí me gusta recorrer la fábrica y conocer a cada uno por su nombre, saber qué equipo de fútbol le gusta, etc. También me preocupa el tema de la capacitación, la que no sólo apunta a una mejora en la calidad de los productos, sino que sirve para darles -a quienes aquí se desempeñan- más y mejores herramientas para desarrollarse a futuro.»



Roberto Barraza

La bajísima tasa de ausentismo que refleja esta empresa sumada al escaso nivel de rotación de los trabajadores (el 70% tiene más de diez años de antigüedad) pueden ser pruebas de esa realidad, sin embargo el mismo Roberto Barraza, advierte que hay una serie de otros factores, no menos importantes, que también inciden en que esto suceda. «Muchos empresarios nos vienen a ver y nos preguntan cómo tenemos

La industria en sus comienzos

a nuestro personal tan cautivo, la realidad es que aquí se da una situación bastante singular. Indumac está en una zona donde es la única empresa productiva que genera empleos estables, porque no hay otra industria, sólo plantas conserveras o frutícolas cuyos trabajos se dan por temporada. De esta manera los trabajadores saben que tienen que cuidar la fuente laboral y de hecho se preocupan de hacerlo. Ellos también saben que si se desempeñan bien pueden hacer carrera y trabajar de por vida aquí. Esta situación es una ventaja para poder realizar planes de capacitación a largo plazo y para tener motivada y entusiasmada a la gente» explica Barraza.

Es por eso que la capacitación ocupa un lugar importante y comienza antes de que el trabajador inicie sus labores; así su supervisor directo lo entrena en sus propias funciones, como también en los asuntos administrativos y en el conocimiento y uso de las maquinarias y elementos de trabajo. También se le realiza una inducción de conocimiento de las restantes secciones de la línea de producción de la fábrica con el objeto que conozcan la importancia de su futuro desempeño en la cadena productiva. La segunda etapa se refiere a la capacitación general y específica, donde cuentan obviamente con la participación de un Comité Paritario.

La preocupación por el bienestar de los trabajadores se ve reflejada en las clásicas ayudas de bienestar como son los préstamos para vivienda, el uso de becas de escolaridad, la entrega de útiles para el colegio a los niños de los operarios, un fondo de asistencia y solidaridad, etc. Medidas que muchas veces se hacen extensivas al grupo familiar; mención especial merece el programa «queriéndonos más» que se dirige a las señoras de los trabajadores donde se cuenta con un experto en dinámica de grupos, quien, a través de 5 ó 6 sesiones, analiza con ellas temas atingentes a su realidad y que les resulten interesantes. Asimismo, existe otro programa que se denomina «Aquí trabaja mi papá», donde toda la familia va de paseo a la fábrica un día sábado para conocer el puesto del trabajo del papá, lo que finaliza con un concurso de dibujos para los niños.

Otro aspecto significativo y mencionado por los trabajadores entrevistados fue el hecho de que hasta ahora ellos no necesiten de sindicatos. Con esto, el tema de los salarios se resuelve con un reajuste dos veces al año y un bono de productividad, que recientemente fue reemplazado por uno de desempeño. «La idea es que no sólo se mida lo que produce concretamente cada operario, sino que sea posible mirar otros aspectos del trabajo que se relacionan con cosas como la actitud, el compromiso, etc.», explica Barraza.

A pesar del buen ambiente que existe, Barraza señala que en todos los lugares hay personas que no se comprometen, a quienes no les interesa participar y que incluso desconfían de las iniciativas de cualquier índole. «Pero la verdad es que no es justo hacer pagar a todos por lo que sucede con unos pocos», por lo tanto su política hacia las personas se mantiene siempre inalterable.

«HIJOS DE ESTA TIERRA»

Otro rasgo característico de Indumac es su relación con la comunidad. Lo que la ha hecho ganadora de muchos estímulos, galvanos, premios y reconocimientos. «La vocación y el espíritu de servicio con que la comunidad identifica a esta empresa tiene dos razones: en primer lugar lo consideramos un deber social y, en segundo lugar, quienes dirigimos y trabajamos en ella somos en su mayoría hijos de esta tierra, causa suficiente para sentirnos comprometidos con ella», explica su gerente.

Es por eso que además de ser miembro del Rotary Club, de la Corporación del Desarrollo de Aconcagua, de los Industriales de San Felipe y de muchas otras entidades, Roberto Barraza asegura que trata de cumplir siempre con las solicitudes que les hacen en términos de apoyo al deporte, a la educación, a la cultura, a los bomberos e incluso a múltiples celebraciones vecinales y comunales. «Cuando construimos esta fábrica en el 92 tuvimos la

opción de hacerla en otro lugar, tal vez en Santiago, pero francamente la decisión la tomamos con la mano en el corazón, más que con la mano en el bolsillo y en la calculadora».

Sin embargo, la distancia no ha mantenido a Barraza lejos del quehacer gremial y del enriquecimiento de la interacción entre sus pares. «El hecho de no estar en Santiago no me ha alejado de mi actividad gremial. Fui por años director de la Conupia, participo activamente en Asimet, fui también director del Banco del Desarrollo, etc., en fin, lo llevo en la sangre».

Así y con gran sencillez enumera sus múltiples actividades fuera de la empresa y muy convencido señala que él y su equipo de gerencia, integrado por parte de su familia (esposa y hermanos), comparten un profundo sentido religioso lo que los hace tener siempre presente la importancia de preocuparse por la dignidad y necesidades del grupo humano que en estos momentos está bajo su tutela.

Testimonios

Luis Vergara, soldador, con 25 años en la empresa

«Lo mejor que aquí tenemos es la llegada con el patrón, existe un gran entendimiento como personas y siempre está dispuesto a escucharnos, creo que por esta misma razón nunca hemos necesitado de sindicatos, porque además siempre estamos informados de las cosas buenas y malas que están ocurriendo en la empresa».

Jaime Villagra, embalador y remachador de regatones para mesas y sillas, con 4 años en la empresa

«Me gusta mi trabajo, lo paso bien aunque siempre esté haciendo lo mismo, es que el ambiente es muy bueno: a uno lo tratan excelente y los jefes no son esos típicos mandones que andan encima de uno para ver si está haciendo el trabajo».

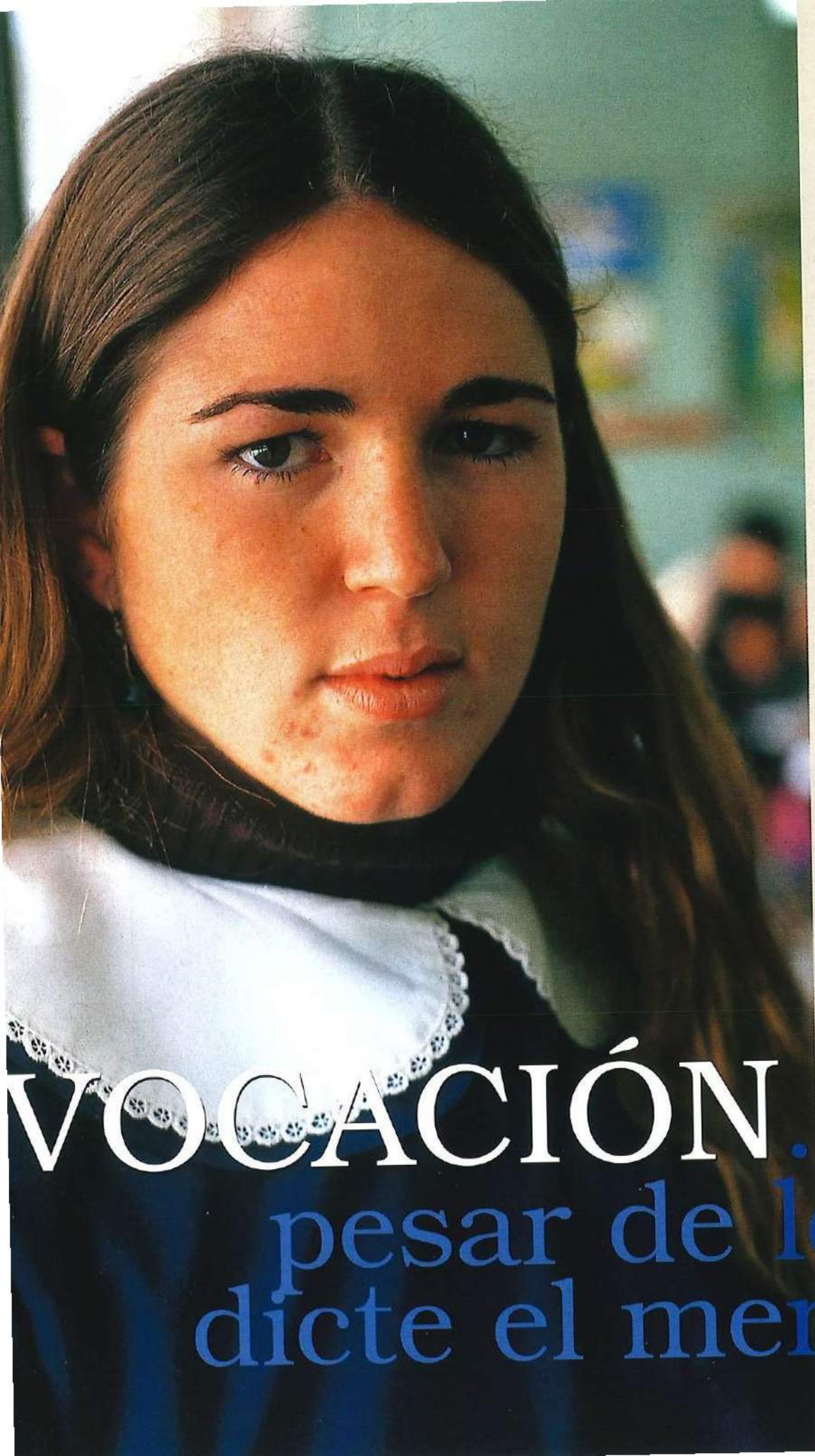
Padro Espinoza, control de calidad, 11 años en la empresa

«Lo que más me gusta es que aquí no necesitamos intermediarios, si tenemos algún problema podemos plantearlo abiertamente. Aquí se preocupan para que exista un ambiente bueno y nos capacitan para que seamos mejores».

Confíe la administración de sus inversiones al líder

800 20 28 20
www.banchile.cl

Banchile
CORREDORES DE BOLSA



Si su hijo(a) le dijera que va a estudiar pedagogía, ¿cuál sería su reacción?
a. - Felicitarlo
b.- Decirle que se busque otra carrera mejor remunerada
c.-Sentir que perdió la plata que invirtió en los 12 años de colegio

VOCACIÓN...A pesar de lo que dicte el mercado

Lo más probable es que si contestó con el corazón haya elegido la alternativa (a) , (b) o ambas, porque sabemos la importancia que tiene la educación, pero paradojalmente muy pocos consideramos relevante la profesión de profesor.

Afortunadamente aún hay jóvenes con mucho talento y posibilidades que son capaces de reconocer su vocación y apostar por ella a pesar de las condiciones del mercado, es el caso de Bernardita Correa, quien no eligió la pedagogía por descarte, sino que por un fuerte llamado interior.

Bernardita tiene 21 años y está a las puertas de titularse de la carrera de Pedagogía en la Universidad Católica y hoy es profesora jefe del tercero básico de la Escuela Julio Barrenechea. Hablar con ella no fue fácil; por lo menos cinco veces fuimos interrumpidos por niños que querían sus pinches, algunas monedas o simplemente una pelota de fútbol. Bernardita, bendecida por la paciencia, accedía pronta y cariñosa a las peticiones de sus *"niñitos"*. Es ahí donde uno se pregunta por la vocación, por el compromiso y por esa gran entrega que más allá de educar, busca formar mejores personas. Y es aquí donde encontramos algunas respuestas de una joven que está en acción.

¿Por qué elegiste el camino de la pedagogía?

Siempre quise estudiar Ingeniería Comercial, hasta que en 4° medio, justo antes de dar la Prueba de Aptitud Académica, me di cuenta que no estaba feliz, que lo mío no era la ingeniería, que no me llenaba ni siquiera un poquito lo que estaba preparando. Siempre sentí el llamado de los niños; todo el tiempo me fijo en ellos y de hecho no puedo pasar por el lado de uno sin preguntarle algo, o hacer cualquier cosa para que se ría.

¿Qué has encontrado en este camino?

Por un lado es súper desilusionante pensar que uno no puede cambiar mucho las cosas; yo no pretendo cambiar ni la educación en Chile ni la vida de todos los niños, pero sí por lo menos de los 40 niños de la sala, intentando aportar algo en su forma de vivir. Pero, en verdad te vas dando cuenta, día a día, que es imposible. De partida la educación está por un lado, la casa por otro y por más que uno trate de inculcarle valores y buenas costumbres, ellos están hasta las cuatro de la tarde aquí en la escuela y después se van a sus hogares donde la realidad es demasiado distinta y contradictoria.

Al final te conformas con hacerlos felices las 6 u 8 horas que están en la escuela, regaloneándolos y mostrándoles el mundo desde otra perspectiva.

Si es tan difícil llegar más allá, cambiar las cosas...¿para qué educar?

Yo pensaba que no era tan diferente la realidad de las distintas clases sociales. Es que ¡No puede ser tanta la distancia entre un colegio particular y un colegio municipalizado!... De verdad me doy cuenta que el sentido de la educación es demasiado opuesto: en un colegio particular se buscan excelentes profesionales, niños que obedezcan, que tienen que ser los mejores, etc . En un colegio público, en cambio, hay casos de niños que están tan perdidos en el mundo que te da lo mismo la parte académica y lo único que quieres es que puedan relacionarse con el del lado y puedan contestarle algo a la profesora que no sea un garabato.

¿Qué rol juega para ti la formación espiritual en la educación?

La formación es todo. ¡De qué te

"Yo pensaba que no era tan diferente la realidad de las distintas clases sociales. Es que ¡No puede ser tanta la distancia entre un colegio particular y un colegio municipalizado!..."

Si yo fuera empresaria...

sirve la persona que pueda ser el mejor alumno de matemáticas o en ingeniería comercial, si para llegar arriba es capaz de hacer cosas sucias en el camino! Creo que la educación tiene que preparar a la gente para compartir con el resto a futuro. Si no se parte por la formación, no llegas a nada. ¡Claro!, quizás vas a tener un país con los índices más altos en economía, pero si no existe la parte formativa todo eso no sirve de mucho.

¿Es muy difícil educar en Chile?

Los profesores ganan tan poco que no hay incentivo. ¿Cómo le vas a decir a un profesor que tiene una familia y seis hijos que se motive, que luche por la educación, si es que gana $200.000, y con suerte? Hasta el día en que no se les dé algo digno a los profesores no va a mejorar la educación.

Esa es la cara negativa de la educación...¿ algo que rescatar?

Por lo que me ha tocado a mí, la parte humana de los profesores, a pesar de lo poco gratificante que pueda llegar a ser la carrera, es impresionante. Yo me pregunto ¿qué pasaría con estos niños si no tuvieran el profesor que tienen en la sala? Es cosa que te sientes diez minutos en cada curso y veas el cariño que los profesores le entregan a los alumnos.

¿Cuál es tu visión del mundo empresarial?

Veo que está todo en manos de los empresarios. Hay que darle demasiada importancia a toda la labor que ellos cumplen. La educación misma sin los empresarios no podría llevarse a cabo. Hay muchos proyectos que se financian gracias a ellos.

¿Qué debiesen aprender los empresarios?

Veo demasiado amplia la distancia que hay entre los empresarios y los trabajadores. Creo que ellos no saben lo primordial que son. Ojalá pudieran compartir más con la gente, conversar con los empleados, crear talleres juntos, etc. De repente veo frío el sistema. Hace falta un lado más humano.

Pero no seamos injustos, si los empresarios tienen algo que aprender también tendrán algo que enseñar...

El espíritu de servicio que tiene cada empresario es impresionante y la gente muchas veces no valora eso. Creo que una persona que forma una empresa es porque quiere servir al resto y no para ser rico y quedarse sólo ahí. Por eso es que tienen mucho que enseñar en ese aspecto, por ejemplo: qué los motivó a hacer una empresa, cuáles son los objetivos que se persiguen, etc.

¿Qué nota le pondrías al sector empresarial y por qué?

Yo soy súper exigente para poner notas. Creo que estaría como en un 6. Considero que hay cosas que están bien hechas, hay muchos aportes y se está mostrando un lado empresarial distinto al que tradicionalmente se conocía. Pero también pienso que falta mucho; todo el lado humano es algo por desarrollar. El día en que yo vea una real interacción entre los empresarios y sus trabajadores podría pensar en ponerles un siete.

PUBLIREPORTAJE

DONDE LA SOLIDARIDAD ES SALUD

Seguro que conoce el caso de alguien que agotó todas las instancias con tal de conseguir una cobertura médica digna y que por el hecho de tener una enfermedad preexistente o por pertenecer a un rango etáreo considerado "poco rentable" desde el punto de vista de la salud, vio –con frustración- como su objetivo se convirtió en una verdadera misión imposible.

Sin embargo, sí existe un lugar donde se acoge a los mayores o a quienes están aquejados por algún mal declarado. Se trata del Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción, corporación de derecho privado, sin fines de lucro, creado hace 40 años y que nació con un noble propósito: brindar atención de salud y ayuda económica a los trabajadores, de manera solidaria y mutualista. Y jamás han claudicado en esta tarea. Su gerente comercial, Andrés Blake, explicó que esta institución puede definirse como el bienestar multiempresa de mayor trayectoria en Chile, que favorece a más de 145 mil personas, desde Arica hasta Punta Arenas.

Fiel a su principio rector, la entidad administra un fondo solidario de salud, aportado por las más de mil 800 empresas asociadas, pertenecientes a todos los rubros productivos y de servicios, que actúa complementario a las Isapres o a Fonasa y que entrega la mayor cantidad de beneficios y bonificaciones precisamente en aquellas áreas que no son cubiertas por esos sistemas. "El aporte total que se recibe es de un 3,17 por ciento de la renta imponible del trabajador y, en general, de esa cifra dos tercios son financiados por el empresario y el tercio restante por el adherente", lo cual realza el carácter solidario, el que se subraya aún más si se considera que por tratarse de una cotización porcentual sobre la renta, los que ganan más subsidian a quienes perciben ingresos menores. "Además –resaltó el ejecutivo- es mutualista, porque todos reciben los mismos beneficios y los mismos porcentajes de cobertura".

Y si de ventajas se trata, éstas son variadas y van desde la entrega de cartas de resguardo para reemplazar los cheques exigidos por los centros de salud para las hospitalizaciones hasta la prestación de atenciones médicas y dentales a muy bajo costo. Y no es un decir, ya que en materia dental, por citar un caso, no sólo bonifican estos tratamientos, sino que además el mismo Servicio los entrega, con un excelente nivel y calidad técnica. En este sentido, resulta.

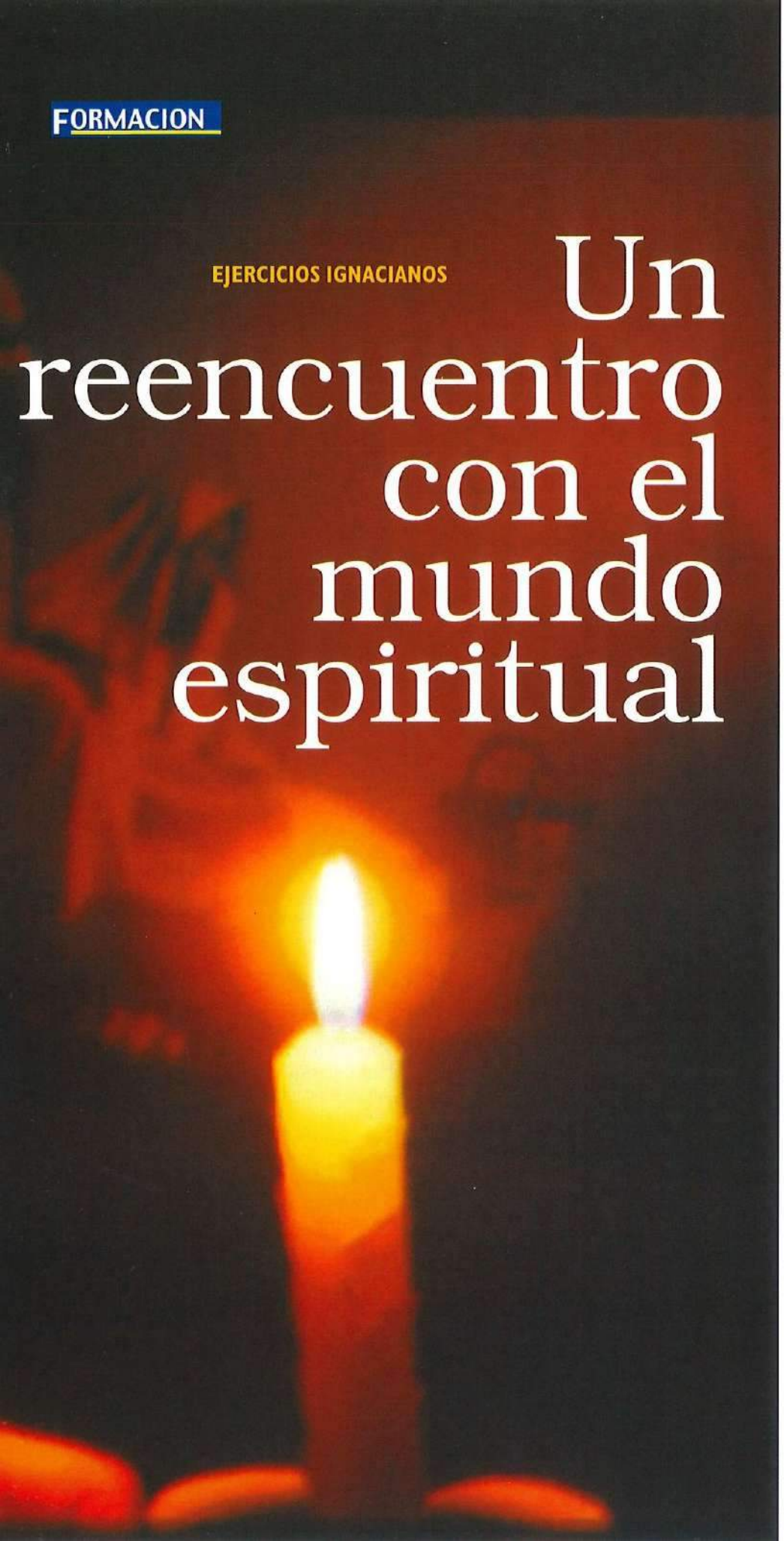
Gentileza de

SERVICIO MEDICO
Cámara Chilena de la Construcción

Siempre es más!

EJERCICIOS IGNACIANOS

Un reencuentro con el mundo espiritual



Cuidar el cuerpo, nutrir el intelecto y mejorar nuestro mundo interno es parte del proceso de formación personal de cada individuo. Sin embargo, a veces descuidamos algo aún más profundo: el mundo espiritual. Diversas experiencias demuestran que es posible potenciar este aspecto del ser humano en un proceso que no nunca tiene fin. Para ello mostramos en este reportaje los Ejercicios Espirituales de San Ignacio, como una forma de entregar a los cristianos una herramienta concreta para alimentar el espíritu.

¡Qué duda cabe! Hemos cambiado y nuestras vidas, también. Y si no lo cree, piense en su niñez, en su adolescencia y en su juventud, cuando tenía más tiempo para realizar distintas actividades y además tenía la posibilidad de "reencontrarse" más seguido con Dios. Ya sea en las jornadas espirituales en el colegio, en los retiros de la parroquia o en los trabajos de verano, lo cierto es que siempre existía el minuto para cultivar su mundo espiritual.

Hoy las obligaciones y actividades copan el calendario de cualquiera y además tampoco existen muchas alternativas que nos ofrezcan la posibilidad de reconectarnos con nuestro mundo espiritual, siguiendo nuestras rutinas habituales, es decir sin tener que aislarse o tomarse varios días para ello. En este sentido, los ejercicios espirituales de San Ignacio para la vida, son una excelente oportunidad para ello.

Pauline Barros y Sergio Molina, llevan 15 años ofreciendo generosamente esta opción, que ha permitido a decenas de personas continuar por el camino de búsqueda que alguna vez iniciaron y que había quedado trunco.

SIN SALIR DEL MUNDO

La primera duda es por qué ese apelativo "para la vida". Y la respuesta, explicaron ambos, es porque se trata de los tradicionales ejercicios Ignacianos que facilitan la reflexión, y que vigorizan la espiritualidad, pero en un régimen compatible con el trabajo y las demás rutinas diarias. A través, de una sesión semanal, durante cuatro meses, los ocho a diez participantes de cada grupo van abriendo su corazón a la palabra de Dios y van permitiendo que su luz comience a brillar con más energía en sus existencias.

Mediante lecturas bíblicas, sus comentarios, oración, introspección, cantos y alabanzas -y en un ambiente de gran acogida, cariño y respeto- pronto se comienzan a evidenciar los primeros efectos de estas reuniones de enriquecimiento interior: "Uno de los resultados más notables y persistentes es la pacificación que se va alcanzando. Y, al permitir que se haga la voluntad de Dios en cada uno de nosotros, se facilita el desprendimiento de ataduras y de amarras", destaca Sergio Molina, quien precisó que con ello se alcanza un estado de mayor paz y libertad, ya que "las cosas sin importancia que antes esclavizaban, son dimensionadas tomando en cuenta su real valor".

Pauline Barros y Sergio Molina

Pero, para comenzar a visualizar de esta forma lo relevante de lo accesorio, hace falta la participación de otro elemento muy significativo: el silencio. "Se trata de un silencio interior, que permite que uno pueda conversar con Dios, pues El se comunica con nosotros a través de la oración y para eso se requiere esta actitud de recogimiento y escucha. Lo que pasa es que en el mundo en que vivimos, pareciera que el ruido es el que nos está ganando y por eso las personas no saben hacer silencio», indicó Pauline.

DE LA ACEPTACIÓN Y EL GOZO

Al principio, cuesta. Porque no se trata de hacer un paréntesis de un par de horas, un día por semana, ya que también hay tareas para la casa, como la lectura de pasajes de la Biblia y su reflexión diaria, que demandan al menos una media hora. Jorge Lyng, director de Farmacias Conosur, es testigo de que no es fácil darse este "recreo" y bálsamo para el espíritu, porque al principio cuesta tener el tiempo necesario para ello. Sin embargo, reconoce que hoy esta práctica la tiene totalmente incorporada en su vida y constituye una verdadera necesidad y una posibilidad invaluable: "Me ha permitido tener a Jesús presente en el día a día y eso ha sido muy bueno".

Además, pronto la Biblia se fue develando ante sus ojos, al ir descubriendo su riquísima e inagotable enseñanza. "En general, uno la toma poco, a lo más escucha algo de los

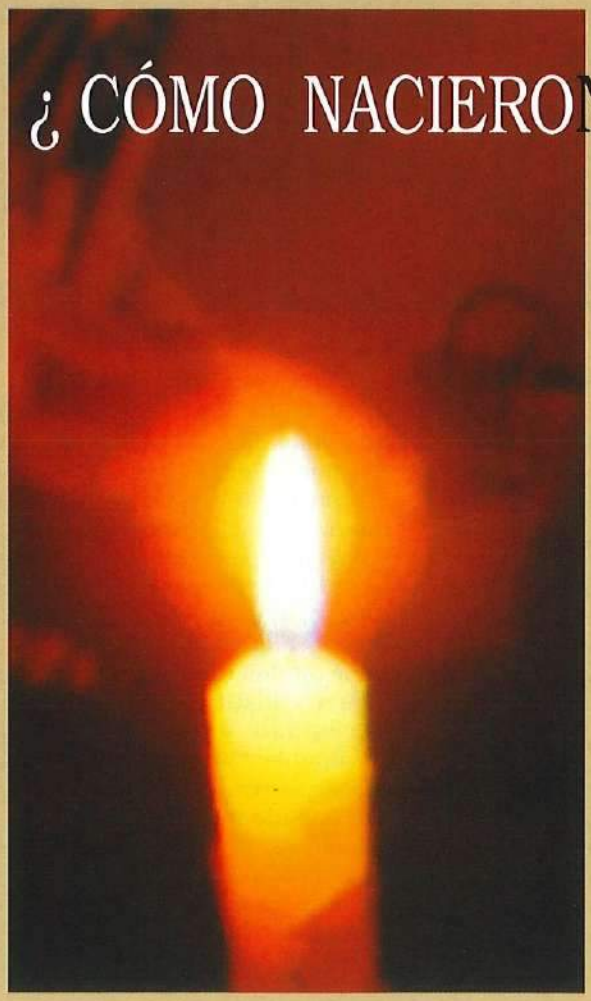
evangelios durante la misa. Pero, a medida que se produce este acercamiento, uno se da cuenta que tiene mucho contenido y al conocerla se genera un estado de gran tranquilidad espiritual, pues es como un reencuentro con sus propias raíces, que están en Dios. Esto ayuda a tener claros los verdaderos objetivos, por lo tanto, las decisiones que se toman son a largo plazo, pues la gracia de incorporar los ejercicios espirituales a la vida diaria es que se logra una paz que permite mirar todo con un sentido más amplio y con mayor serenidad".

Precisamente esa mirada distinta, no contaminada con el vértigo y el aceleramiento que ya parece un invitado de piedra en nuestras existencias, permite apreciar los dones y las múltiples bendiciones que hemos recibido. "Uno aprende a vivir en forma positiva, no mirando lo malo y sí rescatando lo bueno, lo bonito y lo virtuoso", recalcó Pauline.

PARA EQUILIBRAR LA EXISTENCIA

Todos los que han participado de estos ejercicios andaban en una búsqueda: "Si uno quiere hacer la voluntad de alguien, tiene que conocerlo. En este sentido la lectura bíblica es una forma de comunicarse con Dios y uno se va acercando a su amor incondicional, permanente y único", enfatiza Sergio Molina, para quien esta práctica de vida ha ayudado en todos los ámbitos de su existencia, por cuanto le ha permitido darse cuenta en qué momentos es su propia voluntad la que se intenta imponer, obstaculizando el plan salvador».

Este es uno de los elementos valiosos que rescata el gerente general de Industrias Metalúrgicas Sorena S.A., Patricio Lehuedé, quien –con total convicción- afirma: "Los Ejercicios de San Ignacio han sido un hito muy importante en mi vida, en mi visión, en mis actitudes; mi historia se pueden di-



¿ CÓMO NACIERON LOS EJERCICIOS ?

En 1521 y mientras descendía del castillo de Pamplona, luchando contra los franceses, el entonces capitán español Ignacio de Loyola fue herido en una pierna, lo que le obligó, a permanecer varios meses postrado. Durante ese tiempo comenzó a leer libros que narraban las vidas de los Santos y fue experimentando una gradual conversión, aún cuando se debatía entre deseos piadosos y mundanos.

Sin embargo, pronto se dio cuenta de que los pensamientos que procedían de Dios lo dejaban lleno de consuelo. La intranquilidad y los pensamientos paganos le procuraban cierto deleite, pero no le dejaban sino amargura y vacío.

En 1548 y teniendo la aprobación Papal publicó en Roma los "Ejercicios Espirituales" considerada obra maestra de la ciencia del discernimiento. El Papa Pío XI afirmó que el método de oración usado "guía al hombre por el camino de propia abnegación y del dominio de los malos hábitos, a las más altas cumbres de la contemplación y del amor Divino".

Tirso Arellano, Sacerdote Jesuita en su manual sobre los ejercicios espirituales afirmó que "hacer estos ejercicios es emprender una aventura espiritual de trascendencia para toda la vida".

"Uno de los resultados más notables y persistentes es la pacificación que se va alcanzando. Y, al permitir que se haga la voluntad de Dios en cada uno de nosotros, se facilita el desprendimiento de ataduras y de amarras"

vidir en "antes o después" de los mismos. Tienen la virtud que a personas normales y sin conocimientos profundos, nos muestran la sabiduría que hay en la Biblia y, mejor aún, nos enseñan a sacarle provecho en nuestro beneficio, dándonos a conocer el camino de la verdadera felicidad espiritual. De esta manera las Sagradas Escrituras se convierten en la palabra de Dios, la voz de la conciencia, el manual de comportamiento humano, etc».

Estos ejercicios -a juicio de Pauline- ayudan al autoconocimiento y sanación profunda, por cuanto es posible comenzar a revisar y enmendar nuestra existencia siguiendo la luz guiadora de la palabra divina. Son un punto de partida para conseguir el necesario equilibrio espiritual que todos buscamos en la vida y un instrumento concreto para que los cristianos puedan incluir en su rutina diaria una dosis de espiritualidad.

Cuando Eliseo corre, no es para ir al banco.

Estamos siempre junto a él. www.banedwards.cl

Banco Edwards, va contigo siempre

BANCO DE A. EDWARDS.
www.banedwards.cl

Colombia

¿Atrapada sin salida?

27 mil personas asesinadas al año... 8 secuestros en promedio cada día. ..117 niños raptados en lo que va del dos mil... 1.500 millones de dólares anuales recaudados por el secuestro y la extorsión... 27% del presupuesto utilizado en gasto militar. Estas y muchas otras desalentadoras cifras, han transformado a Colombia en un lugar invivible.

Es por ello que el autoexilio es una realidad bastante común en esa nación. Miles de colombianos abandonan su tierra en busca de la paz que no han podido obtener en el lugar que los vio nacer. Estados Unidos, Canadá, Costa Rica y España son los destinos más escogidos por quienes escapan de una guerra sucia desatada por un grupo de no más de medio millón de personas, en un país habitado por 38 millones.

Chile se ha convertido hoy también en un refugio para muchos que han decidido empezar una nueva vida. Quisimos saber qué pasa con los colombianos en nuestro país y, específicamente, qué pasa con ejecutivos y empresarios que han venido aquí a echar sus raíces...¿Cuáles son sus aspiraciones?, ¿cuáles han sido sus renuncias? y ¿cómo se han instalado en esta larga faja de tierra?

Resulta insólito escucharlos hablar, tal vez la mejor película de guerra no supera la realidad que ellos se acostumbraron a vivir y que hoy parecen estar dispuestos a nunca más tener que reeditar.

El drama de Colombia sobrepasa lo soportable, día a día las noticias anuncian un nuevo secuestro, un atentado o un acto violento, mientras la capacidad de asombro parece estarse perdiendo. «La violencia en que vive Colombia es parte del realismo mágico que describe Gabriel García Marqués magistralmente en su literatura. La realidad es la guerra cotidiana, la delincuencia común, la toma de rehenes. Lo impresionante es que la gente se acostumbra, es decir, no le importa que haya un magnicidio, porque al otro día aparece un éxito musical y la gente se olvida de la tragedia», señala convencido el analista político Libardo Buitrago.

Esta sensación de ceguera colectiva es compartida por la mayoría de los entrevistados. «Yo pensé que nunca iba a salir de Colombia, de hecho no estaba en mis planes, incluso después de hacer un Master en EEUU recibí muchas ofertas laborales que rechacé para no tener que irme de mi país. Por esas casualidades tuve que venir a hacer una asesoría por tres meses a una gran multitienda chilena y, sin duda, fueron los tres meses más felices de mi vida. Regresé a Colombia justo cuando estaban liberando a un grupo de rehenes, en ese momento mi esposa y yo decidimos que no queríamos que nuestros hijos vivieran más con ese entorno», explica Diego Mora, quien actualmente reside en nuestro país y realiza asesorías en gestión a diversas empresas.

Para él, como para muchos, era imposible ver la realidad. «Cuando uno está allí -continúa Mora- inmerso en la tragedia, no se da cuenta de nada, llega a no ver los tanques estacionados en las plazas y empieza a creer que son un árbol más. No se da cuenta de la locura que es dejar a tus hijos en un jardín infantil que está custodiado dos cuadras a la redonda y que incluso dentro de él existen guardias de seguridad. Esto equivale a vivir literalmente en una cárcel».

Esta sensación es compartida por Gustavo Muñoz, Ingeniero Civil que tiene en Chile una empresa de equipos de medición de prueba para el área de las telecomunicaciones. «Sólo cuando llegué a aquí me di cuenta del grado real de exposición y de peligro en que nos encontrábamos, yo tomaba medidas ridículas para proteger a mi familia, medidas que el Estado debería haber asumido. En realidad yo prefiero ser un cobarde vivo que un héroe muerto, y tener a mi familia con las condiciones mínimas de seguridad y de justicia».

El caso de Marta Inés Arias, gerente de Smartcom Chile es bastante similar: «Me despidieron de una empresa de telefonía celular y un *head hunter* se comunicó conmigo para ofrecerme un trabajo en Chile. Me

Ricardo Morales

vine sin darme realmente cuenta en lo que estaba metida. Cuando llegué, recién pude dimensionar lo terrible que estaba viviendo y decidí no moverme nunca más de acá».

Es curioso darse cuenta que la gran mayoría de los entrevistados estaba dispuesta a no abandonar nunca su país hasta que conocieron otra realidad. Al parecer, al ser humano no le es fácil darse cuenta de la desgracia cuando está muy inmerso en ella y comienza a considerar normal lo que en realidad no lo es, perdiendo la perspectiva, al no tener un punto de comparación.

PERDER ESTATUS Y GANAR VIDA

Para los colombianos el hecho de radicarse en Chile significó dejar atrás un pasado que no están dispuestos a recordar, incluso hoy les parece difícil comprender cómo sus compatriotas soportan día a día esta horrible realidad. «Yo les trato de explicar a algunos amigos que se han quedado allá mi visión y ellos me dicen: pero si aquí tengo todas las comodidades, una casa deliciosa, tres autos, dos fincas y soy socio de los más elegantes clubes de Bogotá. Entonces, yo les respondo: de qué te sirve todo esto si no puedes usarlo, no puedes ir a tus fincas porque en el camino te detienen y con suerte te secuestran, si es que no te asesinan. Sé que en todos los países hay riesgos, pero cuando mis hijos han salido y me acuesto en las noches, sin duda que tengo altísimas probabilidades de que vuelvan, en Colombia no», explica Gustavo Muñoz.

Encontrar la tranquilidad no ha sido gratis, los costos son como los de cualquier inmigrante, sin embargo, la recompensa parece superar el esfuerzo inicial. «Sin duda que se produce un profundo cambio en el estilo de vida. En Colombia tenía un estatus de millonario. Era dueño de una empresa de construcción con 20 años de prestigio en el mercado, aquí he tenido que partir de cero con mis propias uñas, sin conocidos. En Chile no tengo ningún estatus, sin choferes, sin fincas, sin clubes sociales. Es como haber estado montado en un crucero donde hay que estar bien vestido, saludar, sonreír, participar en banquetes, en celebraciones sociales, etc, pero cuando te bajas de él te das cuenta que de

Gustavo Muñoz

nada te sirven las fiestas y los bailes, ahora lo que cuenta eres tú como persona, lo que realmente eres y quieres hacer de tu existencia», explica Gustavo Muñoz.

Este desarraigo es también una fuente de encuentro consigo mismo y con sus raíces, es decir, más que con lo que se es, que con lo que se posee. «Para mí el gran regalo que

Marta Inés Arias

he recibido al venirme a Chile es tener la posibilidad de sacarme definitivamente el equipaje de *High Class* que tenía en Colombia. Aquí no me interesa aparentar estatus porque al fin y al cabo nadie me conoce, ni me identifica con ningún estamento social. Aquí somos lo que somos y no hay más», enfatiza convencida Marta Inés Arias.

NO EXTRAÑO NADA DE COLOMBIA

Tal vez estas mismas razones hacen que los entrevistados no tengan añoranzas de Colombia, es más, que reconozcan que no la extrañan y que en algunos casos se hayan incluso hasta nacionalizado, como es el caso de Libardo Buitrago que según explica lo hizo como un una forma de agradecer la acogida de nuestro país. El, después de ejercer 8 años como Cónsul en Santiago, regresó a Colombia, pero sus planes tuvieron un rápido vuelco «Frente a nuestro edificio vivía el director de la policía secreta y un día un camión bomba explotó. Mi señora (Hondureña) nunca logró adaptarse y yo, como analista, me di cuenta del futuro que le esperaba a esta nación y decidimos volver en 1990 y nacionalizarnos en 1999". Hoy al preguntarle sobre sus recuerdos y vivencias es claro en señalar que corresponden a una dimensión muy personal: «No me parece justo hacer que mis hijos y mi familia vivan una situación intermedia, de añoranzas, de evocaciones, etc. Los recuerdos los hago muy en la intimidad». Con mucho pesar, Ricardo Morales -quien trabaja actualmente en Smartcom- agrega: «Uno se va resentido de Colombia porque el estado distorsionó las relaciones. La violencia es parte del día a día. No hay ninguna familia que no haya sufrido un acto de terrorismo o delincuencia, y los niños se acostumbran a vivir así».

Aunque con dolor, los colombianos entrevistados están resentidos con su propio país y sienten que hicieron todo lo que les fue posible: le dieron riqueza y contribuyeron en su desarrollo. «Creé más de 100 mil empleos directos y ahora estoy en otra parte, fuera de mi país creando empleos que no son para mis compatriotas, explica Diego Mora, a lo que Gustavo Muñoz agrega: «Uno no hace más de lo que puede hacer. Yo daba trabajo a mucha gente y contribuía al desarrollo de mi país, pero lo perdí todo y he tenido que empezar de nuevo».

¿CÓMO SE PUEDE VIVIR ALLÁ?

Mientras tanto, todavía hay muchos empresarios que han decidido permanecer en Colombia a pesar de todo (ver recuadro) y uno se pregunta... ¿cómo pueden vivir allí?...Al respecto, Diego Mora señala: « Creo que el mecanismo de defensa para vivir en Colombia es el egoísmo, uno vive sin volver nunca la vista atrás y mientras las cosas le sucedan a otros, no revisten mayores problemas, mientras secuestren alguien que no sea de tu propia familia no es relevante". Para Gustavo Muñoz, Colombia ya no se conmueve con nada :» Creo que uno de los hechos más atroces que ha vivido últimamente la humanidad ha sido la muerte de esa mujer a la cuál colgaron un collar de bombas que finalmente explotó en su cuello. Me pregunto cómo la sociedad colombiana no se aprovecha de esto para hacer algo. Creo que si eso no los hizo reaccionar nada podrá hacerlo».

Parece que la cruda situación les hubiera arrancado la esperanza a este grupo de empresarios y ejecutivos colombianos, que se hubieran desgastado tanto que ya no quisieran invertir una gota más de energía en reeditar un sueño de un país libre y en paz. «Yo me avergüenzo, sí me avergüenzo, porque estoy consciente que debiéramos hacer algo, pero que en definitiva no hacemos nada y todos permanecemos como extraños a la situación», sentencia Gustavo Muñoz.

Pero en realidad, qué se puede hacer...Tal vez la ayuda de Estados Unidos puede ser una voz de esperanza para tanto agobio. A juicio de

Diego Mora

Libardo Buitrago, Colombia ha dejado pasar las oportunidades perdidas para la paz y carece de una visión de Estado. «La tragedia de la dirigencia política colombiana es no haberle dado un norte orientador al país, si lo hubieran hecho a tiempo hubieran resuelto el problema de la violencia».

Colombia -en su opinión- podría llegar a ser una nación desarrollada en los próximos 15 años basándose en sus recursos naturales y en la fortaleza de su población, toda vez que los líderes dejen de vivir en la contingencia preocupados del día a día. «Este país enfrenta un problema de

liderazgo natural en todas las dimensiones: política, social, empresarial, moral y ética. No ha aparecido un megalíder. La gran oportunidad que tiene Colombia es que todavía hay gente que cree en una posible salida y que vive a la espera de ese líder que separe el poder político del económico y que dé participación a todos los sectores, debilitando la fuerza de la guerrilla y fortaleciendo la presencia de la sociedad civil para poder construir un país en paz".

Apostamos a que así sea, porque quienes conocen esta cálida tierra y a su gente, no pueden dudar que se dibujan -en la oscuridad- ciertos signos de esperanza, que a veces parecen borrosos pero que constituyen el motor de algunos que tal vez -porque no conocen otra cosa- han optado por quedarse para demostrar una vez más que la presión social de muchas personas bien intencionadas puede ayudar a transformar esta pesadilla de la que Colombia no ha podido despertar.

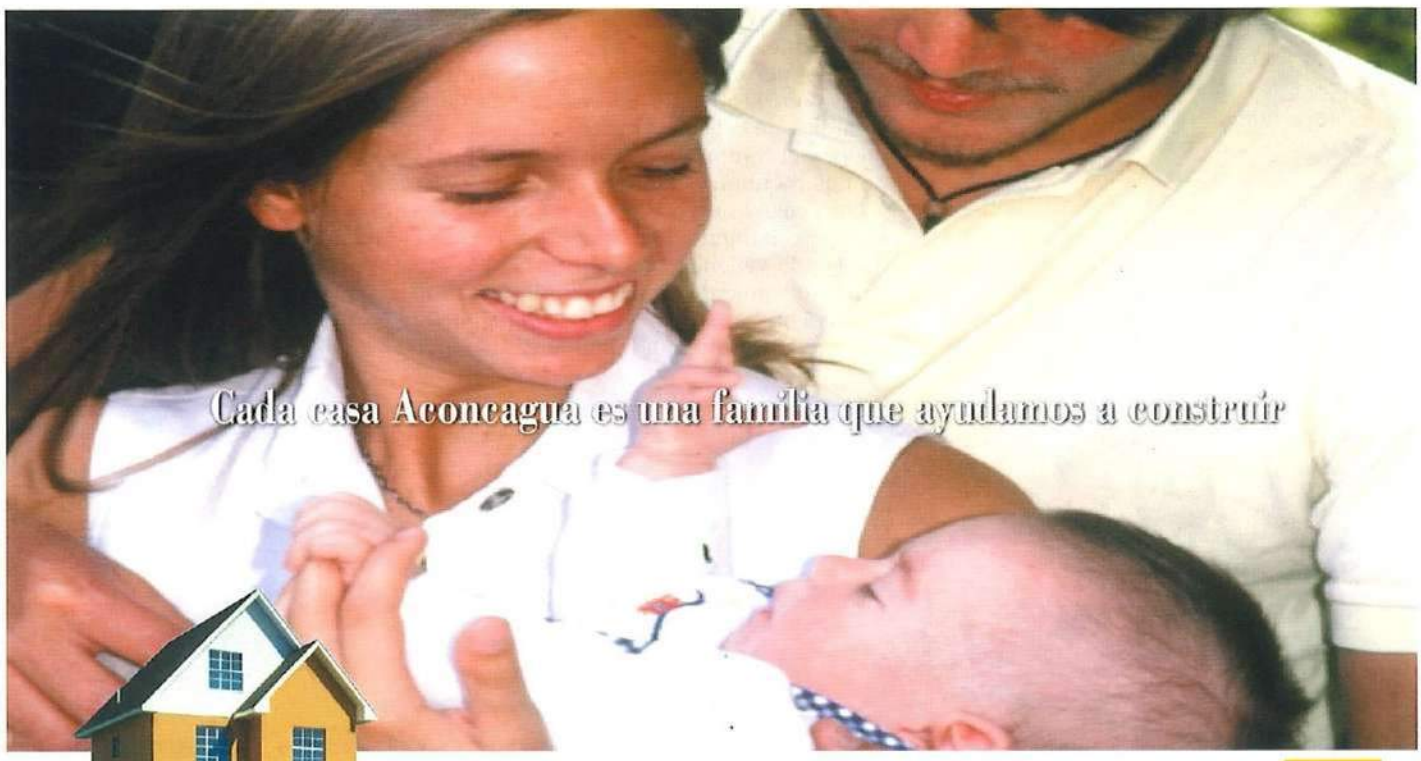
ERASE UNA VEZ UN PAIS ...

Libardo Buitrago

Para entender la realidad colombiana, el analista y cientista político, Libardo Buitrago, conductor de «Faro Informativo» de Radio Horizonte, conversó con Desafío para poner en perspectiva el contexto histórico de su país de origen:

Lo primero que hay que asumir es que Colombia es atípica en lo que a violencia se refiere, puesto que se caracteriza por vivir en permanente guerra con algunos períodos de paz. Más aún, la violencia emerge desde la fundación de la República, mutando con el tiempo. Surge al amparo de un sistema con dos partidos, el conservador y el liberal, que se arman para luchar por el poder, dándole a la violencia un anclaje dentro de la sociedad colombiana.

El 9 de abril de 1948, asesinan en Bogotá a Jorge Eliecer Gaitán, produciéndose el «Bogotazo» que desata la violencia y hace que el país deje de ser eminentemente rural, ya que la gente huye del campo por ser el escenario de la guerra. En esa época se produce una nueva mutación de la violencia con el golpe militar de Gustavo Rojas Pinilla, el que posteriormente cae, retornando los partidos. Estos constituyen el Frente Nacional -en 1957- para intentar construir un proceso de paz con una solución muy a la colombiana, deciden que en lugar de matarse para tratar de obtener el 100 por ciento, es mejor hacer la paz por el 50 por ciento.



EL IMPACTO DE LA GUERRILLA

Junto con el Frente Nacional irrumpe el Foco Cubano y entonces la violencia nuevamente muta, ahora a una violencia antisistémica. Ya no es la lucha de los partidos por el poder, sino que es la toma del poder para cambiar el sistema. Estamos hablando de pleno período de la Guerra Fría, en el que aparecen diferentes guerrillas que mantienen su característica rural, agregando ahora un enfoque ideologizado a su lucha.

El Estado, por su parte, por tratar de pacificar a los partidos, descuida la proyección de las guerrillas, las que llegan a ser autosustentables. Esta es una característica fundamental que identifica a la guerrilla colombiana, porque logra financiarse a través del secuestro y posteriormente del narcotráfico. Este pasa del contrabando, al tráfico de marihuana, luego al de cocaína y ahora al de heroína.

Con el narcotráfico -en los años '70- nace otra forma de violencia, que con el tiempo abarca los otros dos escenarios que están en conflicto, que son el subversivo y la delincuencia común, generando además corrupción. Todo esto contribuye a que el escenario actual esté definido por un Estado que se debilita, mientras la guerrilla se fortalece.

GERMÁN PEÑA, empresario

¿POR QUÉ ME QUEDO EN COLOMBIA?

He visto muchos que se van de mi país argumentando cosas como: "en Colombia no hay futuro", "no existen oportunidades para nuestros hijos, "es un país donde no se puede vivir", "el Presidente le entregó el poder a la guerrilla", "Colombia no tiene salida", "los colombianos nunca cambiaremos"... ¿Cómo rebatir todos esos argumentos cuando las noticias diarias las confirman?, mejor aún ¿ para qué rebatirlos si quienes abandonan el país tratan de mitigar el dolor de la partida, del desprendimiento?

El que se va de Colombia lo hace convencido que es lo mejor para él y su familia, pero ¿es esa la decisión correcta? Sólo el tiempo se encargará de mostrar si lo fue o no. Nosotros hemos decidido quedarnos y muchos se preguntarán ¿cómo podemos todavía alimentar esa pequeña esperanza de cambio?... Mi respuesta es muy simple: Hoy miré al cielo de Bogotá en una tarde en donde el sol al ocultarse llena de tonalidades rojizas el horizonte, los contornos de las nubes que tapan parcialmente el sol son dibujados con una luz blanca y brillante; es el milagro de un día más que va terminando. Hoy tuve trabajo, alguien me espera con amor en la casa, prepararemos la comida y compartiremos sobre cómo fue el día. De pronto sonará el teléfono y tal vez sea la voz de uno de mis sobrinos pequeños que me va a contar que está haciéndome un regalo, o la voz de algún miembro de mi familia que quiere compartir algo conmigo, tal vez alguien que quiere invitarnos a comer o a salir al cine. También puede ser mi mamá que me contará que mi papá volvió por enésima vez a desbaratar la casa para remodelarla y así tratar de disminuir el ruido de los vecinos que lo afecta tanto.

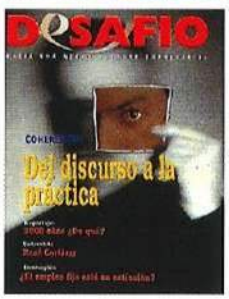
Es lo cotidiano que se cuela entre las rendijas del temor y la incertidumbre, esos pequeños momentos de los que está hecha nuestra vida, quizá no sea nada más lo que nos mantiene, solamente lo sencillo: ser parte de algo; compartir con alguien; pertenecer a una familia; sentir la cultura tropical que se expresa en el baile y en la alegría; contemplar la diversidad del paisaje de la gente, de las comidas, de las costumbres y, especialmente, mantener vivo el sueño de un país mejor y el compromiso de hacer algo por ello, manteniendo viva la fe en que Dios no nos ha abandonado.

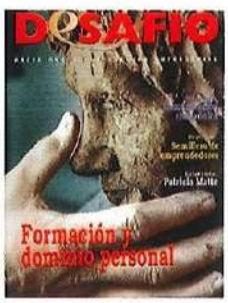
Otra cosa que ayuda es estar atento a lo que pasa con nuestros héroes actuales, especialmente esos deportistas que proyectan una imagen más allá de la droga y la violencia, como Juan Pablo Montoya (nuestro gran corredor) a ver si gana nuevamente en la Fórmula Car. Entusiasmarse con el partido de la selección colombiana para saber si ya mejoró su ataque. Estar atento para conocer si nuestra mejor tenista (Fabiola Zuluaga) avanza en el ranking internacional.

COMPLETE SU (IN)FORMACIÓN

Adquiriendo los números disponibles de Revista Desafío al valor preferencial de $ 1.500 c/u:

- nº 5 - Reencantamiento de la empresa y la vocación
- nº 8 - ¡Cuidado! El tiempo es un recurso no renovable
- nº 11 - ¿Son compatibles los valores económicos con las virtudes morales?
- nº 12 - Empresa y familia: un matrimonio indisoluble
- nº 16 - Austeridad en la empresa
- nº 17 - La otra cara de la competencia
- nº 20 - El despido: una realidad difícil de administrar
- nº 21 - Empresa y publicidad: ¿Cómo dar en el blanco?
- nº 22 - La adicción al trabajo: un modo de vida desequilibrante
- nº 23 - La espiritualidad al interior de la empresa
- nº 24 - Éxito, el paradigma del hombre de negocios
- nº 25 - Etica y corrupción: el silencioso combate de cada día
- nº 26 - El claroscuro del dinero: tentaciones y potencialidades
- nº 27 - Los peligros y potencialidades del poder
- nº 28 - ¿Cuál es el regalo más valorado en la empresa?
- nº 29 - ¿Es la confianza un valor de las relaciones empresariales?
- nº 31 - El cambio en la empresa ¿Drama u oportunidad?
- nº 32 - Existen personas endeudadas en su empresa ¡Cuidado!
- nº 33 - Crisis ¿Cómo resistir las tormentas?
- nº 34 - Los conflictos, como enfrentarlos y aprender a vivir con ellos
- nº 35 - Paradojas de la empresa al fin del milenio
- nº 39 - ¿Cómo recuperar el optimismo?
- nº 40 - Coherencia: del discurso a la práctica
- nº 41 - De la exclusión a la inclusión: ¡bienvenida la diferencia!
- nº 42 - Formación y dominio personal
- nº 43 - Se busca joven... ¿Para qué?
- nº 44 - Recuperemos la alegría





Le invitamos a hacer su pedido

- al teléfono: 2331080
- al fax: 2335479
- vía email: informacion@desafio.cl

DESAFIO

Nuestra palabra
Da Seguridad

En el nuevo milenio,
dar Seguridad es
el principio de nuestra
Acción y
Compromiso con el
Hombre y la
Sociedad.

ACHS

Da Seguridad

www.improntapublicitaria.cl

¿Cómo celebrar la Navidad en la empresa?

La iniciativa «Por una Navidad con Sentido» aporta a las organizaciones una instancia concreta para rescatar los valores de la Navidad, a través de un programa que incluye reflexiones, actividades y campañas de solidaridad que integran a los trabajadores y sus familias.

«Les invitamos a preparar el corazón para que el Señor vuelva a nacer esta Navidad», fue el llamado que el Padre Pablo Lizama, presidente de la Comisión Nacional del Jubileo, realizó a los empresarios en la reunión de lanzamiento de la iniciativa «Por una Navidad con Sentido 2000».

En el encuentro, los participantes pudieron constatar, a través de los testimonios de empresas como Televisión Nacional y Provida, el profundo impacto que genera el proyecto en las organizaciones, ya que estimula el espíritu de equipo, mejora las relaciones internas. En suma, genera un mejor clima laboral. Es que la idea es celebrar la Navidad desarrollando actividades que integren a los trabajadores y sus familias, rescatando así su verdadero sentido. La iniciativa incluye una etapa de preparación del personal, a través de reflexiones valóricas, actividades internas y especialmente el desarrollo de campañas de carácter social. Todo esto, bajo un plan de acción común, pero de acuerdo a la filosofía y estilo de cada organización.

«Nosotros hemos visto que la Navidad, aún cuando se asocia directamente con la familia, también es posible celebrarla en la empresa, reflexionó con los asistentes Pedro Arellano, Director de la Corporación Despertar -entidad coordinadora del proyecto-. Nuestra experiencia nos ha enseñado que es posible llenar nuestro corazón en el trabajo, para luego llevar ese espíritu y ese sentido a la familia. La idea es que las empresas se unan en torno a esta iniciativa, que el intercambio de ideas las haga más fuertes y que cada trabajador tenga la oportunidad de rescatar el verdadero sentido de la Navidad».

MEDIAGUAS EN EL 2000, UN TECHO PARA CHILE

La solidaridad es un elemento esencial de la Navidad y es por ello que **"Por una Navidad con Sentido"** se ha sumado en este año jubilar a la campaña «**Mediaguas en el 2000, un techo para Chile**». «Nuestra invitación, explicó Juan Pedro Pinochet, gerente de Mediaguas en el 2000, un techo para Chile, es a colaborar con esta gran iniciativa para que familias que viven en la extrema pobreza, tengan la oportunidad de una nueva vida, de una vida mejor». Como Cecilia, pobladora del Campamento El Cerro de Renca, quien contó su realidad a los empresarios: «En los campamentos hay miles de niños que en la Navidad no reciben regalos, en realidad, ni en Navidad, ni nunca....A veces la gente cree que los pobres no salimos de la pobreza porque somos flojos, pero no es cierto. Por eso, agradezco al proyecto Mediaguas en el 2000, gracias a él estoy viviendo más dignamente. Mis hijos ahora están contentos y están orgullosos de 'su' casa. La alegría que yo sentí cuando recibí mi casa es la que ustedes van a sentir cuando ayuden a construir una mediagua».

Con gran entusiasmo, trabajadores de muchas empresas ya se han comprometido no sólo a aportar con dinero, sino también con su tiempo y trabajo para construir viviendas.

Las empresas que quieran sumarse a esta iniciativa pueden llamar a Soledad Gunckel, Coordinadora de «Por una Navidad con Sentido», al fono 204 7998.

EMPRESAS PARTICIPANTES 1999

BANCO DE A. EDWARDS • BANCO DEL ESTADO • BANCO SANTANDER • BANCO SECURITY • BANEFE • CAJA DE COMPENSACION LOS ANDES CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION • CAMARA NACIONAL DE COMERCIO • CONSTRUCTORA ACONCAGUA • CODIGAS COPEC • CORPORACION CULTURAL C.CH.C. • CORREOS DE CHILE • DESAFIO COMUNICACION Y FORMACION • EMBOTELLADORA ANDINA • GENER • GMS • HIPOTECARIA DE LA CONSTRUCCION • MADECO• METROPOLIS-INTERCOM • MUTUAL DE SEGURIDAD • C.CH.C. • PROSERVICE • PROVIDA • PUERTO DE LIRQUEN • QUIÑENCO • SEGUROS CRUZ DEL SUR • SENCE • SERVICIO MEDICO DE LA C.CH.C. • SUPERMERCADOS AGAS • TANNER • TELEVISION NACIONAL DE CHILE • WATT'S ALIMENTOS

EMPRESAS QUE SE SUMAN ESTE AÑO POR PRIMERA VEZ A LA INICIATIVA
• MAESTRANZA DIESEL • BANCO DE SANTIAGO • ECUSA

LA OMISION EN EL MUNDO DE LA EMPRESA

Hay otra parte de la ética, sobre la cual prácticamente nada se ha dicho y es la que tiene que ver con el bien que omitimos, es decir, con todo lo bueno que podríamos hacer y que no hacemos.

El Rey dirá a los de su derecha: ¡Vengan los benditos de mi Padre! Tomen posesión del reino que ha sido preparado para ustedes. Porque tuve hambre y me alimentaron, tuve sed y me dieron de beber... Los buenos preguntarán: ¿cuándo te vimos hambriento y te dimos de comer, o sediento o sin ropa...o en la cárcel...? El Rey responderá: Cuando lo hicieron con alguno de estos pequeños, que son mis hermanos, lo hicieron conmigo. Y dirá a los de su izquierda: ¡Malditos, aléjense de mí, vayan al fuego eterno... Porque tuve hambre y no me alimentaron, tuve sed y no me dieron de beber...(porque) siempre que no lo hicieron con alguno de mis hermanos, conmigo no lo hicieron! (Mateo 25, 31-46).

Estas fuertes y claras sentencias del Señor, más que asustarnos, pueden permitir iluminarnos respecto al enorme valor que para El tiene actuar en beneficio de nuestro prójimo, especialmente de los más postergados y, por el contrario, lo detestable que es a sus ojos el dejar de hacer el bien cuando podríamos haberlo hecho.

En el último tiempo se ha hablado mucho de ética, y particularmente de la ética en el mundo de la empresa. Pero se ha analizado sólo una parte de ella: la que tiene que ver con que determinados hechos sean correctos o no, (corrupción, abuso de poder, engaños publicitarios, excesos al competir, etc.). Sin embargo, hay otra parte de la ética tan importante como la anterior: la que tiene que ver con el bien que omitimos, es decir, con todo lo bueno que podríamos hacer y que no hacemos, ya sea por comodidad, desinterés o simplemente porque sólo nos preocupa lo nuestro.

Esto es especialmente importante para los empresarios y ejecutivos, quienes sin duda son personas llenas de talentos. Primero, porque son los que pueden motivar y contribuir a que sus trabajadores se desarrollen integralmente como seres humanos. Segundo, porque hoy en día es una realidad la trascendencia e influencia de la empresa a nivel de la sociedad, lo que constituye una responsabilidad frente a la gran cantidad de necesitados.

Existen diferentes caminos en el mundo de la empresa para hacer el bien; de hecho, en la revista Desafío permanentemente se están mostrando algunos de ellos. Lo importante es que el Señor no nos pide hacer sólo **algo** de bien, sino que **todo** el bien que podamos, lo cual no significa dejar de lado la responsabilidad respecto al buen desempeño de nuestra organización.

Dichosos son los empresarios y ejecutivos que han descubierto este aspecto del Amor; los que utilizan sus capacidades y dones, no sólo para provecho propio sino que también, y en gran medida, en beneficio de los demás, especialmente de los que extienden hacia nosotros sus manos desposeídas.

FAST-MAIL
CORREO PRIVADO

- Distribución
- Impresión Laser
- Mecanización

José Dgo. Cañas 1382
Fono: 274.38.17 343.21.76 fono / Fax: 223.15.43
E-Mail: fast-mail@entel.chile.net

... SR. JUEZ, LO QUE PASA QUE ELLA CONFUNDE' ACOSO CON INTELIGENCIA EMOCIONAL...
LEX
SÍ;... NOS VAMOS DE COLOMBIA... LOS RAPTOS ANDAN A LA ORDEN DEL DÍA... CIERTO LUISA...?... ¿LUISA?.... LUISA...?...
EL PROBLEMA DOCTOR, ES QUE DESDE QUE PRACTICO EL AUTOCONOCIMIENTO,... NO SÉ QUIEN SOY... ...