

Transcripción Presentación Seminario Internacional RSE Karen Poniachik

En el Comité de Inversiones Extranjeras y en el Gobierno tenemos el convencimiento de que el grado de difusión y práctica de los principios de la responsabilidad social empresarial es un factor que incide decisivamente en la competitividad de los países y de sus empresas; así al menos lo han entendido los países de la OCDE que adoptaron hace varios años atrás las “Directrices para Empresas Multinacionales”, a las cuales Chile adhirió en el año 2000 en su calidad de observador de la OCDE. Estas Directrices contienen una serie de recomendaciones para ser adoptadas voluntariamente por las empresas en materia de gobierno corporativo, transparencia, medio ambiente, políticas laborales, relación con proveedores y consumidores, transferencias tecnológicas y tributación.

Yo no estuve presente en la discusión de esta mañana pero sí leí el estudio sobre el Índice de Responsabilidad Corporativa que señala que Chile enfrenta una potencial pérdida competitiva por su déficit en materia de RSE. En el Comité de inversiones Extranjeras, este tema nos preocupa porque las grandes multinacionales --especialmente estadounidenses, europeas, australianas y canadienses-- están comenzando a tomar cada vez mas en cuenta el nivel de avance relativo a responsabilidad social empresarial al momento de invertir en un país o al embarcarse en una operación de fusión o adquisición con empresas locales. Y no lo hacen porque estén pensando únicamente en su reputación o en la relación con los llamados stakeholders --accionistas, consumidores, usuarios-- tanto en sus países de origen como en los que invierten. Lo hacen porque muchas de ellas han adherido a iniciativas han adoptado voluntariamente códigos de conducta internos o han adherido a iniciativas como Responsible Care en el caso de las industrias del sector químico o los Principios Equator en el caso de las empresas del sector financiero porque realmente valoran los principios de RSE y están conscientes de sus beneficios económicos.

Muchas de las multinacionales que están operando en Chile en la actualidad están a la vanguardia en lo que respecta a tema como el entrenamiento y la capacitación laborales, certificaciones ISO, innovación en materia de gestión empresarial, aporte a la comunidad, manejo de tema medio ambientales, contratación y ascenso de mujeres y otros varios aspectos claves en la RSE. Sin duda alguna su presencia en el país, está contribuyendo a que las compañías chilenas, que las compañías locales sigan su ejemplo y mejoren

también sus prácticas y estándares. Basta ver el ranking de las diez mejores empresas para trabajar en Chile que publica la revista Capital . En el último ranking de las diez mejores empresas para trabajar en Chile, las diez mejores son extranjeras y del total de veinticinco mejores un 70% corresponde a compañías de capitales extranjeros; de hecho, los auspiciados de este seminario son en su gran mayoría empresas extranjeras así como los miembros de Acción RSE. Y quiero decir que la mayoría de las empresas que encabezan todos estos rankings de mejores empresas para trabajar son en general las mismas empresas con la mayor rentabilidad en el mundo y eso está demostrado en los distintos estudios que se publican al respecto.

Volviendo al tema de la competitividad, nosotros los países competimos por atraer inversión extranjera y para ser mas competitivos adoptamos políticas públicas con mira a mejorar nuestro clima de negocio en las áreas de estabilidad política, conducción macro económica, regulaciones y cohesión social. De la misma forma, las empresas hoy día en este mundo globalizado compiten entre sí, compiten entre sí por clientes y usuarios, compiten por mercado, compiten por financiamiento, compiten por conseguir socios estratégicos. En la actualidad, un factor clave para mejorar la competitividad de las empresas tiene que ver con la responsabilidad social empresarial. Para tener éxito en este proceso de competencia --especialmente para las empresas chilenas que hoy día están buscando otros mercados a los cuales exportar o a otros mercados a los cuales expandirse-- las empresas chilenas deben diseñar y luego adoptar buenas prácticas en los distintos aspectos relacionados con la responsabilidad social empresarial desde la certificación de proceso hasta políticas proactivas en materia de capacitación y entrenamiento de la fuerza laboral por nombrar solo algunas.

En Chile ha habido muchos avances: Decenas de empresas ya han incorporado o están en el proceso de hacerlo la responsabilidad social empresarial en su gestión de negocio. Llama la atención eso sí que, además de SOFOFA como institución, solo 8 empresas chilenas (2 de ellas estatales Banco Estado y Codelco) hayan adherido al Pacto global de Naciones Unidas. Sin embargo, ha habido avances notables, lo que se refleja en la enorme cantidad de iniciativas de Seminarios como éste, en la presencia masiva de ustedes hoy día acá y en los premios y las publicaciones sobre este tema. De hecho, El Mercurio tiene una publicación mensual sobre responsabilidad social empresarial dedicado al tema y eso es indicativo de que el lenguaje de la responsabilidad social empresarial es cada vez más importante y está cada vez siendo más tomado en cuenta entre nuestros empresarios.

Ahora con respecto al rol del Estado, yo veo tres ámbitos de acción. Un primer ámbito tiene que ver con generar legislación con estándares adecuados en materia laboral, medio ambiente, derecho de los consumidores, transparencia informativa de las empresas, que me imagino que es un tema del cual va a hablar Alejandro Ferreiro.

Un segundo ámbito tiene que ver con acciones específicas para incentivar y apoyar la adopción de mejores prácticas entre las empresas en los distintos campos como la educación, el medio ambiente, las relaciones laborales. En esta categoría en el segundo ámbito caben las iniciativas conjuntas público-privadas como, por ejemplo, las franquicias tributarias para las empresas que invierten en capacitación y entrenamiento de su fuerza laboral igualmente las acciones concretas a cargo del Ministerio de Economía y CORFO en lo que respecta a la certificación de empresas, especialmente a las exportadoras, y los acuerdos de producción limpia. El SERNAM también ha hecho aportes muy importantes a esto a través de los acuerdos que ha logrado con asociaciones como Fedefruta, por ejemplo, en lo relativo a las condiciones laborales de las temporeras.

Pero me gustaría focalizarme un poco mas en un tercer ámbito de acción que veo para el Estado en lo que respecta a la responsabilidad social empresarial y que se refiere a su rol como orientador para las empresas a través del ejemplo: en Chile se escucha mucho decir que el Estado es retrógrado y que estamos rezagados en términos de prácticas y estándares con respecto al sector privado. Eso es un mito.

Hay tres áreas en las que el estado está a la vanguardia: transparencia, diversidad e innovación. En el área de la transparencia, después de los eventos relacionados con el llamado “caso coimas” se aprobaron y adoptaron Gobierno una serie de medidas radicales para promover la modernización del Estado y la transparencia y eficiencia del sector público. Si visitan el sitio de la Dirección de Presupuesto pueden saber cuanto gano yo, cuanto gasta el Comité de Inversiones Extranjeras en pasajes (que se adjudican por cierto a través de un sistema de compras publicas a través del portal Chilecompra), a quiénes hemos contratado para qué y por cuánto. En el marco de esta reforma se redujeron considerablemente los fondos destinados a gastos reservados y se estableció un nuevo mecanismo de gestión financiera que ha sido alabado por organismos internacionales como la OCDE y el Fondo Monetario Internacional. En esa línea de la transparencia, las directrices de la OCDE

contienen sugerencias en lo relativo a la divulgación pública de las remuneraciones de los miembros del Directorio y de los ejecutivos máximos de las empresas, así como de las contribuciones a campañas y partidos políticos que éstas hagan. Sería tremendamente positivo que nuestras empresas tomaran en cuentas esas recomendaciones y siguieran el ejemplo de lo que estamos haciendo en el Estado en materia de transparencia especialmente de los gastos en estas dos áreas que he mencionado.

Una segunda gran área tiene que ver con la diversidad. En los países que encabezan los rankings de competitividad --especialmente los de la Unión Europea, Canadá, Australia, Nueva Zelandia-- la diversidad es considerada no solo un valor en si misma sino un factor clave que contribuye al éxito de las empresas. Según una encuesta de la revista Fortune, la diversidad --en materia de género, etnia, estrato económico, edad, religión, capacidades físicas y mas recientemente orientación sexual-- mejora el ambiente de trabajo al interior de las empresas, contribuye a retener empleados, incrementa la creatividad y productividad de los trabajadores y mejora la relación empresa con clientes y consumidores. La misma revista Fortune publica como parte de esta encuesta una encuesta entre 500 ejecutivos máximos de empresas Fortune 500 que dice que “las empresas que no cultivan la diversidad son un anacronismo y están en serias desventajas competitivas”.. Hay un muy interesante sitio web que descubrí preparando estas notas que se llama Business for Social Responsibility www.bsr.org que analiza el caso de varias empresas que han adoptado políticas de diversidad y que han tenido gran éxito. Uno de los tantos casos es el Bank of Montreal en Estados Unidos que incrementó sus operaciones entre la comunidad asiática de los Estados Unidos en un 400% entre el año 90 y el año 95 al contratar empleados de origen asiático en sus filiales a lo largo de los Estados Unidos. Hay casos similares en British Telecom, American Express, Deloitte & Touch y Texas Instruments entre otras muchas.

En Chile tenemos un déficit enorme en este respecto. Las estructuras de las empresas, las estructuras gerenciales incluso la fuerza laboral y que decir los Directorios, no son representativos de lo que son los stakeholders, es decir clientes, usuarios y accionistas. Contrariamente a lo que ha sucedido en el Estado, ha habido muy pocos avances en las empresas chilenas en lo que respecta a la incorporación de mujeres en la fuerza laboral, planas gerenciales y directorios. En el último informe de competitividad del IMD que acaba de ser publicado hace tres semanas, Chile está en el lugar 26 entre 60 países en el ranking general pero estamos en el lugar 55 en la categoría presencia femenina

en la fuerza laboral y 43 en la categoría brecha salarial entre hombres y mujeres 43. En otro ámbito también que tiene que ver con la diversidad un estudio que sugiero leerlo de la Universidad de Chile de los profesores Javier Nuñez y Roberto Gutierrez, llamado “Clasismo, Discriminación y Meritocracia en el mercado laboral chileno” mide el impacto del origen socioeconómico en las remuneraciones de Ingenieros Comerciales trabajando en empresas chilenas, y revela lo mucho que tienen que avanzar las empresas para adoptar valores y principios que promuevan la meritocracia y la movilidad social. En base a estadísticas y econométricas, este estudio determinó que el origen socioeconómico es un factor más importante que el desempeño académico en la Universidad en la determinación de las remuneraciones. Así un alumno del 10% mas alto desempeño académico proveniente de un colegio municipalizado y de una comuna de bajos ingresos obtiene menor remuneración que un alumno del 10% del peor desempeño académico que proviene de una familia y comuna de altos ingresos y de un colegio particular. La brecha entre los profesionales de ingresos de estratos socioeconómicos altos y bajos es del 35% el doble de lo que existe en Chile entre hombre y mujeres que ya de por si es bastante alta.

Qué se puede concluir de este fenómeno, que hay una combinación de factores como la discriminación en base al origen socioeconómico y a la importancia excesiva que nuestros empresarios le dan a las conexiones y redes sociales está dificultando la meritocracia y la movilidad social. En los que estamos haciendo en el Estado yo destacaría la Ley del Nuevo Trato, adoptada en el marco de la modernización del Estado, que establece mecanismos de contratación para el sector público basados en las capacidades y los méritos y no en las conexiones o redes políticas. Tráves del sistema de Alta Dirección se van a elegir más de 600 cargos mediante concursos públicos.

Una tercera área es la de innovación. Pese al liderazgo de Chile en materias relacionadas con el desempeño económico, solidez institucional, y eficiencia en los negocios los índices de competitividad tanto como el World Economic Forum, como el del IMD revelan que hay un fuerte rezago en las áreas asociadas a la calidad de educación, a la investigación y desarrollo y, más importante, a la innovación.

El gasto en investigación y desarrollo en Chile es tremendamente bajo de solo un 0,6% del PIB en comparación con los países de la OCDE donde es un 2,5% Además, en Chile el 64% del gasto en investigación y desarrollo lo realiza el Estado un 64%, mientras que la empresa privada solo un 20% (el resto las

instituciones académicas). En los países desarrollados la proporción es al revés, en Estados Unidos el 64% del gasto en investigación y desarrollo lo realizan las empresas privadas. Nosotros creemos que la empresa debe ser quien lidere la innovación a través de inversión de investigación y desarrollo y en capacitación y entrenamiento y esto es especialmente importante en una economía del conocimiento, una economía de servicios como la nuestra donde se compite con talento y aptitudes. En ese sentido quería destacar también lo que estamos haciendo en el Estado en lo que respecta al uso de tecnologías de la información y de gobierno electrónico.

Finalmente, un último comentario que es la importancia pese a los avances en Chile yo temo que por el momento no están incorporados en el debate en estos tipo de seminarios, en este tipo de discusiones y en el mismo proceso de toma de decisiones de las empresas, todos los stakeholders, léase trabajadores, empleados, consumidores y accionistas. Después de todo en la gran mayoría de los chilenos a través de nuestras AFP somos accionistas de empresas chilenas y por lo mismo deberíamos participar activamente en el proceso de diálogo y consulta en torno a la responsabilidad social empresarial, así es que yo creo que tenemos que hacer un gran esfuerzo por incorporar a más gente en esta discusión para que nuestras empresas y con ello el país porque la competitividad de las empresas se refleja en la competitividad del país avancemos en esta materia.

Muchas gracias