

Responsabilidad Social Empresarial



La RSE en Chile



Í N D I C E

La RSE empieza por casa	1
Calidad de vida laboral: estrategia ganar - ganar	7

Títulos de la Colección

1. Modelo de Gestión de RSE
2. Cómo incorporar la RSE en su empresa
3. La RSE en Chile
4. Casos de Éxito en Pymes
5. Casos de Éxito en Grandes Empresas

La RSE empieza por casa

Los antecedentes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Chile datan de 1952, cuando comienzan a vislumbrarse, con mayor fuerza, una serie de acciones de carácter social, así como se publica, por parte del entonces Director de USEC, Alfredo Délano, el primer texto sobre esta materia.

La globalización de la economía, la liberalización de los mercados y una sociedad cada vez más exigente, obligaron a las empresas a tener un mayor compromiso con la sociedad y a conformar una nueva realidad donde los espacios en los que interactúan actores gubernamentales, privados y sociedad civil se entremezclan.

Esto ha provocado que desde la década del 90 la RSE comience a entenderse como una visión de negocios y a cobrar relevancia e interés, desde una perspectiva más proactiva, a nivel del sector empresarial, estatal y de la sociedad civil, a través de ONGs ligadas a temas

medioambientales, de desarrollo humano y potenciación del capital social.

Hoy esta temática ha dejado de ser un tema incipiente y está comenzando a desarrollarse más ampliamente. Representantes de cada sector de la sociedad comienzan a entender que no son independientes del resto, que les compete un rol importante en el desarrollo de esta temática, y que las entidades que los componen no deben ser instituciones volcadas en sí mismas, sino que deben comportarse de modo responsable ante cada uno de los grupos con quienes interactúan y ser capaces de participar del desarrollo social del país.

Esto ha incidido en que la sociedad, en general, comience a familiarizarse con el tema y las empresas empiecen a adoptar políticas corporativas que abarquen aspectos vinculados a esta materia, como preocuparse del desarrollo integral de sus trabajadores, del cuidado del medio ambiente y de la comunidad aledaña a sus operaciones, entre otros aspectos.

1



Trabajadoras de Gerdau Aza

La ciudadanía: por un mejor clima laboral

El concepto de RSE es conocido y exigido por consumidores, principalmente de países desarrollados, pero también se ha extendido al país, pues los chilenos cada vez más se familiarizan con esta temática y valoran las prácticas vinculadas a ella. Sin embargo, consideran que su adopción no es del todo generalizada, dado que aún existen empresarios que adoptan una visión utilitarista de corto plazo, que necesariamente debe cambiar por un enfoque sustentable.

Esta situación es avalada por investigaciones, como el estudio internacional MORI 2005 "Responsabilidad Social Corporativa", que mide la percepción y valoración de los consumidores chilenos frente a la conducta socialmente responsable de las empresas. Sus resultados reflejan que las compañías que se preocupan del impacto de sus operaciones en la sociedad y que orientan su gestión a un equilibrio y alineamiento de sus objetivos con los requerimientos de su entorno, efectivamente obtienen el reconocimiento de la opinión pública nacional, lo que se transforma en una variable competitiva de gran importancia.

2



La condición necesaria para declarar a una compañía como socialmente responsable es la preocupación por la calidad de vida de sus trabajadores (92%) y, en segundo lugar, la preocupación por el medio ambiente (79%).

En otras palabras, una buena empresa debe ser consecuente entre el discurso y la práctica, convirtiendo las palabras y buenos deseos en acciones concretas.

Al detenerse a analizar estas percepciones es posible comprender la necesidad de que las empresas incorporen la opinión de sus públicos de interés en su estrategia de negocio, poniendo en práctica la RSE e incorporando sus principios rectores de manera transversal en todo su accionar. Pero lo concreto, es que en el país aumenta de manera creciente la cantidad de consumidores familiarizados con esta temática y que ya no sólo discriminan por precio y calidad. Prueba de ello, es que un 55% de los consumidores piensa que una empresa vende más productos si es socialmente responsable. En definitiva, la RSE ya está en la mente de los chilenos.

“La incorporación de la RSE debe ser transversal a todas las áreas de la empresa, formar parte de la cultura organizacional y basarse en un alineamiento entre los objetivos estratégicos de la compañía y los requerimientos de sus stakeholders”.

DANTE PESCE, Director Ejecutivo de Vincular

El Estado: reorientando su rol

El Estado percibe la RSE como una temática abordada más ampliamente por países desarrollados que por aquellos en vías de serlo, y aún no llega a un consenso sobre cuánta incidencia puede tener en esta materia y menos sobre cuán activo debe ser su rol al respecto. Esto es ratificado por un estudio realizado en el 2004 por Red Puentes Chile en conjunto con el Programa de Acción de Mujeres (PROSAM) titulado “Visión acerca de la Responsabilidad Social Empresarial en organismos del Estado”, el cual indagó en ocho organismos públicos sobre las visiones, enfoques e iniciativas en relación al concepto y prácticas de RSE que algunos organismos gubernamentales habían desarrollado hasta ese momento.

Las conclusiones de la investigación entregan señales divididas sobre el rol que debería cumplir el Estado en el marco de la RSE. Mientras algunos de los organismos creen que “el sector público debe asumir un rol de agente activo, convocando a las empresas a incluir políticas y prácticas de responsabilidad social”, otros señalan que la falta de políticas públicas que coordinen las actividades privadas en el área y las promuevan mediante incentivos “dejaría el tema circunscrito únicamente al compromiso social y a la filantropía de los empresarios, negándole su carácter estratégico global”.

El gobierno debe ser un promotor de normas que protejan a los trabajadores; debe educar y capacitar a la sociedad acerca de esta temática, como un concepto de calidad de gestión; y orientar al empresariado, específicamente en lo que respecta a las prácticas sociales exigidas por los tratados de libre comercio suscritos entre Chile y otras naciones desarrolladas.

Existen destacadas iniciativas de RSE impulsadas por el gobierno, bajo un enfoque de competitividad. La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT), a través del Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDEF), y la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) han apoyado una serie de proyectos pioneros a nivel regional, destinados a desarrollar instrumentos concretos de gestión de RSE, tendientes a mejorar la competitividad de las empresas, incluyendo a las Pymes a través de la adopción de esta temática.

Se distingue además, la relación establecida con gremios empresariales para llegar a acuerdos, especialmente en temas medioambientales y de apoyo a la comunidad, con la finalidad de poner atención y responder a las exigencias internacionales. Ejemplo de ello es el Acuerdo de Producción Limpia (APL) y el programa de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), iniciativas establecidas por comisiones de la CORFO junto a otros organismos de gobierno y sectores empresariales, que buscan elevar los estándares ambientales y a la vez contribuir a mejorar la competitividad de las empresas.

También existen otras iniciativas emblemáticas que surgen del esfuerzo coordinado entre industriales organizados y el gobierno, como la creación en 1958 del sistema mutual de seguridad laboral que se convirtió posteriormente en Ley de la República, razón por la cual todo trabajador en Chile tiene derecho a recibir de su empleador prevención ante accidentes del trabajo y enfermedades laborales.

Los empresarios: creciente adopción de la RSE

La preocupación por temas sensibles para la sociedad es una conducta tradicional del empresariado chileno. Esta fructífera actividad social, ha sido básica para dar paso a una respuesta y compromiso más sistemático de la empresa con sus distintos grupos de interés. “Legitimar la RSE como componente indisoluble de toda gestión de negocios, es un objetivo que se está cumpliendo con creces: definitivamente, la RSE es hoy un tema fundamental en el país”, asegura el presidente de la Comisión de RSE de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Gonzalo García.

Las diversas acciones vinculadas a la RSE que desarrolla el empresariado chileno son muestras de la relevancia que esta temática está teniendo en el país. Se observa una creciente adhesión de empresas a modelos e iniciativas mundiales de RSE. Siete compañías chilenas -Codelco,

Forestal Terranova, Shell, Endesa, Minera Escondida, Gerdau AZA y Chiletabacos- emiten reportes de sustentabilidad bajo la modalidad del Global Reporting Initiative (GRI), mediante los cuales dan a conocer públicamente su desempeño económico, social y ambiental.

Por otro lado, numerosas empresas se están suscribiendo a los Acuerdos de Producción Limpia. Según el Consejo Nacional de Producción Limpia, han firmado este acuerdo 1.671 empresas de algunos de los principales sectores productivos del país: celulosa, construcción, químico, productores de cerdo, fundiciones, salmonero, vitivinícola, servicios de alimentación, productores de pisco y uva pisquera. En tanto, 1.200 empresas han adoptado programas de Buenas Prácticas Agrícolas, según datos de la Fundación para el Desarrollo Frutícola (FDF).

4

El Presidente Ejecutivo de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Eugenio Heiremans, señaló en una entrevista al diario El Mercurio, en septiembre de 2005, que “no hay que olvidar que existe la responsabilidad social de todas las organizaciones que componen la sociedad, de modo que así como el Estado debe buscar la calidad de vida de los trabajadores, tiene que dar las reglas del juego para que sus propias organizaciones cumplan más allá de lo que la ley indica. Creo que hay que tener muy presente que la responsabilidad social de las empresas en ningún caso debe suplir el compromiso de los gobiernos en la solución de los grandes problemas sociales”.



EUGENIO HEIREMANS, Presidente Ejecutivo ACHS

Otro hito importante de destacar son las 7.322 empresas involucradas en formación dual, educación teórico - práctica, donde la fase práctica es realizada en instalaciones de la empresa. Además, la Corporación Unitaria de Trabajadores (CUT) inauguró en septiembre de 2005 un Observatorio Laboral, con el fin de incrementar la capacidad de negociación, influencia y cooperación de los sindicatos en las empresas y aumentar el diálogo con los diferentes actores, para promover el respeto a los derechos de los trabajadores, como pilar fundamental de la competitividad de las empresas y del país.

Estas tendencias indican que los empresarios están conscientes de los beneficios

que conllevan las prácticas vinculadas a la RSE y su incorporación al sistema de gestión de la empresa, en el contexto de apertura de los mercados. Reconocen que está creciendo el interés en esta temática, y que por ello los enfoques empresariales, tradicionalmente centrados en la satisfacción del accionista, están empezando a ampliar su visión, prestando atención a un conjunto más amplio de stakeholders.

En definitiva, la RSE está pasando de ser un tema emergente a constituirse en un elemento esencial de diferenciación, liderazgo y excelencia en la gestión empresarial.

La sociedad civil: fomento de una cultura solidaria

La sociedad civil, representada principalmente por fundaciones sin fines de lucro, ONGs y entidades académicas, observan la RSE como una posibilidad de superación de las barreras del subdesarrollo, mediante el aumento de la calidad de vida y el mejoramiento de la imagen del país, que favorece la competitividad de las empresas.

Este sector asocia el concepto de RSE a la preocupación por el medio ambiente, por su fuerza laboral y por el compromiso con el entorno social. En este sentido, el papel que les toca desempeñar radica en articular esfuerzos y fomentar una cultura solidaria para que no existan mundos aislados sino que unidos por valores comunes.

Pese a que el sector puede representar un rol activo en la promoción de la RSE, aún mantiene un discurso ajustado a los paradigmas más habituales, preferentemente asistencial.

Sin embargo, dentro de este segmento, destaca la academia, desde donde surgen iniciativas de participación en temas de RSE: la Pontificia Universidad Católica de Chile es miembro de la red Social Enterprise Knowledge Network (SEKN); la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV) creó en el año 2001 Vincular, primera iniciativa universitaria chilena dedicada al desarrollo de consultoría, formación de competencias e investigación en RSE; y trece universidades integran la red Universidad Construye País, un programa de responsabilidad social universitaria patrocinado por Fundación Avina.

Estos destacados grupos estiman que existe una clara necesidad de sinergia con otros actores como el gobierno nacional y local, y la empresa, entre otros, para generar el cambio cultural que implica esta temática.

Beneficios y oportunidades

La incorporación de la RSE genera una alta valoración de mercado que permite a las empresas retener clientes y legitimarse ante sus empleados y accionistas. Estos beneficios empresariales, favorecen a múltiples públicos y mantienen un clima de armonía entre empresa y sociedad.

A nivel de sector productivo, la RSE se constituye en una oportunidad para obtener ventajas competitivas, debido a que diferencia a las empresas del resto, aumenta su competitividad en un mercado donde los productos son cada vez más homogéneos, mejora la calidad de vida interna y su imagen exterior, favoreciendo la inversión extranjera.

Asimismo, se reconocen beneficios para el país en términos del fortalecimiento de una imagen

pública que lo lleva a convertirse en una economía más dinámica, con mejores ingresos, mayores fuentes laborales y mayor consumo.

Esto brinda la posibilidad de superar las barreras del subdesarrollo, a través de la generación de conciencia y responsabilidad hacia los demás. También genera oportunidades de entrada comercial a países desarrollados mediante el cumplimiento de estándares y certificaciones internacionales.

La visualización de esta serie de beneficios y oportunidades, evaluadas positivamente por la sociedad, está produciendo un efecto multiplicador que permite masificar los aportes al desarrollo social. Las organizaciones se están alentando a adoptar o expandir esfuerzos de RSE que incrementen estos positivos impactos.

6

Desafíos

Gran parte de las empresas que promueven o se identifican con la RSE, inicialmente la han abordado desde el campo de la inversión comunitaria, el marketing con causa o el cumplimiento de normas de calidad técnico-productiva, como son las ISO 9000 y 14000. Factores como éstos indican que en el país se está produciendo un notable desarrollo del tema, el cual se ha ido internalizando en los organismos empresariales más importantes.

Adicionalmente, existen instituciones focalizadas en el tema, que han avanzado en la inclusión y desarrollo de proyectos de RSE en Pymes. Se trata de iniciativas pioneras a nivel nacional y regional, que se constituyen en un enorme desafío dada la relevancia que tienen estas empresas como generadoras de riqueza, empleo y cohesión social.

En el proceso de desarrollo de la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, Chile ha tenido una relevante participación dado que, a diferencia de otros países en desarrollo, conformó el Comité Espejo, integrado en forma voluntaria por 48 organizaciones representativas de todos los sectores solicitados por ISO, lo cual sitúa al país en una posición de liderazgo a nivel continental. Sin embargo, el proceso está comenzando y es necesario mantener e incrementar la participación de todos los estamentos de la sociedad.

Dado que la RSE implica un cambio cultural, es necesario educar en todos los niveles, para lo cual es fundamental efectuar mayor difusión y visibilizar experiencias exitosas de compañías que han incorporado este concepto, concientizar a la población a ser responsable y contribuir a la formación de ejecutivos en el tema.

Calidad de vida laboral: una estrategia ganar - ganar

Investigaciones acerca del estado del arte de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y el mundo, realizadas por Vincular, demuestran que esta temática en América Latina, y

particularmente en Chile, está asociada fundamentalmente a la calidad de vida laboral, lo cual además ha sido corroborado por otros estudios, como la Encuesta MORI.

Capital Social

Las empresas son cada vez más complejas en su composición y en su trabajo. La expansión geográfica de las compañías, las migraciones, la ampliación de la fuerza de trabajo hacia las mujeres y las tendencias reivindicatorias de las minorías, han causado que la composición de las empresas sea cada vez más heterogénea y surja la necesidad de adaptar el trabajo a nuevos tipos de trabajadores.

Desde la perspectiva de la naturaleza del trabajo, éste es cada vez más complejo y se asocia más a la producción de servicios que a la transformación de materiales, por lo que es menos susceptible de modelar y controlar.

En este contexto, el éxito del trabajo ya no sólo depende de cómo ha sido diseñado y supervisado, sino también de la motivación del trabajador. Por ello, es necesario contar con capital social al interior de las empresas; esto es, la existencia de sólidas relaciones de confianza y convicciones éticas.

En algunos países se han formado grupos de presión (ya sea por motivos altruistas o por la búsqueda de proteccionismo) que tratan de impedir la importación de productos elaborados en ambientes laborales de baja calidad, tendencia que se extiende con fuerza entre los consumidores, que comienzan a evaluar y a exigir certificaciones en este aspecto.

7

Ámbitos de la calidad de vida laboral

■ Salud y seguridad laboral

La seguridad en el trabajo es uno de los aspectos más antiguos y a la vez más dinámicos de la calidad de vida laboral. Requiere permanente actualización, debido a la aparición de nuevas tecnologías y, en consecuencia, de nuevas amenazas para la salud de las personas. Además, debe adaptarse a los descubrimientos científicos sobre el origen de diversas enfermedades y a la ampliación del concepto “salud”, cada vez menos limitado a lo físico y más abierto a lo mental.

■ Justicia

Los trabajadores esperan un ambiente de trabajo con reglas conocidas y respetadas, las cuales deben señalar con claridad lo que cada uno puede esperar de la organización y lo que ésta requiere. Principalmente, las personas quieren sentirse libres de la arbitrariedad y el abuso. Algunos jefes recurren a estas malas prácticas, buscando una manera de legitimarse, no obstante, las empresas ganan poco o nada con estas prácticas. Más bien se arriesgan a perder buenos trabajadores y permanecer con malos jefes.

Otra materia que preocupa a los trabajadores es la sensación de equidad o inequidad en la empresa, en términos personales: salarios y oportunidades de ascenso, o institucionales: distribución de recursos. Las empresas se benefician cuando cuentan con sistemas transparentes y equitativos, no solamente porque obtienen un mejor clima laboral, sino porque generan un ambiente de competencia controlada, en el que las personas y equipos son incentivados para entregar su máximo potencial, esfuerzo que saben será recompensado, eliminando la mediocridad.

■ Participación

Otro factor importante es el grado de participación que los trabajadores tienen en la empresa. No se trata tanto de participar en la toma de las grandes decisiones empresariales, sino más bien de aquellas que afectan tanto su calidad de vida como su desempeño en el trabajo y de tener espacio para proponer e implementar proyectos o innovaciones.

■ Empleabilidad

Las generaciones que han ingresado al mercado laboral en las últimas dos décadas saben que ya no existe el empleo de por vida y muchos ni siquiera entienden su atractivo, pues cambian de trabajo con frecuencia, buscando nuevos y mejores horizontes laborales y económicos.

Quienes permanecen por varios años en una misma empresa tienen el temor de dejar de ser atractivos para el mercado y en el futuro verse forzados a buscar trabajo en condiciones desfavorables, por ello requieren mantenerse plenamente vigentes.

La empleabilidad se obtiene mediante entrenamiento permanente, actualización tecnológica, desarrollo de competencias y, eventualmente, alternancia entre puestos de trabajo. Por el contrario, la sobre especialización – particularmente en tecnologías con riesgo de obsolescencia– y la falta de práctica de habilidades sociales tienden a desvalorizar al empleado.

■ Balance entre trabajo y otras actividades

El tiempo destinado al trabajo es otro de los elementos que determinan la calidad de vida laboral. Las personas necesitan sentir un equilibrio entre su dedicación al trabajo y a otras actividades: la familia, los amigos, el deporte, la cultura, la educación, el ocio, entre otras.

En Latinoamérica permanecen ciertos prejuicios en contra de quienes procuran poner límites a su tiempo cotidiano en el trabajo. Algunos líderes empresariales todavía asocian permanencia en el escritorio con responsabilidad, eficiencia o compromiso. Chile es un claro ejemplo de ello. Si bien, este país es el en que más horas se trabaja de América Latina, según el Informe de Competitividad Mundial 2005 elaborado por el International Institute for Management Development (IMD) de Suiza en conjunto con la Universidad de Chile no presenta como contrapartida una alta productividad.

En el 2005 se modificó la normativa de la jornada laboral, disminuyendo de 48 a 45 horas semanales. Asimismo, se aprobó la puesta en vigencia del descanso dominical, al menos dos veces al mes para todo tipo de trabajadores, que especialmente en sectores como el comercio, los servicios de salud, los medios de comunicación,

el transporte y otros, deben laborar los fines de semana y festivos. Sin embargo, un punto son los límites legales de las jornadas laborales y, otro, son las prácticas reales a las que se enfrentan los trabajadores chilenos en la actualidad.

Se requiere de un cambio cultural que permita a los empleadores entender que en la mayoría de los trabajos una jornada laboral más corta se compensa con creces con una mayor productividad y la disminución de gastos asociados a la extensión de la jornada. Hay aquí un espacio de solución “ganar – ganar”.

Las empresas que procuran ofrecer a sus empleados un nivel elevado de calidad de vida laboral se preocupan de que las jornadas laborales sean acotadas, desincentivan el tiempo innecesario en la oficina y promueven que sus trabajadores desarrollen una vida equilibrada y plena.

■ **Clima laboral**

La jefatura y la estructura no son las únicas potenciales fuentes de incomodidad en el trabajo.

Muchos problemas pueden surgir de los pares: rumores, competencia desleal, malos modales, entre otros. Por eso resulta fundamental asegurar un clima laboral grato, tarea que comienza con la selección de personal y que sigue con la formación, con la regulación de la conducta al interior de la empresa y con el reforzamiento de una cultura de convivencia.

■ **Sentido**

Una vida de calidad es también una vida con sentido. Por ello los trabajadores buscan en su profesión u oficio horizontes que trascienden la rutina y los procesos operacionales. Una vieja y conocida fábula habla de dos albañiles que trabajaban uno al lado de otro. Cuando se les preguntaba qué hacían, uno contestaba que ponía ladrillos y el otro que hacía catedrales. La diferencia que cada uno de ellos tenía de la percepción de su trabajo - y por lo tanto de su propia vida - salta a la vista. La gente necesita una misión, una montaña que escalar. Aunque no lo enuncie explícitamente y aunque no sea una prioridad a la hora de negociar condiciones laborales, todo trabajador espera que su trabajo contribuya a darle un sentido a su vida.

Enfoque estratégico

Para adoptar la preocupación por los trabajadores desde un enfoque estratégico, el primer paso es estar dispuesto a cambiar el tradicional modelo de gestión. Para ello existen algunos estándares y metodologías que permiten medir y certificar la calidad de vida laboral, entre los que se cuentan el International Standard SA8000,

los indicadores de GlobalReporting Initiative y el Balance Social Interno.

■ **International Standard SA8000**

SA8000 es una norma uniforme, auditable y voluntaria. Fue elaborada por Social Accountability International, organización sin fines de lucro de Estados Unidos, que promueve la implementación

y certificación voluntaria de estándares verificables para mejorar los lugares de trabajo. Los estándares establecidos sirven como manual para auditores y para compañías que desean la certificación de cumplimiento de la norma.

Los requerimientos apuntan a cumplir con ciertos estándares básicos, relacionados con trabajo infantil, trabajo forzado, salud y seguridad en el trabajo, discriminación y horario de trabajo.

■ **Indicadores de Global Reporting Initiative (GRI)**

GRI es un centro colaborador del Programa de Naciones Unidas para el Ambiente y coopera activamente con el Secretario General de las Naciones Unidas en la promoción del Pacto Mundial, esfuerzo por consolidar la adhesión de las grandes empresas multinacionales a un conjunto de principios universales en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y probidad.

El informe basado en GRI elabora con detalle indicadores de actuación económica, ambiental y social, los cuales deben ser utilizados por empresas que elaboran una memoria o reporte de sostenibilidad o sustentabilidad. Respecto de la calidad de vida laboral se plantean los siguientes indicadores:

- **Empleo y trabajo decente:** tipo de contrato, creación neta de empleo, rotación de personal, entre otros.
- **Relaciones industriales:** porcentaje de empleados representados por sindicatos o cubiertos por acuerdos de negociación colectiva, procedimiento de información, consulta y negociación con trabajadores sobre cambios en las operaciones.

- Salud y seguridad ocupacional.
- Formación, educación y capacitación.
- Diversidad e igualdad de oportunidades.

■ **Balance Social Interno**

Basándose en un modelo francés, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) creó en 1975 el Balance Social Interno (BSI), instrumento que mide la calidad de vida laboral al interior de la empresa y cuyos resultados son ampliamente divulgados, constituyéndose en el primer programa de este tipo en Chile y Latinoamérica.

Se aplica a todos los niveles de la organización, midiendo en forma objetiva 19 indicadores relativos a satisfacción o insatisfacción laboral, seguridad en el empleo, sistema de remuneraciones, derecho a opinión, calidad de la organización y actividades extra laborales, entre otros.

Gracias a este instrumento es posible modificar las normas y políticas internas de ACHS, con la finalidad de aunar los intereses de la compañía con los de sus trabajadores. Adicionalmente, se establece un lazo entre la empresa y sus empleados, un vínculo generado por el intercambio de opiniones y metas, las que son establecidas mediante un plan social anual.

A través del proyecto Fondef “Modelo de Mejoramiento de la Competitividad basado en la Calidad de Vida Laboral”, Vincular con el especial apoyo de ACHS comenzará a transferir la metodología del Balance Social Interno, en un plazo máximo de diez años, a más de 500 empresas chilenas de distintos sectores y tamaños.

Desafíos

La necesidad de perfeccionar la gestión de la empresa para obtener una mejor calidad de vida laboral se ve enfrentada a una diversidad de desafíos, algunos de los cuales se revisan a continuación.

■ Adaptación de estándares

Los atributos de la calidad de vida laboral varían de cultura en cultura. No son universales. Por eso, puede ser erróneo evaluar la calidad de la vida laboral de un país con los criterios de otro.

Es posible que los organismos normalizadores internacionales consensúen un conjunto de exigencias mínimas a las que le asignen carácter de universales y que establezcan un espacio de autonomía para cada cultura.

Esta tarea ha sido emprendida por la Organización Internacional de Estandarización (ISO en sus siglas en inglés), que está desarrollando una norma de tercera generación, que introduce aspectos económico – financieros, sociales y medioambientales. Se trata de la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, estándar que permitirá unificar criterios en torno a este concepto y que estará disponible a fines de 2008.

■ El riesgo de descuidar las periferias

En la medida que la economía se configura en torno a redes, las empresas líderes se alivianan, conservando al personal considerado estratégico y, al mismo tiempo, tienden a concentrar los márgenes de ganancia, por lo cual les resulta más conveniente establecer sistemas atractivos de calidad de vida laboral.



El análisis de la gestión empresarial debe ser integral, considerando tanto a empresas proveedoras como al personal independiente que labora en la empresa.

Sin embargo, esta reducción de tamaño implica una relocalización de personal hacia pequeños y medianos proveedores.

Así, un análisis focalizado sólo en la empresa líder puede reflejar un mejoramiento de la calidad, cuando a nivel de la red entera no necesariamente ha ocurrido tal mejoría. Por ello, es necesario que el análisis sea integral y considere a las empresas proveedoras y personal independiente que labora para ellas.

■ Cuidado con la sobre-regulación

Desarrollar sistemas, normativas y certificaciones relacionadas con la calidad de vida laboral conllevan el riesgo de regular más aspectos de lo conveniente, produciendo una pérdida de flexibilidad, espontaneidad y confianza en las relaciones interpersonales.

■ Calidad de vida laboral y productividad

La calidad de vida laboral debe reportar ventajas no sólo a las personas sino también a las empresas. Una alta calidad de vida laboral a expensas de la rentabilidad de las empresas es por definición poco sustentable y genera conflictos con otros grupos de interés de la empresa, como accionistas y clientes, si los problemas se reflejan en los precios, como suele ocurrir con servicios monopólicos. Es fundamental, entonces, la orientación a la productividad, asegurando que la calidad de vida laboral sea una solución “ganar – ganar”.



Contar con salas cunas implica una mayor seguridad para las madres que trabajan, quienes pueden dejar a sus hijos con tranquilidad en manos cariñosas y profesionales.

■ Más educación

La educación de ejecutivos, trabajadores y dirigentes sindicales es uno de los desafíos que ha sido abordado en menor medida y es también uno de los que más determina la efectividad de los esfuerzos que se llevan a cabo.



La capacitación aumenta la calidad de vida laboral, la productividad y empleabilidad de ejecutivos y trabajadores.

La sustentabilidad de estos esfuerzos depende de que esos grupos sean capaces de apreciar que se encuentran efectivamente en un proceso “ganar – ganar” y no frente a una concesión o un engaño. No se trata de que cada sector renuncie a sus aspiraciones globales, sino de que sepa apreciar que una mayor calidad de vida laboral, vinculada a productividad, constituye un avance notable respecto a esas pretensiones.

VINCULAR

Responsabilidad Social Empresarial

A contar de 2006 el centro especializado en Responsabilidad Social Empresarial Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, en colaboración con sus socios estratégicos, la Asociación Chilena de Seguridad, el Centro para el Ciudadano Corporativo del Boston College y la Unión Social de Empresarios y Ejecutivos Cristianos, dan inicio a una colección de divulgación de la RSE, así como de las principales tendencias y herramientas que permitan su adopción en la cultura empresarial.

S o c i o s P a r t i c i p a n t e s d e l P r o y e c t o

Vincular – Responsabilidad Social Empresarial

www.vincular.org

En su afán de contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social del país, la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso creó en el año 2001 Vincular – Responsabilidad Social Empresarial, organización pionera en el desarrollo e implementación de instrumentos de gestión de RSE, dedicada a proporcionar consultoría, formar competencias y desarrollar investigación especializada en esta temática.

Su misión es desarrollar, implementar y diseminar herramientas que permitan incorporar la Responsabilidad Social en la gestión de la empresa para mejorar su competitividad y sustentabilidad, generando relaciones virtuosas con sus distintos grupos de interés.

Asociación Chilena de Seguridad

www.achs.cl

Administradora del seguro social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, fundada el 26 de junio de 1958, diez años antes de la promulgación de la ley 16.744 que regula hasta hoy dichas materias y cuya misión es promover trabajos seguros y saludables en las empresas.

Adicionalmente, como institución socialmente responsable, desarrolla en forma complementaria a su tarea principal, iniciativas y programas dirigidos a crear una cultura preventiva integral y mejorar la calidad de vida de las personas y de los trabajadores chilenos.

Centro para el Ciudadano Corporativo del Boston College

www.bc.edu/corporatecitizenship

Organización líder en contribuir al involucramiento entre empresa y comunidad. Su solvencia se basa en investigaciones y alianzas alrededor del mundo, y en su amplia experiencia en asesoría a empresas en la elaboración de políticas de ciudadanía corporativa y en la formación de ejecutivos.

Unión Social de Empresarios y Ejecutivos Cristianos

www.usec.cl

Corporación sin fines de lucro, cuyo objetivo es conocer, difundir y poner en práctica la Doctrina Social de la Iglesia en la empresa y en la sociedad. Sus miembros son empresarios, ejecutivos y profesionales cristianos, que consideran a la dirigencia de las empresas como importantes agentes del desarrollo social, económico y cultural del país.

RSE en Chile

Numerosas investigaciones acerca de las tendencias, percepciones y buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) han demostrado que esta temática en Chile está avanzando a pasos agigantados y se asocia fundamentalmente al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

En esta publicación de la serie sobre RSE como instrumento de competitividad, se analiza el desarrollo de la RSE en Chile, desde la perspectiva de los diferentes sectores de la sociedad, profundizando en uno de los ámbitos más valorados por los chilenos, como es la calidad de vida laboral. Esto, porque se ha podido comprobar que generar un estado de bienestar entre quienes son parte de una organización resulta ser un elemento clave al momento de constatar los beneficios de la RSE.