DESAFIO

46

HACIA UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL

Dónde están tus sueños...

Patch Adams ... lo que vino después

Entrevista:
Juan Francisco Lecaros

¿Cómo nos ven los extranjeros?

BANCO SANTIAGO

Su Portal Financiero en Internet

Contáctenos | Ayuda | Mapa del Portal | Emergen

INICIO | BANCO EN LINEA | INVERSIONES | SEGUROS | MEGAMALL | PERSONAS | EMPRE

Si no compras en bancosantiago.cl, otra vez estás atrasado.

NUEVO

Puedes comprar en las tiendas más importantes sin moverte de casa.

NUEVAS FUNCIONES • NUEVA PRESENTACION

- Compras en línea en un Megamall de tiendas virtuales de Estados Unidos, ofertas de propiedades, computadores y automóviles.
- Simuladores de Seguros Generales y de Vida.
- Asesoría de inversiones, con consulta a analistas.
- Pago en línea de créditos de consumo e hipotecarios.
- Suscripción en línea para Pagomático de servicios (agua, luz, teléfono, gas, créditos de consumo e hipotecario).

Todos los seguros son intermediados por Santiago Corredora de Seguros Limitada, filial de Banco Santiago.

SANTIAGO CORREDORA DE SEGUROS

bancosantiago.cl

El Primer Banco en Internet. El Nº1

INFORMESE SOBRE EL LIMITE DE GARANTIA ESTATAL A LOS DEPOSITOS

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 Wiche M.
José Zabala de la F.

DIRECTOR
Pedro A. Arellano M.

EDICION GENERAL Y REDACCION
Mariella Rossi W.

COLABORADORES
Matías Carrasco
Rosario Guzmán E.
Alejandra Tashima
Antonieta Viteri

DISEÑO Y DIAGRAMACION
Fernando Fuenzalida F.
Juan Pablo Rojas

FOTOGRAFIAS
Sebastián Amaral R.

HUMOR
Orlando Lagos

CORRECCION DE TEXTOS
Nelly Castro

PUBLICIDAD Y SUSCRIPCIONES
M. Angélica Villalón A.

COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN
Mónica Celedón C.
Loïc Thiébaut D.

ADMINISTRACION
Sergio Moreno P.
Margarita Vargas V.

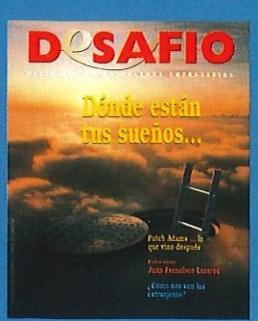
PREIMPRESION
Escaneografica

IMPRESION
Antártica Quebecor S.A.

DIRECCION EDITORIAL
Mardoqueo Fernández 201, Of. 101
Providencia, Santiago, CHILE.
Fono: (56-2) 2331080 - Fax: (56-2) 2335479

REVISTA BIMESTRAL
noviembre/diciembre 2000
Número 46
Circulación Restringida

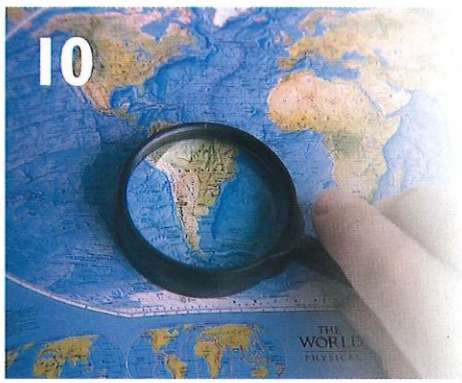
PROHIBIDA SU VENTA EN KIOSCOS



EN ESTE NUMERO

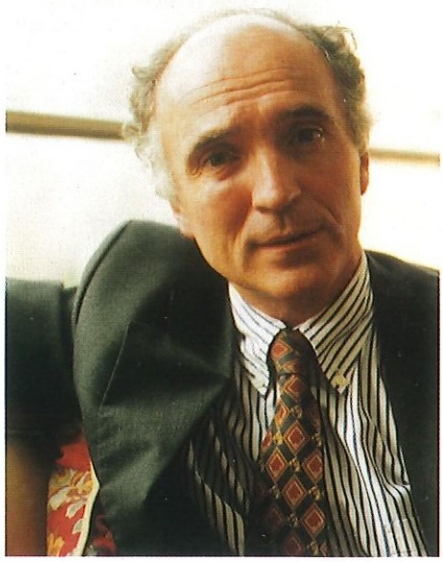
4 Tema central: ¿Dónde están tus sueños?

La invitación de este reportaje es a levantar la mirada y usar los sueños como un potente motor interno para ello.



10 ¿Cómo nos ven los extranjeros?

¿Cálidos, acogedores, impuntuales, agresivos al manejar, los ingleses de Latinoamérica, serios, tramitadores, desconfiados?



24 Entrevista a: Juan Francisco Lecaros

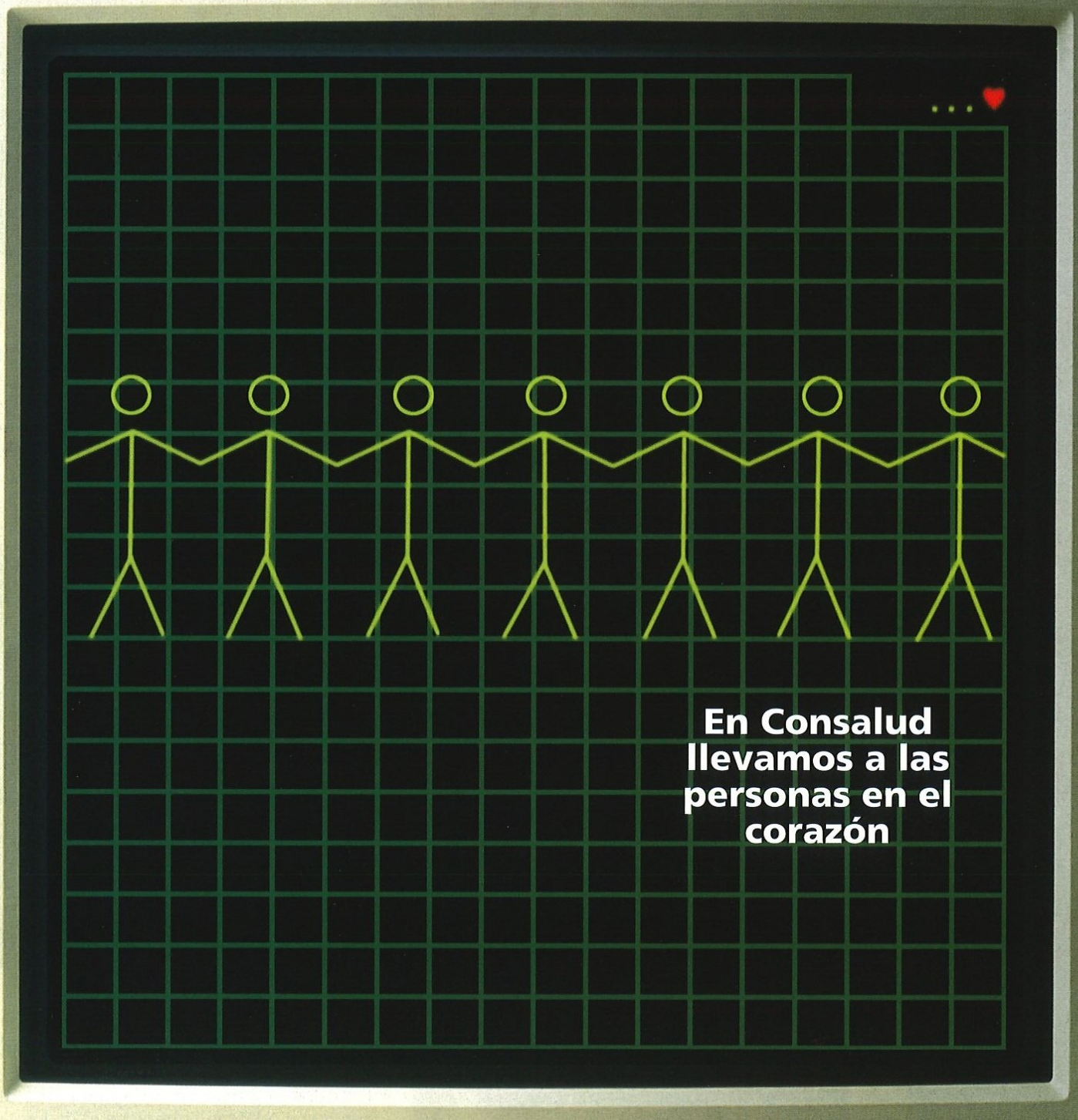
"Antes de hacer crítica, hay que hacer autocrítica. A lo mejor, el factor globalización ha sido tan fuerte que nos fuimos por la vía cómoda: hoy parece más fácil hacer empresas para venderlas, que meterse en una tarea a 40 años plazo".

30 Mediaguas 2000 Las empresas construyen

Unir dos mundos, aparentemente tan distantes, como son el de la empresa y el de los campamentos permite despertar la grandeza humana que hay en cada trabajador y le da la oportunidad-a quienes viven en la extrema pobreza- de sentir que cuentan con el apoyo y la ayuda de los más afortunados.

APOYAN NUESTRA INICIATIVA:

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



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

¿CUÁL ES EL PAÍS QUE SOÑAMOS CONSTRUIR?

En este último tiempo he vuelto a recordar a Victor Frankl cuando decía: «en este siglo, nunca hemos corrido tanto hacia ninguna parte». Tengo la triste impresión que en nuestro país se han ido durmiendo esos hombres y mujeres soñadores que conducen la caravana y nos ofrecen un destino. Se explica entonces que estos hijos, que estamos incubando, nazcan huérfanos de visión y de sentido de nación.

¿Cómo reencantar este corazón atribulado? ¿Cómo hacer soñar a ese joven decepcionado, al empresario acobardado, al trabajador amedrentado, al político que sólo espera una próxima elección, a la mujer atemorizada...?

¿Cuál es el país que soñamos construir? ¿Cuál el legado que dejaremos a nuestros hijos? ¿Cuáles las obras por las que nos recordarán nuestros nietos? ¿Cuál la huella que llenará de orgullo nuestro pasado?

Por naturaleza soy un hombre de fe y un soñador, de igual forma hemos querido que nuestra Revista sea siempre un faro de luz y de esperanza, es por ello que me duele tanto esa mirada míope, esa oferta utilitaria como esa escucha desconfiada que se ha apoderado de nuestra cultura.

Somos tanto más de lo que hoy estamos entregando, hay en nosotros una fuerza y una luz tanto más poderosa que la que estamos ofreciendo...No puedo callar mi dolor al vernos tan medidos, controlados y atemorizados.

Nos hemos ido habituando tanto a postergar lo esencial por responder a lo urgente, que estamos logrando que se nos vaya la vida como a las gallinas en su corral, encerradas entre altas rejas, escarbando y picando sin cesar...Mientras en el fondo de nuestro corazón duerme un águila real, de vuelo largo, alto y de mirada lejana.

No permitamos que el temor, la incertidumbre o las dificultades cotidianas se apoderen de nuestro día a día y nos cieguen al futuro. El país, la empresa, como la familia que alguna vez soñamos, espera que despertemos lo mejor de nosotros y devolvamos a ésta, nuestra cultura, esa luz que sin darnos cuenta se nos ha ido apagando.

Atrevámonos a sacarnos esos velos de timidez y esas máscaras de frialdad y control. Somos mucho más de lo que vemos y mejor de lo que creemos. Y lo digo pues he visto caer las lágrimas del invulnerable empresario y con ellas iniciarse el tejido de una empresa más humana. He escuchado el «te quiero» y el abrazo de hermano que el gerente ha ofrecido a su empleado. He entendido el perdón reconciliado de dos parlamentarios que hasta ayer no se miraban. Por eso reafirmo mi convicción: Somos mucho más de lo que vemos y mejor de lo que creemos.

Concluyo con palabras de Nelson Mandela: « Nuestro miedo más profundo no es creer que somos inadecuados. Nuestro miedo más profundo es saber que somos poderosos más allá de la mesura.

Es nuestra luz, no nuestra obscuridad lo que nos asusta».

Pedro Alberto Arellano M.
Director Revista Desafío

¿Dónde están tus sueños?

Causas para que los sueños escaseen puede haber muchas: la contingencia, el paro de los camioneros, de los portuarios, el desempleo, las amenazas de los profesores, la baja rentabilidad de las empresas. Estas y muchas otras situaciones son motivos suficientes para estar preocupados y no poder pensar en el futuro...La invitación de este reportaje es a levantar la mirada y usar los sueños como un potente motor interno para ello.

«Cuando una persona desea realmente algo, el universo entero conspira para que pueda realizar su sueño»... El cuestionado escritor Paolo Cohelo se consagró literariamente con El alquimista, un libro cuya mayor gracia es que conecta al hombre con un sueño. La discusión sobre su estilo o literatura queda supeditada a segundo plano, cuando muchos que lo leen pueden incluso revivir su sueño interno.

Gabriela Mistral en su «Todas íbamos a ser reinas» no hace otra cosa que poner en el futuro un pensamiento presente. Martín Luther King en su «Sueño con». Victor Frankl en su libro «En Búsqueda de Sentido». El mismo Quijote de la Mancha, Hamlet y tantos otros, cada uno en su estilo, coinciden en hacer la misma invitación: su invitación es a soñar.

Quién no se conmueve, no se emociona, cuando recuerda lo que soñaba ser cuando era niño, o es más, cuando descubre que sus propios hijos están soñando con su vida futura. Podríamos afirmar, sin temor a equivocarnos, que todos, aunque estén muy escondidos, tenemos anhelos y esperanzas. Lo que sucede es que en el día a día se van desdibujando esas visiones de futuro y nuestra cabeza se va agachando, imposibilitándonos levantar la mirada.

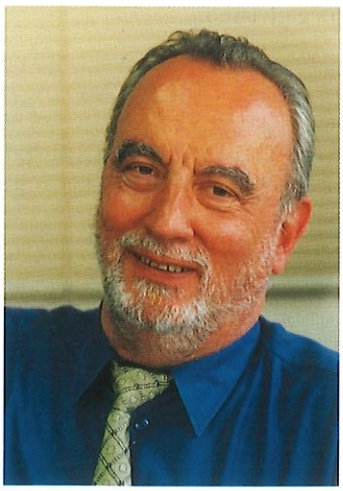
Muchos pensarán que la contingencia, el paro de los camioneros, de los portuarios, el desempleo, las amenazas de los profesores, la baja rentabilidad de las empresas, son motivos suficientes para estar preocupados y no atreverse a soñar, a mirar al futuro. En este enrarecido ambiente, donde pasamos de la euforia a la depresión repentinamente, los sueños han quedado olvidados, pero la gracia es que están esperando y si los rescatamos pueden incluso convertirse en el impulsor que tanto necesitamos para salir adelante en el ámbito económico y empresarial.

¿CUÁL ES SU SUEÑO?...

Un empresario es en sí un soñador, alguien que imaginó un proyecto pero que además tuvo la capacidad de llevarlo adelante, cumpliendo con aquella frase que dice: «felices los que sueñan y aceptan pagar el alto precio

para que estos sueños se hagan realidad». Pero hoy algo está ocurriendo al respecto: «Lamentablemente los empresarios han aminorado su capacidad de soñar porque viven en la contingencia, están en la pelea corta. Viven esperando, postergan decisiones, desilusionados y absortos en el análisis de lo que pasa y esto sin duda los paraliza. Carecen de desafíos a largo plazo porque obviamente no saben siquiera si van a sobrevivir», explica Pedro Lizana.

Al parecer los sueños, y especialmente los sueños empresariales, han perdido las características de ser colectivos. «Antes había un abanico o una colección de valores, la gente pensaba hacer coincidir el futuro de su empresa, con el futuro de su país. Creo que nos hemos vuelto hacia adentro y eso trae un terrible daño. Por citar un ejemplo: hace poco conocía una empresa chilena que fue a negociar con una compañía norteamericana sobre la factibilidad de que ésta última la tomara como una alternativa de inversión. Estas personas prepararon sus balances, pasaron mucho tiempo haciendo coincidir todos los resultados para llevar las cuentas absolutamente claras y en orden. Cuando se encontraron con su potencial inversionista explicaron con lujo y detalle egresos, ingresos, activos y pasivos y una vez que terminaron de hablar, los representantes de la empresa norteamericana sólo le hicieron una pregunta: ¿cuál es su sueño?... sin sueño -dijeron ellos- no es posible entusiasmar a nadie», comenta Lizana.

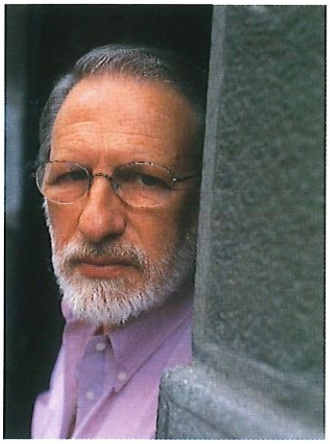


Pedro Lizana

PENSAR PARA LUEGO ACTUAR

Causas de esta escasez de sueños pueden ser muchas. Desde la globalización, las políticas corto placistas -tanto a nivel del estado como del sector privado- el poder político luchando contra el poder económico, etc. Sin embargo, a juicio de Lizana, todo empresario tiene un sueño primitivo; todos sueñan con el crecimiento económico, por lo tanto, es necesario contactarse con él y desarrollar a partir de allí sus otros anhelos. "Para que esto suceda, las instancias de discusión empresarial, deben ser un espacio para juntarse a revisar las cosas que vienen hacia adelante y no seguir dándole con los habituales temas del corto plazo. Es necesario hacer un análisis y ser capaz de ponerse en diferentes escenarios y pensar: si pasa esto ,hago esto; si pasa esto otro, hago esta otra cosa; así los temores se racionalizan, se puede perder la paralización y comenzar a actuar en pos de un objetivo».

Algunos dirán, de qué sirve tener un sueño, si ni siquiera sabemos si el futuro existe para mi empresa. Sin embargo, este pensamiento puede ser catastrófico porque genera un círculo vicioso que a la larga produce la realidad que estamos proyectando. Tener un sueño entonces pasa a ser una prioridad y a veces un asunto de sobrevivencia en la vida y también en el mundo de los negocios. Stephen Covey nos dice en su libro "Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas", que sólo seremos efectivos si tenemos un fin en mente. «Empezar con un objetivo significa una clara



David Benavente

comprensión del destino, significa saber a dónde se está yendo para comprender mejor dónde se está y dar siempre los pasos adecuados en esa dirección correcta. Resulta muy tentadora la trampa del activismo, del ajetreo, de trabajar fuerte para trepar la escalera del éxito y descubrir finalmente que está apoyada en la pared equivocada».

En un momento en que para muchas empresas es bastante complejo, el llamado puede ser a conectarse con los anhelos más profundos: con aquello por lo cual formé mi empresa, o aquello por lo que elegí mi profesión o por lo qué estoy trabajando en determinado lugar. No se necesita ser empresario para tener un sueño, en lo cotidiano, en el día a día, si logro recordar cuáles fueron los motivos que me animaron a elegir el trabajo que estoy ejecutando, lo más probable es que en esas motivaciones estén las raíces de mis propios sueños. No importa que constatemos que las condiciones no se dan para hacerlos realidad, no importa que la luz de los acontecimientos actuales nos parezcan imposibles, basta sólo el ejercicio. Para David Benavente, sociólogo y cineasta, esto es fundamental a la hora de proyectarse a futuro. «A mí no me interesa asegurarme en términos de eficiencia, es decir, saber cuántos de los sueños se van a cumplir, lo importante es que las personas se abran a otras alternativas».

La experiencia de Benavente le hace estar optimista al respecto. «Cuando trabajé en mi documental *Salir Adelante*, me encontré con mucha gente humilde, muy pobre, hasta delincuentes y percibí que en todos había sueños.

Para el sociólogo todo parte por conocer los sueños de los demás. «En

este sentido alguien puede preguntarse: ¿para qué puede servirle a un empresario conocer los sueños de sus empleados? Yo afirmo que sí le sirve ya que el empresario, a través de su gerente, necesita asegurarse que esa persona que está sacando espinas al salmón lo haga con responsabilidad y amorosidad, porque si queda una sola espina algún comprador en Japón no va a querer adquirir más su producto y eso cuesta muy caro. Entonces es necesario vincularse con esa persona para que sea creativa y aporte a la cadena. Esta es una consideración mutua, si el empresario o su representante logra saber que ese trabajador tiene dos hijos que quiere que estudien en la universidad y que su trabajo está siendo el vehículo para cumplir ese sueño, la empresa puede tener un mucho mayor grado de complicidad con el y apoyarse entre ambos para cumplir sus sueños".

ATREVERSE A SOÑAR

Aunque hay un viejo dicho que dice: "Soñar no cuesta nada", la verdad es que no es tan fácil. En este sentido el último estudio de Desarrollo Humano del PNUD arroja datos interesantes: las personas están bloqueadas a expresar sus sueños, porque dar a conocer los sueños no está en el habla social. Ellos realizaron un focus group con los jóvenes cuyo resultado fue bastante impactante, porque al preguntarles ¿tienen algún sueño sobre Chile? La gran mayoría se puso a reír. El estudio pudo constatar que este bloqueo estaba muy relacionado con el tema de la esperanza, es decir que la gente piensa que sólo vale la pena soñar, cuando cree efectivamente que puede cambiar las cosas, de esta forma el haber tenido éxito en algo anima a seguir soñando.

El estudio descubrió además, que la capacidad de soñar vuelve a renacer en la conversación con otros. Es decir la palabra "juntos" comienza a ser una condición necesaria para soñar: "solos no podemos, pero si estuviéramos juntos podríamos". De esta forma, la gente que más sueña es aquella que tiene un mayor grado asociativo y una mejor impresión de que sí puede transformar la realidad.

¿Cuánto podemos nosotros cambiar la realidad? ¿Cómo podemos asociarnos con otros para que nuestro sueño ya no sea un sueño loco sino que sea un sueño de varios, de una empresa, de una familia, de un pueblo?...¿Fácil? probablemente no. Porque si tenemos un sueño tan guardado que no somos capaces de explicitarlo no nos comprometemos con él. En cambio si lo damos a conocer, nos hacemos responsables de concretarlo.

Pero ¿cómo se puede soñar?...Hay personas a quienes les sale espontáneo y ellos son, en general, los grandes emprendedores, seres que movidos por una visión dan sentido a su vida. A otros les cuesta más formularlo e incluso explicitarlo ante sí mismos, pero eso no significa que no tengan capacidad o posibilidad de soñar. Existen algunas técnicas específicas que sugerimos en el recuadro, pero para partir lo que interesa es despertar esa necesidad de ponerse una meta y trabajar para que se cumpla. Dicen que el viento nunca es favorable para un velero que va sin timón, por lo tanto la vida tampoco debiera serlo para quienes no se han propuesto un destino.

La invitación es a plantearse un sueño y le sugerimos animosamente a seguir los pasos que proponemos para crearlo (ver recuadro). Porque la alegría proviene de esa sensación de levantarse en las mañanas y saber hacia dónde uno quiere ir, qué quiere hacer y para qué sirve lo que hace. La nostalgia, e incluso la depresión, son parte de una vida sin sentido que se mece en virtud del tiempo, que transforma una mañana en un caos porque la camisa que quería ponerse no estaba planchada o porque a la falda se le descosió a última hora la basta. La mayor gracia de soñar la propia vida es el cambio de enfoque respecto a lo cotidiano, cada momento empieza a ser un eslabón de la cadena, de tal manera que resulta más facil asumir esa frase que dice: "cuando pierdas, no pierdas la lección".

Para demostrar que es posible alcanzar los sueños entrevistamos a Jaime Orpis, que está concretando un sueño de servicio a los demás. A Sebastián Burr que trabaja arduamente para cumplir su sueño de un tipo de administración diferente en la empresa y a Ludovica Valadino, fundadora de la empresa Papaveri, quien está realizando su sueño de trasformarse de parvularia en empresaria. Sus testimonios tal vez nos ayuden a creer que todos podemos. Puede que no sea tan fácil, pero sí es la posibilidad más cierta de salir de la abulia, del desánimo y del negativismo...

Ejercicio para soñar

Si quiere elaborar un sueño personal siga los siguientes pasos:

1.- Imagínese que se sube a una nave espacial, que deja la tierra atrás y que durante este viaje cósmico tiene tiempo para anotar cuáles son las cosas que le gusta hacer, qué lo motivan, con qué personas le hace bien relacionarse, etc.

2.- Después de un paseo por la galaxia, cuando ha pasado un tiempo suficiente. El cohete decide volver a la tierra. Antes de entrar a la atmósfera, desde la estación base, les informan que los cosmonautas de esa nave han sido elegidos para cambiar la realidad y que cada uno debe escribir detenidamente cómo le gustaría encontrar la tierra a su regreso, eligiendo para ello uno, o muchos ámbitos de su vida. En lo concreto, cada tripulante debe escribir en un papel cómo desea encontrar por ejemplo su país, su ciudad, su trabajo, su familia o su casa, sin autoimponerse límites o sin pensar cómo estaban las cosas cuando partió de viaje. La idea es soñar, declarar ese sueño por escrito y una vez en la tierra cada uno tendrá que plantearse misiones específicas para que este sueño se concrete.

JAIME ORPIS

Reconstruyendo la esperanza

Buscando sentido a su vida, este parlamentario ha cumplido la primera etapa de un sueño: tener un centro de acogida para drogadictos.

Lo que empezó como una inquietud parlamentaria se fue transformando para Jaime Orpis en el sueño que le dio sentido a su vida. "Me di cuenta que era necesario hacer algo contra la droga. Yo estaba tan imbuido en el tema político que quería abordarlo seriamente desde mi rol de parlamentario, pero de a poco fui entendiendo que esto era un llamado más radical".

Después de un par de meses de introspección profunda se dio cuenta que su verdadera vocación era social. En lo concreto, su sueño se transformó en crear una institución para ayudar a muchos jóvenes a romper el círculo de la drogadicción. Tanto fue su entusiasmo que pensó en abandonarlo todo para dedicarse sólo a esto, aunque siguió los consejos de un amigo que le hizo ver que desde dentro del parlamento la lucha sería más efectiva.

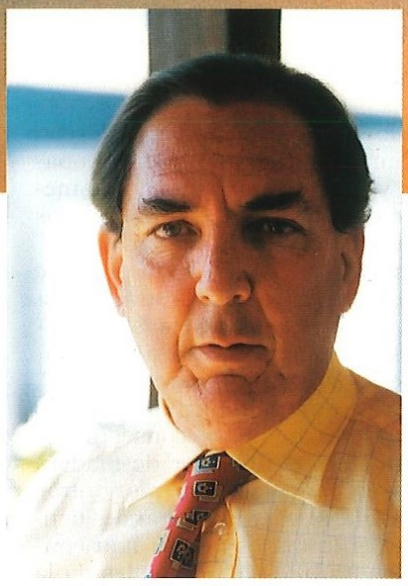
La idea estaba clara, pero los recursos eran absolutamente inexistentes. "Recuerdo que abría las páginas amarillas y buscaba los avisos más grandes y me iba a instalar a la empresa para contarle el proyecto. Así durante el año 95 recorrí más de 1500 empresas, pensando que era más fácil que muchas se comprometieran con un monto menor, a que pocas lo hicieran con un monto muy elevado. Finalmente, conseguí la ayuda de 40 empresas. En julio del mismo año nos dimos cuenta que podíamos empezar con una pequeña casa que arrendamos partiendo con 8 internos. Pero la idea era adquirir un sitio y hacer un lugar de acogida mucho más grande y mejor programado. Allí estaba en pañales lo que hoy es nuestro edificio.

Actualmente el centro de Acogida Esperanza se levanta en la calle Departamental en la comuna de San Joaquín, como un edificio modelo, moderno, lleno de luz, vegetación, una decoración impecable y un mobiliario bien elegido. "Mira las duchas ¿no son igual a las de tu casa? -pregunta Jaime Orpis- "¿por qué ellos no van a tener derecho a tener un baño como el de nosotros?".... Su entusiasmo francamente lo desborda, se pasea por los pasillos saludando a todos con un apretón de manos, por su nombre, preguntando cómo están y con un cariño que realmente se trasluce. Es el "papi" para muchos, que tal vez mayores que él, están en la droga y ven allí el abrazo amoroso del Pater que los está esperando de vuelta. "La espiritualidad de este lugar yo la resumo en la historia del hijo pródigo. Aquel hijo que se va de su casa y se gasta toda la fortuna de su padre y cuando se encuentra comiendo con los chanchos decide regresar. Su padre lo ve aparecer y le prepara la mejor fiesta, lo recibe con los brazos abiertos".

El sueño que Orpis ahora persigue es que este centro modelo se autosustente. "El problema de estas iniciativas es que no pueden seguir eternamente viviendo de la beneficencia", declara, por eso han inventado novedosas maneras de conseguir ingresos. Uno es un taller de madera que hace bandejas, paneras y otros objetos que se venden en grandes tiendas. Otra forma es que se han convertido en una OTE, lo que les da la posibilidad de hacer capacitación a empresas para prevenir justamente los problemas de drogadicción en su interior. También tienen un programa en el mismo sentido que se ofrece a los colegios. Otra manera innovadora de recaudar fondos es con una naciente iniciativa que consiste en reciclar los cartridges de las impresoras láser de los computadores. Así, a la empresa que solicita el servicio se le retira el cartridge y se le recicla con un costo infinitamente inferior al que significaría cambiarlo. "Esta técnica la trajimos de España, de hecho un grupo de jóvenes viajó a aprender el sistema y lo estamos implementando actualmente". Todos estos talleres de trabajo están a cargo de drogadictos rehabilitados que, sin duda, son la esperanza de aquellos jóvenes que recién comienzan el camino y a quienes les parece casi imposible llegar hasta el final.

«Siento que parte de mi sueño se ha cumplido, pero estoy seguro que jamás se desligará mi vida de este proyecto. En el fondo, sigo siendo igual de trabajólico, pero ahora lo hago por algo que tiene sentido, que no me va a servir sólo a mí sino que también beneficiará a otros. Lo que ocurre es que aquí hay mucha esperanza, puedes ver que quienes estaban destruidos salen adelante, que las personas cambian, son mejores y transforman su vida que era antes un infierno».

Si usted desea contar con los servicios de esta institución (reciclado de cartridge o capacitación para la prevenir la drogadicción, contáctese al teléfono: 525 9732)



SEBASTIÁN BURR:

El sistema asalariado inhibe la posibilidad de soñar

El gerente de Maestranza Titán, tuvo un sueño y trabaja con entusiasmo para que su modelo de gestión empresarial pueda aplicarse en su organización.

"Durante mi juventud no podía comprender por qué existía la tensión permanente entre obreros y empresarios, entre capital y salario. Y probé muchos sistemas desde el capitalismo al socialismo y me convencí de que no daban resultado porque todos iban de alguna manera contra la naturaleza humana. Descubrí entonces que el mundo laboral asalariado le quita las expectativas al trabajador y le impide soñar".

Tan convencido está Burr de su teoría que en 1982, en plena crisis, pensó que no tenía el valor para estar persiguiendo de por vida a las personas para que cumplieran eficientemente su tarea. Luego de muchos estudios y cálculos decidió no ponerle más valor a las personas, sino que ponerle precio a las cosas. "Calculé el tiempo real que costaba producir cada pieza y le asigné un valor. De esta manera cada trabajador decidiría, en forma personal, cuántas piezas quería llegar a hacer para completar su salario, que obviamente también tenía un componente no variable".

Esto, obviamente que produce una responsabilidad de cada uno por lo que hace, mientras más haga, más beneficios obtiene y cada cual decide lo que quiere o es capaz de producir. Según Burr, "este sistema puede parecer perverso para el socialismo que diría: usted está explotando a las personas para que produzcan cada vez más. A eso le respondería ¿por qué debo tomar yo la decisión sobre lo que el trabajador quiere hacer?, cada uno es libre de hacerlo a su manera".

Para Burr el sistema asalariado no permite al hombre ejercer su voluntad, lo desconecta absolutamente de la realidad cotidiana y no le da la posibilidad de ser protagonista de lo que está haciendo. Es más, él señala que el hombre a través del trabajo debe obtener desarrollo moral y éste se logra cuando la persona entra en el juego de la incertidumbre y eso lo hace comportarse absolutamente distinto, lo hace entender el mundo y la vida tal y como son -inciertos- e incluso comprender con mayor claridad lo que pasa en la empresa y lo que vive el empresario o su supuesto patrón.

Para que los trabajadores estén conectados con su realidad de país y ahora con la realidad de mundo, el sueldo no sólo debe estar dado por la producción, sino que por una serie de otras variables bien estipuladas como son el nivel de cesantía nacional, el nivel de ventas, la satisfacción de los clientes, etc. "Si cada uno es capaz de entrar en el juego de las expectativas y saber que si la empresa obtiene un buen negocio la retribución que va a venir dependerá de cómo y cuánto trabaja cada uno, los trabajadores pueden conectarse con la realidad, lo que me parece justo para cualquier ser humano".

"Mi sueño es que en el futuro seamos un grupo humano funcionando todos con voluntad e intelecto, donde podamos hacer una empresa en libertad". Su sueño lo está tratando de llevar adelante en su empresa. Allí él da, en forma voluntaria a los trabajadores la posibilidad de incorporarse a un sistema de sueldos bastante flexibles. Tan es así que en épocas buenas alguien que habitualmente gana $159.000 puede llegar a triplicar ese sueldo y en épocas de vacas flacas quedarse con el mínimo. A pesar de ser voluntario, todos los empleados han optado por incorporarse a este sistema. Sin duda que algunos con más quejas que otros, pero a la hora de los análisis finales no se cambiarían de empresa porque siempre tienen la perspectiva de un futuro mejor y la sensación de que pueden influir directamente sobre los resultados.

Para Burr, esta experiencia es gratificante aunque señala que las trabas legales muchas veces desaniman a cualquiera. Está dispuesto a seguir soñando con una empresa distinta, a sacrificarse, a trabajar duro porque está convencido que con esa fórmula no sólo se obtienen mejores resultados sino que se dignifica el trabajo del hombre.

LUDOVICA VALLADINO-GANCIA:

De parvularia a empresaria

Llegó a Chile con el anhelo de cambiar su profesión de parvularia por la de empresaria, convirtiendo a Papaveri en una marca reconocida en el mercado.

Argentina, dueña de Papaveri, la fábrica de pantuflas que la mayoría de nuestros pequeños hijos calzan antes de dormir. Llegó a Chile con un gran sueño: demostrar que era capaz de hacer algo lejos de su familia, por su cuenta, sola e ingeniándoselas como pudiera. Hija de un reconocido empresario trasandino, sintió una gran atracción por nuestro país. "Cuando llegué aquí sentí que pertenecía a este lugar y algo me hizo pensar que debía quedarme".

Empecé con una tienda de ropa de niños y la verdad es que sentí que no lograba nunca satisfacer los deseos de las madres chilenas. Cuando le ponía flores, querían rayas, cuando las hacía más largas, querían más cortas y yo me desviví por tratar de darles en el gusto a todas. Paralelamente, traje la idea de hacer unas pantuflas que había visto en Buenos Aires y que comencé a fabricar en Chile. Debo reconocer que quien me abrió los ojos fue una señora que un día dejó el auto estacionado en la mitad de la calle y entró a la tienda corriendo diciéndome, ¡yo necesito un par de pantuflas!. Entonces pensé: Si alguien era capaz de hacer eso es porque efectivamente existe una necesidad real.

Cerró entonces la tienda y arrendó un pequeño local para comenzar con una producción más grande. "María, mi nana, y podría decir mi segunda mamá, tenía un hijo que era zapatero y que podía hacer el trabajo. Entonces comenzó en su casa, con la ayuda de los demás hermanos. Pronto tuvieron que trasladarse al taller y allí comenzó la fábrica. Donde los primeros años fueron difíciles pero el hecho de trabajar en familia ayudó muchísmo. Por eso siempre digo que ésta es una empresa familiar".

"Al principio yo no conocía a nadie en Chile así es que iba donde los jefes de adquisiciones y me paraba horas a esperarlos hasta que me recibieran. El producto gustó y los pedidos se fueron haciendo más seguido y comenzamos a entrar en varios supermercados. La clave de esto fue el hecho de fabricar un producto de calidad, no sobre estoquear y fundamentalmente detectar una necesidad real del mercado".

Hoy las pantuflas están en muchos lugares y han ampliado su oferta entregando también a los adultos e importando algunos modelos más sofisticados. El esfuerzo y las ganas de Ludovica son sin duda el motor de este tema.

Hoy puede estar tranquila porque demostró que, detrás de esa parvularia que por 5 años estuvo enseñando a niños pequeños, había una empresaria, una mujer llena de ganas de hacer cosas y bien hechas. Una mujer muy "cabeza dura", como ella misma se define, porque cuando se le ocurre algo, la sangre italiana que corre por sus venas no descansa hasta lograrlo. Una persona que tiene clara la necesidad de tener un norte en la vida. "Si no sabes para dónde ir te dispersas, avanzas hacia cualquier lado o sin dirección y al final no concretas nada. Es como creer en un ser superior, no importa cual sea tu religión, pero lo que importa es ser fiel a tus convicciones, porque sino tu vida pierde sentido".

Al Mundo
Nuestra Mejor Carta de Presentación

RESTAURANT
ISLA NEGRA

Cocina Chilena
del Mar y la Tierra

El Bosque Norte 0325. Reservas al 2313118

¿Cómo nos ven los extranjeros?

¿Cálidos, acogedores, impuntuales, agresivos al manejar, los ingleses de Latinoamérica, serios, tramitadores, desconfiados? Una lista que podríamos continuar casi hasta el infinito y que contendría, sin duda, las más diversas características, porque ... tenemos que aceptarlo, a través de nuestra historia, hemos ido desarrollando un perfil del «chileno» en el que conviven rasgos positivos y otros no tanto.

Sin menospreciar nuestra capacidad de autoanálisis, consultamos a varios extranjeros en busca de una mirada más objetiva que nos ayudara a constatar la vigencia de algunos mitos y detectar las áreas en que se concentran nuestras fortalezas y debilidades identatarias. No se trata de promover un ajuste colectivo de personalidad, pero siempre es bueno que alguien nos recuerde los aspectos que a veces nos gustaría olvidar y nos reafirme aquellos que han dejado bien puesto el nombre de Chile en todo el mundo.

En esta búsqueda descubrimos que la visión que cada extranjero tiene de nosotros no depende tanto de lo que somos, ni siquiera de lo que queremos proyectar, resulta, más bien, de una combinación muy personal del por qué de su arribo a nuestro país, sus actividades profesionales y el círculo social en que se inserten, todo esto, por supuesto, influenciado por su cultura de origen.

Y algo todavía más curioso. Muchas quejas y alabanzas apuntan a aspectos que se mantienen, a pesar de los cambios internos que hemos vivido en las últimas décadas, de la cosmopolita influencia que ha significado Internet -que ha puesto a Chile en el mapa, o mejor dicho, en el ciberespacio- y de la intromisión de la televisión por cable y el satélite, que en suma, podrían haber generado una transculturización capaz de remecer los cimientos más sólidos de nuestra idiosincrasia. Al parecer, el peso de nuestras tradiciones ha podido más que la influencia externa.

BIENVENIDO A CHILE

Si bien, hace tiempo que dejamos de ser "el fin del mundo" para los extranjeros que se avecindan en nuestro país, existe un choque cultural que se manifiesta desde el primer día y que no siempre refuerza aquello de «... y verás como quieren en Chile al amigo cuando es forastero».

Martine Burnens, suiza, casada con franco-chileno, llegó a nuestro país el '79, a radicarse en Arauco: "Al principio fue muy difícil, a mí me habían dicho que los chilenos eran muy acogedores y no fue eso lo que sentí. Fue necesario un gran esfuerzo de mi parte para poder integrarme. Con el tiempo llegué a tener amigos en todos los niveles sociales, desde los pescadores hasta los gerentes de la planta de celulosa. Eso sí, aún me cuesta entender el concepto de "amigo" que hay en Chile, ... uno es amigo después de 5 minutos de conocerse. En Suiza, el concepto es mucho más íntimo, más profundo. Al principio me engañé varias veces por este motivo".

Aún cuando asegura que venía preparado para las diferencias, Gabriel González, colombiano, dueño del Restaurant Macondo, casado con chilena, 2 hijos, debió hacer gala de sus genes tropicales para integrarse. "Ya el clima me indicaba que me iba a encontrar con gente de costumbres diferentes, sin embargo, me

GABRIEL GONZALEZ

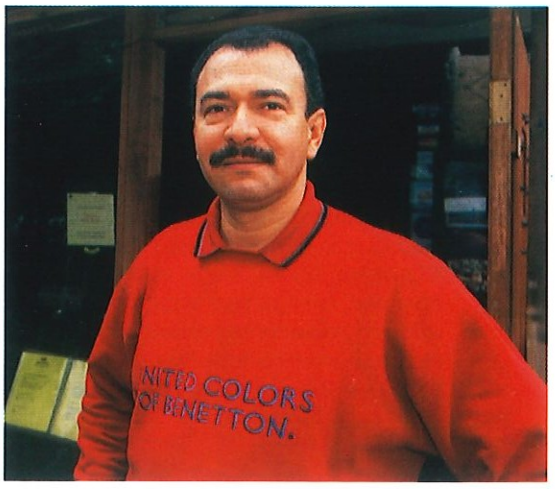
«Ya el clima me indicaba que me iba a encontrar con gente de costumbres diferentes...»

MARTINE BURNENS

"Lo agradable de trabajar con chilenos, es que siempre le encuentran una solución a los problemas».

mentalicé para adaptarme rápidamente y como tengo facilidades de socialización, pronto conocí personas amables, cordiales,... eso independiente de que al igual que los habitantes de cualquier gran urbe, son desconfiados debido a la inseguridad, a la premura con que se vive.» Al principio hubo diferencias que le costó entender: «lo tímidos que son para bailar y que en Chile no es habitual salir con compañeros de trabajo que no están al mismo nivel. Para nosotros la subordinación desaparece fuera del trabajo, acá no", afirma.

Ronald Mitchell, inglés, importador de cerveza, aún tiene grabada su primera impresión de los chilenos: "lentos, lentos, lentos. Es que usaban demasiados papeles, demasiada burocracia, les faltaba iniciativa para solucionar problemas, antes de tomar una decisión siempre tenían que hablar con el gerente o pensarlo unos días. Con el desarrollo que han vivido en los últimos años esto ha mejorado, pero aún les falta".



RONALD MITCHELL

"Los chilenos quieren las cosas para ayer, hacen todo para mañana y si uno logra hacer las cosas para hoy, le va muy bien en los negocios en este país..."

La seguridad que le inspiró ver a dos pequeñas de 7 años solas en el Metro en su primer día en Chile, más la entrega de capacitación por televisión a través de Teleduc, indujo a Stephen Terni, norteamericano, presidente de Minera Disputada de Las Condes, a pensar que Chile era un país de buen nivel, menos tropical de lo que imaginaba y en el cual le gustaría vivir. No se equivocó, se casó con chilena y tiene dos hijos. Si bien ahora está plenamente integrado, a su llegada se encontró con un fenómeno desconocido: «Los fines de semana yo quería practicar deportes, ir de paseo, etc. pero no tenía con quien porque los chilenos dedican mucho tiempo a su familia, dejan poco espacio para los amigos, a diferencia de Estados Unidos en que hay mayor independencia.», explica. Como no pudo contra el sistema, ahora disfruta de cálidas e interesantes reuniones familiares.

EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS

A pesar de la apertura al exterior, y de los difundidos e-business, e-commerce y otras modernas formas de hacer negocios, este ámbito es, tal vez, el que más altera a los extranjeros que se establecen en Chile. Para nadie es un secreto que nuestras debilidades se concentran en promesas no cumplidas, impuntualidad, dejar todo para mañana, etc.

Si no basta con indagar un poco: Martine y su esposo tienen una empresa de ingeniería que desarrolla software para la banca Internet. "Nos especializamos en prestar servicio a los bancos, porque empezamos a trabajar a nivel industrial y nos encontramos que demoraban demasiado tiempo en tomar decisiones, mientras que los bancos son más ágiles. Nosotros trabajamos con criterio europeo, con planes organizados, lo que acá requiere un esfuerzo permanente. Por un lado, algunos proveedores establecen plazos que no cumplen, y por otro, está la manía de los clientes de pedir cotizaciones para una hora más o querer algo que es imposible realizar en tiempos reales. Así, es improbable realizar una planificación".

Para promover su cerveza inglesa, Mitchell vive permanentemente en contacto con muchos empresarios: "A los chilenos les encantan las reuniones, afirma, y yo soy feliz con eso, porque en ellas aprovecho de vender. Ellos hablan, yo vendo". Y han sido esos encuentros los que le han permitido desarrollar una visión que define con ingeniosa claridad: "Los chilenos quieren las cosas para ayer, hacen todo para mañana y si uno logra hacer las cosas para hoy, le va muy bien en los negocios en este país..."

En cuanto a algunas de nuestras peculiaridades culturales -que hasta hace años aún dejaba atónito a más de un visitante foráneo- sí ha habido una evolución, primero por el intercambio de experiencias y luego, gracias a la televisión y otros medios que han difundido nuestras costumbres a todo el mundo. Ya no es habitual que un extranjero se espante cuando una chilena lo saluda de beso en la mejilla, lo más probable es que venga «dateado» y lo espere como expresión normal de bienvenida, aún en reuniones de negocios, donde el trato podría ser más formal.

Lo que sí aún constituye un misterio incomprensible es nuestra obsesión por permanecer en la oficina más allá de las siete de la tarde. Obsesión reconocida y criticada incluso por los propios chilenos, pero tan arraigada que, salvo en empresas que proceden de Estados Unidos, Alemania y algunos otros países europeos, resulta imposible cambiar. «Muchas horas en el trabajo, que no aseguran mayor productividad», es la impresión de Mitchell.

Hay más, especialmente para quienes provienen de Europa. El hecho que los chilenos prometan mucho y no cumplan, le resta valor a la palabra, la que para ellos tiene la misma fuerza que un contrato escrito. Esto, sumado a que no nos atrevemos a decir que no, muchas veces, constituye un obstáculo a la hora de concretar un negocio. Orgullosa, Martine asegura que ya entiende cuando un sí es sí y cuando no. «Si te dicen lo vemos después, explica, o te llamo más adelante, lo más probable es que no estén interesados, pero no son capaces de decirlo. Otra forma de evadir una respuesta definitiva son las expresiones como 'hay que...', o 'sería bueno...', utilizadas especialmente en las reuniones con equipos de trabajo. De esta forma, nadie asume la responsabilidad en concreto. Igual para nosotros son complicadas estas actitudes porque nos dejan los proyectos en una situación indefinida».

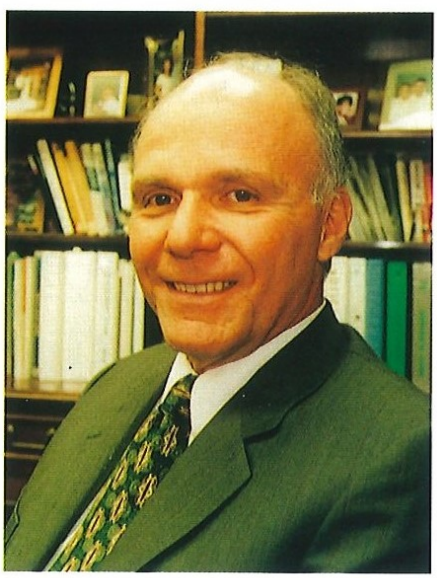
Si ubicamos estas características

en un contexto sociológico, veremos que no somos así por azar. Las raíces de nuestro comportamiento se remontan tan atrás que casi se pierden en la historia. Resulta interesante escuchar al sociólogo Gabriel Salazar explicar el origen : "La ética calvinista, vinculada al trabajo, se relacionó muy positivamente con la producción industrial, generando una especie de ética del trabajo, del cumplimiento y el ahorro, lo que es muy claro en la cultura sajona, Alemania, Inglaterra, norte de Francia, Estado Unidos, etc. En cambio, donde se desarrolló en vez del capital industrial, el mercantil o especulativo, como es el caso de Chile, la fuerza se concentró en las habilidades para transar, para la negociación y no para la producción. Así predominó una clase empresarial negociadora, impuntual, experta en estirar los plazos, en decir una cosa y hacer otra, emitiendo señales de doble sentido, todo esto porque como su objetivo era *convencer* al otro, se acostumbró a utilizar múltiples recursos".

A LA DEFENSA DE LOS CHILENOS

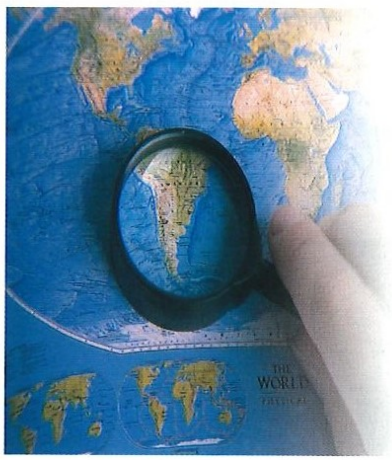
Pero no todo es tan malo. Hacer negocios con los chilenos también presenta aspectos positivos para los extranjeros. "Las prácticas comerciales son muy serias en Chile, señala González, como también es admirable el cumplimiento de las normas legales. Por ejemplo, la credibilidad de los medios de pago, como el cheque, es enorme, lo que no se da en Colombia". Para el sociólogo Salazar, esta característica, que tanto impresiona a los extranjeros, es muy particular. Según él, es una relación ambigua con la ley: «por un lado todos la respetan, por otro, todos quieren cambiarla. Existe un legalismo acompañado por un intento permanente de saltárselo para obtener más beneficios».

Tras ocho años en Chile, para Stephen Terni, lo más complicado sigue teniendo relación más con la forma que con el fondo «hablan muy rápido y usan muchos modismos, una jerga que no logro entender». Pero en cuanto al trabajo coincide con González. Como presidente de la Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio conoce de muy cerca al empresariado chileno, al que tiene en muy alta estima: «en Chile no hay sorpresas, se utilizan muy buenas prácticas, las mismas que en Estados Unidos y los profesionales son de gran nivel, tienen una visión que va mucho más allá de sus fronteras, gracias a lo cual, creo que han hecho un gran aporte al país». Su única crítica apunta a que nuestros empresarios son extremadamente conservadores en sus estudios de



STEPHEN TERNI

«En Chile se utilizan muy buenas prácticas, las mismas que en Estados Unidos, y los profesionales son de gran nivel»



riesgos: «siempre tienen que tener un plan muy estudiado antes de actuar, lo que no siempre asegura el éxito de un proyecto», afirma.

Algunos coinciden en que tener éxito en el mercado chileno no es tan complicado, la clave está en conocerlo. Mitchell asegura: «uno no puede llegar y empezar un negocio, primero hay que hablar con mucha gente, aprender el idioma y luego ver qué se puede hacer. Este es uno de los motivos, concluye, de por qué le cuesta a los propios chilenos concretar sus proyectos: «No evalúan, no saben escuchar. Están más preocupados de imponer un producto, que de investigar las necesidades».

Nuestro ingenio, presente en situaciones tan familiares como nivelar una mesa con el tapa de una botella o arreglar cualquier desperfecto doméstico con un "alambrito", ha traspasado también al ámbito de los negocios. "Lo agradable de trabajar con chilenos, indica Martine, es que siempre le encuentran una solución a los problemas. Son muy creativos, siempre descubren una solución que muchas veces está fuera de lo que nosotros hemos previsto. Eso es interesante y muy dinámico".

Aunque suene raro, especialmente en estos tiempos, en que la crisis es tema del diario vivir y el desempleo no logra ser controlado, para los extranjeros, Chile es un país con grandes oportunidades, que muchas veces pueden aprovechar mejor ellos porque tienen una visión más amplia y la experiencia de lo que han vivido en sus países de origen, lo que les permite ver las cosas con «dos ojos».

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

PREVENCION DE DROGADICCION Y ALCOHOLISMO

Cuanto antes, mejor

ELIANA AGUILERA RADIC
Gerente Corporativo de Personas y Comunicaciones
Grupo de empresas Gener

Atacar el problema a tiempo y desde la raíz ha sido el secreto para cumplir nuestro cometido.

En el año 97, diversas encuestas mostraban que la penetración de la droga en el país era ya pan de cada día, incluyendo por cierto el mundo del trabajo. Si bien, por lo general, no advertíamos que ellas afectaran a nuestros trabajadores, una señal puntual nos hizo pensar que debíamos anticiparnos al tema y plantearnos un desafío: "...que las empresas Gener estuvieran libres de este problema".

Evaluamos varias alternativas, investigamos qué se hacía en otras empresas, consultamos a especialistas, conversamos con nuestros trabajadores a través de los sindicatos y nuestra decisión fue hacer una política que, sin buscar directamente si había personas que estuvieran consumiendo drogas o abusando del alcohol, nos permitiera establecer un horizonte cercano en el cual nuestra empresa pudiera sentirse orgullosa de no estar contaminada con este drama personal y social. Lograrlo sería bueno no sólo para la compañía en su conjunto, sino también para cada uno de sus integrantes, para todas nuestras familias y para quienes nos rodean. Concretar ese sueño nos ayudaría no sólo a mantener un ambiente de trabajo seguro, sano, digno y productivo, sino también haría posible irradiar hacia nuestro entorno la valorización de una conducta sana, responsable y de compromiso con los demás.

Así, al cabo de un año, dimos forma a nuestro programa de prevención del consumo de drogas y alcoholismo. El Presidente de la compañía invitó a todos los trabajadores y sus cónyuges al lanzamiento de esta política, y todos nos comprometimos con ella.

Nuestro énfasis lo hemos puesto en la educación, porque consideramos que a través de ella podemos cambiar las conductas y actitudes de las personas, logrando con ello una efectiva prevención. Realizamos una serie de talleres interactivos y charlas complementarias, dictados por especialistas, en los que participamos todas las personas de la empresa, tanto en Santiago como en las ciudades en las que tenemos sedes de trabajo. Estas actividades implicaron en total 24 horas de capacitación por trabajador. Además, como complemento de lo anterior, editamos –y seguimos editando- material de apoyo, como manuales e insertos educativos coleccionables que incluimos en nuestra revista interna. Todo ello busca fortalecer nuestros valores personales, de manera que podamos rechazar las tentaciones del consumo de drogas y del alcoholismo, y, además, podamos apoyar, en el buen sentido, a quienes ya son víctimas de la adicción. La piedra angular de nuestro programa es entender que cada uno de nosotros tiene una co-responsabilidad en este tema personal y social, particularmente cuando se trata del consumo ajeno, y que consiste en aconsejar al otro para que pueda salir del problema y no en «taparle» las faltas.

Consistente con lo anterior, desarrollamos un programa interno de disuasión, centrado en el control aleatorio, que los propios especialistas plantean como necesario para que todos, como potenciales consumidores percibamos el riesgo que significa el consumo de drogas y de alcohol.

Por último, como un tercer aspecto importante, establecimos un importante programa de rehabilitación, orientado a apoyar –con toda confidencialidad- a los trabajadores que voluntariamente reconozcan que

sufren el problema e intenten verdaderamente superarlo.

Hoy, más de tres años después, podemos sentirnos orgullosos. Practicamos los test aleatorios frecuentemente en nuestras instalaciones, y afortunadamente constatamos que el esfuerzo desplegado ha dado grandes frutos. Hoy podemos afirmar con alegría que los exámenes confirman que las personas de las empresas Gener hemos optado por una vida libre de drogas y de adicción al alcohol.

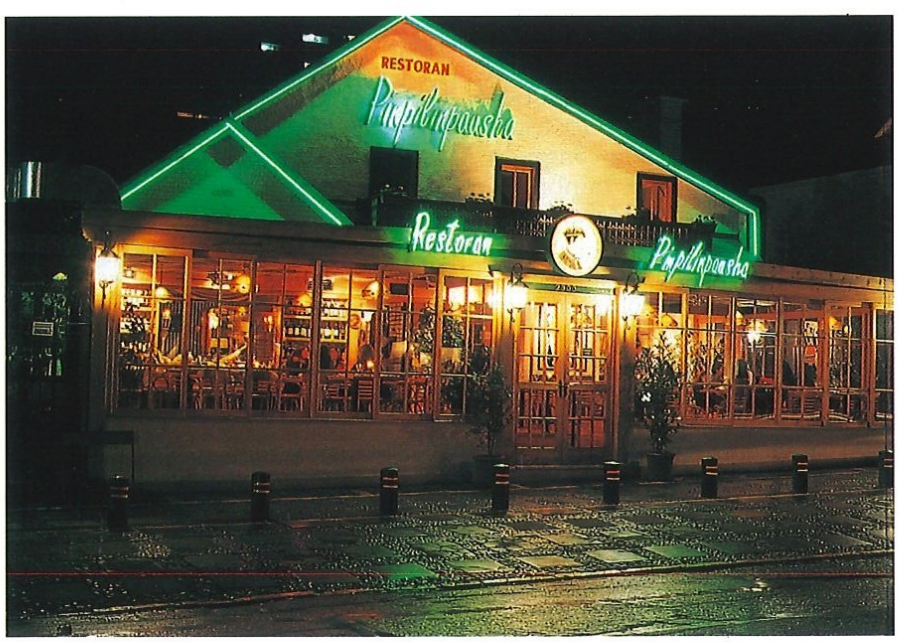
Incluso, hemos ido más allá. Incorporamos a nuestras actividades educativas a los hijos de nuestros trabajadores, y hemos desarrollado también talleres orientados a educadores, profesionales del área de la salud y estudiantes en edades de riesgo de Tocopilla, Huasco, Cabrero, Constitución y Nacimiento, localidades en las cuales tenemos instalaciones.

Así, en lugar de cerrar los ojos ante un problema social de magnitudes, o de aislarnos traspasando el problema al resto de la comunidad, hemos ido previniendo y gestando soluciones que traspasan los límites de nuestras propias empresas, haciendo realidad nuestro compromiso de co-responsabilidad.

Nuestro énfasis lo hemos puesto en la educación, porque consideramos que a través de ella podemos cambiar las conductas y actitudes de las personas, logrando con ello una efectiva prevención.

Atacar el problema a tiempo y desde la raíz ha sido el secreto para cumplir nuestro cometido.

Restoran Pinpilinpausha



De familia en familia

atendiéndolo con la alegría y tradición vasca

AV. ISIDORA GOYENECHEA 2900 RESERVAS FONOFAX . 2336507

La alegría es contagiosa

PATCH ADAMS: LO QUE VINO DESPUÉS...

Patch Adams estuvo en Chile y por unos días revolucionó parte del mundo médico, empresarial y estudiantil. Con su tremendo temperamento y radicalismo, con su facilidad para hablar fuerte y llamar las cosas por su nombre nos contagió un sueño: hacer la medicina más humana, recuperar la compasión para la sociedad toda y redescubrir la sonrisa, la alegría, redescubrir en definitiva la vida...

Con su carisma y sentido del humor, él generó una fuerza indescriptible en el medio millar de asistentes a sus seminarios. Su objetivo era justamente mostrarles las herramientas que les permitirían combatir las que, a su juicio, son las 3 más grandes amenazas de nuestro siglo: La soledad, el aburrimiento y el miedo. Para combatir la primera, propuso la amistad; para erradicar el aburrimiento, la imaginación y la creatividad; para enfrentar nuestros miedos planteó volver al clan, recuperar el sentido de comunidad y jugar un rol en ella.

SEMBRO EN TIERRA FERTIL

Sería poco riguroso decir que todo tiene un antes y un después de Patch Adams. Sería desconocer que hay muchas empresas que hace varios años están tratando de romper aquellos viejos y demasiado formales esquemas laborales. Están siguiendo una tendencia mundial, el enfoque moderno que postula que en un ambiente agradable se trabaja mejor y más contento. Ello tiene un tremendo efecto multiplicador. No sólo redunda en una mayor productividad; también se extiende a la familia y el entorno fuera del trabajo.

Jaime Santa Cruz Vicepresidente Ejecutivo de DIN

"Nosotros hemos declarado -como empresa- nuestros valores y principios y uno de ellos es la Alegría"

Jaime Santa Cruz cree firmemente en ello, lo ha experimentado. El Vicepresidente Ejecutivo de DIN no sólo circula por los pasillos de las oficinas de calle Providencia sobre un skateboard (patineta); también lo ha utilizado para ingresar en forma absolutamente inesperada a una reunión de gerentes.

"Nosotros hemos declarado -como empresa- nuestros valores y principios y uno de ellos es la Alegría". La verdad es que como estamos todo el día en la oficina, más horas hábiles en la oficina que en la casa, queremos pasarlo bien".

Para este joven ejecutivo, pasarlo bien no sólo significa saludar con una sonrisa. Se traduce en permitir ciertas actividades sorpresa en que sus empleados pueden participar libremente. Son organizadas por un pequeño comité formado por algunos ejecutivos que asistieron al taller de Patch y otros entusiastas contagiados por esta "buena onda". En una ocasión fue una batucada en la recepción. En otra, una llamada urgente congregó a todo el personal en el casino: Allí les espera nada menos que una sesión de baile.

"Al principio costó un poco porque no faltan los timidones, aclara Jaime, me tuve que tirar yo a la pelea de los primeros -me gusta el baile además- y ligerito todo el mundo estuvo bailando y entretenido. Media hora y Chao... todos de vuelta a la pega y unidos. Tampoco ésta es una cuestión de todos los días. Es para de vez en cuando, una vez al mes, cada tres semanas porque si no también se va apagando". Extender este espíritu a las casi 80 sucursales de Din en el país no es fácil. Por ello en las reuniones semestrales que congregan a los ejecutivos en Santiago son más distendidas. Aparte de trabajar hay entretención. El invitado habitual es «Ti5», lo que hace que la mayoría ya conozca sus rutinas y, si hay nuevos, el propio vicepresidente ejecutivo de la empresa lidera un grupo que sale adelante y enseña a los novatos.

"Yo era muy matemático, todo hemisferio izquierdo. El lado de las emociones estaba ahí, pero muy guardadito, me costaba estar en un ambiente en que se mostraran con fluidez las emociones... Y resulta que de repente le perdí el miedo, vi su efecto mágico. Con el tiempo he ido captando que manejar empresas es, en lo esencial, manejar emociones, porque las fuerzas que mueven a las personas son las emociones. El miedo al jefe ya no es un instrumento que sirva. Tenemos que seducirlos, hacer que se sientan gratos, que vean que lo que hacemos no es una pose."

Poner una dosis de alegría puede ayudarnos a contrarrestar la realidad que tan bien describe Santa Cruz: «nos hemos transformado en un país bipolar: con tres logros positivos creemos que somos los mejores; con un par de problemas nos vamos a pique y de la noche a la mañana nos sentimos lo peor. Por eso el cambio de actitud es difícil, lo que no quiere decir que sea imposible, aclara.

"Hay mucha gente que está tratando de crear un mejor ambiente en diversos ámbitos. Yo creo hay una masa crítica que al final está haciendo que esto se irradie. A raíz de la

situación económica, nosotros hemos ajustado un 20 por ciento la dotación de la empresa, con dolor y con todo el trauma que ello significa y hemos tenido que trabajar mucho en los gastos y en una serie de cosas que en condiciones normales afectan el ánimo en la empresa... Pienso que el ambiente está razonablemente poco afectado frente al escenario adverso que hemos vivido y en gran parte por esta disposición que tenemos de pasarlo bien".

MAS ALLA DE LA NARIZ DE PAYASO

Perder el miedo al ridículo cuesta. Sin embargo, después de Patch ya no es tan raro toparse en una luz roja con un hombre conduciendo su auto de terno, corbata y una nariz de payaso... podría incluso ser un alto ejecutivo de un banco tratando de romper esquemas y propiciar una sonrisa a la hora del taco.

Enrique García, por ejemplo, salió a lucir su sombrero paraguas en una tarde de lluvia. Desconcertando a quienes circulaban a esa hora por La Concepción. El gerente de TMG Media Directions, ingeniero civil de profesión pero dedicado a la publicidad, ha optado por el rupturismo. Media docena de sombreros y una camisa de pijama, de colores relativamente sobrios pero diseño informal, forman parte de su incipiente arsenal.

"Es divertido porque cuando los uso la gente simplemente no dice nada, no pregunta. Es una reacción difícil de medir porque primero te miran, uno les ve la cara y claramente hay algo que les choca de ti, pero no te dicen nada. En nuestra cultura nos cuesta preguntar si se trata de una locura o es una tontera. Obviamente hacia el término de la reunión siempre hay alguien que se distiende y pregunta: Oye, ¿ésta es una apuesta... qué hay detrás de esto? En el fondo se trata de romper un poquito con lo establecido sin perder de vista lo relevante que es hacer las cosas bien, pero poniéndole un poco más de color a la vida".

En esta empresa, las señales de cambio son claras y constituyen su propia identidad cultural: no sólo se respira un aire mucho más relajado; la alfombra está rayada con signos de tránsito y hay un fliper en el pasillo para los ratos libres. El impacto de Patch Adams en los 10 ejecutivos que participaron en el seminario fue tan profundo que se formó un comité y decidió que TMG Media Directions sería la empresa más alegre de Chile.

Enrique García gerente de TMG Media Directions

"Lamentablemente, como en todas las cosas de la vida, la vorágine te arrastra, te aleja de este camino diferente. Cuesta mucho retomarlo...El proceso post Patch ha sido difícil por la situación general. Hay una realidad dura. Todo ello atenta contra el espíritu que quedó latente desde esa reunión".

Enrique García reconoce que en las últimas semanas la situación ha cambiado. "Lamentablemente, como en todas las cosas de la vida, la vorágine te arrastra, te aleja de este camino diferente. Cuesta mucho retomarlo...El proceso post Patch ha sido difícil por la situación general. Hay una realidad dura. Todo ello atenta contra el espíritu que quedó latente desde esa reunión".

Aclara, sin embargo, que las ideas están y sólo falta el momento adecuado para ponerlas en marcha. Porque ser motor de cambio requiere de perseverancia, de sacar el niño que hay dentro de cada uno, y sintonizar con los otros. Aquí están todos esos elementos esenciales a los que Patch vino a poner nombre.

SE ME HABIA OLVIDADO SONREIR

Paulina Soler, Directora del Centro de Idiomas Berlitz acostumbraba recibir a sus alumnos en la mañana y en la tarde en el hall del edificio principal. En algún momento, sin darse cuenta dejó de hacer aquello que durante años fue la mejor forma de expresar su cariño y preocupación. "Tuvimos un comienzo de año complicado. Yo creo que se me

Paulina Soler, dice que lo de Patch le permitió volver a asomarse a la ventana, descubrir que tal como ella tenía preocupaciones, todo el resto también las tenía. Se dio cuenta de las pequeñas cosas que podía poner en práctica para permitir un cambio en su vida

olvidó sonreír. Se me olvidó pensar en la gente que me rodea, cerré mis ojos, bajé la persiana y nunca más me fijé en lo que pasaba en mi entorno". Inesperado como fue, Paulina, dice que lo de Patch le permitió volver a asomarse a la ventana, descubrir que tal como ella tenía preocupaciones, todo el resto también las tenía. Se dio cuenta de las pequeñas cosas que podía poner en práctica para permitir un cambio en su vida y decidió que tenía que transmitirlas. Volvió entonces a recibir a sus alumnos como antes. «Muchas personas me dicen que es perder el tiempo. No es perder el tiempo, es cruzar una mirada, una sonrisa».

Gerd Lüders, gerente general de Berlitz explica que el secreto del éxito de ese método de enseñanza se denomina Animación en clase. Ello no quiere decir que cada profesor sea un payaso; pero sí que se puede hacer una clase entretenida, de muy buen nivel. "Entonces pensamos ¿por qué no trasladar esto al área administrativa? A los que lidiamos con papeles, con las ventas, los cursos. Porque hay mucho trabajo, el ritmo es fuerte, y los horarios son largos». Se implantó entonces como norma contar un chiste al menos una vez al día y reír, hasta el cansancio. También se designó a dos embajadores de la risa entre los instructores, cuya función es contar su experiencia con Patch Adams. Todo ha provocado un tremendo cambio de actitud. Un cambio que -según Paulina Soler- era absolutamente necesario: "sin lugar a dudas estamos en medio de un torbellino que difícilmente nos deja respirar. Hay que soltar el pie del acelerador para poder dar rienda suelta a esa energía de risa, de alegría, permitirse el tiempo de intercambiar experiencias positivas con la gente"

Gerd decidió intentarlo por mail. Al principio no fue fácil: "lo primero que pensé después de este acercamiento a Patch fue ... bueno... tengo que hacer algo. Me fui entonces a una librería buscando libros de Patch, pero sólo encontré un libro de una clínica de la alegría de Gran Bretaña. Tomé algunas de las ideas y escribí un mensaje: Hagamos un cambio, intentémoslo ¿qué les parece? Se la mandé a todo el mundo que tiene e mail dentro de la empresa y esperé y esperé las respuestas... Caramba... me sobraron dedos de una mano para contar los que contestaron".

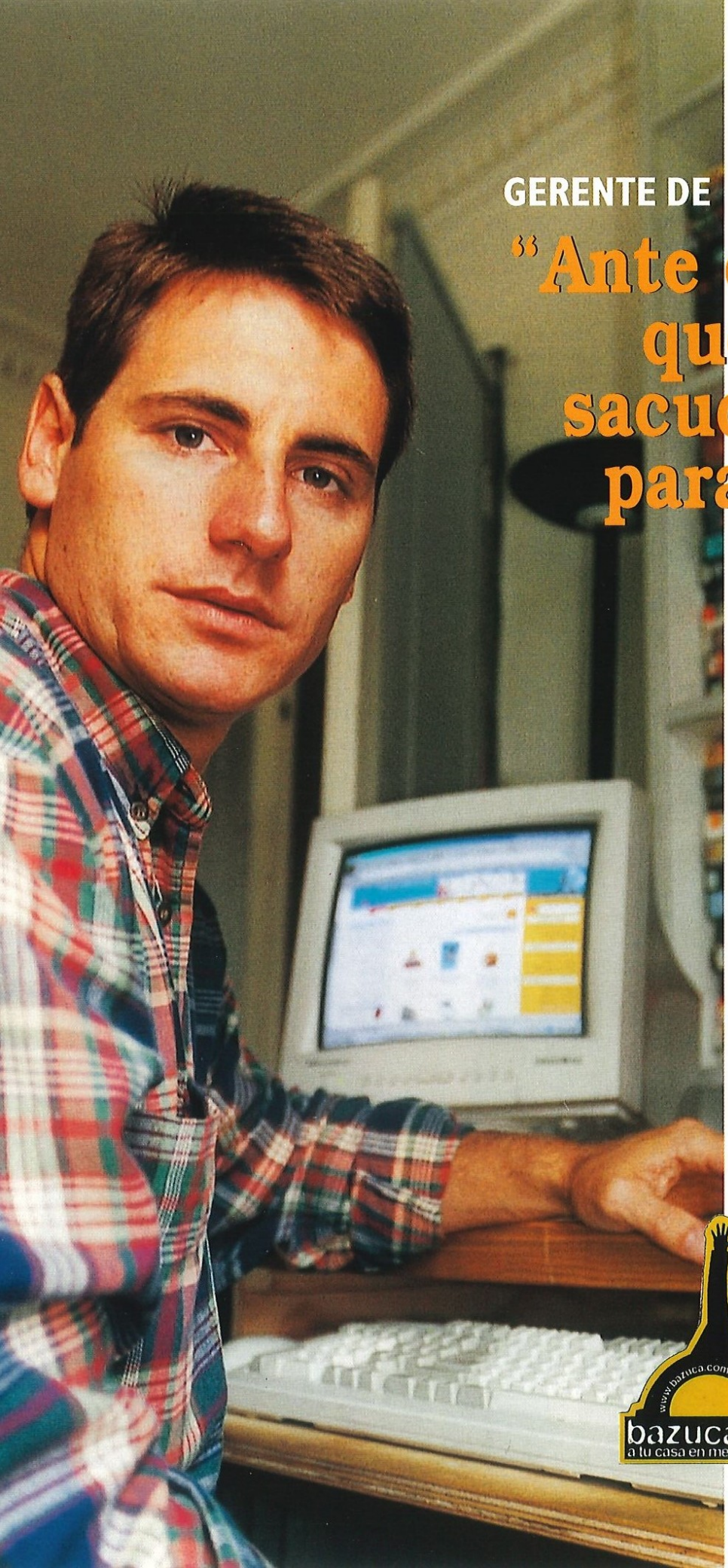
Gerd cuenta esta historia sonriente, con su buen español con acento extranjero y plagado de chilenismos. La experiencia posterior fue mucho mejor. Lo intentó esta vez hacia sus contactos en otros países. "Empecé a incorporarle cada vez más cosas de sentimiento... traté de ser más personal, que el saludo fuera un poco más efusivo". La gente quizás no lo entiende, pero sabe que es un poco de humor. De alguna manera los toca y la respuesta es de un tono distinto...una relación tensa se torna de confianza y puedes llegar incluso más allá y preguntarle cómo está tu familia. Es una metamorfosis... estamos expectantes por saber a dónde nos va a llevar todo esto.

Algo ya está ocurriendo en Chile. Poco a poco la semilla que lanzó Desafío y que Patch regó, comienza a germinar. La batalla por derrotar la soledad, el aburrimiento y el temor está recién comenzando. La alegría es el reflejo del corazón esperanzado.

Seguros Cruz del Sur
Dan Confianza

Si fueras invulnerable,
nada podría dañar a tu familia.

Pero la realidad es otra.
Por eso, confía tu vida y tus bienes
a quien más sabe de seguros.



GERENTE DE BAZUCA.COM:

"Ante el fracaso hay que pararse, sacudirse y darle para adelante"

Nicolás Boetsch tiene 29 años y es gerente general de Bazuka.com, uno de los sitios de Internet con más rentabilidad en todo Chile. Su afición por los negocios y su inquietud por realizar nuevos proyectos, lo han convertido en un gran emprendedor. "La vida es corta y hay que aprovecharla muy bien", asegura. Y podemos dar fe que así la vive, cuando con su sencillez y enorme simpatía, comparte con nosotros su esperanza de contribuir en algo al desarrollo de la gente, a la felicidad de su familia y a establecer un ambiente justo y solidario en la empresa donde trabaja.

Eres una persona sumamente emprendedora, ¿qué te impulsa a asumir nuevas aventuras en el terreno empresarial?

Son ganas de hacer cosas donde uno ve que hay una necesidad, un problema y así poder suplir esa carencia; en el fondo es querer entregarle algo a la gente. ¿Motivación? ...cuando yo trabajaba en BD (empresa de deportes extremos formada por él), sentía que si alguien venía a pedirme trabajo tenía que dárselo. Tuve la suerte de que mi papá me pudo pagar el colegio, la universidad y poca gente en Chile tiene esa oportunidad y me siento súper responsable. Además, me gusta generar cosas nuevas, creo que si no eres capaz de organizar algo para dar trabajo y generar ingresos para las familias,

www.bazuca.com 219 0045
bazuca.com
a tu casa en menos de 1 hora.

«Me ha tocado ver a monstruos de los negocios, tipos exitosos en ese ámbito, con una familia hecha pedazos por detrás, y eso es muy triste.

es que estás muy mal, o eres muy flojo.

Cuando uno toma la decisión de emprender un nuevo negocio, eso implica un riesgo ¿Cómo lo enfrentas?

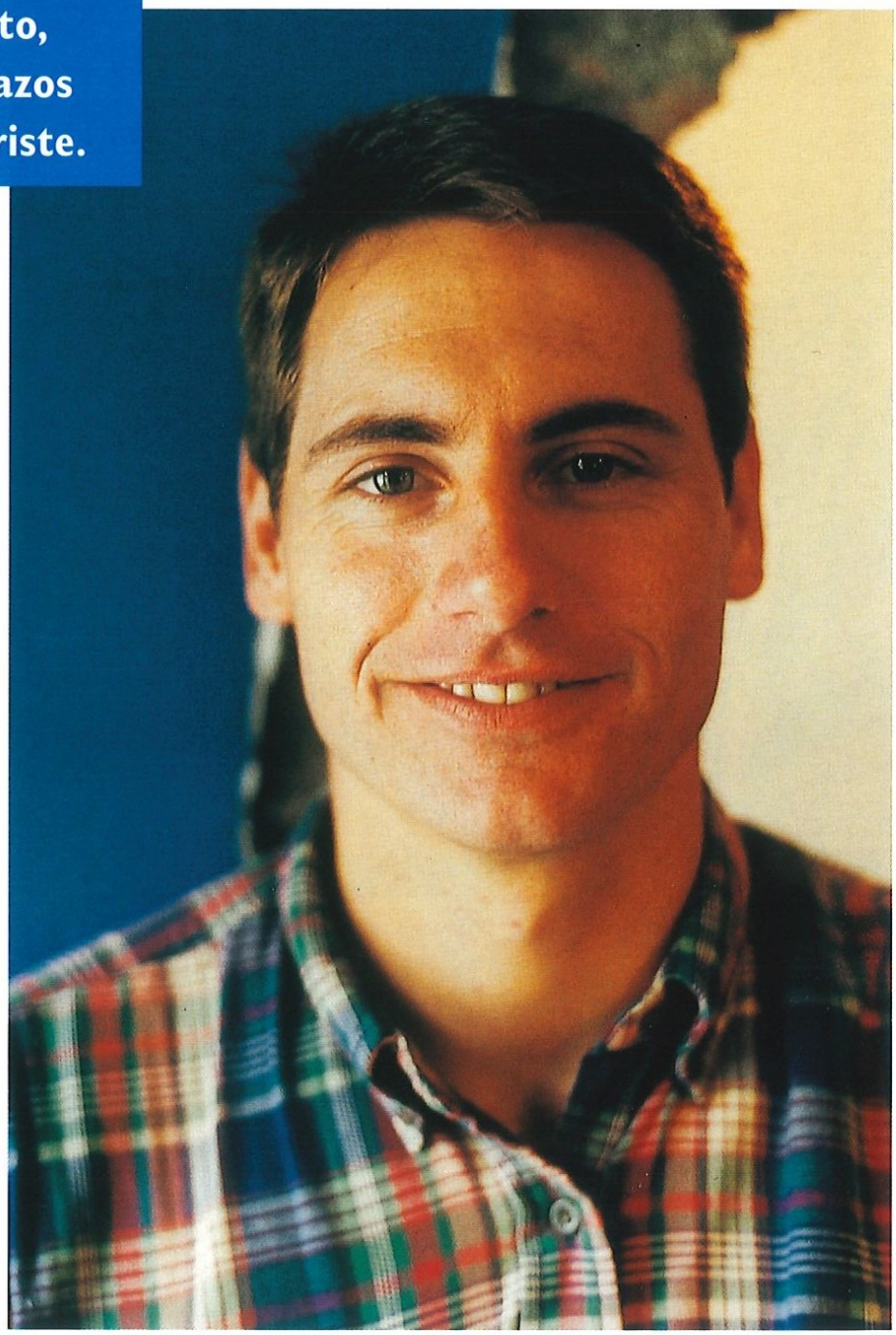
De frente. En el fondo es algo que yo lo tengo muy asumido. La vida es corta y hay que aprovecharla bien. Llegaste sin nada y te vas a ir sin nada. Juntar plata por juntarla no tiene ningún sentido. Igual tengo dos niños, tengo una señora y hay que darles de comer, pero nadie tiene nada asegurado. Hay que vivir el día lo más entretenido posible y si te toca morir hoy, mirar para atrás y decir "lo hice bien".

El mundo de internet es rápido, instantáneo, muchas veces incluso puede parecer frío ¿Cómo te desenvuelves tú en este escenario?

Es súper entretenido. Dentro de Bazuka es una cosa y fuera es otra. En Bazuka hay una organización horizontal. Aquí nos han aportado cualquier cantidad los motoristas, la secretaria, etc. Todo el mundo da ideas y van todos para el mismo lado. Tratamos de ser lo más equitativos posible: que no existan diferencias de diez veces entre lo que recibe el que gana más y el que gana menos en la empresa y que si el Gerente quiere subirse el sueldo también se lo mejore al junior para mantener la cosa lo más equilibrada posible. Ahora, afuera de Bazuka, nos toca ver un mundo terriblemente competitivo y hay que estar dando la pelea.

En ese contexto, ¿es posible vivir y desarrollar los valores al interior y, al mismo tiempo, enfrentar a la competencia?

Absolutamente. Tú puedes hacerlo como quieras. Hay leyes y hay que mantenerse dentro de esa marcación de la cancha de fútbol. Tú puedes jugar por el centro de la cancha o por la línea. Nosotros en general jugamos en el medio del campo y nos mantenemos así. Ahora es súper exigente: ser competitivo y seguir cier-



tos valores es difícil.

Montar un sitio en Internet y mantenerlo a flote, requiere de un desgaste de tiempo y energía enorme, ¿cómo equilibras eso con respecto a tu familia?

Es fuerte. Lo que hicimos fue involucrar a las familias en este proyecto. Hablé con mi señora y le conté que estaba muy motivado con esta iniciativa, lo que significaba que iba a estar poco en la casa, más viajes, etc. Lo pensó durante dos días y luego me dio permiso. Pero eso no sirve de nada cuando tú no estás en la casa y te echan de menos. Ahora, hemos tratado de estabilizarnos y volver a una vida un poco más normal, para poder estar por lo menos un par de horas con los niños e involucrar a concho a la familia en el cuento. Me ha tocado ver a monstruos de los negocios, tipos exitosos en ese ámbito, con una familia hecha pedazos por detrás, y eso es muy triste.

"Ser competitivo y seguir ciertos valores es difícil".

¿Te consideras una persona exitosa?

Para mí el éxito es súper relativo y además no tiene absolutamente nada que ver con la empresa. El éxito está en lo que hizo mi papá, un hombre de 74 años, con diez hijos felizmente casados, con 46 nietos. ¿Yo exitoso, con 29 años y con dos niños que no los veo mucho?..no. Creo que el éxito tiene relación con estar tranquilo con uno mismo, con sentir que has hecho las cosas bien.

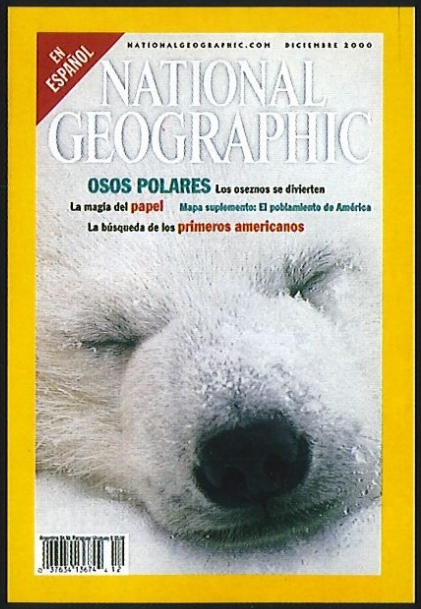
La otra cara de la moneda es el fracaso ¿te sientes preparado para enfrentarlo?

Bueno, me ha tocado en otras áreas y hay que sacudirse el polvo, pararse y darle para adelante. Si tengo alguna virtud es esa. Cuesta, duele, quedas machucado, con moretones y te es difícil partir de nuevo, pero igual parto. Tengo la impresión de haberlo hecho en mi vida -en los diferentes ámbitos- desde el deporte hasta la relación con mis hijos.

Después de todo lo que has realizado ¿qué sigue?

Mi proyecto ahora se llama Bazuka, estoy concentrado en eso y trabajando mucho por ello.

Ser feliz, ése es mi súper proyecto, que no es nada de fácil. Que no te coma la máquina. Poder fascinarme todos los días con las cosas increíbles que nos regala Dios y el mundo.



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

JUAN FRANCISCO LECAROS

Perdimos el ímpetu como empresarios

POR ROSARIO GUZMÁN ERRÁZURIZ

«Aquí hay un divorcio monstruoso entre el mundo social y el mundo económico... Simón de Cirene busca llevar al empresario al mundo marginal, provocando un enriquecimiento bidireccional: ganan los más pobres y ganan los más ricos. Quiero ser un puente colgante entre ambos»

Todo un hallazgo, en estos tiempos, encontrarse con alguien que mientras sobrevuela las cúspides de la actividad empresarial-social-aventurera, busca identificarse a sí mismo con la nota 4 ... «He tratado hacer del 4 algo bueno», dice con una modestia inusitada el presidente de Alimentos y Frutos S.A., director de Duncan Fox S.A., Naviera Nisa S.A. y de la Compañía Internacional de Semillas S.A., presidente de la Corporación Tierra Desconocida y la Fundación Simón de Cirene, del consejo voluntario del Hogar de Cristo y de la Fundación Nacional de la Superación de la Pobreza. Autor del libro «Por el Camino del Inca», escribe con periodicidad en diarios y revistas, no obstante es renuente a compartir públicamente su experiencia personal.

Un hombre universal, más que un especialista. De mirada amplia, sin estrecheces. Convencido del atractivo de los contrastes y matices, a los que aludía Salvador de Madariaga, con cuya visión se identifica. Nada en él es descomedido, y menos, grandilocuente. Opuesto a las intransigencias y fanatismos, a sus 46 años tiene más que claro que los seres humanos son lo suficientemente complejos y misteriosos, como para reducirlos «como en las películas de John Wayne, a los buenos y los malos»...

Intentamos, a pesar de sus reticencias, sumergirnos en su historia privada. Es como si estuviésemos trajinando en una suerte de sagrario que no acostumbra a abrir a la mirada del intruso ... Ante cada pregunta, enmudece en forma prolongada. Con un sentido exacerbado del pudor («le confieso que me siento desnudándome en público») entrega finalmente algunas de las cartas de ese naipe que seguro prefiere jugar en los escenarios de su quehacer profesional, y no al interior de una entrevista periodística.

Dejémoslo que sea él mismo quien vaya hilvanando su propia biografía, a través de esas tenues pinceladas que por cierto excluyen todo lo referente al grupo familiar conformado por los Izquierdo Menéndez, Menéndez Ross y Lecaros Menéndez, cuyas raíces se remontan al afortunado bisabuelo José Menéndez Menéndez, que luego de desembarcar a fines del siglo pasado en Punta Arenas, creó el imperio ganadero de ovejas más grande del mundo, en la Patagonia. En la actualidad, los negocios familiares incluyen -como lo exhibe su curriculum- las áreas naviera, pesquera, inmobiliaria, hotelera y de exportaciones hortofruticolas.

El menor de 5 hermanos, cuenta: «Tenemos una fuerte unión familiar, de hecho vivimos todos los hermanos juntos. Ellos son para mí sinónimo de confianza, como lo era nuestro padre... Recuerdo una infancia muy feliz, sin ninguna de esas experiencias negativas que suelen transformarse en traumas... El papá murió cuando yo tenía 16 años y nunca olvido que el 30% de los niños nacen sin padre ... El era muy gracioso, de buen carácter y con una gran capacidad de comunicarse con la gente. Nunca se hizo problemas para hablarnos con llaneza de educación sexual, junto con entregarnos valores sobre los cuales cimentamos nuestras vidas ... Mi mamá es una mezcla extraordinaria de cariño, rectitud y severidad».

Y continúa: «Le guardo gran cariño a los colegios donde estudié: el Saint George, el Manquehue y aquél en Argentina donde terminé mis estudios secundarios... Durante 18 años viví en Buenos Aires (la familia se fue durante el gobierno de la Uni-

dad Popular), estudié Ingeniería Comercial y tuve allá una agencia de publicidad ... Me casé con argentina (Verónica de Nevares Morea) y tenemos 5 hijos (entre los 14 y los 4 años) ... ¿Lo que más me gusta de mi mujer? Que me sigue resultando interesante, después de 15 años de matrimonio. ¿Y a ella de mí? Supongo que algo parecido. Creo que le gusta mi espíritu emprendedor».

Y que lo tiene a raudales, lo tiene, el espíritu aquél. Posee una infinita capacidad de soñar. Tanto así, que reconoce que a veces es un poco «despelotado», de puro ir sumando y sumando proyectos que de pronto lo sobrepasan. Su ingenio y su capacidad de persuasión se convierten en sus mejores aliados, a la hora de llevarlos a la práctica, sólo la «mochila» se le torna demasiado pesada cuando advierte que no ha sido capaz de poner límites a sus irrefrenables deseos de emprender otra vez más ...

A lo que decididamente él no está dispuesto es a sacrificar sus diferentes vocaciones: «Me interesa ser padre, marido, empresario, aventurero y social. Cada día, quiero haberle dado el espacio necesario a las diferentes facetas de mi personalidad. Busco el equilibrio, viviendo cada experiencia con lo específico que ella tiene. En mi agenda divido la jornada en partes iguales, respetando las leyes propias de cada actividad: no hago aventura en la empresa, ni hago de la empresa una aventura. En la aventura disfruto de las puestas de sol y no me convierto en empresario. En lo social, la regla de oro proviene del corazón. En síntesis: hay que matizar, para poder ser arlequines..."

"Me interesa ser padre, marido, empresario, aventurero y social. Cada día, quiero haberle dado el espacio necesario a las diferentes facetas de mi personalidad. Busco el equilibrio, viviendo cada experiencia con lo específico que ella tiene".

¿Qué está ocurriendo, a su juicio, en el mundo empresarial?

Yo creo que es necesario distinguir entre el empresario y la empresa. Cuando efectivamente estuvimos en la vanguardia empresarial en Latinoamérica, se caricaturizó el fenómeno con aquello de los jaguares ... En todo caso, constituyó una importante inyección de energía y competitividad. Al empresariado chileno le subió la autoestima. El puntal exportador era una vara saludable. Chile fue el país del mundo que más heterogeneizó sus exportaciones. Hoy veo con preocupación que todo esto ha decaído importantemente. Hemos perdido lo que habíamos ganado. Chile debió haber salido número 1 en Internet y no salió. Lamento lo que nos ha ocurrido: perdimos el ímpetu como empresarios.

¿Culpa de quién?

No me gusta buscar culpables. Más que "echarle la culpa al empedrado" debemos asumir que éste es un tema nuestro. Al margen de los cambios de gobierno. Antes de hacer crítica, hay que hacer autocrítica. ¿Por qué nos pasó lo que nos pasó? A lo mejor, el factor globalización ha sido tan fuerte que nos fuimos por la vía cómoda: hoy parece más fácil hacer empresas para venderlas, que meterse en una tarea a 40 años plazo. Estamos como los mineros: queremos el picotazo de una vez y encontrar el tesoro al tiro. Por otra parte, las tasas de retorno han bajado muchísimo y no sé si tenemos la energía para funcionar con tasas bajas. Creo que nos quedamos anclados en una mentalidad del pasado.

Así reflexiona este hombre multifacético, que está reconstruyendo el Camino del Inca en el norte chileno, lo que le ha significado añadir una dimensión fascinante a su existencia: es entonces cuando el exitoso empresario abandona sus espectaculares oficinas de calle El Bosque, el traje y corbata impecables, para convertirse en un aventurero que utiliza la bicicleta, la moto, el andinismo, entrando así en contacto íntimo con la naturaleza-amiga, que le permite soñar al aire libre.

El último de sus sueños se llama Simón de Cirene, la fundación que recluta profesionales –por lo general ingenieros comerciales y civiles- que trabajan en empresas, para que durante un período de seis meses entreguen algunas horas a instituciones sociales, de modo de mejorar la administración de éstas, que habitualmente presentan problemas y deficiencias. Su deseo último es transformar a Chile en un país de voluntarios, como ocurre en Francia, España, Estados Unidos. El tiene su propio diagnóstico: "Aquí hay un divorcio monstruoso entre el mundo empresarial y el mundo social. Nosotros buscamos llevar al empresariado al mundo marginal, provocando un enriquecimiento bidereccional: ganan los más pobres y ganan los más ricos. Quiero ser un puente colgante entre ambos mundos", afirma el presidente de Simón de Cirene.

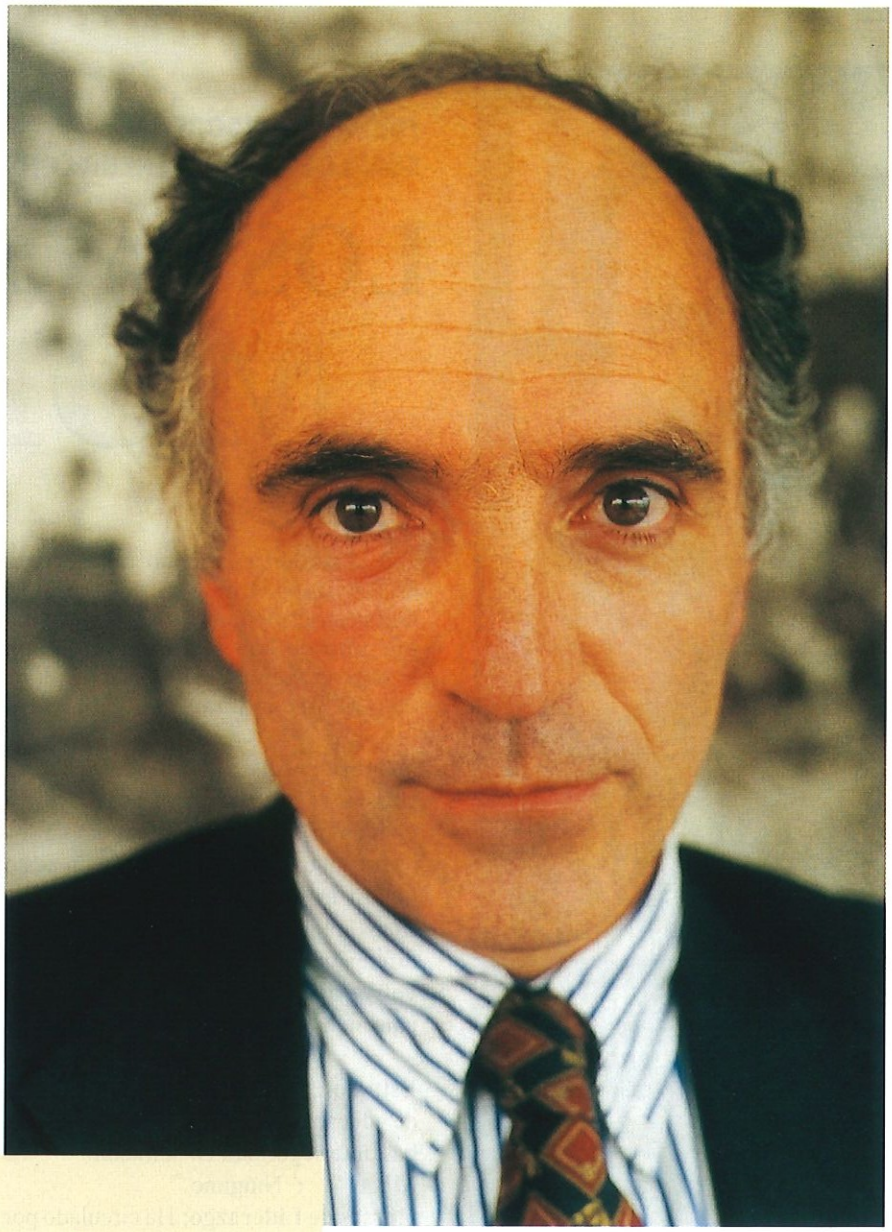
¿Por qué Simón de Cirene?

Porque él fue un hombre común y corriente, no un Santo, que estuvo sólo 25 minutos en la historia, pero en el momento preciso, ayudando a Jesús a llevar la cruz. Después nun-

ca más se supo de él. Por eso es que nuestro lema es que no es necesario ser extraordinario para hacer cosas extraordinarias como sucedió con Simón de Cirene.

Respecto de su propia experiencia de fe, admite: "He ido teniendo una transformación paulatina en mi relación con Dios. De algo que antes me resultaba formal, he pasado a considerarme cada día más hijo de un Padre, creatura frente al Creador... Le he ido encontrado sentido a las palabras: hoy sé que Dios es amor. Estoy empeñado, cada día con mayor fuerza, en aborrecer el pecado y amar al pecador..."

Este es el hombre que se autodefine como "el excéntrico de la familia". Que ha hecho del equipo su única fórmula de trabajo: "soy uno más en la empresa, uno más en lo social, uno más en la aventura." Que apuesta por el equilibrio personal, más que a ser sólo un súper empresario. Que se siente cerca de la espiritualidad benedictina. Que reconoce que tiene todo en la vida para ser cien por ciento feliz y que si no lo ha podido lograr hasta ahora es a causa de esa ansiedad que le genera su sobredosis de sueños, los mismos que él bien podría regalarles a los que son incapaces de soñar...

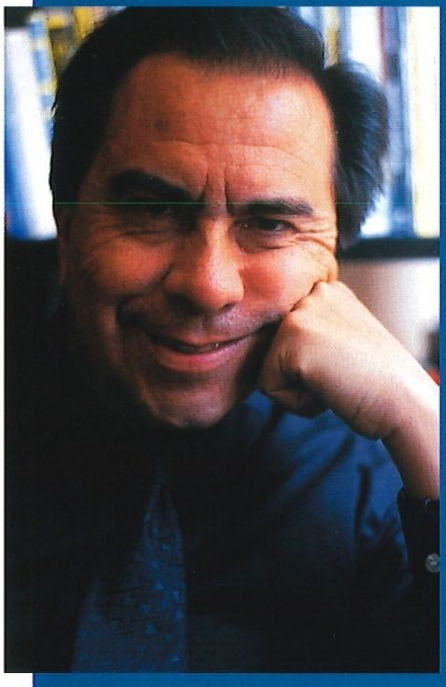


"Antes de hacer crítica, hay que hacer autocrítica. A lo mejor, el factor globalización ha sido tan fuerte que nos fuimos por la vía cómoda: hoy parece más fácil hacer empresas para venderlas, que meterse en una tarea a 40 años plazo".

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



FERNANDO VIGORENA
SOCIO DE ENTREPRENEUR CONSULTORES LTDA

LOS TALENTOS DE MOISÉS

Moisés tenía lo esencial, tenía sustancia, tenía talentos, aptitudes que la mayoría de las empresas no consiguen ver ya que enfocan su búsqueda en el dominio de las herramientas, en alguien que reproduzca la imagen que la empresa ve al mirarse al espejo.

Considérese como un Gerente de Recursos Humanos de una gran empresa chilena. Es interrumpido por uno de sus reclutadores quien le deja la siguiente ficha de evaluación de un candidato sobre su mesa.

Nombre : Moisés
Edad : Bastante avanzada
Origen : Huérfano (no conoció a los padres que lo abandonaron en un cesto junto a un río. Fue criado por una familia rica ligada a los faraones. Algunas diferencias conceptuales le obligaron a volver a sus orígenes y quedarse sin patrimonio.

Estudios: Parece haber tenido algún tipo de educación formal, porque demuestra bastante seguridad en sí mismo.
MBA : Ninguno
Cursos de Liderazgo: Ha circulado por el mercado y registra poca estabilidad.
Internet : No usa computadoras, asegura que su fortaleza está en el relacionamiento personal, cara a cara .
Apariencia : Descuidada, usa barba larga.

Si usted fuere un profesional de recursos humanos tradicional, lo máximo que Moisés conseguiría en su corporación sería de ascensorista o portero y siempre y cuando se afeitara, usara corbata y prometiera darse un baño todos los días. A pesar de todo ello la ficha de evaluación de su reclutador no consideró lo siguiente:

- Moisés negoció con el Faraón la libertad de los israelitas, 600.000 hombres, además de mujeres y niños, de la esclavitud de Egipto.
- Condujo y alimentó a esas personas en el desierto por, nada menos que 40 años. capacitándolos para vencer batallas.
- Delegó autoridad y poder para los jefes de las tribus.
- Contribuyó enormemente a la divulgación del nombre y de las doctrinas de un Dios que, con el pasar de los años, se transformó en líder de un mercado de fieles.
- Preparó a su sucesor Josué, para continuar su trabajo de construcción de la nación de Israel.

Sabiendo de eso y no siendo un Gerente de Recursos Humanos tradicional, usted difícilmente tendría dudas de estar frente a un profesional apto para ser el principal ejecutivo de la Compañía.
Este caso trata de mostrar que el radar de las empresas puede fallar al momento de rastrear TALENTOS en el mercado, entendiéndose como tales, la capacidad de poner en práctica con mayor o menor facilidad ciertas competencias en la realización de una determinada actividad, permitiendo así el desarrollo y evolución de esa capacidad en una persona.
Usted podrá decirme que no es un buen ejemplo ya que Moisés tuvo la ayuda de Dios y tendrá que admitir que Moisés hizo todo aquello con el sudor de su

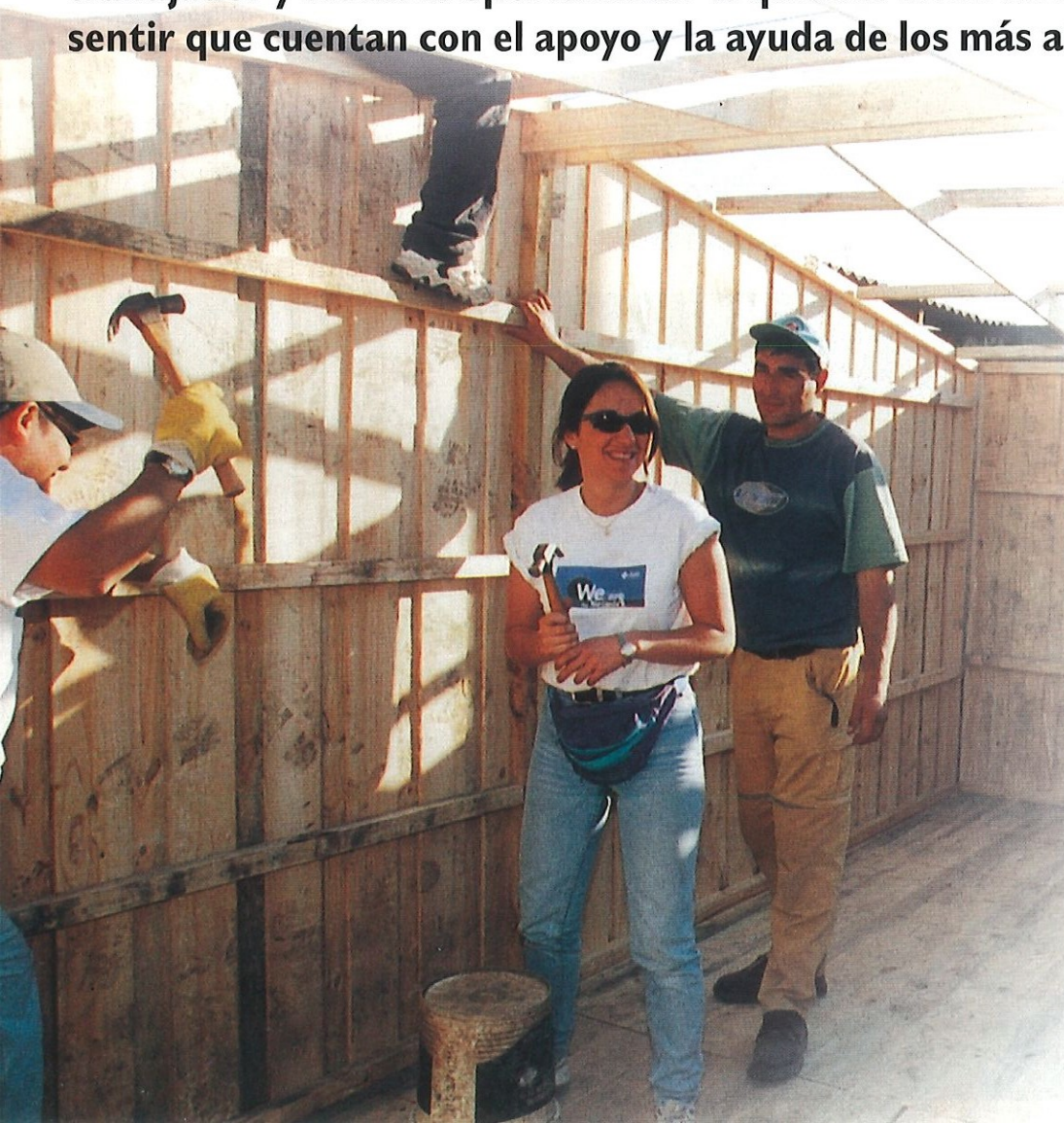
frente, sin cualquier apoyo divino.
En suma: decenas de siglos antes del advenimiento de Peter Drucker o David Ogilvy, Moisés consiguió ser el mayor administrador y estratega de marketing de la historia.
Claro que Moisés no sabía navegar en la web y mucho menos hablar inglés fluidamente. Pero ¿qué ejecutivo digital o gurú de gestión sabría negociar con el faraón la libertad de la fuerza esclava que era la base de la economía egipcia? ¿o conducir a pié, sin Jet ni coffee break, un pueblo hambriento por el desierto?
Aquí está el punto: Moisés tenía lo esencial, tenía sustancia, tenía talentos, aptitudes que la mayoría de las empresas no consigue ver ya que enfoca su búsqueda en el dominio de las herramientas, en alguien que reproduzca la imagen que la empresa ve al mirarse al espejo. En síntesis se buscan clones.
En el nuevo escenario del siglo XXI sólo se consolidarán las empresas que cambien sus procedimientos y su ángulo de visión, y ese cambio comienza por los Recursos Humanos.
En la práctica, la mayoría de los Deptos. de Recursos Humanos opera así: hay un marco rígido, llamado "perfil deseado" y sólo entra en la empresa quien pasa por él. Sólo que, con la globalización y la digitalización de la economía, las relaciones serán cada día más uno a uno, o sea, cada individuo tendrá que ser considerado, analizado e incentivado como un ser único.
Un batallón de clones de gel y corbata, pensando de la misma forma, ya no da garantía de utilidades. Especialmente cuando esa política aparta "un Moisés".
Esto hace necesario revisar las políticas de Recursos Humanos y preparar mejor a los reclutadores para tratar de encontrar la esencia de un profesional que puede desarrollar sus talentos independiente de las herramientas que la empresa le provea.

Moisés no sabía navegar en la web y mucho menos hablar inglés fluidamente. Pero ¿qué ejecutivo digital o gurú de gestión sabría negociar con el faraón la libertad de la fuerza esclava que era la base de la economía egipcia?

MEDIAGUAS EN EL 2000

LAS EMPRESAS CONSTRUYEN un techo para Chile

Unir dos mundos, aparentemente tan distantes, como son el de la empresa y el de los campamentos, permite despertar la grandeza humana que hay en cada trabajador y les da la oportunidad -a quienes viven en la extrema pobreza- de sentir que cuentan con el apoyo y la ayuda de los más afortunados.



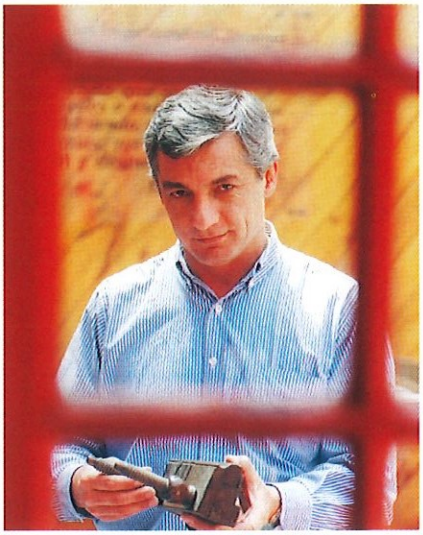
El entusiasmo, la sensibilidad y la entrega son, tal vez, las características que más impresionan de quienes coordinan la iniciativa "Mediaguas en el 2000, un techo para Chile". Centenares de jóvenes, en todo el país, no escatiman esfuerzos y creatividad para conseguir más y más mediaguas, dirigidos por los únicos "adultos" del proyecto, su Capellán, Felipe Berríos S.J. y Juan Pedro Pinochet, gerente general. Entre todos se encargan de llevar la realidad de los campamentos a los distintos sectores sociales, creando conciencia y motivando a la acción. Es que la única forma de terminar con la extrema pobreza, afirman, es salir al encuentro del otro.

La iniciativa comenzó con la campaña "2000 mediaguas para el 2000", cuando un grupo de jóvenes pensó en qué hacer por los más pobres. Gracias al entusiasmo y compromiso con que se involucraron en

el proyecto, no sólo cumplieron la meta, sino que plantearon un desafío más ambicioso para este año: terminar con los campamentos en Chile. Tarea nada fácil, si consideramos que a lo largo del país existen más de 900 campamentos que albergan a 110 mil familias que viven en la miseria. A poco andar se dieron cuenta que si bien los jóvenes aportaban lo suyo, para darle verdadero sentido al proyecto era necesario que se involucraran los otros sectores de la sociedad, especialmente las empresas.

La respuesta no se hizo esperar. Es que el llamado a comprometerse todos por igual, directorio, gerencia, trabajadores, familiares y amigos coincidió con un creciente interés de las organizaciones por buscar iniciativas que permitieran que su ayuda se transformara en algo concreto, teniendo además la posibilidad de conocer a quienes reciben su aporte. "Nos encontramos, explica Juan Pedro Pinochet, que tanto las empresas como sus trabajadores reconocen que hay necesidades, quieren hacer algo, pero no saben darle forma. Especialmente, cuando cada vez hay más individualismo, cuando todo es más impersonal, es muy importante que cada uno sienta que puede ayudar. Es por eso, que nosotros proponemos una alternativa concreta. No se trata solamente de meterse la mano al bolsillo, sino de ir a construir, de trabajar en equipo, de tocar la pobreza, ver que tiene rostro, conocer a la dueña de casa, ver como se ríe, conversar con ella. Eso es fascinante".

El impacto es fuerte, asegura Pinochet: "para los trabajadores tocar la pobreza, conocer las condiciones en que se vive en los campamentos, les quiebra sus parámetros, se dan cuenta que toda su problemática se diluye ante la miseria de esas familias. Y para los pobladores, más allá de recibir una mediagua, los enriquece que la gente de las empresas se acerque a ellos, los tome en cuenta, les converse, los reconozca como parte de la sociedad». Más aún, la experiencia genera un efecto que trasciende el ámbito personal, influyendo el clima laboral, quienes han ido a construir coinciden en señalar que la complicidad que genera el verse agotados, sucios, en suma, sin máscaras de ningún tipo, les ha permitido descubrir la belleza interior de cada uno y ha fortalecido los lazos entre los distintos niveles de la organización.



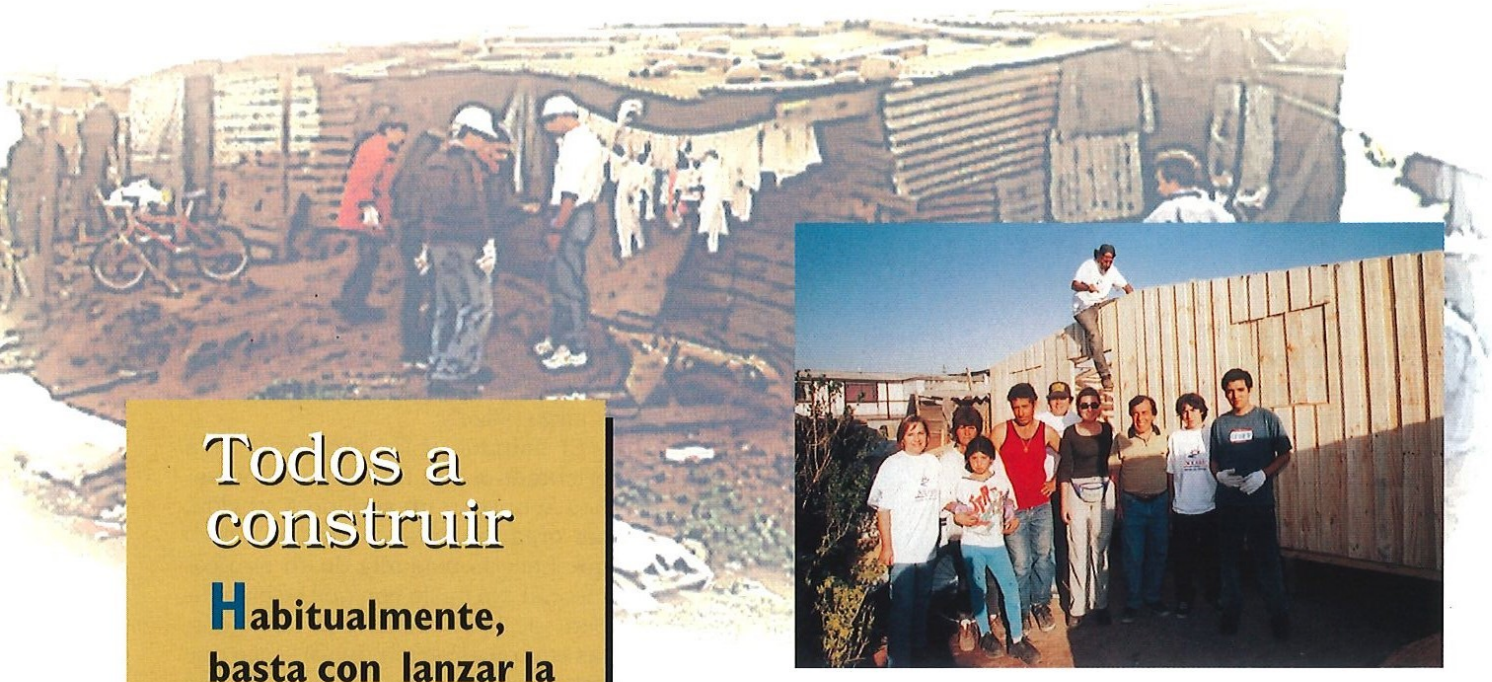
JUAN PEDRO PINOCHET, Gerente General Mediaguas 2000

EN BUSCA DE LA CONTINUIDAD

Darle profundidad y continuidad al proyecto es la próxima meta de las Mediaguas en el 2000. Porque si bien la entrega de viviendas constituye un primer paso para que los pobladores rompan el círculo de pobreza y desesperanza en que viven, es necesario un compromiso mayor . "Ya hay empresas, señala Pinochet, que quieren ir de nuevo a construir, otras están planeando comprar el terreno donde está el campamento al que fueron para mejorar las condiciones de vida de las familias que conocieron. Hacia eso apunta la próxima etapa del proyecto, a generar una relación permanente con los pobladores, a apoyarlos, acompañarlos, generando una actitud positiva en ellos para que puedan salir adelante. No sirve una actitud paternalista, es necesario que el compromiso sea a largo plazo".

El llamado a las empresas está orientado a que tal como las personas le buscan un sentido a su vida, las organizaciones también tienen que hacerlo más allá de su giro comercial. No basta con que se preocupen de los beneficios económicos, las empresas tienen un rol social que deben asumir sin miedo. "Muchas veces nos quedamos por el temor, por eso nuestra invitación es a asumir con valentía, a involucrarnos con pasión", concluye Pinochet.

Equipo de trabajo Mediaguas en el 2000



Todos a construir

Habitualmente, basta con lanzar la idea al interior de la empresa, para que las adhesiones y ganas de construir hagan eco de inmediato.

El procedimiento es simple y cuenta con la asesoría permanente de los jóvenes de las Mediaguas en el 2000: organizados en cuadrillas de 8, los voluntarios de la empresa reciben una capacitación de dos horas en el arte del martillo, chuzo y uso de herramientas varias. Luego, durante un fin de semana, los trabajadores cambian sus uniformes, ternos y tacos por blue jeans y poleras y se reúnen en el campamento asignado, sumergiéndose en un mundo por muchos conocido sólo a través de la televisión. Allá, toman contacto con la familia beneficiada y juntos se ponen manos a la obra, comparten el almuerzo e intercambian su visión del mundo, dándose cuenta que, por lo general, no son tan distintas.

«Mediaguas en el 2000, un techo para Chile», F: 5115803

SUN MICROSYSTEMS

Compromiso a largo plazo

Para reinsertar a las familias beneficiadas está desarrollando un proyecto que compromete por igual a la empresa y a los pobladores.

Buscando un proyecto social en que los trabajadores no sólo aportaran dinero sino que se involucraran personalmente, Sun Microsystems se encontró, en pleno invierno, con el de las Mediaguas en el 2000. Sin pensarlo dos veces, Juan Carlos Macuada, gerente general de la empresa propuso una campaña 1 + 2, idea que fue acogida por los 33 empleados, llegando a reunir 12 casas que fueron a construir al Campamento Silva Henríquez de Puente Alto. Nadie se quedó fuera, el que no pudo aportar con dinero, lo hizo con su trabajo.

La gran sorpresa fue al llegar al lugar. "Ahí nos dimos cuenta, señala Macuada, que uno pasa a ser puro corazón, no cabe la ingeniería, nada. Es muy bonito ver en terreno cómo la gente se incentiva, se motiva, ...se entristece. Mucho de los que trabajamos aquí, y me incluyo, cuando éramos estudiantes participábamos en la recolección de ayuda para los más necesitados, pero producto de las exigencias del negocio en que estamos metidos, hemos perdido el contacto con este tipo de realidades, entonces esto fue como un reencuentro que tocó el corazón de los trabajadores, de la empresa e incluso más, algunos clientes y proveedores que supieron en qué estábamos, fueron con nostros".

Convencido de que las empresas deberían participar en experiencias de este tipo como parte de un programa de desarrollo de su personal, Macuada asegura que no todo puede ser cumplimiento de metas y objetivos: "es muy importante que todos vayamos a tocar a la gente, entender cuáles son sus necesidades. Esto, sin duda, va a contribuir a la compañía, va a generar un mayor grado de compromiso entre los trabajadores. Las personas quieren trabajar en empresas que tengan corazón. Las organizaciones pueden ser muy exigentes en cuanto a su orientación hacia los objetivos, pero no por ello dejar de lado la calidad humana de sus trabajadores y de la comunidad que la rodea".

ALIANZA GANADORA

El impacto de la realidad y la vivencia del trabajo en equipo, motivó a Sun Microsystems a buscar una

fórmula de proyectar la iniciativa, generando un lazo permanente con las familias beneficiadas.

"Fue una experiencia extraordinaria que no queremos que se quede en algo lindo que vivimos un fin de semana, asegura María Teresa Avila, encargada de Recursos Humanos, para eso formamos un Comité de Solidaridad, el cual está desarrollando un proyecto a largo plazo, que pretende ayudar al campamento pero no en el sentido de dar por dar, sino estableciendo un compromiso con los pobladores, para que también asuman responsabilidades, como mantener limpio, plantar árboles, etc.

Como primer paso, le pidieron a los pobladores que definieran sus principales necesidades y el resultado fue: alcantarillado, agua potable y una sede para reunirse. «Estamos trabajando con la gente de las Mediaguas en el 2000 para que esta iniciativa se canalice de la mejor forma posible, explica María Teresa, nuestra intención es ayudar para que mejoren su calidad de vida, pero también queremos que surjan, que puedan insertarse en la zona donde viven, que no sean rechazados por sus vecinos".

EMBOTELLADORA ANDINA:

Una experiencia real de trabajo en equipo

Con un poco de incertidumbre y hasta temor M. Elena de la Cerda, coordinadora de visitas a planta, se hizo cargo de organizar la construcción de mediaguas en Embotelladora Andina. No tenía clara la acogida que una iniciativa de estas características tendría en la empresa. Pero sus dudas se disiparon cuando constató que eran 80 los trabajadores inscritos.

Muy motivados y alegres partieron al campamento, "pero cuando ya nos asignaron las familias y entramos a sus casas, nos cuenta, no lo podíamos creer. Eso no era pobreza, era miseria. Nos dimos cuenta que las imágenes de la televisión, aunque impactantes, no están acompañadas de olores, uno ve la suciedad, pero otra cosa es olerla y tratar de entender que esa gente vive en esas condiciones hace 17 años".

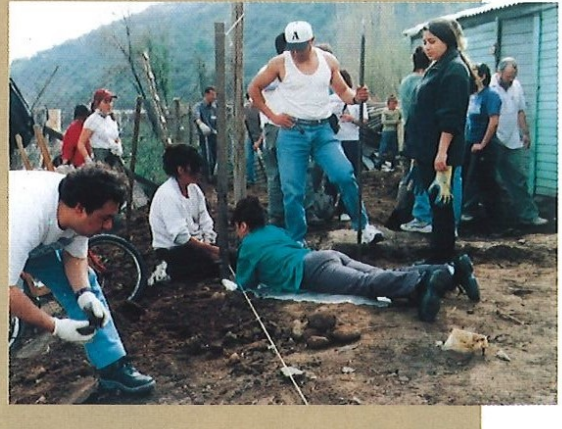
¿Cómo fue el ambiente que se vivió durante la construcción?

Como empresa, rescato que en comparación con otras experiencias de trabajo en equipo y liderazgo que hemos hecho, ir a construir mediaguas ha sido la mejor. A diferencia de talleres que normalmente estimulan la competencia entre los equipos participantes, cuando fuimos a construir, todos nos esforzamos por el mismo objetivo, todos nos ayudamos, etc. Se generó un espíritu de trabajo en equipo increíble. En general, no teníamos idea de martillar, y menos de armar una casa, pero igual todos *aperramos* porque teníamos claro que era importante lo que estábamos haciendo.

PARTICIPACIÓN PERMANENTE

Un área que se comprometió de inmediato fue la comercial, especialmente cuando supieron que no se trataba sólo de dar plata. Rápidamente formaron una cuadrilla y cada uno trajo su pala, martillo, etc. Si bien el nivel de pobreza los impactó, recuerda John Kimber, gerente de marketing, fue muy emocionante ver el entusiasmo con que los esperaban, lo ansiosos que estaban porque empezaran a construir las casas. "Nunca había estado con las manos en la masa trabajando, señala, para mí fue muy emocionante, aparte de quedar muy cansado, agotado, ese día realmente sentí que había hecho algo bueno de verdad. Uno que normalmente no está metido en estas cosas, se da cuenta que no cuesta nada ayudar a otras personas".

La continuidad es tema habitual en Embotelladora Andina. Quienes ya fueron a construir quieren ir de nuevo y quienes no pudieron ya están inscritos. La motivación existe, pero algunos aseguran que necesitan un "empujoncito" para actuar. "En el momento uno se entusiasma y promete que lo va a mantener, afirma Kimber, es que uno se sensibiliza, pero lamentablemente el día a día, las obligaciones hacen que uno se deje estar. Estoy seguro que si se creara un sistema organizado participaríamos permanentemente. No digo todo los fines de semana pero sí cada 3 ó 4 meses, felices iríamos a construir. Podríamos apadrinar una zona, organizar un sistema, incorporar a nuestras familias".



Con una campaña que comenzó 1+1 y que gracias al apoyo del Directorio,

FRANCISCO COURBIS, GERENTE GENERAL DE COLBÚN S.A.:

"Hemos descubierto una veta de solidaridad que tenemos que proyectar"

culminó en 1+3, Colbún y sus 250 trabajadores reunieron 112 viviendas, muchas de las cuales ya han construido en Colbún y Quillota.

A través de su gerente general, Francisco Courbis, conocimos cómo se gestó el compromiso de Colbún S.A. con esta campaña y las inquietudes que despertó : "Nos dimos cuenta que los trabajadores pasan la mayor parte del día en la empresa, pero viven desvinculados de la comunidad en que están insertos, salvo que pertenezcan a una organización determinada. Observamos que muchos tienen interés por ayudar a otros, pero no saben como encauzar su energía. Además, en general, las iniciativas solidarias que se promueven al interior de las empresas son anónimas. Es por ello, que la campaña "Mediaguas en el 2000, un techo para Chile" nos pareció una buena alternativa para que la gente viera de cerca una realidad que requería de su aporte, no sólo en términos de dinero, sino de su capacidad de organización, de sus habilidades profesionales y personales.

¿Qué destaca de esta experiencia?

Esta iniciativa nos permitió establecer vínculos con la comunidad y compartir un trabajo en un ambiente que no se da en la empresa y en una instancia en que surgieron nuevos líderes. Esto fue una buena experiencia, porque en la medida que existan más líderes en la organización, todos ganamos. Además, trabajar con estudiantes fue muy enriquecedor porque nos puso en contacto con la generación futura, con su empuje y entusiasmo. A su vez, ellos tuvieron la oportunidad de ver a la empresa en forma real, integrada por personas comprometidas en una tarea realizada para el bien de otros, no sólo de gente que busca ganar dinero, que es materialista.

Todavía es demasiado temprano para hablar de un cambio, pero lo que sí podemos afirmar es que hemos descubierto una veta que tenemos que explorar, puesto que no basta que hayamos ido a construir, que hayamos ayudado a esas familias, nuestro desafío ahora es aumentar y proyectar este tipo de iniciativas en la empresa, no quedarnos con el recuerdo nostálgico de la acción realizada. Estamos buscando las vías para empezar a generar acciones que nos vinculen en forma permanente a la comunidad y en ese sentido construir mediaguas fue un punto de partida muy motivador.

TESTIMONIO REGIONAL

AMÉRICO GRUNWALD KRAUS:

Si sobreviví a Auschwitz ... ¿qué cosa no podría soportar?

Con 76 años, todavía trabaja como administrador de la Pesquera Landes en Talcahuano. El sufrimiento, la indignidad y la vida misma no han amilanado su optimismo, su carácter y su fe, la que transmite diariamente en su ambiente de trabajo. Odontólogo de profesión y actualmente guía espiritual de la comunidad israelita de Concepción, es un hombre sabio cuya forma de administrar no se debe precisamente a estudios técnicos, sino a un don especial, que parece estar reservado para muy pocos.

Encontrarse con personas como don Américo no es algo que ocurra frecuentemente. Sobrevivir a Auschwitz ya es mérito suficiente para dar a conocer su testimonio, pero si a eso se suma una vida llena de pruebas extraordinarias superadas todas con alegría, entusiasmo y optimismo, su historia se transforma en ésas que merecen ser contadas y escuchadas.

Su existencia se corta literalmente a los 23 años, cuando en 1940 comienzan las persecuciones contra los judíos que viven en los países europeos ocupados por los alemanes. Nació en Rumania, territorio que estaba en esa época bajo la administración húngara, la que decide colaborar con el Reich, y reportar a todos los judíos de sus territorios, dentro de los que se encontraba él junto a sus padres, hermana, parientes y amigos.

Hoy, cuando han pasado ya más de sesenta años, al recordar los horribles episodios de esos días de horror, todavía se le entrecorta la voz, sus ojos de humedecen y parece hacer esfuerzos por contener la emoción. «Sobre vagones destinados al transporte de animales, familias enteras con niños, ancianos y enfermos somos trasladados con destino a lo desconocido. Sin nada que comer, ni beber. El tren se detiene cada seis horas a reabastecerse de agua y carbón, pero jamás nos abren las puertas para ver la luz. Finalmente llegamos a Auschwitz y a Birkenau. Antes de entrar a las barracas apartan a los menores de catorce y a los mayores de cuarenta y cinco. Después de una inspección ocular, separan también a los que no parecen aptos para trabajos forzados. Entre ellos se encontraba mi familia. Todos, sin excepción, son introducidos a unas salas de baño, que eran cámaras de gas camufladas, las que cierran herméticamente, dejando escurrir emanaciones tóxicas. Después de unos minutos de sufrimiento mueren y son llevados a cremar».

«Sólo tengo una foto de mi hermana, tres años mayor que yo, la que me mandó su novio después de la guerra, comenta con dolor don Américo. Todavía recuerdo que supe que toda mi familia había muerto

cuando pregunté a un judío polaco por ellos y él me respondió: Mira hacia allá, vez esas chimeneas que botan humo negro. Por allí han salido vuestros padres, mujeres, niños, familiares, parientes y amigos».

La historia parece estar viva en su piel, con un castellano aún con mucho acento extranjero, nos relata la experiencia de trabajos forzados y su deficiente alimentación. La suciedad, el hacinamiento y la indignidad que se apoderó de esos hombres e hizo que muchos se dieran por vencidos, que no fueran capaces de dar la batalla y que amanecieran muertos o cayeran desplomados en las filas que por horas tenían que formar con 15 grados bajo cero. «Yo siempre animaba a mis compañeros, les decía que esto tenía que terminar, pero muchos ya no podían mantener la esperanza y morían cada día».

¿Por qué don Américo fue uno de los pocos prisioneros que salieron con vida de este magnicidio?, le preguntamos a él mismo.

Definitivamente, lo que más me ayudó fue mi fe en Dios. Mi familia era muy creyente, yo me eduqué así. Tenía esperanza en el futuro, sabía que las guerras no son eternas, que algún día terminan. Creo también que mi optimismo fue fundamental, siempre pude pensar en que mañana iba a ser un día mejor. Aquellos que no tenían ganas de vivir, irremediablemente morían. A toda esta fuerza se debe sumar la fuerza física, yo tenía resistencia y era muy sano».

¿Cómo -después de esta vivencia desgarradora- usted recompone su vida?

En mayo de 1945 fuimos abandonados en un vagón de tren por nuestros guardias. Nuestras condiciones eran paupérrimas, desnutridos, sucios, llenos de piojos, nos conseguimos un lugar para asearnos y nos las ingeniamos para adquirir ropa. De allí comienza la reconstrucción de mi vida. Me trasladé a una ciudad llamada Constanza y allí, en un edificio que pertenecía a una comunidad israelí, formamos un comité israelita, donde nos organizábamos para obtener alimentos y cocinábamos para todos. Yo quería ver la posibilidad de ejercer mi profesión, entonces me dirigí a la municipalidad y me encontré con un dentista que buscaba un compañero. Al día siguiente empecé a trabajar y ganar al menos lo suficiente para pagar un subarriendo.

Entonces conocí a mi esposa, una polaca que venía huyendo, junto a su madre, del régimen comunista. Nuestra esperanza era poder salir de allí, de esa post guerra donde todo era catástrofe y donde los recuerdos estaban vivos en cada lugar. Ella tenía parientes en varias partes de América y tenía uno en Chile. Mi decisión de radicarme acá se debió a una carta que nunca voy a olvidar y que decía: «Chile es un país muy diferente a los otros de Latinoamérica y aquí el que tiene ganas de trabajar nunca se morirá de hambre». Esa fue razón suficiente para que eligiéramos este destino.

ESPERAR CONFIADO Y GENERAR CONFIANZA

Don Américo llegó a Chile sólo con su mujer y su suegra. A pesar de que hablaba 8 idiomas, el español no era uno de ellos, por lo tanto, literalmente lo único que tenía era la esperanza, el sueño de que podía salir adelante. Un sueño que pese a habérsele truncado varias veces, no ha abandonado nunca.

Partió en Santiago, mientras su señora y su suegra fabricaban abrigos de niño, él se dedicó a su profesión, la odontología, hasta que sufrió un accidente automovilístico que le inhabilitó la mano derecha. «Apenas me di cuenta que no iba a poder tener destreza en mi mano, vendí todo mi instrumental». A pesar del dolor que le produjo dejar su vocación don Américo, como siempre, esperó confiado. A las pocas semanas le ofrecieron un trabajo en una industria metálica. Trabajó durante 19 años allí hasta que un día decidió retirarse por razones que él no desea mencionar. «Ellos fueron la fuente de mis ingresos, me permitieron educar a mis hijos y me acogieron. Creo que no tengo derecho a

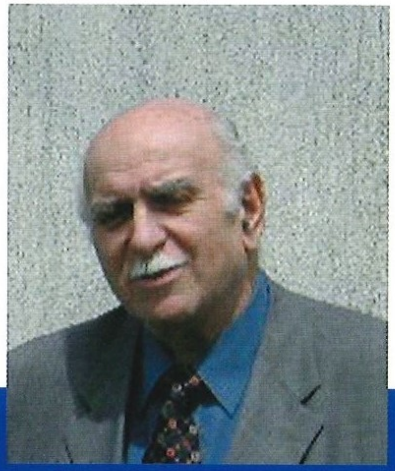
decir nada malo al respecto». El hecho concreto es que los motivos deben haber sido poderosos porque quedarse a los 51 años cesante y con una familia de tres niños por educar, no es una decisión menor. Pero, otra vez don Américo de nuevo esperó con confianza. «Compré pintura y pinté mi casa enterita. Un día un buen amigo me llamó y me dijo que me había recomendado para un trabajo en la pesquera Landes. Yo del tema sabía sólo comer pescado frito, pero confiaron en mis capacidades y me vine a administrar la planta, trabajo que continúo haciendo después de 26 años, claro que desde hace 5 me jubilé y sólo trabajo medio día».

¿Cómo ha teñido su trabajo con su experiencia de vida?

Sin duda que ha influido significativamente. Yo fui tratado con indignidad, tal vez peor que un animal. Allí aprendí que los seres humanos somos básicamente iguales, somos personas, no perros, por lo tanto, no importa si somos más o menos inteligentes, más o menos preparados, lo importante es que todos tenemos los mismos derechos y somos criaturas de Dios. Esta enseñanza la transmito con un trato igual hacia todos, en el respeto hacia cada uno y hacia cada realidad. Por otra parte, viví en carne propia la injusticia y yo no creo en ella, por lo tanto, a la hora de negociar contratos colectivos y demás asuntos todos saben que nunca voy a andar con pillerías o con engaños, por eso es que siempre he sido capaz de llegar a acuerdo.

La gente me cree y lo hace porque jamás les he mentido. Estoy convencido que las personas que están en puestos más altos de la empresa tienen la responsabilidad de dar su ejemplo y el mejor ejemplo es ser coherente con la verdad. Al mismo tiempo, es necesario reconocer que uno no tiene por qué saberlo todo y para eso están los asesores, todos nos podemos equivocar y la gracia está en reconocerlo.

Pese a lo que muchos se imaginan,



No importa si somos más o menos inteligentes, más o menos preparados, lo importante es que todos tenemos los mismos derechos y somos criaturas de Dios

la mayoría de las personas responde a esos estímulos. No se puede tratar a la gente como un número, es necesario considerar sus capacidades, sus talentos, sus intereses. Es necesario administrar a la empresa con altura moral.

Con gran lucidez don Américo, parece estarnos dando una clase magistral de administración, sin haber estudiado las técnicas del management moderno, su criterio, su sentido común y su experiencia nos parece demostrar que lo importante está en el corazón del hombre y que las buenas prácticas están escritas en él desde épocas milenarias.

«No puede haber mejoramiento donde no hay estándares, debe existir un estándar preciso de medición para todo trabajador, toda máquina y todo proceso.» Esta frase está escrita en una pizarra blanca en su oficina, junto a una serie de otras reflexiones elaboradas por él mismo y también por grandes pensadores. Una, que habla de la alegría, es su preferida, le preguntamos entonces:

¿Cómo se mantiene la alegría en medio de una vida con tanto sufrimiento?

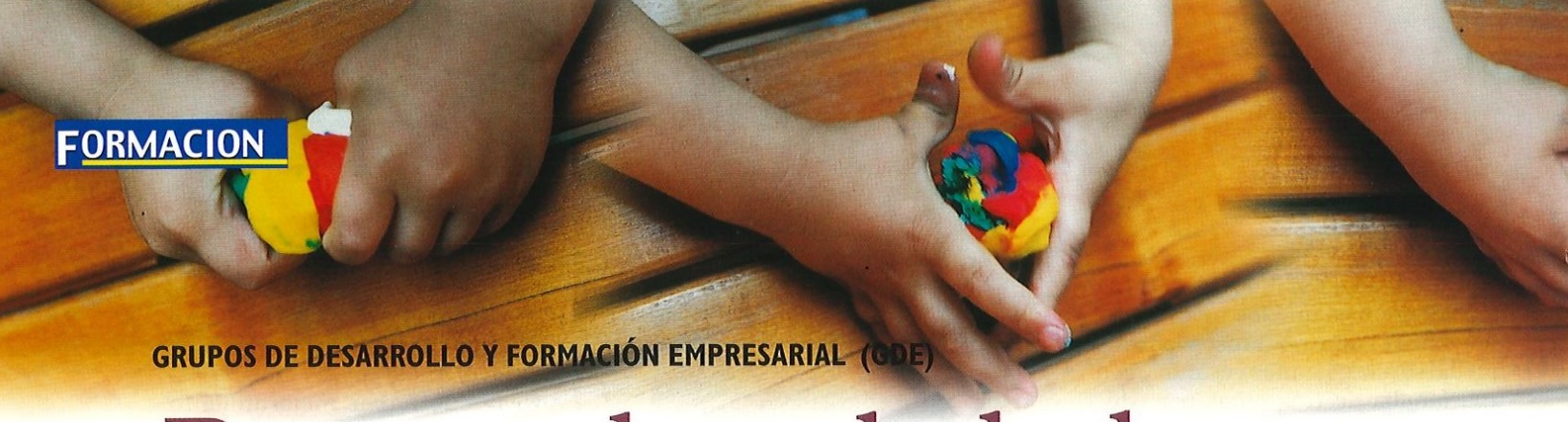
Nunca he perdido la alegría. En Auschwitz, era yo quien les contaba chistes a mis compañeros y trataba de animarlos. No perdí la alegría cuando tuve que dejar mi profesión por el accidente de mi mano. Tampoco lo hice cuando nació mi única hija mujer (tiene 3 hijos) espástica, porque aunque es un gran dolor, un peso que cargo sobre mis hombros, no me siento para nada desgraciado, ni infeliz.

Estoy seguro que la horrible experiencia en el campo de concentración me ha enseñado a tener siempre fuerzas para levantarme, comprender al más débil, apoyarlo y no aprovecharme de él. Si sobreviví a ese horror, ¡Qué cosa más terrible existe que no pueda soportar!.

Don Américo, usted lo pudo soportar, pero ... ¿ha podido perdonar?

No guardo ni odio ni rencor. El odio y el rencor destruyen, lo único que construye es el amor.

Condeno lo ocurrido, condeno el régimen totalitario e inhumano que engendró en su pueblo el odio a otras naciones... Yo no me he olvidado de nada y quisiera que nadie olvidara el daño causado para que nunca más en la historia se vuelva a repetir. Perdonar sólo puede Dios, nosotros sólo recordaremos, para no olvidar.



GRUPOS DE DESARROLLO Y FORMACIÓN EMPRESARIAL (GDE)

Romper la soledad en la toma de decisiones

Los GDE se han constituido en un espacio de formación para empresarios y gerentes que desean contar con un lugar de encuentro entre pares y compartir con personas de distintas empresas, la misma problemática, saliendo del aislamiento que provoca la permanente y constante toma de decisiones.

Los gerentes y dirigentes empresariales son hoy en día una máquina de tomar decisiones, éstas se suceden unas a otras sin dejar tregua. No hay tiempo que perder, ni posibilidades de dudar y menos de equivocarse ¿En qué lugar pueden estos seres humanos compartir sus inquietudes, sus problemas, sus dudas, e incluso sus errores?

Los Grupos de Desarrollo y Formación Empresarial que DESAFIO ofrece a casi un centenar de dirigentes, empresarios, gerentes generales y de área, son un espacio para ello, "un espacio protegido donde cada asistente puede expresarse como persona y no como rol, donde cada uno puede romper la soledad de la toma de decisiones, acompañado de sus pares. A través de estos grupos se pretende compartir incertidumbres y someterlas a la confianza de otros dirigentes», explica Denis Gallet, socio de Desafío y gestor de esta iniciativa en nuestro país.

«La idea surge básicamente por una experiencia personal, explica Gallet. Durante el tiempo como dirigente de empresas hice un trabajo en mi formación personal y cuando llegué a altos puestos me di cuenta que lo que más me sirvió, no fueron los estudios técnicos que hice en la Universidad, sino lo que había trabajado en mi desarrollo como persona. De esta forma la iniciativa de estos Grupos se inspira en una experiencia francesa llamada: Asociación francesa *Progrès du Management* que cuenta con 3000 miembros repartidos en 150 grupos a lo largo de todo el país. Esta entidad -que se creó el año 87 y que forma parte de la Confederación de la Producción y el Comercio de ese país- es considerada actualmente como el instrumento de formación más eficaz de los dirigentes galos.

Lo más destacado de los GDE es la vivencia entre pares. "Aquí se reúnen en cada grupo hasta una docena de personas que son de igual rango, pero de distintas empresas, quienes -bajo un compromiso de total confidencialidad y confianza- comparten por un espacio de 6 horas, una vez al mes, situaciones y experiencias comunes,

estimulados por expertos externos y ayudados por una clara y estudiada pedagogía. Aquí no se trata de juntarse a conversar o a debatir algún tema, la idea es trabajar en forma continua y ordenada ya que no es un ciclo de perfeccionamiento, porque los grupos no son creados con una duración determinada, pues nunca se termina de aprender. Sólo la continuidad permite crear la convivencia y la confianza necesaria para la autenticidad de intercambios".

UNA METODOLOGÍA APLICADA

Desde 1992, Desafío -a través de esta revista- se ha vinculado con la problemática empresarial desde una perspectiva valórica y ha elaborado una red de relaciones que hoy se ponen al servicio de esta iniciativa. Esta experiencia, sumada al conocimiento del trabajo que se realiza en este sentido en Francia, ha permitido desarrollar un esquema de trabajo que funciona en forma idéntica en cada uno de los grupos.

«La idea es sacarle el máximo de partido a las 6 horas que permanecemos juntos al mes. Para ello este tiempo se divide en tres bloques. Las primeras dos horas son destinadas a que cada uno pueda compartir lo que pasó en su vida durante el tiempo transcurrido desde el último encuentro. Hay personas que se refieren a problemas laborales, otras a problemas personales y hasta familiares. La reflexión se organiza en base a algunas preguntas que tienen relación a las principales vivencias del mes, a las regalos recibidos y las cosas entregadas. La regla de oro, aparte de la confidencialidad, es el respeto. En este espacio nadie puede rebatir o contra argumentar, sólo se puede escuchar y aportar", explica Gallet.

El segundo tiempo está destinado a que un miembro del grupo (cada mes uno diferente) presente un caso sobre algún proceso que esté viviendo en su empresa, como por ejemplo la introducción de un nuevo cambio cultural en la empresa, la reorganización de un departamento, el despido masivo de personal, etc. Para ello cuenta con media hora. Finalizado ese tiempo, cada miembro del grupo tiene que escribir una carta en la que expresa su opinión, sugerencias y pistas de solución, la que luego se lee en presencia del grupo. La idea de la carta es para tomarse el tiempo y pensar individualmente sin verse influenciado por los pensamientos o las visiones de los otros.

En la tercera etapa se invita a un experto para que se refiera a un tema previamente seleccionado por el grupo. Entre los expositores se ha contado con destacadas personas como Humberto Maturana, Monseñor Bernardino Piñera, Alvaro Plaza, Janet Sprönlhe, David Benavente, un ex presidiario, empresarios, entre otros. La exposición dura una hora y luego hay intercambio de preguntas y de apreciaciones que provoca el enriquecimiento, tanto de los miembros del grupo como del expositor. El objetivo es ampliar la visión del mundo de los asistentes y compartir más que ideas, experiencias.

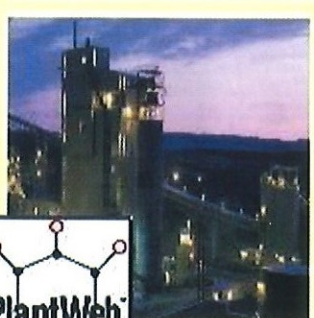
En todos estos espacios, los participantes son acompañados por un animador delegado que es parte de Desafío. Para Denis Gallet este animador tiene características peculiares: «Nosotros no somos ni facilitadores, ni consultores, nos identificamos más con un guía de montaña, una persona que por haber subido previamente a muchos cerros tiene conocimientos y puede ir abriendo camino, pero no imponiendo cosas desde afuera. Conocemos la problemática de la empresa porque nosotros también la vivimos y de esa manera nos hacemos cómplices en la aventura".

Si bien cada grupo funciona en forma totalmente independiente, la idea es ir creando una red, un conjunto

¿Cómo incorporarse a los Grupos de Desarrollo?

Requisitos:

- Ser empresario, gerente general o de área.
- Compartir valores y la ética predefinida por Desafío. Esto no tiene que ver ni con una segregación política ni religiosa.
- Aceptar mostrar su empresa y su gestión a otros miembros del grupo, intercambiando con ellos sus dificultades, logros y éxitos.
- Aceptar la diversidad en la riqueza como fuente de progreso.
- Comprometerse a dejar un día libre en su sobrecargada agenda mensual. Excepto casos de fuerza mayor.
- Ser aceptado por los otros miembros del grupo en caso de que se incorpore a uno ya existente.
- Pagar una inscripción anual de 90 UF.



INECO Ingeniería Equipos y Control Industrial WWW.INECO.CL
Soluciones en Automatización y Control de Procesos Industriales
Sistema de Control Digital DeltaV
Válvulas de Control y Reguladores
Actuadores Eléctricos
Instrumentación Industrial
Plantweb : Arquitectura FIELDBUS.
Incrementa la productividad y rentabilidad de su planta

Santiago : Ejército 16 / Fono (2)4411033-6992001 / Fax (2)4411023
Concepción : Las rosas 1728 - San Pedro / Fono-Fax (41)376464
Antofagasta : Teniente Ibañez 10011 Villa Los Aromos de La Florida / Fono (55)211565 / Fono-Fax (55)211567
aviso.tif

de personas que apuesten a una nueva cultura empresarial, por eso se preparan, al menos dos encuentros al año, en los que participa la totalidad de los miembros de los Grupos.

Esta iniciativa impulsada por DESAFIO ha tenido un crecimiento importante en este último período y un grado altísimo de fidelidad. «Por lo general ninguno se pierde los encuentros y más del 90% ha permanecido en su grupo», explica Gallet. Tal vez, esto se deba a que son únicos en su género y a que ofrecen una alternativa de formación global para el hombre, la que se ha convertido en una demanda creciente, que no siempre ha tenido ofertas que la satisfagan plenamente".

La reflexión se organiza en base a contestar las siguientes preguntas: ¿Cuál fue la dificultad que fui capaz de superar durante el mes pasado? ¿Cuáles son los regalos que recibí? y ¿cuáles son los regalos que entregué?

¿Cuál es el aporte de los GDE a la gestión en la empresa?

- Te permiten interactuar con un grupo de personas igualmente preparados, del mismo nivel, lo que hace que uno pueda tener diez cabezas pensantes dando soluciones concretas a problemas específicos. Asimismo, dan la posibilidad de desarrollar una cadena de contactos en una realidad donde no hay instancias para juntarse con pares, para validar, para compartir usando una buena metodología. Beatriz Bruzzone (Grupo Gerentes de Recursos Humanos).

- Ha sido importante para mí poder constatar que existen personas que tienen la visión de una empresa donde entran en juego los valores. Los GDE están compuestos por empresarios que se la juegan por una forma distinta de gestión y que están dispuestos a compartirla y a desarrollarla con los demás miembros del grupo. Lo más importante para lograr los objetivos propuestos ha sido el grado de confianza que hemos logrado establecer entre nosotros, lo que nos ha permitido darnos a conocer tal cual somos y atrevernos a compartir nuestras necesidades, nuestras carencias y nuestros logros. José Ramoneda (Grupo Empresarios).

- El principal aporte es la posibilidad de compartir, sin temores y en forma abierta, problemas similares. Asimismo, escuchar opiniones de personas con experiencia gerencial sobre dificultades con que se enfrentan constantemente en la administración de sus organizaciones. José Manuel Mena (Grupo Gerentes Generales).

- Lo más importante es que en los GDE somos pares y uno descubre que todos estamos abocados a problemas similares. Es muy valioso escuchar experiencias reales de empresas, respetando las reglas del juego claras como la confianza, la confidencialidad, etc. A veces también se tratan problemas de índole más personal y eso genera un vínculo afectivo muy especial entre el grupo. Aldo Moisan (Grupo Concepción).

CAR RENTAL
LACROCE®
El mejor servicio, siempre
www.lacroce.cl
Email: lacroce.car.rental@entelchile.n

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

LUC MEESCHAERT:

"EL DINERO NO ES UN BUEN MAESTRO...ES UN GRAN SERVIDOR"

Un hombre que asesora la inversión de las más grandes fortunas de Francia, ha creado un revolucionario sistema para entregar a sus clientes, no sólo la posibilidad de que su fortuna crezca, sino de crecer ellos también como personas en este proceso.

POR MONIQUE HEBRARD

París. Bolsa de Comercio. Metro....Una oficina inmensa en el sexto piso decorada con una sobria elegancia, un salón y una ventana abierta sobre una gran terraza. Allí se encuentra Luc Meeschaert, tal vez uno de los administradores de fortunas más grandes de Francia. Hoy conduce las riendas de la empresa fundada en 1935 por su padre cuyo principal objetivo es la "Asesoría en gestión de patrimonio". En otras palabras asesorar a los grandes inversionistas sobre el destino más conveniente donde poner su dinero.

Puede resultar fascinante, para él, el poder que implica presidir una forma de monopolio planetario, apostar a las fluctuaciones del mundo entero, y administrar grandes patrimonios. Sin embargo, hay algo que ha decidido no olvidar: «detrás de los números hay personas».

Su experiencia le ha demostrado que mientras más patrimonio tiene una persona más peso le provoca. Le ha demostrado también, que sus clientes tienen en general profundos deseos que buscan responder cuando van a confiarle la valorización de sus bienes e inversiones. También ha descubierto que en el fondo siempre hay una pregunta ineludible: ¿Para qué estoy acumulando tanto dinero?.

Todo esto ha provocado un cambio muy innovador en la manera de administrar actualmente los fondos de sus clientes. El les propone responder una pregunta: ¿Cómo mi dinero puede ayudarme a lograr los objetivos de mi vida? Lo revolucionario de esta propuesta es que -en oposición a la carga ética negativa que se le otorga al dinero- él apuesta a que el desarrollo de cualquier fortuna puede transformarse además en un instrumento para lograr los objetivos del hombre.

UN ENCUENTRO ESPERADO

Todos estos cuestionamientos van surgiendo en Luc Meeschaert de manera personal y también al escuchar que para sus clientes no es indiferente la manera cómo se invierten sus capitales. Sin embargo, resulta decisivo su encuentro con tres religiosas que estaban sumamente inquietas por los daños que el dinero puede producir en el tejido social y tenían el deseo profundo de poder gestionar los patrimonios de manera que les fuera útil para los demás.

De esta manera y bajo la Corporación Etica e Inversión que crearon estas religiosas, Meeschaert desarrolla varias iniciativas distintas con el objetivo de ofrecer a sus clientes la posibilidad de invertir su dinero en proyectos que tuvieran un valor ético. Esto se traduce en una asesoría especial para que los fondos se destinen, por ejemplo, a empresas o grupos empresariales que cumplan con ciertas normas éticas y que estén comprometidos con ciertos valores. Vale decir; no es lo mismo invertir en una empresa que no cuida el medio ambiente que en una que lo protege; no es lo mismo invertir en una empresa que se vincula y se compromete con su comunidad que en una que no se relaciona para nada con ella.

Así también descubre en su interactuar con los clientes que muchos tienen deseos de invertir en proyectos de desarrollo social, pero no se atreven a hacerlo porque no saben en cuáles, ni conocen finalmente el resultado de sus fondos. Esta inquietud hace que este empresario cree la «Fundación Alianza», una entidad sin fines de lucro cuyo principal objetivo es examinar los proyectos de este tipo y proponer los más aptos para cada cliente. Por ejemplo, Chile se vio beneficiado dos veces por fondos que esta Fundación entregó a Contigo, un banco para microempresarios que funciona en las comunas más pobres de Santiago.

Lo significativo de estas iniciativas es que Meeschaert les ofrece a todos sus clientes una invitación a crecer a través de su dinero. Para esto, cuenta en su gabinete con un Departamento de Ingeniería Financiera, cuyo propósito es asesorar y hacer reflexionar a los clientes sobre la posibilidad de usar su patrimonio al servicio de sus propios objetivos. La idea es desarrollar entre ambos un lazo que asegure la mejora del patrimonio, pero al servicio de algo con lo que el cliente se sienta identificado. «No es hacer plata por hacer plata, sino que creer que el dinero puede transformar la realidad negativa e incluso conectarme con mis objetivos personales». De esta forma se ofrece una oportunidad para que las empresas puedan empezar a tomar conciencia de los problemas del medio ambiente, de la pobreza y de desarrollo, en los cuales antes no pensaban.

«No es hacer plata por hacer plata, sino que creer que el dinero puede transformar la realidad negativa e incluso conectarme con mis objetivos personales»

GOOD MONEY

En nuestro mundo duro y desocializado, el servicio y la ética están de moda. La pregunta que surge es cuánto se puede utilizar esta última en la valorización de una imagen corporativa.

Para Meeschaert esta afirmación no tiene sentido. El dice que personalizando el servicio para su clientela cumple con su vocación y trata de ser fiel al carisma del fundador de su empresa. Asimismo, intenta ser eco de lo que viven las 140 personas que trabajan con él.

El cree que lo más significativo que ha hecho es haberse preocupado de escuchar las peticiones y, a veces adivinar, los deseos de sus clientes para proponerle buenas soluciones. «No tengo que imponer una ética -comenta- debo solamente disponer de todos los instrumentos para responder bien a todas las necesidades en materia de gestión de patrimonio, tanto en el plano de valores mobiliarios o seguros, como también en el plano de los valores humanos y éticos.» Sin embargo, el pone mucho énfasis en que no le seduce en absoluto promover la «buena Plata» por la única razón de los logros bursátiles.

Su reflexión es más fina. Comenta que en el pasado -básicamente por las influencias de la actitud católica- se diabolizó tremendamente la utilidad y el dinero, ante lo cual reflexiona: «La plata es un mal maestro, pero puede llegar a ser un muy buen servidor. El patrimonio debe estar al servicio de la persona y no al revés».

¿Cuál es el secreto de Luc Meerchaert y de sus consejeros?

Ningún otro que el interés por la persona que está en frente, por darle una atención que permita escucharla empáticamente en todos los aspectos de su ser y no solamente en lo financiero. «En el campo de la medicina las personas no quieren más ser tratadas como un órgano o cortadas como un papel. Asimismo, en el ámbito financiero no todo se puede reducir al sólo patrimonio, se pretende ofrecer un acercamiento global de la persona. Una profesión como la nuestra no es sólo un saber y un saber hacer también es un saber ser.

SIGUE TU SUEÑO

Hace un tiempo atrás, tuve la oportunidad de escuchar a mi mejor amigo narrar a un grupo de niños, la siguiente historia:

Había un muchacho que era hijo de un entrenador de caballos, sin grandes recursos para mantener a su familia. En una oportunidad, en el colegio le pidieron que escribiera un trabajo sobre lo que quería ser cuando fuera grande. Esa noche, escribió una composición de siete páginas en la que describía su meta de tener algún día un haras. Escribió su sueño con mucho detalle y hasta dibujó un plano del terreno y la casa que quería. Puso todo su corazón en el proyecto y al día siguiente se lo entregó a su profesor. Dos días más tarde, recibió de vuelta su trabajo reprobado, y una nota que decía: "Venga a verme después de clases".

El chico del sueño fue a ver a su profesor y le preguntó: ¿Por qué me reprobó?

El profesor le dijo: Es un sueño poco realista para un chico como tú. No tienes recursos. Vienes de una familia pobre. Para tener un haras hace falta mucho dinero. Tienes que comprar el terreno, pagar por la cría original y después tendrás muchos gastos de mantenimiento. No podrás hacerlo de ninguna forma.

A continuación el profesor agregó: Si vuelves a hacer el trabajo con un objetivo más realista, reconsideraré tu nota.

El chico volvió a su casa y pensó mucho. Le preguntó a su padre qué debía hacer.

El padre le dijo: Mira hijo, tienes que decidir por ti mismo. De todos modos, creo que es una decisión importante para ti.

Finalmente, después de reflexionar durante una semana, el chico entregó el mismo trabajo, sin hacer ningún cambio. Y le dijo al profesor: Usted puede quedarse con mi mala nota, yo me quedaré con mi sueño.

Al concluir, mi amigo miró a los niños y les dijo:

Les cuento esta historia porque están en mi casa, en medio de mi haras. Todavía tengo aquella tarea del colegio enmarcada sobre la chimenea.

Luego agregó: Lo mejor de la historia es que hace dos años, ese mismo profesor trajo a treinta chicos a visitar mi rancho.

Al irse el profesor me dijo: Mira, ahora puedo decírtelo. Cuando era profesor tuyo, era una especie de ladrón de sueños. Durante esos años, le robé un montón de sueños a los niños. Por suerte, tuviste la suficiente fortaleza para no abandonar el tuyo...no dejen que nadie les robe sus sueños.

Adaptación de la historia real narrada por Jack Canfield

ROMA 2000 Y LA EMPRESA:

Dar financiamiento,

A Guillermo Santoni, joven poblador de Conchalí, no le cabía la sonrisa en la cara. Había conocido la cabina de un boeing 747 la noche de su cumpleaños y había mirado el Atlántico desde donde los ángeles lo ven. Así comenzaba un sueño que casi ni se atrevió a soñar: Roma 2000, el jubileo de los jóvenes.

Nunca nadie logrará explicar cómo fue que una joven de 25 años, de una parroquia tan desconocida como la de Panquehue, en San Felipe, logró esquivar todas las barreras de seguridad, arrodillarse a los pies del Papa Juan Pablo II y dejar en sus rodillas nuestra bandera chilena. Gabriela Lazo ni soñó, ni olvidará ese momento a los pies del Papa.

dar sentido

"...me pareció tan claro esto de que 'el Verbo se hizo carne'... ¿cómo puedo dar a conocer a Dios a alguien que nunca se lo han mostrado, sino viviendo yo lo que Jesús enseñó, siendo espejo de él, haciéndolo carne en mí? De Roma traigo desafíos para entregarlos a los demás, promover los cambios, enseñar a otros a dar el paso de seguir este camino que Dios nos propone, que no es fácil y que no todo el mundo quiere seguir", dice Gabriela Bravo, 19 años, de Recoleta.

4 mil historias como ésta podrían contarse, porque 4 mil fueron los chilenos que lograron participar del encuentro de jóvenes católicos más grande de la historia: en total 2 millones de 160 países peregrinaron hasta la ciudad de Pedro para vivir las "Jornadas Mundiales de la Juventud".

Para que la chilena haya sido la delegación más grande de América, para que de los 4 mil que fueron, 400 hayan sido jóvenes de muy escasos recursos, para que la cobertura de prensa nacional haya sido de tal amplitud y para que a su regreso los jóvenes tuvieran los espacios para entregar lo que recibieron, la Vicaría de la Esperanza Joven (VEJ), liderada por el Padre Rodrigo Tupper, tuvo que trabajar un año y medio con un equipo especializado a tiempo completo.

...¿Y CÓMO SE FINANCIÓ?

...Decenas de carpetas con proyectos llegan cada mes a los escritorios de un gerente general, muchas peticiones de recursos mediadas por amistades personales, distintas ofertas de auspicios para iniciativas culturales, deportivas y asistenciales, todas dicen cambiar algo en la sociedad, satisfacer una necesidad urgente... pero ¿cómo decidir a quién apoyar? ¿Qué gana mi empresa destinando parte de sus recursos a donaciones o auspicios? En este artículo, algunas experiencias y reflexiones en el contexto de Roma 2000.

Una empresa clave en el proyecto de enviar el máximo de jóvenes a Roma fue Viajes Falabella. Quizá nunca una sola agencia de viajes había gestionado el traslado simultáneo de tantos pasajeros a un mismo destino ni menos de estas características. Para ellos la experiencia fue no sólo un desafío profesional, sino también una aventura, ya que no se trató de una donación sino de un trabajo conjunto de meses.

"Lo natural que ocurra –explica Pablo Miranda, secretario ejecutivo de la VEJ- con cualquier proyecto de auspicio es que el dueño maximice los beneficios de la empresa. Sin embargo, lo que ocurrió con Viajes Falabella fue que el entusiasmo y la trascendencia que generaba llevar la mayor cantidad de jóvenes a un encuentro con el Papa en el año del Jubileo, hicieron que el tema de los beneficios para la empresa quedara en segundo plano y comenzó a ser más importante la maximización de los beneficios para el proyecto".

"Además, –continúa- el compromiso de cada persona de la empresa fue increíble. Es distinto que el dueño y el gerente estén comprometidos y a los de abajo no les quede otra que trabajar, pero aquí estaban todos puestos con los jóvenes, con una mística súper fuerte. Tanto así, que se creó un grupo especial que trabajó en la Vicaría y se integró al proyecto. Llegaban en la mañana, iban a la misa, trabajan mano a mano con nosotros, opinaban en las reuniones de

RODRIGO TUPPER Vicario de la Esperanza:

"...mucho más que ayudar"

¿Cómo es su experiencia al pedir financiamiento a la empresa privada?

No es fácil ni agradable pedir plata, pero, como Vicario, nunca he tenido temor de relacionarme con el mundo de la empresa privada o estatal para lograr los financiamientos a los programas que realizamos, porque sin ello nada de lo que creamos necesario hacer para que los jóvenes puedan conocer a Jesucristo se podría hacer. No tengo ningún temor que la empresa privada o estatal aparezca auspiciando nuestras acciones. Me parece normal que si hay una empresa que hace una colaboración se sepa y es bueno que así sea porque eso puede incentivar a otras.

¿Por qué la empresa privada debe salir de su rol productivo?

Cuando voy donde un empresario pido con bastante dignidad porque no estoy pidiendo para mí, sino para otros, muchas veces para los más pobres. Y todos somos responsables de que haya pobres en Chile... la empresa privada también. Su donación es una manera de asumir esa responsabilidad social.

Pero no se trata sólo de "ayudar", es mucho más. Al empresario que visito, le estoy haciendo una invitación, no sólo a que meta la mano en su bolsillo, sino a que también crea en la construcción de una sociedad diferente. Lo invito a ser socio de un centro de acogida o apoyar a un joven pobre en un viaje, lo invito a no ser un estigmatizador social, a que crea en la gente, a que se acerque al mundo de la pobreza... si me da la plata, me voy feliz, pero sobre todo me interesa que me dé la plata porque cree y se siente involucrado en el proyecto.

Por ejemplo, el viaje a Roma. Nuestro objetivo es que la persona de Cristo sea más conocida y más seguida, no creo que haya que ir a Roma para ello, pero nos interesa meter en el corazón de un chiquillo el sueño tan inalcanzable de conocer al Papa, porque cuando se cumplió, se le ampliaron las fronteras, se dio cuenta de que podía soñar en grande y que además esos sueños se podían realizar... entonces el empresario se hace socio de ese sueño de un joven de la Pincoya, de Temuco o de Isla de Pascua.

¿Cómo puede decidir un empresario frente a tantos pedidos?

Es súper común que seamos el décimo que fue a golpear la puerta ese día. Debe haber un minuto en que no puedes ayudar a todos y debes decidir. Yo le diría a ese empresario o ejecutivo que muy en primer lugar ayude con el corazón donde se sienta asociado por la inspiración y al objetivo de la obra. Que ojalá nunca haya una decisión ideológica porque eso ensucia el aporte. Que no saque cuentas de los dividendos que le dará porque como sacerdote, estoy convencido de que cuando hay pequeñez en la decisión, las obras no crecen..

«No basta con ser primeros en ventas sino también en compromiso»

equipo y si comenzábamos orando ellos también... poco a poco tú veías como la empresa entera se iba contagiando y haciendo suyo el proyecto".

No solamente con Viajes Falabella ocurrió este fenómeno. Muchas empresas, como ENTEL, Kodak, CMPC, Banco Santander, Chilexpress y otras, partieron haciendo una donación y terminaron poniéndose el gorro rojo de los peregrinos chilenos.

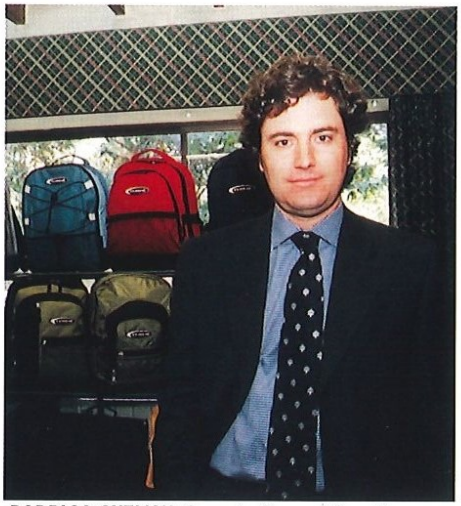
Es el caso de Seguros de Vida Cruz del Sur. Mikel Uriarte, su gerente general, recuerda: "Para nosotros fue muy satisfactorio cooperar con este evento, ya lo habíamos hecho con los 500 jóvenes del Encuentro Continental de Jóvenes. Como en esa oportunidad, tuvimos un trabajo conjunto muy gratificante y muy profesional, que es mucho más impor-

MIKEL URIARTE
Gerente General Seguros de Vida Cruz del Sur

tante que un aporte monetario o de otro tipo, tuvimos una comunicación continua con los jóvenes y eso nos estimuló mucho. Todos los que estaban involucrados en la organización vibraron con este proyecto y eso es un beneficio para nuestro trabajo, además de lograr dar una cobertura exitosa en cuanto a los seguros".

El ejecutivo explica que no es sólo por generosidad la decisión de su empresa, sino que también por una responsabilidad social: "Nosotros somos los líderes de este mercado y pensamos que un verdadero líder de mercado en cualquier área, debe serlo en todos los ámbitos, lo que se traduce en tener un compromiso con la sociedad que lo rodea, no basta con ser primeros en ventas y resultados, sino también en el compromiso que uno tiene con el país, y eso lo evalúan nuestros consumidores".

Para Roberto Guzmán, gerente general de Saxoline, también su aporte se enmarca en el ámbito del compromiso. "Nosotros sentimos como una obligación aceptar la petición del padre Tupper de colaborar con los jóvenes en un evento de tal magnitud y fue para nosotros un hermoso sentimiento participar de este sueño de tantos jóvenes, verlos caminando por Roma, verlos también con nuestro bolso colgado y con la vela y el manual del peregrino dentro, fue una gran satisfacción".

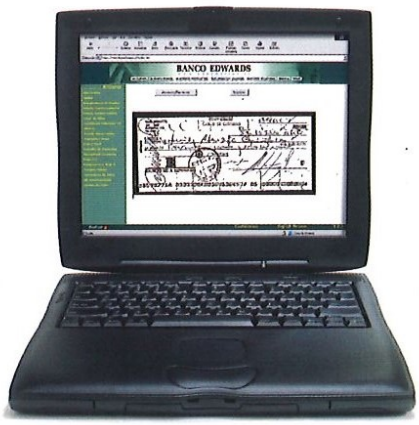


RODRIGO GUZMAN Gerente General Saxoline

Con todo, el continum entre "mejores incentivos" y "mayor generosidad" siempre existirá la posibilidad de apoyar o no iniciativas que busquen levantar al hombre y transformar la sociedad. La decisión es personal, pero no trivial, como reflexiona la Vicaría de la Esperanza: «...que una empresa se involucre en este tipo de proyectos, le inyecta sentido y trascendencia al trabajo cotidiano, al equipo humano y eso queda en la empresa, no se termina con el fin del proyecto".

«Que una empresa se involucre en este tipo de proyectos, le inyecta sentido y trascendencia al trabajo cotidiano»

Estas páginas
ahora están en Internet.
Véalas sólo en www.banedwards.cl



Visualice sus cheques y boletas de depósitos a través de Internet. Servicio único en Chile y exclusivo para clientes del Banco Edwards*

Visualice todos sus cheques en su estado de cuenta corriente a través de Internet y mantenga un control seguro de su actividad bancaria a toda hora. En su pantalla, ahora usted podrá ver una fotografía de su cheque con la información detallada del destinatario, cobrador y monto. Además podrá visualizar todos sus depósitos. Nuevo servicio de Visualización de Cheques: Cómodo y Seguro.

*Servicio exclusivo para cheques y depósitos cobrados en la Región Metropolitana.

BANCO DE A. EDWARDS.
www.banedwards.cl
Infórmese sobre el límite de garantía estatal a los depósitos

www.desafio.cl

Las tecnologías cambian y se hace cada vez más necesario adecuarse a los requerimientos que dicha evolución demanda. Por ello, y con la intensión de difundir más nuestro mensaje, es que DESAFÍO decidió llevar hasta el mundo del internet un sitio que estimule en la red el propósito de construir una nueva cultura empresarial.

La metodología utilizada para la concretización de este proyecto, se centró básicamente en establecer, junto a un ingeniero, un periodista y una diseñadora, lineamientos gráficos y comunicacionales que fuesen acordes a la imagen de Desafío, tanto en el contenido como en la forma.

El resto del trabajo, se fue dando a través de la consecución de distintos objetivos, con el fin de ir perfeccionando y complementando cada vez más la dinámica y estructura de nuestro sitio en la red. De esta manera, contar con un espacio para FOROS y ENCUESTAS en www.desafio.cl, es un primer paso, sello importante para el dinamismo y la interactividad del sitio.

El contenido de la web, se centra en experiencias y testimonios a través de artículos, notas y reportajes que reflejen y sean inspiradores en la formación de una cultura empresarial más preocupada de la persona y centrada en valores esenciales que perfeccionen la convivencia humana.

Ya llevamos 3 meses desde que se fundó este espacio en internet y hemos recibido la visita de más de 1.5000 usuarios, jóvenes y adultos, que escriben y opinan acerca de diferentes temas, punto fundamental para mantener un contacto más cercano con nuestros visitantes.

La invitación queda abierta y ahora sólo es preciso encender el computador, entrar en internet, tipiar www.desafio.cl y ya estará contribuyendo, ahora en la red, en la construcción de una nueva cultura empresarial.

La ciencia de invertir bien sus ahorros

Nuevos Fondos Mutuos Banchile

Medical & Health-Care Fund
Invierte principalmente en acciones de empresas de investigación médica, bioquímica y servicios de salud en todo el mundo.

Technology & Internet Fund
Invierte principalmente en acciones de empresas de alta tecnología, informática e internet a nivel global.

Al momento de invertir sus ahorros cuente con la asesoría y liderazgo del líder en la administración de fondos mutuos.

Llámenos al 800 20 28 20
www.banchile.cl

Banchile
ADMINISTRADORA DE FONDOS MUTUOS

PRACTICAR AYUDANDO

La casa de estudios Finis Terrae acordó con el Patronato Nacional de la Infancia, ayudarse mutuamente a través de las áreas académicas de esta universidad. Así, sus estudiantes podrán practicar dándole un apoyo educativo a los niños, a través de su Facultad de Educación: Además podrán asesorar a los papás que acoge esta institución mediante su clínica jurídica, a través de la Facultad de Derecho. También la Escuela de Historia hará un estudio sobre la beneficencia privada en el Chile del siglo pasado. De esta forma la práctica profesional no sólo otorga experiencia a los alumnos, sino que les da la posibilidad de brindar una ayuda solidaria.

SEMILLERO DE AYUDA SOCIAL

"Una Noche en las Calles» se denomina la iniciativa en la que participan más de 30 jóvenes universitarios voluntarios, que la noche del sábado cambian «la taquilla» y las fiestas por salir en ayuda de ancianos, madres, niños y jóvenes que habitan las oscuras noches santiaguinas. Ellos van repartiendo una taza de café, un pan y una cariñosa conversación e incluso han logrado tener una casa de acogida para que los más necesitados puedan permanecer allí. Esta iniciativa se ha podido concretar gracias al apoyo de la Minera Escondida y la Universidad Alberto Hurtado.

ZANCUDOS BUENA ONDA

"Zancudos", es un centro cultural que funciona en Cerro Navia donde imparten talleres artísticos de pintura y fotografía, hacen actividades de beneficencia y promueven los derechos de los niños para que, a pesar de las dificultades por las que pasan diariamente, puedan gozar de un ambiente más grato. Esta iniciativa nace de tres jóvenes, los hermanos Muñoz, quienes se subieron a unos zancos por diversión y a poco andar se dieron cuenta que podían hacer algo por su comunidad enseñándoles -a los niños- zanquismo, malabares y batucadas. Esto ha logrado un acercamiento con la comunidad y una mayor colaboración entre vecinos, tanto ha sido el éxito que actualmente se suman adeptos en Renca, Pudahuel, La Victoria y Lo Espejo.

UNA NAVIDAD CON SENTIDO

Más de 60 mil empleados, de alrededor de 40 empresas en el país, están involucrados en rescatar el verdadero sentido de la Navidad para vivirlo en sus empresas y familias. "Por una Navidad con sentido", es la campaña que impulsada por la Corporación Despertar junto al Jubileo y que tiene por objeto promover al interior de las organizaciones celebraciones que realmente apunten a revalorar el significado que tiene esta celebración para el mundo occidental.

Celebrar es uno de los más importantes ritos que han acompañado al ser humano desde épocas remotas. Nuestra sociedad ha ido perdiendo la costumbre del festejo, de detenerse a saborear los triunfos, las fechas especiales, los hitos importantes de la vida. Tan es así que los mismos hechos históricos que recordamos no son precisamente los triunfos, sino más bien las derrotas.

CELEBRAR

Siempre hay una excusa que vale la pena

Supimos de una celebración original y emotiva, que queremos relatar porque quizás es un buen ejemplo de cómo un acontecimiento simple -un cumpleaños- puede transformarse en una enriquecedora experiencia.

Jorge Garcés, ingeniero de vasta trayectoria, hoy uno de los dueños de la empresa Constructora Salfa, acaba de cumplir 70 años, una fecha significativa, por cierto, pero que podría haber pasado inadvertida -como los 69 cumpleaños anteriores- si no fuera porque sus hijos se propusieron unir todos sus talentos profesionales y personales en algo en lo que habitualmente no se emplean: en celebrar y unir a la familia. "Nosotros pensamos en cómo podíamos hacer un reconocimiento a mi padre destacando los logros y los frutos de toda una vida. No queríamos realizar un gran evento, sino que una serie de hitos que pudieran dar un sentido especial", explica Jorge Garcés, uno de sus hijos, actualmente gerente de recursos humanos de Copec.

Así los 8 hermanos Garcés Jordán con sus respectivos esposos y esposas, comenzaron a juntarse cada tres semanas y a planificar qué actividades podrían realizar con este objetivo. "Estas reuniones superaron totalmente el fin para las que fueron programadas, ya que se convirtieron en un espacio donde podíamos reunirnos todos -sin niños - y compartir en una dinámica muy distinta a la habitual. Creo que se transformaron en una gran oportunidad para encontrarnos", explica Josefina una de las hijas.

El objetivo fue buscar diferentes facetas de la vida de su padre. La primera idea que surgió fue revivir su infancia. Para ello arrendaron un bus, subieron a Don Jorge, a su señora y 25 nietos (de 7 a 18 años) y los hicieron recorrer la casa donde él nació, el colegio en el cual estudió, la casa donde ambos se conocieron, los lugares que habitualmente frecuentaban y paseaban. Todo esto finalizó con un almuerzo. "Para los niños fue una experiencia increíble, porque obviamente no habían tenido nunca la oportunidad de estar con sus abuelos a solas. Además, fue un verdadero tour porque mi papá -con micrófono en mano- les iba narrando historias y episodios de su niñez, cosas que sus nietos ni sospechaban. Asimismo, los niños les hacían preguntas como ¿por qué te fijaste en la abuela?, ¿cuántas pololas tuviste?, ¿que te gustó de ella?" cuenta entusiasmada Josefina.

La segunda actividad que programaron fue un encuentro de Jorge Garcés con sus 8 hijos. Entonces partieron con "camas y petacas" todos los hijos, los yernos y las nueras a Río Puelo, un apartado lugar de Puerto Varas hacia la Cordillera. "Allí, sin ninguna interferencia, retrocedimos literalmente en el tiempo y volvimos a la infancia. Hicimos concursos, bailamos, comimos, nos disfrazamos, contamos chistes.", explica Jorge, mientras Josefina agrega: "Mi mamá volvió a ser la de antes, no me puedo olvidar de su cara. Siento que allí estuvieron presentes los valores familiares y sobre todo los espirituales tan fuertemente arraigados en nuestra casa". "Esa sensación de verlos a ellos tan contentos fue inolvidable. Otra cosa que rescato es el reencuentro entre hermanos, porque uno en la vida cotidiana tiene pocas posibilidades de estar en un lugar tan libre, esto te permite reconocer facetas de los demás que ya hasta habíamos olvidado", explica entusiasmada Pía, la hermana menor.

REVIVIR LOS MEJORES MOMENTOS

Para complementar estas intensas vivencias, los hermanos Garcés Jordán pensaron en cómo transmitir a sus hijos los mejores momentos que habían vivido sus padres. La idea que surgió fue hacer compartir a abuelos y nietos (mayores de 16 años) un fin de semana en los tradicionales lugares donde éstos solían tomar vacaciones. "Así todos juntos visitaron los tres lugares con historia: pasaron por Mostazal, donde mi padre compartió gran parte de su niñez con una familia de amigos; después por Linares donde mi mamá vivió por muchos años y mi papá iba a verla. Allí

70 Años

organizaron una cena familiar y pasaron la noche. Luego regresaron a Santiago haciendo escala en Lontué", comenta Jorge hijo.

Finalmente, llegó el 31 de octubre el día del cumpleaños y, como corolario de todas estas actividades, Don Jorge Garcés celebró entonces sus 70 años en casa de uno de sus hijos acompañado por su familia más cercana y un reducido grupo de amigos. Lo importante de esta celebración fue que todo se hizo de manera muy sobria, preparado con mucho cariño y con la participación de absolutamente todos. "Cada uno se encargó de un aspecto. La música por ejemplo, la coordinó mi hermano que vive en Punta Arenas. Dos de las nueras se encargaron de la decoración. Otras organizaron las múltiples sorpresas y actuaciones de los nietos, las que se fueron sucediendo durante la noche. El fin de la velada fue el cumpleaños más celebrado de la historia de su vida.

Para sus hijos la grata sensación de haber dado - como dice Pía- un empujoncito al papá para que compartiera parte de su historia con sus nietos. O como señala Jorge, una excusa para celebrar en familia poniendo todas nuestras capacidades, e incluso descubriendo algunas nuevas para cumplir con un objetivo común. Lo importante es la creatividad más que los recursos porque en distinta medida cada familia puede hacer diferentes cosas, siempre que tenga las ganas y la participación de todos para sacarla adelante"

"Esta celebración que partió como una vaga idea ha generado efectos múltiples: Hemos sido capaces de unirnos para celebrar, como también hemos sido capaces de unirnos para superar las vicisitudes de la vida. Por eso la familia que permanece unida es capaz de sacar cualquier desafío adelante...Esta vez nos tocó una celebración... ¿quién sabe lo que nos tocará más adelante?"...Señala convencido Jorge Garcés hijo.

UNIDOS POR SU SALUD

Un novedoso enfoque integral y multidisciplinario es el que ofrece el área de Salud Mental del Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción a sus pacientes. El director médico de esa entidad, doctor Eric Blake, resaltó que se trata de una experiencia pionera en Chile en lo relativo a atenciones ambulatorias en este ámbito.

Explicó que la diferencia con otros centros especializados es que aquí se hacen reuniones clínicas semanales en las que se analizan casos, sin costo adicional para las personas, lo que permite brindar un servicio más integral. Además, estos encuentros -en los que participan profesionales de las diversas disciplinas involucradas- contribuyen al intercambio de experiencias y a tomar en consideración diferentes perspectivas, lo cual favorece aún más el tratamiento posterior. Asimismo, se facilita el sistema de derivaciones, cuando corresponde.

Este enfoque interconectado se potencia con la existencia de una ficha única para cada paciente, que refuerza aún más la idea de un complemento, útil especialmente para aquellos pacientes que se encuentran en situaciones complejas y que requieren ser abordadas por diferentes profesionales. "Además, para los propios especialistas resulta atractivo este enfoque, ya que no se sienten como si sólo arrendaran oficinas en un centro cualquiera, sino que se saben apoyados por una red que los ayuda en su labor, lo cual beneficia a las personas que les consultan acá".

Con un horario de atención que de lunes a viernes se extiende desde las 9 de la mañana hasta las 20 horas y que los sábados llega al mediodía, este servicio ofrece además ventajas desde el punto de vista económico. Existen valores especiales para adherentes; intermedios para funcionarios de instituciones con convenios y un tercer rango para público en general, los cuales, en todo caso, "está muy por debajo de los aranceles del mercado".

Este centro –que nació en 1993- brinda además atención psiquiátrica a adultos y a niños y cuenta con sicólogos -especialistas en adultos, adolescentes, infantes y parejas-; una sicopedagoga, una fonoaudióloga y una terapeuta ocupacional. El doctor Blake resaltó que este modelo de atención ya se está ofreciendo en Concepción y adelantó que se tiene proyectado brindarlo en Arica, Iquique, Rancagua y Talca.

Gentileza de

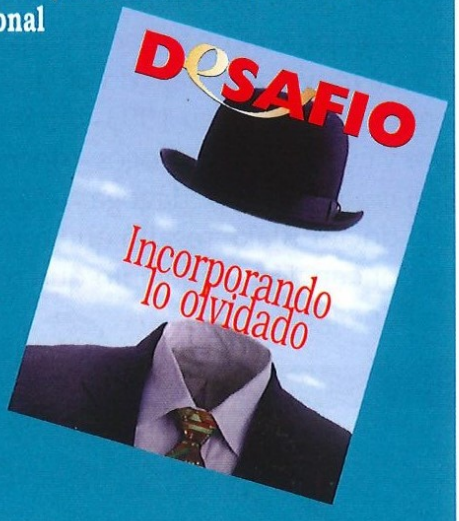
SERVICIO MEDICO
Cámara Chilena de la Construcción

Siempre es más!

COMPLETE SU (IN)FORMACIÓN

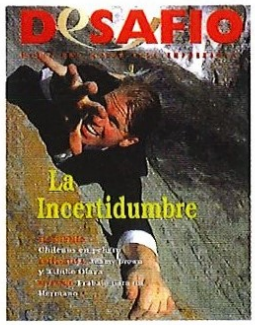
y adquiera los números disponibles de Revista Desafío al valor preferencial de $ 1.500 c/u:

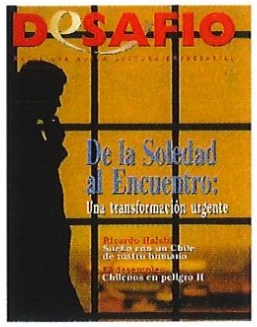
nº 5 - Reencantamiento de la empresa y la vocación
nº 8 - ¡Cuidado! El tiempo es un recurso no renovable
nº 11 -¿Son compatibles los valores económicos con las virtudes morales?
nº 12 - Empresa y familia: un matrimonio indisoluble
nº 16 - Austeridad en la empresa
nº 17 - La otra cara de la competencia
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
nº43 - Se busca joven ¡Para qué?
nº44 - Recuperemos la alegría
nº45 - Incorporando lo olvidado

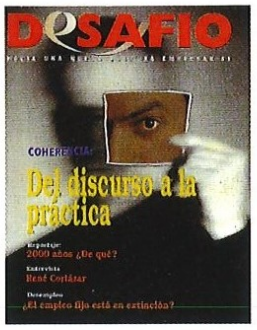


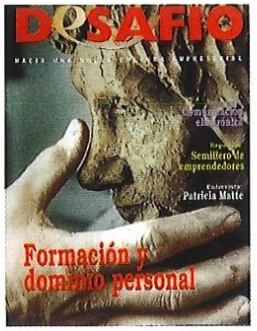
Le invitamos a hacer su pedido

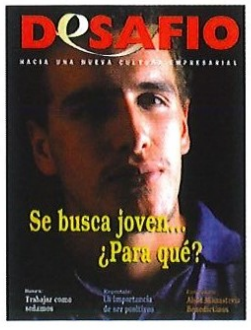
- al telefono: 2331080
- al fax: 2335479
- via email: información@desafio.cl

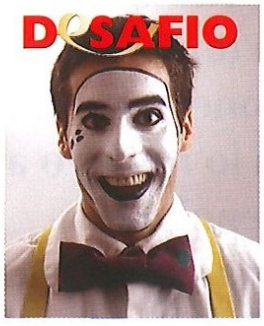












DESAFIO

Celebrar la Navidad con sentido... ... hace bien

Contribuir al encuentro de compañeros de trabajo, de un grupo de amigos o de una familia, produce un profundo sentimiento de alegría que conocen muy bien quienes han destinado parte de su tiempo y mucho de su creatividad para que, en su empresa, la próxima Navidad tenga verdadero sentido.Es que al rescatar los valores de esta celebración, generando espacios de reflexión y entregando los elementos necesarios para que los trabajadores puedan detener la acelerada marcha de fin de año y pensar sobre qué es lo que realmente quieren celebrar esta Navidad, compartiendo además, actividades que trasciendan lo netamente laboral, logra la unión y mucho más. Descubrir la generosidad, la fraternidad, el compromiso, en suma, la bondad del alma de los compañeros de trabajo, establece una complicidad que se traduce en una forma más profunda de relacionarse y a la larga, en un sentido compartido de los desafíos de la organización.

Ya son más de 35 las empresas, en las que hombres y mujeres, jefes y subalternos, están trabajando a la par para que, en conjunto con sus compañeros de trabajo, la celebración del nacimiento de Jesucristo traiga paz, armonía y alegría a la organización, respetando la identidad y el estilo propio del grupo humano que la conforman.

Cada año aumenta el número de quienes están dispuestos a jugársela para celebrar la Navidad en forma austera, preocupándose más de dar que de recibir. Así, la solidaridad se ha transformado en parte importante de las actividades internas. Con mucho ingenio, los trabajadores reúnen dinero, regalos, cenas navideñas y este año, en forma especial, sumándose al proyecto "Mediaguas en el 2000, un techo para Chile", se han abocado a la donación y construcción de viviendas para quienes viven marginados en campamentos.

Revista Desafío, como parte de esta iniciativa, desea enviar un especial saludo y reconocimiento a todas las empresas que este año han querido celebrar la Navidad con Sentido, destacando el compromiso y el entusiasmo con que sus trabajadores están participando en cada una de las iniciativas internas.

Banco del Estado se la juega por las mypes

La institución bancaria se ha orientado hacia la micro y pequeña empresa, para entregarles una atención integral y especializada. En este contexto, lanzó una nueva línea de financiamiento para capacitación, con cargo a la devolución de impuestos. La meta estimada para el año 2001 es otorgar 10 mil de estos créditos.

Junto a 200 pequeños y microempresarios, el Presidente de la República, Ricardo Lagos, y el presidente del Banco del Estado, Jaime Estévez, encabezaron la ceremonia donde se anunció el nuevo crédito para capacitación del sector.

El cultivo de la frambuesa, más el apoyo en capacitación del Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario (Indap) y un crédito del Banco del Estado, fueron el trampolín para el gran salto que dieron 339 pequeños agricultores de la VII región, que trabajaban cultivos tradicionales y se debatían en una situación de crisis e incertidumbre. Ahora, se agrupan en la empresa Golden Berry, la más importante en su rubro y disponen de frigoríficos y tecnología de punta. Uno de sus asociados, el agricultor Sergio Landaeta, de la comuna de Retiro, recibió un premio del Banco del Estado, en una ceremonia en presencia del Presidente de la República, Ricardo Lagos.

El caso de Landaeta y los pequeños agricultores de la región del Maule, resulta emblemático. Actualmente la pequeña empresa vive una de sus peores crisis; sin embargo, un buen salvavidas puede ser el nuevo crédito para capacitación que lanzó recientemente el Banco del Estado para micro y pequeños empresarios (mypes), a quienes atenderá a través de 67 centros especializados en todo el país.

PROGRAMA EXITOSO

El Banco del Estado ya tiene una trayectoria en este tema. Hace cuatro años inició el Programa de Crédito a Microempresas, que comenzó con una cartera de dos mil clientes. En 1999 se otorgaron 20 mil créditos y este año ya se han superado los treinta mil. Según Jaime Estévez, presidente de la institución bancaria, "el compromiso con el Presidente de la República es que al terminar su gobierno otorguemos un total de 80 mil créditos".

El Programa cuenta con plataformas comerciales de atención especializada en 60 sucursales, y contempla la entrega de servicios financieros preferenciales. Estévez explica que este esfuerzo del Programa para Microempresas "es enorme, no es solamente financiero, sino que apunta a lo más complejo, que es atender y conocer cada caso, ayudar a veces a reorientar el negocio o buscar el camino que permita que el crédito no sea recordado como una pesadilla, sino como el momento en que la actividad comenzó a crecer y a fortalecerse".

El trabajo personalizado que caracteriza al Programa, con ejecutivos del banco que van al lugar de trabajo del cliente, ha permitido un alto nivel de compromiso: más del 99% de los créditos se recupera y el riesgo es menor al 1%. También hay desarrollado un sistema metodológico especial para la evaluación del crédito, y la operación se complementa con capacitación y asistencia técnica. Además, el crédito se caracteriza por ser rápido, en 48 horas; diseñado de acuerdo a las necesidades específicas de cada negocio; con una tasa de interés preferencial.

Para continuar apoyando a los microempresarios, el pasado 27 de octubre, en presencia del Presidente Ricardo Lagos y de 200 pequeños y microempresarios, el ministro del Trabajo, Ricardo Solari y el presidente del Banco del Estado, Jaime Estévez, anunciaron la creación de un sistema de financiamiento para capacitación de los mypes, con cargo a la devolución de impuestos. "Nos hemos asignado la meta de 10 mil créditos de capacitación para el próximo año, que implicarían unas 30 o 40 mil personas capacitadas", señaló Estévez. Explicó que este es un crédito sin restricción, porque "si todas las micro y pequeñas empresas del país -que son más de 500 mil- lo requieren, nosotros las vamos a atender". Con esta experiencia y con el propósito que tienen el Gobierno y el Banco del Estado, se contribuye en forma sustantiva al crecimiento y desarrollo de la pequeña y microempresa.

..TENGO MUCHOS SUEÑOS DOCTOR EL PROBLEMA ESTÀ QUE NO ME PUEDO QUEDAR DORMIDO...
..CREO NO ENTENDIÓ BIEN AQUEL SEMINARIO SOBRE LOS SUEÑOS EN LA EMPRESA, SEÑOR TEJADA...