

TALENTUM LATAM

RSE y Ética Empresarial en la Gestión Humana





Federación Interamericana de
Asociaciones de Gestión Humana

Su MARCA en todo el continente americano

Acerca de FIDAGH

FIDAGH es la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana que agrupa a 16 Asociaciones de Recursos Humanos de las áreas Centro Caribe, Andina y Sur del continente latinoamericano. Es el principal gestor del conocimiento en materia de gestión humana de América Latina.

FIDAGH a través de sus Asociaciones impacta en sus comunicaciones a alrededor de 30.000 ejecutivos de gestión humana de todo el continente.

www.fidagh.org

¿Por qué pautar en nuestros medios?



Somos una entidad sin ánimo de lucro, lo que nos permite incrementar nuestra oferta de servicio a un costo rentable.



Para lograr los objetivos comerciales de las organizaciones proveedoras de servicios o productos de capital humano con presencia en varios países.



Para expandir la presencia de su organización a un target especializado en RR.HH.



Impacto y reconocimiento de su marca en todo el continente con un solo clic.



Contáctenos

Teléfono: (+507) 221 8555
E-mail: revista@fidagh.org
Ciudad de Panamá



Nuestros medios:



WEB OFICIAL DE FIDAGH (www.fidagh.org): Consultada permanentemente por nuestros directivos para la descarga de los contenidos como investigaciones, artículos, entrevistas, normativas, entre otros.



Revista Digital TALENTUM LATAM: Principal medio especializado en gestión humana que circula en línea en Latinoamérica. Frecuencia semestral, entregado masivamente a través de e-mailing con los logos de las empresas pautantes (cada una con link a la web de su institución).



Boletín Electrónico Conexión FIDAGH: Es un recopilado mensual con las últimas noticias, artículos de interés, eventos y los productos de FIDAGH y de sus 16 Asociaciones.

Powered by:
www.lanzza.co

Directores Editoriales:

Yleana Corredor
Vicepresidente Área Andina
Eladio Uribe
Miembro del consejo consultivo de FIDAGH

Gerente Editorial:

Emilse Plata
Directora Ejecutiva AVGH

Comité Editorial:

Eladio Uribe,
Yleana Corredor, Lisellotte Ortega,
Aida Josefina Troncoso, Mónica García Espinel,
Emilse B. Plata

Revisión:

Yleana Corredor, Eladio Uribe, Lisellotte Ortega,
Aida Josefina Troncoso

Colaboradores:

Lisellotte Ortega, Bruno Basile, Irene Aguilar
Viquez, Ricardo Voltolini,
Erick H. Pichot R. Jorge Enrique Pelaez Larrainza,
Dacil Acevedo, Alba Alcántara, Emmanuel Blanc

Diseño Grafico:

www.itmediax.com

Distribución:

FIDAGH Federación Interamericana de
Asociaciones de Gestión Humana

Comercialización:

AVGH- Asociación Venezolana de
Gestión Humana y la FIDAGH - Federación
Interamericana de Asociaciones de
Gestión Humana
E-mail: revista@fidagh.org

La revista TALENTUM LATAM no se hace
necesariamente solidaria con los conceptos
emitidos por los entrevistados o articulistas

Afiliada a:



Sumario

08

Panamá

Construyendo en valores: más allá de la RSE y la ética empresarial
Lisellotte Ortega

10

Panamá

RS y Ética Empresarial en la Gestión Humana
Bruno Basile

16

Costa Rica

De la Responsabilidad Social Empresarial a la Sostenibilidad
Irene Aguilar Víquez

22

Brasil

Lo que los RRHH necesitan saber sobre sustentabilidad
Ricardo Voltolini

26

Colombia

La sostenibilidad de la sociedad, empresas y personas
Erick H. Pichot R.

31

Ecuador

La ética corporativa más allá del Powerpoint
Jorge Enrique Pelaez Larrainza

33

Panamá

NEGOCIOS RESPONSABLES:
Más felices y más rentables
Dacil Acevedo

38

Venezuela

La RSE y ética empresarial clave para la Captación de Talento Humano
Alba Alcántara

41

República Dominicana

RSE y Ética Empresarial: Herramienta para lograr sentido de pertenencia de los colaboradores.
Emmanuel Blanc

44

Hablan las Asociaciones Miembros
¿Cómo su Asociación promueve la integración de políticas y mejores prácticas de RSE y Ética Empresarial, entre sus afiliados?

54

Noticias FIDAGH

71

Cronograma de Congresos ANM'S

73

Reflexión
Eladio Uribe

Editorial

En el mundo, hace varios años, ronda el debate extenso de la responsabilidad social empresarial, del compromiso medioambiental, de las prácticas sostenibles. Temas fundamentales que definen en gran medida el futuro de la sociedad.

Sin embargo, algunas veces, estos debates suelen abordarse desde lo teórico o desde una perspectiva global, difícil de aterrizar a la realidad que vivimos día a día en nuestras empresas.

De ahí la importancia de poner sobre la mesa los temas de la ética empresarial como un resorte indispensable para poder lograr unas buenas prácticas en temas de responsabilidad social. Así lo abordan los artículos de esta edición.

Sabemos que si el núcleo de una sociedad, que es la familia, es inestable, la sociedad en sí misma se tornará inestable. Así mismo ocurre en los ámbitos empresariales: si su núcleo, el talento humano, no tiene unas bases éticas fortalecidas, difícilmente la organización podrá alcanzar estándares altos de una correcta ética empresarial.

No debemos desistir de recordarnos siempre que la base de toda empresa es su capital humano y, en ello, reconocer al ser humano como tal. Por eso, aunque los temas en el mundo tiendan a ser globales y, en muchos casos, sea necesario los macroanálisis, debemos regresar, de vez en cuando, al detalle, a lo pequeño.

Sin duda alguna esta será una edición para acercarnos hacia este ejercicio.

Disfrútenla.

Iván Arenas

Presidente
FIDAGH
Federación Interamericana de
Asociaciones de Gestión Humana



DIRECTORIO EJECUTIVO DE FIDAGH 2017-2019

		Presidente: Iván Arenas
		1er vicepresidente: Aida Josefina Troncoso
		Vicepresidente Área Andina: Yleana Corredor
		Vicepresidente Área Sur: Liliana González
		Vicepresidente Área Centro Caribe: Lisellotte Ortega
		Past President: Leyla Nascimento
		Presidente Consejo Consultivo: Fernando Ariceta
		Secretario Tesorero: Cassio Mattos
		Secretaria Ejecutiva Permanente: Monica García Espinel
		Director de Producto y Tecnología: David Cabrera
		Director de Relaciones Laborales: Randall González
		Director de CIGEH: Nestor Astete

Construyendo en valores: más allá de la RSE y la ética empresarial



Nuestra Latinoamérica y el mundo se ve sumergido en escándalos de corrupción o los terribles daños al medio ambiente que no dejan de asombrarnos cada día. Parece que todo se derrumba a nuestro alrededor y en su mayoría somos ciudadanos a los que no les agrada lo que ven o escuchan en las noticias, pero poco hacemos por oponernos o combatirlos.

Antes de hablar de ética empresarial empecemos por establecer que la sociedad está compuesta por individuos que se forman en el núcleo de una familia. Una familia que cada día tiene más trabajo y retos para criar a sus hijos pues ambos padres trabajan o hay una sola figura a la cabeza (padre/madre/abuela) y abunda en el internet, redes y medios de comunicación en general, información de todo tipo al que tienen acceso sus pequeños, por mucho control parental que se tenga.

¿Cómo establecer valores y código de conducta en casa, a pesar de todo lo que pueden ver, escuchar y a lo que tienen acceso sus hijos desde afuera de la familia? Pues la respuesta es sencilla. Somos seres humanos que seguimos patrones de conducta y por ello es importante empezar desde la base liderizando con el ejemplo. Establecer los valores y códigos de comportamientos en casa es fundamental. La educación constante y permanente también es esencial para reforzar esos valores que se aprenden en casa. Pero ya de adultos nos convertimos en seres responsables de nuestros actos y debemos siempre marcar la pauta de lo que es bueno o malo y de lo que queremos para nuestra familia, amigos, la empresa donde trabajamos y la sociedad.

Cuando hablamos de ética empresarial y RSE no debemos olvidar que necesitamos de esos individuos que si bien los hemos



contratado para desarrollar una tarea es importante que tengan afinidad con los valores corporativos para que las iniciativas puedan cumplirse.

Contar con un código de ética y conducta en una empresa sienta la base para las relaciones que deben regir a

lo interno y no solo entre compañeros, sino con los jefes, proveedores y la sociedad. Una guía de cómo realizar negocios respetando reglas y que nos haga mejores ciudadanos del mundo donde podamos realizar negocios sin perjudicar al medio ambiente o a la sociedad en la que vivimos.



Como gestores de recursos humanos la tarea es compleja, pero se puede lograr siempre buscando alinear las metas organizacionales con el desarrollo sostenible y que la empresa no sólo logre su productividad esperada, sino que también sea responsable por el impacto de sus acciones, ya sean positivas o negativas, en la sociedad y el medio ambiente.

Recordemos siempre la frase que reza:

“Tus valores no se definen por tus palabras, sino por tus actos”.

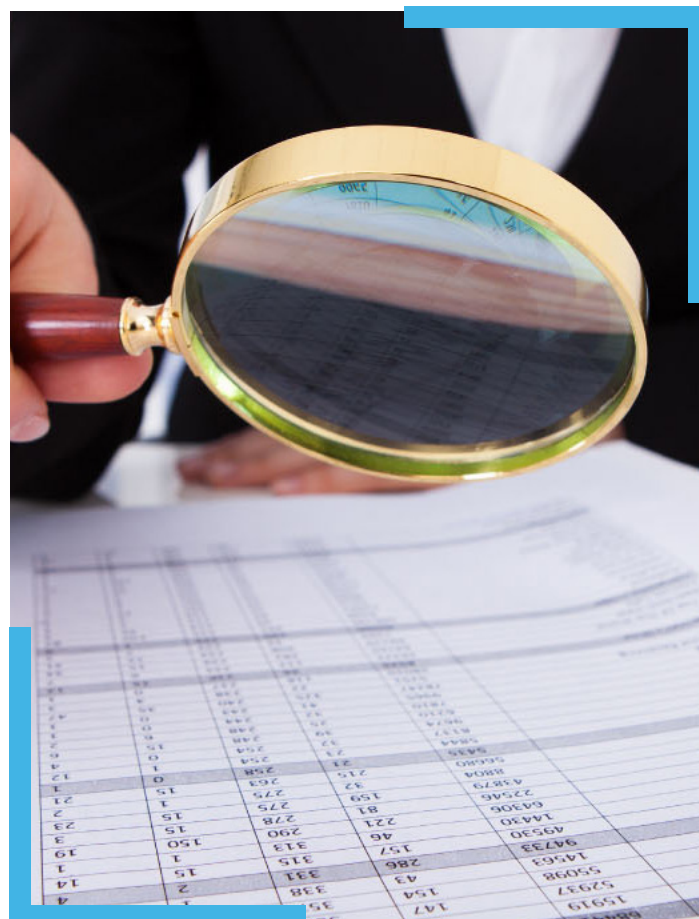
Autor: Lisellotte Ortega

VP Área Centro Caribe
FIDAGH
lisellotte@hotmail.com

RS y Ética Empresarial en la gestión humana

La responsabilidad social es, la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones



Es así como lo define la ISO 26000, Guía Internacional de Responsabilidad Social. Aunque no se trata de una herramienta de gestión, detalla paso a paso la manera apropiada en que pueden y deben implementarse las distintas iniciativas y acciones en esta línea.

Si bien es cierto, ponerla en práctica o no, es una decisión voluntaria de cada empresa, la buena noticia es que, el número de sectores comprometidos va ir crescendo, lo que deja evidenciado los resultados positivos tanto para las partes interesadas como para quienes la ejecutan.

Hay una realidad, y es que la RSE es el punto de partida para conseguir modelos de negocio sostenibles en el tiempo. Se trata de transformar la manera de hacer negocios tanto a nivel interno como externo.

Desde Sumarse, brindamos ese acompañamiento al sector empresarial, para que, desde su industria, ubique de modo correcto los impactos tanto positivos como negativos que genera, y haga el mapeo apropiado de sus grupos de interés.

Existen algunos factores determinantes para el éxito de los programas de RSE en la empresa, empezando, por la vinculación y el conocimiento que tiene el equipo directivo, sin embargo, más allá de eso, lo más importante será el sentido de pertenencia que estos logren inspirar en el resto de colaboradores de la empresa. Son los colaboradores los que finalmente deberán convertirse en agentes multiplicadores de las acciones y a su vez de la transformación y de divulgación de lo que está haciendo la organización.

Aunque parece lógico, hay quienes así no lo notan a simple vista, sin embargo, en fundamental empezar desde adentro; solo cuando se logra que los primeros stakeholders, es decir, los colaboradores, reconozcan el valor de lo que se hace, se podrá consolidar una cultura organizacional responsable.

Y, ¿por qué responsable?, porque se trata de la manera más transparente de ganarse la confianza de los colaboradores, proporcionando credibilidad y certeza de que no solo se gestiona bien el negocio, sino que tiene un propósito que impacta en el desarrollo social y ambiental del país.



El valor de la ética en la gestión responsable del negocio

Reputation Institute (RI) considera que el 42% del índice de reputación de una empresa está construido por su estrategia de responsabilidad social. Por ello para las empresas, el éxito comienza a medirse por el reconocimiento que le otorgan los grupos de interés. Esto obliga a tomar decisiones basadas en las expectativas y exigencias de esos grupos, y establecer mecanismos que permitan mejorar los procesos organizativos de forma continuada.

De allí la importancia de que exista un código de ética en la empresa, lo que a su vez trasciende hacia la ética empresarial; es este el punto de partida de lo que la organización espera de sus colaboradores, su conducta y comportamiento, y que además repercute en su reputación.

En este sentido, según la European Business Ethics Network (EBEN), la ética empresarial es “una reflexión sobre las prácticas en los negocios que implican normas y valores de los individuos, de la empresa y de la sociedad”.

Que existan pautas a seguir con respecto al comportamiento que debe tener cada individuo dentro y fuera de su puesto de trabajo, es básico para un ambiente armonioso. Esto a su vez fortalece la vinculación de los colaboradores con la empresa porque conecta directamente con la misión, visión y valores de la compañía.

Según James Donnelly, James Gibson y John Ivancevich, autores de Dirección y Administración de empresas, el creciente interés por la ética empresarial surge por la confluencia de tres circunstancias:

- **El surgimiento de grandes escándalos corporativos que han evidenciado la ausencia de valores por las corporaciones.**
- **La mayor conciencia por parte de los directivos de que una actuación sin ética puede ser muy costosa para las compañías.**
- **La propia inquietud de los ejecutivos por disponer de un código ético, que les ayude a la toma de decisiones en situaciones de compleja solución.**



Razones para apostar por la ética empresarial

Numerosos estudios ponen de manifiesto la relación entre ética empresarial y éxito corporativo. Todos ellos evidencian el alto impacto que genera una actuación basada en valores sobre diferentes aspectos del negocio, especialmente en un entorno globalizado donde todo está interconectado.

En concreto, la ética empresarial impacta el negocio en términos de:

1. Gestión: Una empresa que maneja su negocio de forma ética genera confianza en sus stakeholders, además de cimentar su reputación como una empresa con la que se puede hacer negocios basados en normas claras y que genere beneficios para todas las partes.

2. Mejor toma de decisiones: Según exponen Balachandran y V. Chandrasekaran en Corporate Governance, Ethics and Social Responsibility, la ética empresarial ayuda a los directivos a adoptar mejores decisiones, pues al tener en cuenta su impacto en todos los grupos de interés, serán bien recibidas por los stakeholders y reforzarán la confianza y respeto hacia la organización.

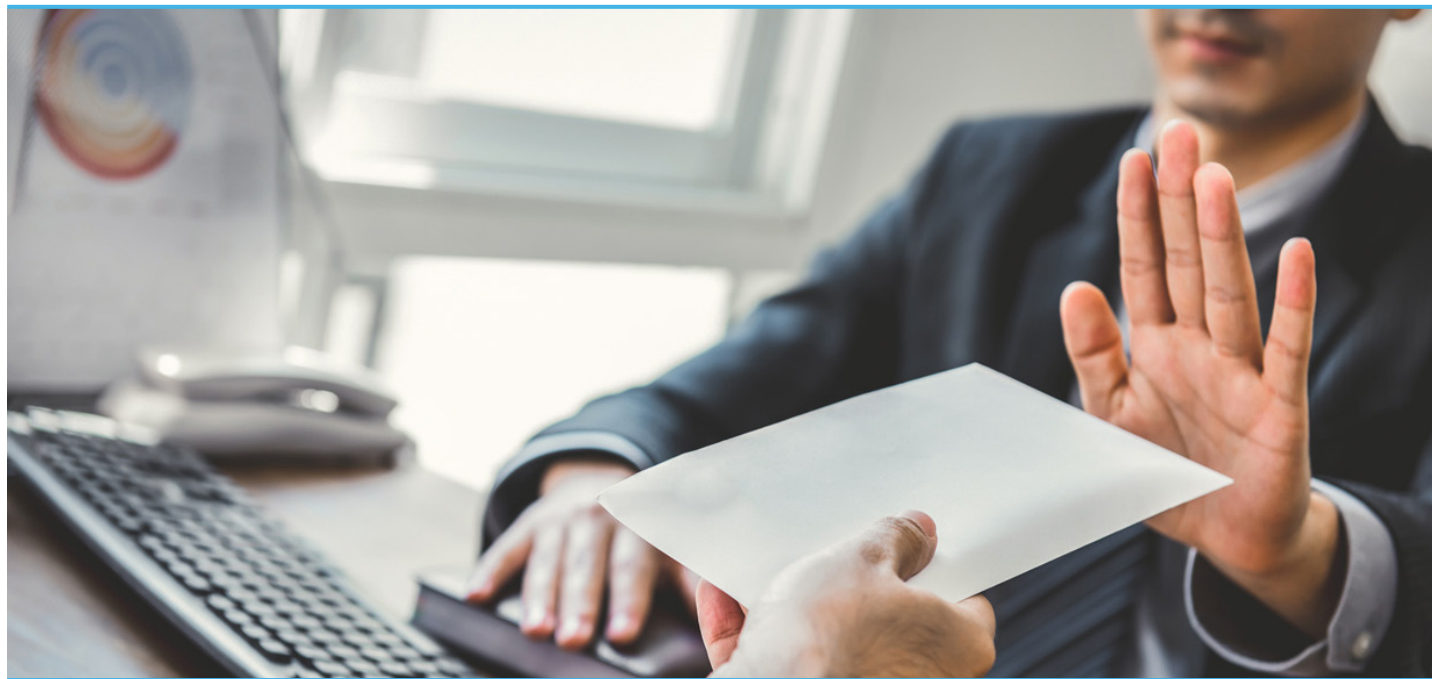
3. Consecución de objetivos: Según el Barómetro de Valores y Ética Empresarial publicado por la Fundación Generación Empresarial, el 83% de los profesionales cree que los valores corporativos son fundamentales para conseguir las metas de la compañía.

4. Atracción del talento: Uno de los pilares clave en el ámbito empresarial actual es la atracción y retención de los mejores profesionales. Pues bien, las nuevas generaciones dan mayor importancia a la ética profesional, hasta el punto de que el 86% de los millennials considera como requisito prioritario para entrar a trabajar en una compañía que esta actúe de forma ética, según un estudio de la Universidad de Bentley.

5. Desempeño laboral: Ronald J. Burke, en Culture's consequences: organizational values, satisfaction and performance, pone de manifiesto que el código ético de una empresa tiene un gran efecto en el desempeño del trabajo y la productividad de la plantilla.

6. Fidelización de los consumidores: Según el informe Good Purpose Study, de Edelman, siete de cada diez consumidores recomendarían aquellas empresas por los valores que dirigen su actividad.

7. Rentabilidad: John Kotter y James Heskett, en Corporate Culture and Performance, evidencian que existe una relación directa entre la ética empresarial y el éxito económico de las organizaciones. De hecho, según desvela el estudio Firms of Endearment, elaborado por Raj Sisodia, las organizaciones, que se preocupan por sus valores y su impacto en los stakeholders, generaron un rendimiento acumulado 14 veces superior al del índice S&P 500 durante el periodo 1998-2013.



Las empresas han detectado de que la mejor manera de atraer talento es hacer públicos unos valores éticos respetuosos con las personas. Esto hace que las personas más idóneas estén deseosas de trabajar en dichas empresas.

No puede haber RSE sin ética. La ética es el fundamento de la RSE. Por ello, como mencioné anteriormente, los códigos de ética son herramientas fundamentales para gestionar de forma responsable el negocio. En este sentido, es importante distinguir el ámbito legal del ámbito ético. Lo legal no necesariamente es ético. Por ejemplo, el salario mínimo es legal. Pero la pregunta es si ese salario mínimo es ético. Entonces tendría que averiguar si con ese salario las personas pueden acceder a lo mínimo que necesitan para vivir dignamente.

La licenciada Lida Esperanza Villa, profesora asociada del área de estrategia de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia y coordinadora académica del área de RSE en postgrados en administración, plasmó en un artículo

en Info Capital Humano que muchas empresas han establecido lo que han denominado la línea ética, que es tanto para el interior de la compañía como para los stakeholders. Sirve para que los empleados de cualquier stakeholder, clientes, proveedores o consumidores, recurran a esa línea ética para alertar a la empresa de que se está cometiendo un acto que no está dentro de los límites éticos.

Esa línea ética sirve para evitar que se cometan actos contra la ética o para corregir actos cometidos. Además, sirve para aclarar que dichos actos no los comete la empresa sino determinada persona, y permite a la empresa tener la oportunidad de rectificar.

El código de ética puede estar documentado en diversas herramientas, sin embargo, la prioridad es que esté inserto en el ADN de la empresa y sobre todo la acción de los integrantes de la organización.



Autor: Bruno Basile

Director de Comunicación de Sumarse

La organización que impulsa la Responsabilidad Social Empresarial en Panamá y Red Local del Pacto Global de las Naciones Unidas
bbasile@sumarse.org.pa



Sobre Sumarse

Sumarse es la organización que impulsa la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Panamá desde el año 2009.

Nuestra membresía está compuesta por más de 240 empresas, organizaciones del tercer sector, gremios y universidades, lo que nos convierte en la mayor plataforma multisectorial del país para la generación de Alianzas Público-Privadas para el Desarrollo y en el punto de encuentro de distintos actores de la sociedad.

Somos la representación local del Pacto Global de las Naciones Unidas, la Red de Integración Centroamericana por la Responsabilidad Social Empresarial (INTEGRARSE) y del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).





De la Responsabilidad Social Empresarial a la Sostenibilidad

Toda organización e institución privada o pública tiene deberes éticos con respecto al desarrollo humano de sus colaboradores y del contexto en el que opera. El Estado por sí solo no ha sido capaz de solventar la totalidad de necesidades sociales, económicas y de desarrollo que requieren sus ciudadanos y ciudadanas, tampoco de que el 100% de la población haya realizado sus derechos humanos y viva una vida digna. De tal forma, vemos como se hace indispensable una corresponsabilidad de todos los sectores que operan en la sociedad para sacarla adelante y para los pasos que se den hacia el bienestar general sean sostenibles en el

tiempo, que promuevan progresividad en la satisfacción de los derechos humanos de todas las personas sin discriminación ante las diferencias que éstas presentan.

Además de ser un deber de toda empresa, la integración de políticas y buenas prácticas de sostenibilidad (responsabilidad social empresarial) y ética empresarial, aporta valor a la empresa, genera sentido de pertenencia a sus colaboradores y tiene un impacto externo en todos los sectores sociales con los que se relaciona (clientes, proveedores, organizaciones aliadas, etc).



Hace un par de décadas las empresas y algunas instituciones comenzaron a establecer programas de responsabilidad social empresarial mediante los cuales escogían un área de impacto y dirigían a ese fin sus acciones de voluntariado, filantropía, impacto social, etc.

Hoy en día esos programas de responsabilidad social en algunas empresas han cambiado su visión y dentro de su estrategia de negocio han promovido que esté implícita una estrategia transversal de sostenibilidad. En algunos casos además esta estrategia de sostenibilidad

ha sido alineada a las acciones que desarrolla pero también a los acuerdos que ha llegado la comunidad de naciones cuando ha determinado que para el año 2030, estados, empresas y sociedad civil, se unirán para el logro de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible han sido establecidos como fines específicos a los cuales deberá llegar el mundo para lograr el desarrollo humano, social y económico y la realización de los derechos humanos de todas las personas.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Objetivo 1: Poner fin a la pobreza.

Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades.

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y empleo digno.

Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.



Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Objetivo 14: Promover la paz, justicia e instituciones sólidas.

Objetivo 15: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.



En atención a esos objetivos las empresas pueden hacer el ejercicio de que todas sus acciones con impacto social hacia fuera y hacia adentro estén alineadas a la consecución de más de 160 metas que corresponden al desarrollo de dichos objetivos.



Requisitos necesarios para el desarrollo exitoso de políticas de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.

Su promoción debe partir del constante involucramiento y convicción de los más altos dirigentes de la empresa y de la organización de una comisión empresarial (en que haya participación de sus diferentes departamentos) que promuevan una participación. Es esencial que haya uno o varios responsables de coordinar e implementar un plan de trabajo de las acciones de sostenibilidad que se guía por objetivos, metodología, acciones, cronograma, impacto, y monitoreo de las acciones.

Es importante contar con capacitación y sesiones de formación en que participen diferentes sectores de la empresa y mediante la cual se determine cuál es la

ejemplo, políticas relacionadas con sus colaboradores; políticas de transparencia, anticorrupción, etc.; políticas de equidad e igualdad de género; otras acciones que pueden ser de beneficio de las comunidades donde operan; y todas aquellas mediante las cuales la empresa ha querido incidir en el desarrollo humano, prevención de daño ambiental, protección social, etc..

Es importante que se cuente con mecanismos de autoevaluación, planes de trabajo, y procesos que involucren la participación de todos los colaboradores. Como tiene que ver con generar un impacto social, ambiental y económico, debe estar en constante evaluación y mejora.

estrategia de sostenibilidad que desarrollará la empresa. Esta estrategia debe relacionarse con la razón de ser de la empresa así como con sus impactos ambientales, sociales y económicos.

La empresa debe tener la información actualizada y sistematizada de todas las acciones que ya se desarrollan y que tienen que ver con este tema. Por





Principios de derechos humanos y la aplicación en toda empresa.



El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas estableció los Principios Guía sobre Empresas y Derechos Humanos en el 2011. A partir de ese momento ha habido un análisis profundo sobre el rol de las empresas como órganos de la sociedad que desarrollan funciones específicas, pero que deben cumplir con la normativa legal de los países en donde desarrollan su actividad comercial. Además de cumplir con los requerimientos legales, estos principios guían a las empresas en el cumplimiento de su responsabilidad con la protección de los derechos humanos hacia lo interno de sus organizaciones y hacia lo externo, en relación con toda persona o contexto con el cual se relacionan.

Temas como la protección ambiental, la inclusión social y de todo tipo, el respeto a la diversidad, la accesibilidad, la equidad e igualdad de género, la prevención de la discriminación, etc., han pasado a ser temas de atención por parte de las empresas que quieren en primer lugar, actuar correctamente frente a todos estos temas que presentan retos específicos y que requieren cambios en su organización interna y proyección externa; y que en segundo lugar, quieren prevenir cualquier oportunidad de ser visualizada como una organización poco respetuosa de todas estas obligaciones en materia de derechos humanos.

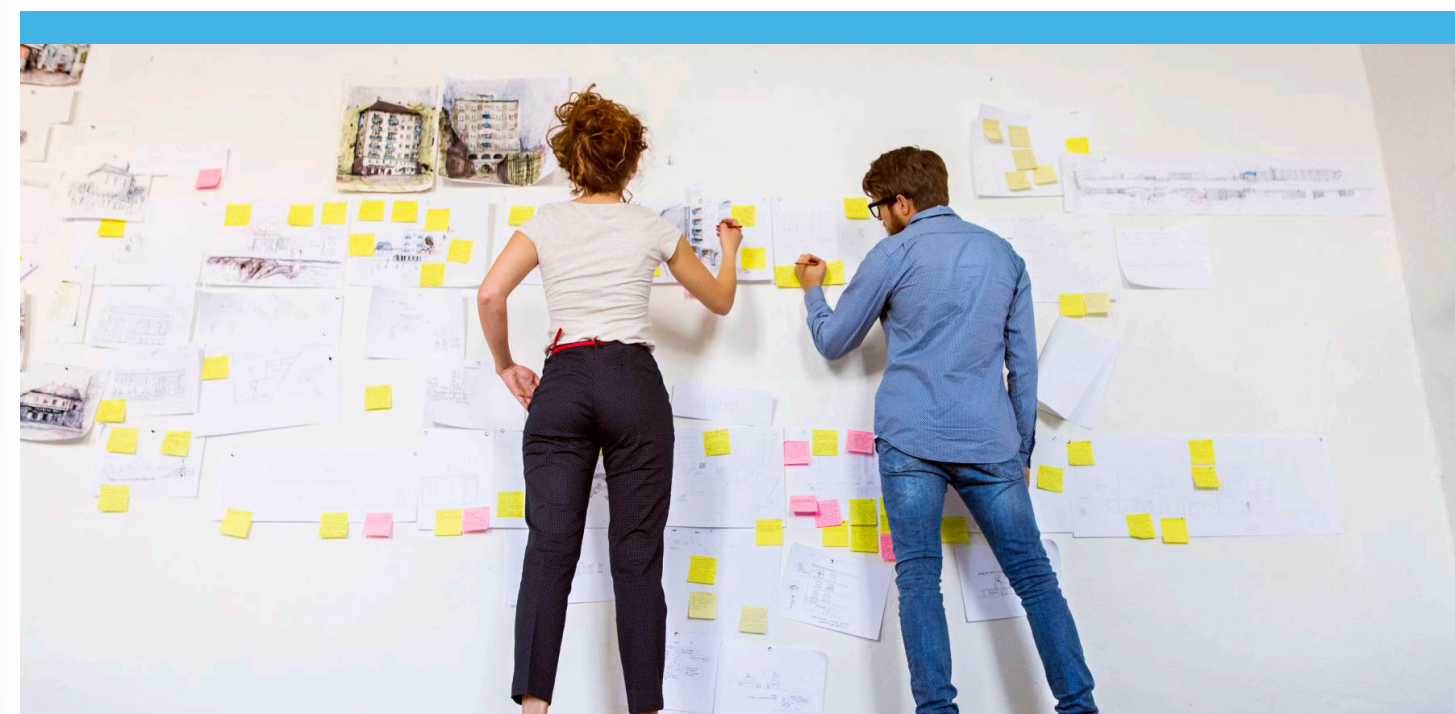
Algunos temas que en materia de derechos humanos, empresa y desarrollo puede revisar una organización.

- Elaboración de políticas empresariales sobre derechos humanos, equidad, no discriminación, diversidad, etc.
- Capacitación y conocimiento en todas las áreas de la organización sobre los Principios Guía sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Contar con asesoría jurídica y asistencia técnica en el desarrollo de procesos internos y externos para la inclusión y prevención de la discriminación de poblaciones que puedan encontrarse en vulnerabilidad.
- Inducción sobre la normativa aplicable en los países en que opera la empresa y organización de acuerdo con sus obligaciones en el derecho internacional público.



Autor: Irene Aguilar Viquez

SpecialCounsel BLP
iaguilar@blplegal.com



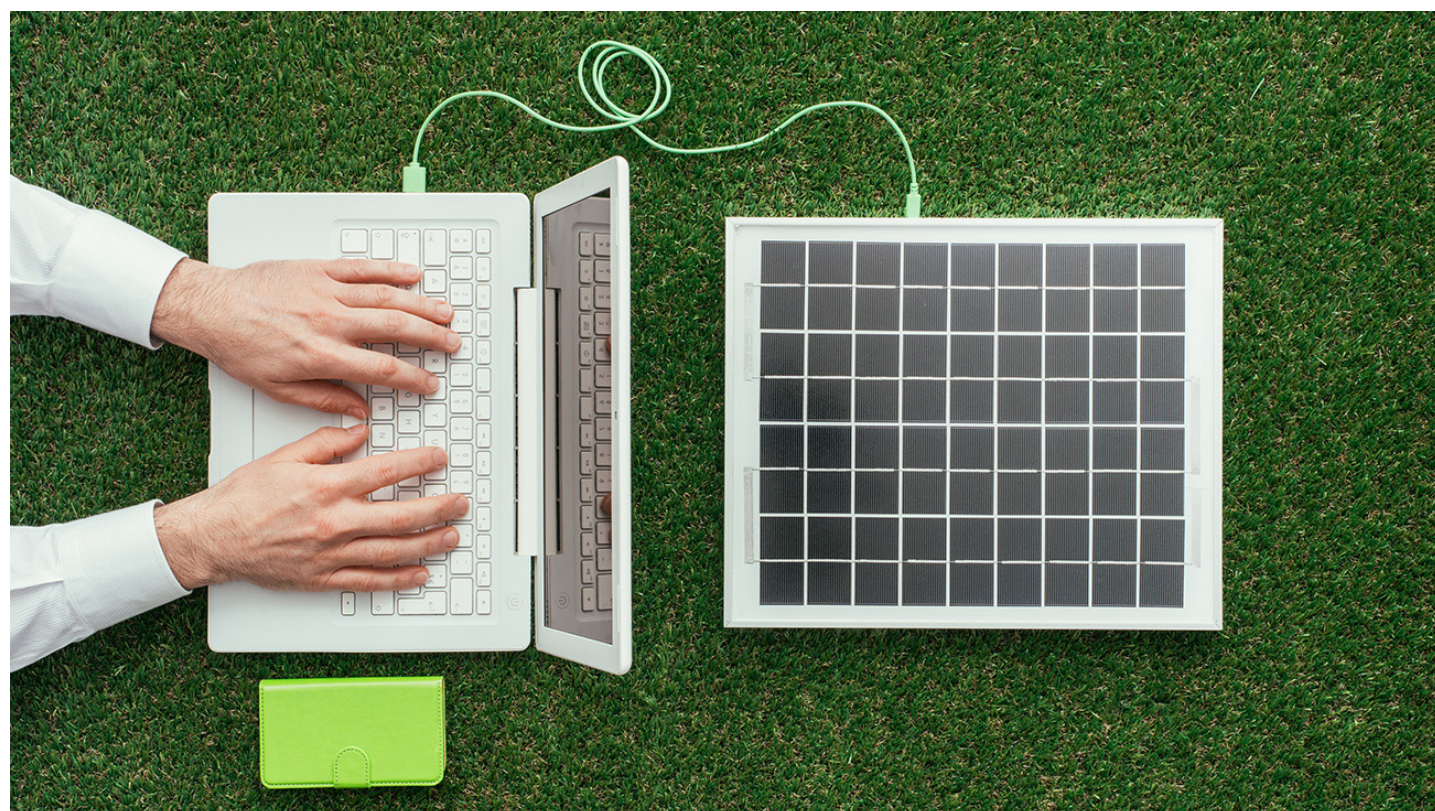


Lo que los RRHH necesitan saber sobre sustentabilidad

Y nadie se detuvo para contar en detalle

Ricardo Voltolini

En su empresa, ¿la sustentabilidad está en la estrategia o sólo ofrece paraguas para algunos proyectos socioambientales puntuales? ¿Y el área de Recursos Humanos? ¿Es protagonista o coadyuvante en la “sustentabilidad” de los negocios? ¿Ha pensado en la relación entre RRHH y Sustentabilidad?



Autor: Ricardo Voltolini

Consultor principal en sustentabilidad empresarial, boardmember, advisor, speaker y CEO de Idea Sustentable: Estrategia e Inteligencia en Sustentabilidad; idealizador de la Plataforma Lideranza Sustentable y autor, entre otros, de Conversas com Líderes Sustentáveis (Senac-SP), Escolas de Líderes Sustentáveis (Elsevier) e Sustentabilidade como Fonte de Inovação (Idea Sustentable)
ricardo@ideiasustentavel.com.br



Trabajo hace 20 años con la implantación de la sustentabilidad en la gestión, la estrategia y la cultura de negocios. He visto y oído, por tanto, de todo (¡pero de todo!), habiendo participado activamente en procesos internos demandados por las tres C que suelen motivar la adopción de sustentabilidad en las empresas, convicción, conveniencia y constreñimiento. Mi experiencia muestra que, en la conducción de este tema, con las rarísimas excepciones de siempre, el profesional de RRHH sigue siendo un socio interno poco prestigioso, mero observador de gabinete o, como máximo, ejecutor obediente de acciones puntuales de desarrollo. Y esto ocurre, en gran medida, o por qué la sustentabilidad está compartimentalizada en una caja sin interfaz con RRHH (mal del modelo cartesiano de organización de los cronogramas empresariales) o por qué ni la sustentabilidad ni el área de Recursos Humanos han sido tratados como vectores estratégicos o, aún, por absoluta falta de voluntad.

Pero la buena noticia es que esta situación ha, poco a poco, comenzado a cambiar. Con una señal más clara en las llamadas empresas líderes.

Y el cambio, aunque lento, se debe a la migración de los temas de sustentabilidad de una agenda accesoria repleta de buenas intenciones hacia otra más central en la gestión de los negocios, orientada por una visión más amplia de gestión de riesgos, o por una noción más sistémica de relación con las partes interesadas o por una óptica de oportunidad en la mejora de procesos, servicios, productos y modelos de negocio. Crece, por tabla, una nueva conciencia, de que equiparar en importancia las dimensiones social y ambiental con la económica exigirá, sobre todo, una revolución de mindset de individuos y organizaciones. Y de que no se operará ningún cambio en la construcción de un modelo más sostenible de negocios sin colaboradores seguros, felices, y participativos; sin respeto a la diversidad, ética y transparencia, sin ambiente propicio



para la circulación de ideas y la valorización de los talentos humanos.

Si la sustentabilidad es, como se defiende más modernamente, una manera nueva de pensar y hacer negocios, con ética, transparencia, responsabilidad, respeto al otro, cuidado con el medio ambiente y generación de valor compartido para todos los stakeholders, su inserción en la gestión de los negocios excede (1) el dominio de una única área de negocios; hoy, sin duda, una variable limitadora de su esfera de alcance; y (2) el ámbito de los proyectos esporádicos, hechos a medida para cumplir protocolo; demandando transformaciones más profundas en valores y cultura. ¿Cómo operarlas, por lo tanto, sin capital humano e intelectual valorado, sin personas comprometidas, sin la implicación estratégica del área responsable por gente en una organización?

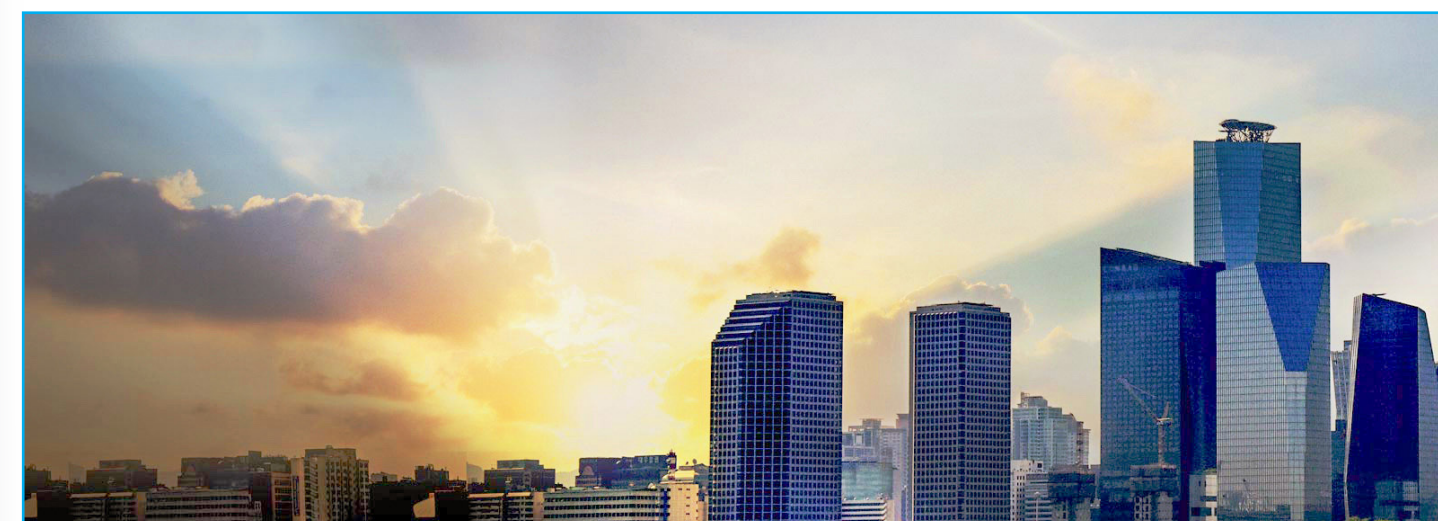


Un RRHH empoderado será especialmente útil en la solución de algunos desafíos importantes de sustentabilidad empresarial, empezando por lo más importante de ellos: insertar el concepto y sus temas en la estrategia, influenciando la visión, la misión y las metas de cada colaborador, y, por consiguiente, el modelo de negocio. Esto sólo ocurrirá si los temas socioambientales se convierten en pauta en el proceso de planificación estratégica; si el RRHH, no siempre llamado a la mesa para discutir estrategia, es capaz de establecer con la alta dirección puntos de convergencia y alineamiento, argumentando en favor de los beneficios concretos de la sustentabilidad-reducción de riesgos operacionales, disminución de costos de financiamiento, ganancias de eficiencia, atracción y mantenimiento de talentos, mejora del nivel de satisfacción de los stakeholders, creación de valor reputacional y aumento del valor económico del negocio.



En este esfuerzo, el área debe orientarse por respuestas a cuatro cuestiones clave:

- (1) ¿Cómo los valores de sustentabilidad pueden inspirar a los líderes del futuro?
- (2) ¿Qué gana la empresa al incentivar el desempeño asociado con la sustentabilidad?
- (3) ¿Cuáles son las medidas e indicadores más adecuados para abordar el éxito de individuos y equipos que contribuyen con la sustentabilidad?
- y (4) ¿Cómo animar a los gestores a incorporar desafíos socioambientales en sus scorecards?



Para crear un ambiente organizacional receptivo a la sustentabilidad, corresponderá a un RRHH más atento integrar el concepto a un plan de incentivos, identificar/valorizar los intraemprendedores del tema y recompensar a los colaboradores, a través de una remuneración variable basada en resultados enfocados en el triple bottom line y no sólo en el bottom line.

Será su papel también proveer el desarrollo necesario de competencias (conocimiento, habilidades y actitudes) para la sustentabilidad, adoptando programas de educación corporativa, acciones onthejob, iniciativas estructuradas de desarrollo de valores y de autodesarrollo y aún instancias de gobernanza efectiva del tema, como los comités interdepartamentales.

Así como también será su tarea atraer y contratar a jóvenes profesionales identificados con los valores de la compañía en busca de oportunidades de hacer contribuciones positivas al mundo a través de su trabajo. ¿Es posible implantar una cultura de sustentabilidad sin la participación activa de RRHH? Pienso que no. No si la sustentabilidad es para valer.

La sostenibilidad de la sociedad, empresas y personas

Las personas vivimos en un mundo cada día más rápido y cambiante. En muchas ocasiones no alcanzamos siquiera a percibir y comprender los últimos avances, cuando pronto se vuelven vetustos y obsoletos. Nunca antes la humanidad había recibido tanta información y había sido sometida a tantos procesos tecnológicos que determinan nuestra funcionalidad en todos los entornos.

Pero si bien la oferta de información es inmensa, hay algo en el imaginario común que nos afecta negativamente a todos: el modelo de desarrollo que hemos construido fundamentado en un consumismo creciente y unos cambios en la escala de valores, del cual estamos y somos conscientes pero cada día más insatisfechos.

Hoy, cuando somos aproximadamente, 7.800 millones de habitantes cada vez requerimos más recursos naturales para subsistir (alimentos, energía, materias primas, etc.). En los últimos 50 años, nos hemos duplicado en cantidad y demandas de consumo.

Algunos expertos consideran este impacto del ser humano sobre la Tierra como la era del Antropoceno; su actividad sobre el planeta está influyendo de tal manera que lo está llevando a cambios

como nunca antes en la historia. El peso (sobre nuestro planeta) que generan tantos habitantes está gestando grandes crisis ambientales, sociales, económicas y, por supuesto, políticas.

Hace relativamente poco tiempo nos dimos cuenta de que nuestro planeta Tierra tiene límites (Los límites planetarios, del Stockholm Resilience Centre); estos y el crecimiento demográfico, unidos al impacto del desarrollo irresponsable que por décadas, ha regido nuestro modelo de producción, están poniendo en riesgo a la especie humana, tal como la hemos conocido ancestralmente.



Cuidar el entorno para construir Futuro

Esta preocupación permanente no ha sido ajena a los organismos internacionales. En 1999, el ex Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan, recientemente fallecido, impulsó la creación del Pacto Global o Pacto Mundial de las Naciones, en los que a través de 10 principios rectores las empresas se comprometen a respetar áreas relacionadas con los Derechos Humanos, el Trabajo, el Medio Ambiente y la Corrupción. Es la propuesta voluntaria más grande de responsabilidad social empresarial, respaldada por más de 13.000 organizaciones de más de 170 países.

El calentamiento global es una realidad. La temperatura ha venido aumentando peligrosamente año tras año y los científicos coinciden en afirmar que la emi-

sión de gases efecto invernadero (GEI) causada por la acción de la ganadería, la agricultura y la producción de energía a través de combustibles fósiles están modificando la función que durante miles de años ha realizado la atmósfera terrestre: filtrar la radiación solar para mantener una temperatura constante.

Cada día adquirimos mayor conciencia de que es necesario generar cambios de consumo que aporten a la construcción de un planeta sano para todos los seres humanos. Este es el fundamento de la sostenibilidad: la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades, así fue definida en el informe «Nuestro futuro común» de 1987, de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, o Informe Brundtland, como también fue conocido.

Precisamente es al Pacto Global, a quien las Naciones Unidas le entrega el mandato de dar continuidad a los Objetivos de Desarrollo del Milenio y, más recientemente, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible: la cruzada vinculante más importante para construir un mundo mejor y ratificada por más de 193 líderes mundiales quienes se comprometieron con los 17 Objetivos Mundiales para: lograr erradicar la pobreza extrema; combatir la desigualdad y la injusticia; y solucionar el cambio climático.

● La responsabilidad social empresarial, ¿solución global?

Paralelamente al crecimiento económico, la humanidad ha tenido gestos de caridad y generosidad, muchas veces impulsadas por nuestra formación de origen judeocristiano. Desde que han aparecido grandes fortunas, algunos millonarios (especialmente los norteamericanos de principio del S.XX) tomaron la decisión de 'devolverle algo' a la sociedad de la cual se beneficiaron.

Esas acciones filantrópicas son consideradas (erróneamente) por muchos como responsabilidad social empresarial, distorsionando considerablemente el alcance estratégico que realmente representa para una organización aplicarla debidamente y desconociendo la importancia del beneficio real que puede obtenerse de una excelente práctica.

Las diversas deficiones de responsabilidad social (discutidas ampliamente

por un equipo multidisciplinario) fueron resueltas en la ISO 26.000, que la describió como la Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuye al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y; esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Finalmente, es una manera de tomar decisiones importantes y estratégicas de una organización fundamentadas en los beneficios comunes que puedan generarse; otros llaman esto como relaciones ganar-ganar sobre un principio ético.



● De la RSE al bienestar humano

Francoise Vallaeys, filósofo francés y Doctor en Responsabilidad Social, señala la condición ética en tres dimensiones: la auto-ética (donde la persona se debe a sus virtudes y reponde por sus actos), la socio-ética (en la cual la comunidad construye leyes para mantener la justicia) y la antro-po-ética (dimensión en la cual respondemos todos como humanidad por un mundo sostenible).

Sin esas tres miradas éticas, continuaremos alimentando esa "tragedia de los comunes" (dilema de Garrett Hardin, 1968) en la cual cada vez crece el descontento social no sólo en países en desarrollo sino también en economías fuertes, creando incertidumbre en naciones relativamente sólidas y maduras.

La inequidad, la violencia, la exclusión, la xenofobia y la corrupción –unidos a la polarización política– ha contribuido a aumentar los crímenes ideológicos y a construir ambientes hostiles entre los ciudadanos. Estos hechos han sido fundamento de estudio y análisis no sólo por parte de los gobiernos sino también de las organizaciones empresariales.

Las empresas han comenzado a entender su rol como ciudadanos corporativos: además de generar riqueza entendida como capital financiero, toman conciencia de su responsabilidad y compromiso con mejorar las condiciones sociales y del entorno en las cuales desarrollan su actividad.





Los altos ejecutivos, poco a poco, vienen comprendiendo que no puede haber crecimiento empresarial perdurable en sociedades inequitativas y que los riesgos sociales son grandes amenazas a las inversiones.

Las áreas de gestión del talento humano de las empresas que tienen algún reconocimiento como responsables socialmente han desarrollado estrategias innovadoras para construir una comunidad empresarial a través de políticas laborales que impactan positivamente en el bienestar de sus colaboradores y sus familias.

Estas áreas han comprendido que mantener a los trabajadores en equilibrio y armonía de su vida personal con los tiempos laborales genera mucho valor (traducido en capital social y capital financiero) para las empresas, especialmente para la generación de los Millennials, quienes defienden la autonomía de cómo, cuándo y dónde eligen laborar y sentirse productivos.



Autor: Erick H. Pichot R.

Director Ejecutivo del Centro
Internacional de Responsabilidad Social
& Sostenibilidad
erick.pichot@centrors.org

En conclusión, las empresas que no ofrezcan en sus programas de flexibilidad, inclusión, formación, equidad y compensación laborales muy difícilmente tendrán algún reconocimiento social importante a nivel reputacional o aspiracional para las nuevas generaciones. Por lo tanto, la sostenibilidad de estas empresas estará en la manera de cómo administrarán el recurso principal de toda organización: las personas.

Con mayor frecuencia, la sociedad le va a exigir a las organizaciones que demuestren su corresponsabilidad con el planeta y sus compromisos de cómo a través de sus modelos de gestión van a aportar a generar diversos tipos de capital (social, ambiental y económico) y de cómo contribuir a generar un mundo mejor.

La ética corporativa más allá del Powerpoint

¡es simplemente no tomar atajos!

La ética corporativa puede convertirse en un concepto más, como los que se exponen en un Powerpoint sobre cultura organizacional. Es un estándar que se considera políticamente correcto en cualquier ambiente corporativo. Pero para muchos, es un poco enredado a la hora de quererlo explicar, y complejo de accionar.

Para la European Business Ethic Network (EBEN), la ética de los negocios es una reflexión sobre las prácticas de negocios, acerca de las normas y valores de los individuos, de las empresas y de la sociedad. Se ocupa de las políticas del buen gobierno de las empresas.

La realidad es que todas las áreas que componen una organización, enfrentan diferentes retos a la hora de definir y

practicar la ética. Algunos retos, tienen respuestas más evidentes que otros. Para todos será demasiado obvio que un departamento de Compras, debe tomar decisiones objetivas sin favorecer a proveedores en particular, y mucho menos recibir algo a cambio para adjudicar un pedido. En un departamento de manufactura o Suministro, la ética podría ser: nunca comprometer la calidad de los productos y servicios, a pesar de cualquier presión financiera. En un departamento financiero, la ética significaría: respetar los términos de pago a proveedores, a pesar de tener metas que cumplir en relación al cash-flow.

Pero la ética en una organización va mucho más allá. Y los cuestionamientos sobre la ética se presentan en todos los departamentos en el momento menos esperado y debemos estar preparados para enfrentarlos. Aunque esto implique un mayor trabajo; un mayor tiempo de análisis; un rendimiento menor. Cualquier atajo que tomemos en este camino, al final se convertirá en un mal camino, en una mala decisión, en una afectada reputación.

¿Qué podemos hacer los departamentos de Gente (llámese Talento Humano,





Gestión o incluso Recursos Humanos en algunas compañías) para promover la ética en la organización?

Empecemos por lo básico: dando el ejemplo. En nuestra área esto significa no tomar atajos.

- **No tomar el atajo de demostrar el poder.** Significa: Saber escuchar asuntos confidenciales, sin ceder ante la tentación de repetirlos solo para que los demás sepan que “estamos enterados”. Aunque esto signifique para nosotros “no demostrar ese poder” pues como saben, la información es poder.

- **No tomar el atajo del prejuicio y decisión rápida.** Significa: Saber discernir a la hora de tomar una decisión disciplinaria. Ese discernimiento debe ser objetivo, ayudando a eliminar los prejuicios. Y que las decisiones sean justas, basadas en hechos. Aunque esto implique muchas horas de análisis y conversación.

- **No tomar el atajo de ceder ante la presión.** Significa: Por ejemplo, implementar las políticas de beneficios y compensación, independiente de quién es la persona que lo recibirá; sin ceder a

posibles presiones internas para favorecer a uno u otro.

- **No tomar el atajo de evitar conversaciones difíciles.** Significa: en ocasiones tener que enfrentar a un jefe que trata mal a un empleado. Esto requiere de temple y tacto. Aunque esto implique bajar puntos en el índice de popularidad con nuestros clientes.

- **No tomar el atajo de reclutar usando paradigmas.** Significa: tener que buscar más candidatos y muchas horas más de entrevistas, con tal de asegurar diversidad. Para poder darle oportunidades a las personas sin importar la edad, el género, la orientación sexual o cualquier otra decisión personal del candidato.

- **No tomar el atajo de apropiarse de logros ajenos.** Significa: tener que esforzarse por obtener logros propios, sin tener que recurrir a los logros de los demás para querer apantallar o incluso avanzar en la carrera profesional.

No tomar atajos seguramente significará trabajar más; esforzarse más; sin embargo, el fruto del esfuerzo será notorio: no solo seremos reconocidos como un área que acompaña, que enseña y modela. En realidad, estaremos ayudando a crear una cultura organizacional que se vive y se transmite día a día, más allá del powerpoint.

Autor: Jorge Enrique Pelaez L.

Director de Gente, Cervecería Nacional S.A. Ecuador. Orgullosamente parte de AB-Inbev
Jorge.Pelaez@ec.ab-inbev.com



NEGOCIOS RESPONSABLES: Más felices y más rentables



Es una tendencia que nació a mediados del siglo pasado y, que a través de los años ha ido transformando la forma de hacer negocios. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha construido una hoja de ruta que le ha permitido al sector empresarial comprometido con el desarrollo sostenible, de manera voluntaria y proactiva, hacerse responsable de sus impactos positivos y negativos, en la sociedad y el medio ambiente; mientras asegura su rentabilidad y su permanencia en el tiempo.

Como nos indica la ISO 26000 de responsabilidad social –máximo estándar en la materia a nivel internacional desde el año 2010 y nacional desde el 2012– “el fin de la responsabilidad es el desarrollo sostenible”. A través de la RSE

hacemos el negocio más competitivo, más rentable y de manera simultánea contribuimos al planeta y las personas.

La RSE es entonces la forma de hacer negocios de manera responsable. Es parte del proceso de mejora continua, pues su naturaleza implica revisar de manera permanente el modelo de negocio, con la finalidad de adecuar lo a las necesidades de los principales grupos de interés, y a las realidades en el que se desarrolla.

Esta fórmula la han puesto en marcha grandes empresas en todo el mundo con muy buenos resultados para la rentabilidad del negocio con un gran impacto en su dimensión interna.

Un paso en firme hacia el desarrollo sostenible

Debemos entender el desarrollo sostenible como el equilibrio entre los factores económicos, sociales y ambientales, sobre el que la sociedad crea estrategias que le permita un desarrollo humano pleno, proceso en el que las empresas tienen un lugar importante dado su rol de productoras de riqueza.

Por años el sector empresarial volcó sus esfuerzos en lograr una mejor sociedad a través de acciones filantrópicas que, si bien no tenían un retorno directo, sí contribuía con la buena imagen ante sus grupos de interés.

Con los años las prácticas filantrópicas fueron evolucionando para convertirse en estrategias de negocios, en las que además de impulsar el desarrollo social y ambiental promueven la estabilidad económica y la reputación de la empresa.

Todo ese esfuerzo del sector privado fue apalancado a nivel global con el anuncio en 1999 de la creación del Pacto Global de Naciones Unidas que cuenta con más 13.000 entidades firmantes en más de 170 países como la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.

En el año 2000 fueron lanzados los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), y con el establecimiento de la Agenda 2030 llegaron más recientemente en 2015 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como principios básicos para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad, cobrando aún más vigencia el papel del sector empresarial que a través de estos lineamientos posen una hoja de ruta definida para alinear sus intereses y recursos al desarrollo de la humanidad.



La RSE empieza por casa: primero la gente

Cuando hablamos de grupos de interés nos referimos a todos los actores del entorno que de una u otra manera son impactados por la operación de la empresa, en especial los colaboradores, como grupo prioritario por el que se deben apostar recursos y grandes esfuerzos.

Quien gerencia la organización debe tener presente: primero, que los colaboradores pueden ser los aliados más valiosos o los detractores más nocivos si no se sienten parte de la promesa de valor de la empresa. Por ello se requiere un manejo de la gestión del capital humano basada en la construcción de la confianza con mi gente, así como en un relacionamiento positivo y participativo.

Es bien conocido que en la actualidad el manejo del público interno es todo un reto, dadas las exigencias de las nuevas generaciones, que ha obligado al mercado adecuar su oferta, haciéndola más atractiva; como única vía para obtener una fuerza laboral estable.

Siendo así, las empresas deben ir un paso adelante en esta carrera para asegurarse talentos que ayuden a la organización

a mantener su operación, y es allí donde pueden echar mano de los recursos que ofrece la RSE para enfrentar el reto de crear condiciones adecuadas en las que el colaborador sienta que apuestan por él, gestionado un clima laboral óptimo y flexible, mientras se refuerza su sentido de pertenencia.

Esta dimensión la RSE cobra vida a través de estrategias que incrementen el desarrollo de su capital humano, impulsando mejoras en las condiciones y calidad de vida en el trabajo, estableciendo un equilibrio entre la vida familiar y laboral, fortaleciendo sus relaciones, y manteniendo un compromiso permanente con el respeto a los derechos humanos y laborales, asegurando el desarrollo de capacidades humanas a través de la educación y el bienestar general; lo que implica ir más allá de lo que los aspectos regulatorios nos obligan.

Todo este esfuerzo debe ser visto como una inversión a largo plazo que tendrá buenos resultados, pues claramente aquellas empresas que lo hacen reflejan su cultura interna, mejoran su prestigio e imagen corporativa y aumentan su competitividad.



La felicidad como un activo intangible hacia la rentabilidad

El sector privado está tomando conciencia y se preocupa cada vez más por diseñar entornos que apuesten por la movilidad, la flexibilidad, la transparencia y la colaboración.

Todo este trabajo dentro de la empresa se conoce en la actualidad como entornos laborales felices que de acuerdo con encuestas como la de Gallup Stock of Global Workforce y el Estudio Mundial de Capital Humano BCG generan un aumento en la productividad de entre 31% y 40%, un incremento de la excelencia operacional entre el 30% y 45%, así como una mejora en la calidad de servicio a los usuarios entre el 15% y 25%.

Esta tendencia ha desarrollado todo un marco de investigación, creando “Happy Companies” con “Happy Managers”. El trasfondo de esta apuesta a generar entornos laborales felices, están basados en la neurociencia aplicada a los procesos de selección y reclutamiento de personal y en la formación y capacitación de los colaboradores para asegurar la maximización de esos esfuerzos.

Por ejemplo, está claramente evidenciado que estructurar un programa de voluntariado corporativo es una de las herramientas más interesantes para llevar a la realidad las estrategias de responsabilidad social con excelentes resultados para toda empresa. A nivel interno, el voluntariado corporativo genera buen clima organizacional, permite identificar talentos y promueve el trabajo en equipo entre muchas otras virtudes. Es un ganar-ganar para la empresa-el colaborador y la comunidad. El colaborado se siente feliz de ayudar y a nivel externo, la comunidad espera mucho más del sector privado que un buen desempeño económico, por lo que deben dar la milla extra con iniciativas que refuercen su impacto positivo como un buen ciudadano corporativo reforzando la imagen positiva de la empresa en la sociedad.

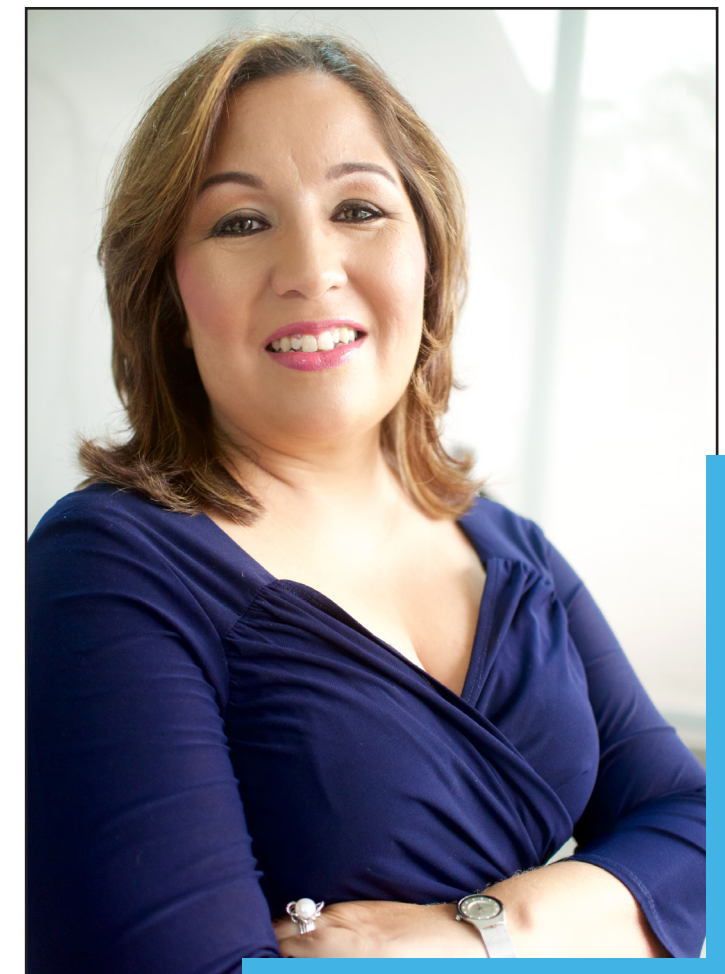
Poner en funcionamiento un programa de voluntariado corporativo implica que la empresa tenga ya un plan de acción para apoyar a alguna causa, que usualmente no es conocida por sus colaboradores por estar al margen de



las actividades económicas diarias de la empresa. Por lo tanto, el voluntariado corporativo ayuda a que los empleados puedan sentirse más integrados en la estrategia de acción social de la empresa, permitiéndoles sentirse parte de esta, en la que pueda canalizar su vocación social, integrando los intereses personales a su vida laboral.

Implica, así mismo, la interacción entre voluntarios, ONG colaboradora y la dirección de la empresa, contribuyendo a mejorar y a generar nuevas herramientas que fomenten un mejor clima organizacional y a fortalecer relaciones en todas las direcciones, mientras tanto les permite a los colaboradores reforzar y desarrollar nuevas habilidades sociales y competencias al trabajar en contextos nuevos, con otras herramientas y con otras personas.

Al final es importante que el sector empresarial sea consciente que ya es una realidad que no se puede obviar, las empresas donde sus colaboradores son más felices son las más productivas teniendo en cuantas que el objetivo no es solo tener de oficina de personas con grandes sonrisas en todo momento, sino lograr mantener en ellos un estado mental positivo de mayor desarrollo y, por tanto, de mayor productividad.



Autor: Dacil Acevedo

Socia de Estrategia & Sostenibilidad
Sinergia 507
dacil@sinergia507.com

La autora es actualmente la Vicepresidenta de la Cámara Americana de Comercio e Industrias (AMCHAM) y del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa (COSPAE)



Venezuela

La RSE y ética empresarial clave para la Captación de Talento Humano



Hace un par de semanas tuve la oportunidad de asistir a una Charla Corporativa de una empresa transnacional en un prestigioso Instituto de Estudios Superiores de Venezuela cuya finalidad era la de "Captación de Talento", me sorprendió gratamente el cómo fue estructurado el evento, comenzado por unas breves palabras de la VP de Recursos Humanos introduciendo al VP de Finanzas, quien dio unos datos interesantes sobre la organización como por ejemplo que tiene presencia en más de 150 países y más de 330 mil empleados en todo el mundo, para pasar a exponer las estrategias que ha venido aplicando la empresa para sobrevivir a la crisis económica del país.

Era lógico suponer que lo primero a comunicar por parte de la empresa consistió en asegurar su permanencia en el mercado venezolano, basado no solo en su trayectoria y reputación internacional, sino en indicadores macroeconómicos que se ajusten a los procesos de hiperinflación que estamos atravesando, pero a su vez resaltar que las estrategias utilizadas para sobrevivir a la crisis se ajustan a la ética empresarial, que pretende mejorar la calidad de vida de los stakeholders (grupos de interés) promoviendo la generación de riquezas.

Luego un conferencista interno dictó una charla motivacional y de formación, como clave para poder implementar las estrategias, cabe destacar que el conferencista manejo muy bien las brechas generacionales conectando con la gente, logrando captar la atención de la Audiencia clave: los Millennials.

Inmediatamente, le cedió el turno a la Gerente de Contenido y Social Media para dar a conocer los distintos programas de Responsabilidad Social enfocados en la creación de valor compartido, entrando en detalle en cada uno de ellos con la finalidad de cumplir su objetivo de Fortalecimiento de la reputación a través de:

- Posicionamiento interno con los empleados
- Relación con audiencia clave
- Prevención de conflictos y asistencia de crisis
- Social Listening e interacción de valor

Para culminar la actividad con la VP de Gestión Humana, quien hizo énfasis

en el buen clima organizacional y el desarrollo de carrera, pidiéndole a sus colaboradores presentes (en su mayoría millennials) que se pusieran de pie, para que los pudieran contactar y fueran ellos mismos quienes les contaran sobre su experiencia laboral con la organización. Cerrando con mucha asertividad la actividad. Quedando en evidencia que saben lo que están haciendo.

Este es un claro ejemplo de cómo las organizaciones a lo largo de estos años han comprendido la importancia de ser socialmente responsable y mantener una ética empresarial basada en unos valores de manera que les permita establecer criterios para tomar decisiones responsables, que no perjudiquen los intereses de los stakeholders o, al menos, que puedan minimizar las consecuencias no deseadas.

Pero de nada serviría mantener programas de responsabilidad social y una ética empresarial, si no se evidencia la "Coherencia ética", definida por Adela Cortina como la integración real de la ética a la gestión empresarial.





Venezuela

Si, por el contrario, esta empresa transnacional hubiese basado sus estrategias de sobrevivencia en políticas de reducción de la nómina, a costa de la generación de desempleo o salarios no competitivos, estaría cayendo en un acto donde la dimensión económica entra en conflicto con la dimensión ética de la empresa, pudiendo poner en riesgo la reputación corporativa.

Dada las condiciones en Venezuela es común que los programas de RSE y de ética, sean ejecutados por Gestión Humana, implicando esto un desgaste mayor, pero una oportunidad para incidir directamente en los procesos y su gente, porque el objetivo ético es y siempre será respetar al ser humano en el lugar de trabajo, y siendo que la RSE es una nueva forma de hacer las cosas, tanto al interior de la organización como al exterior de la misma, de forma ética, voluntaria y consciente, que toma en cuenta cuál es el efecto de su actuación en los distintos grupos de interés o stakeholders, es imperativo ponerse en marcha y velar por la coherencia en la acción.



Las nuevas generaciones como los Millennials y ahora la Generación Z tienen en cuenta de forma especial, qué tan ética es una organización y cuáles son los Programas de RSE, para ver si quieren ser parte de ellas o no, lejos de lo que muchos han comentado sobre su individualismo:

*Tienen marcado el aspecto social, el bienestar colectivo, el sentido comunitario.

*Les importa su tiempo, su espacio, por lo que valoran la conciliación entre la vida laboral y la vida personal.

*Les gusta compartir información y tecnología.

*Aprecian la comunicación directa y abierta.

Si tomamos en cuenta los valores de GREAT PLACE TO WORK, para que una empresa pueda considerarse como un gran lugar de trabajo, necesita mucho más allá del paquete salarial y los beneficios, requiere hacer que los trabajadores confíen en sus empleadores, se sientan orgullosos de lo que hacen y disfruten de la camaradería al hacerlo, todo esto en el marco del respeto y de la credibilidad que tenga.

Sobre la base de estos valores tendrán que redireccionar sus actuaciones las empresas si desean captar las nuevas generaciones y el reto para implementarlo recae sobre la Gestión Humana.

Autor: Alba Alcántara

Directora Junta Directiva AVGH
alba.alcantara@gmail.com

RSE y Ética Empresarial: Herramienta para lograr sentido de pertenencia de los colaboradores.

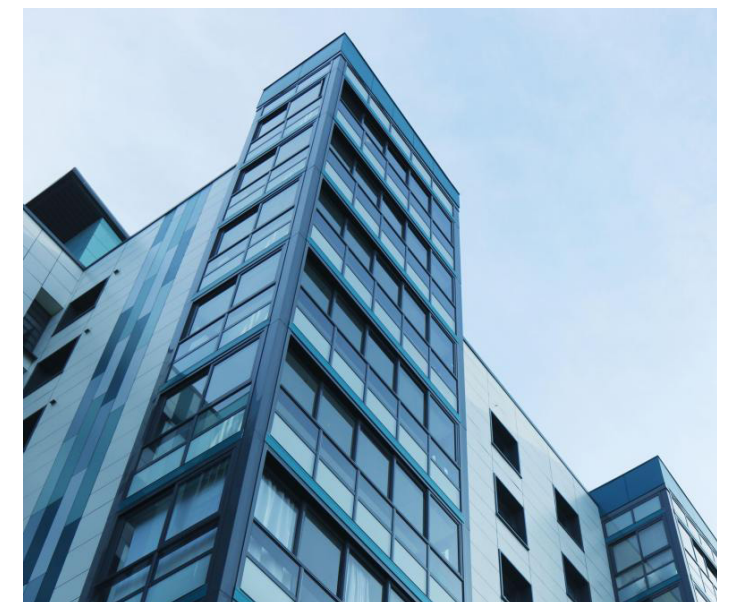
No cabe dudas, que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) actúa como un agente clave en el impulso del crecimiento de las empresas, facilitando el posicionamiento de su marca e imagen corporativa, mejorando su reputación y credibilidad; logrando la lealtad de los clientes, fidelizando a sus colaboradores y promoviendo una perfecta armonía entre la empresa y la comunidad.

La RSE surge en los Estados Unidos a finales de la década de los 50's. Este modelo se fundamentó en una conducta socialmente responsable de las empresas, para contribuir a establecer las bases de una mejor convivencia social, fomentando aspectos comunes como: transparencia, gestión de riesgos sociales y ambientales; y equilibrio entre producción, desarrollo social y cuidado del medio ambiente, con el fin de obtener beneficios que les permita, crear una imagen positiva e implementar el bienestar institucional.

Las organizaciones a través del tiempo han gestado una serie de políticas encaminadas no solo a la eficiencia productiva y de comercialización, sino también a actividades que generen valor agregado y equilibrio para la empresa y los grupos de interés, alcanzando así la RSE una importante evolución desde la concepción más tradicional de la filantropía.

Actualmente, la Responsabilidad Social Empresarial juega un gran rol dentro de la gestión empresarial, fruto de las nuevas tendencias de pensamiento de los clientes orientados hacia lo ético y cuidado del medio ambiente. Del dilema, de elegir en cuanto a sus preferencias de consumo entre una empresa socialmente responsable y otra que no, la primera opción es seleccionada mayoritariamente e incluso los consumidores están dispuestos a pagar más por productos de empresas socialmente responsables en su comportamiento ético.

La importancia global de esta herramienta de negocios, ha provocado que organismos internacionales como la OIT y ONU sustenten y avalen programas destinados a la Responsabilidad Social





Empresarial. La ONU a través de los diez principios fundamentales del Pacto Mundial de Naciones Unidas, propone aplicar dentro del ámbito de la empresa, los criterios vinculados a los derechos humanos, el empleo, relaciones laborales, medio ambiente y ética con la finalidad de contribuir a que los negocios sean más sustentables y se fomente un mercado más justo e inclusivo.

Estas estrategias dirigidas desde el más alto nivel de la organización, además de ser un valioso aporte para los colaboradores, tienen excelentes resultados en el vínculo que se genera con sus principales grupos de interés.

Para que una empresa sea realmente responsable, su estrategia debe empezar desde la gestión del talento. Recursos Humanos no puede ser socialmente responsable si no cumple con las premisas básicas respecto al cuidado del capital humano que administra y la defensa del medioambiente.

Gestión Humana aporta a la estrategia institucional, mediante el entendimiento de las necesidades de la organización; identificando personal competente,



creando ambientes seguros y saludables; y promoviendo la equidad de oportunidades dentro de los colaboradores. Debemos, entonces tener desde la Dirección de Recursos Humanos un enfoque de viabilizar la planeación institucional a través de la efectiva y oportuna aplicación de los procesos de incorporación, permanencia y desvinculación desde una perspectiva de alineamientos estratégicos y orientación a los grupos de interés.



Los principios de RSE y Gestión Humana deben estar alineados para mantener la equidad interna y externa, cumplir con las normativas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, asegurar el bienestar de los empleados, velar que todos los colaboradores conozcan los objetivos y estrategias de la compañía, asegurar el respeto por la diversidad e inclusión, manteniendo un entorno de igualdad.

El papel que juega la Dirección de Gestión Humana es esencial para que las organizaciones desarrollen su proyecto de Responsabilidad Social Empresarial. Muchos de los indicadores definidos para medir el éxito de los programas de RSE están ligados a la labor que realiza por Gestión Humana. En definitiva, las prácticas de gestión de Talento Humano y los principios de RSE se complementan, dando como resultado mayor productividad y el alcance de los objetivos de la empresa.

Ser socialmente responsable no es una opción para las empresas, por el contrario, es la alternativa para lograr competitividad y garantizar su propio futuro. El éxito de las empresas está vinculado al progreso de la sociedad, al desarrollo humano y a colaboradores. Gestión Humana debe alinearse a la misión empresarial articulando políticas y procesos que inciden en las comunidades



Autor: Emmanuel Blanc

Director Gestión Humana
e.blanc@ssconde.com

donde operamos y cuyo objetivo es la creación de valor social compartido equilibrando los ideales de la empresa y los ciudadanos en general.

En un mundo complejo y disruptivo las empresas deben actuar de manera éticamente responsable, hacer de la RSE un modelo de negocio para fortalecer la reputación empresarial y garantizar la estabilidad laboral y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la empresa.



Cómo su Asociación
promueve la integración de
políticas y mejores prácticas
de RSE y Ética Empresarial,
entre sus afiliados





Argentina

CECILIA KLAPPENBACH

Subsecretaria de Planificación de Empleo ADRHA

CKlappenbach@Modernizacion.gob.ar



En ADRHA no tenemos un área específica de Responsabilidad Social Empresarial y Ética pero quienes formamos parte de la asociación compartimos la importancia del desarrollo de espacios de cuidado y desarrollo de la sociedad argentina.

Tal es así, que el valor de la ética se explicita en nuestra misión organizacional y se detalla como uno de los valores fundamentales que nos congregan a quienes conformamos ADRHA.

Misión de ADRHA: “ Impulsar la mejora continua en la gestión de las personas a los efectos de equilibrar los intereses de las organizaciones y las expectativas de los trabajadores en un marco de ética y respeto por los valores, a través del desarrollo, la agrupación y la representación de los profesionales de recursos humanos.”

Los valores destacados por nosotros son: Ética, Excelencia Profesional, Innovación,

Diversidad y Liderazgo.

En los congresos anuales de ADRHA, han disertado jóvenes con compromiso de servicio social como Daniel Cerezo, y Gonzalo Erize, quien es además profesional de RRHH. Los modelos de intervención social desarrollado por ambos se sostienen en base a acciones de RSE que sustentan sus ONGs.

Este año ADRHA organizó su accionar en tres comisiones: gestión del talento, diversidad e inclusión, y HRbP. Y también ofrece un programa de mentorío a jóvenes profesionales de RRHH.

En la comisión de diversidad e inclusión entendemos la diversidad con un marco más amplio que el tradicional, incluyendo temáticas como diversidad social, cultural, geográfica, etaria, además de género. Tratando de fortalecer en nuestros socios el compromiso social y ético del que habla nuestra misión.



Bolivia

ORIANA HOYOS

Past Director ASOBOGH
oriana.hoyos@fo.com.bo



Uno de los objetivos de la Asociación Boliviana de Gestión Humana –

ASOBOGH, es el de contribuir activa y voluntariamente al mejoramiento social,

económico y ambiental del país, a partir del asesoramiento y alianzas con: Empresas Asociadas, Universidades y Consultoras que promueven temas de Innovación, Sostenibilidad y RSE.

En esta línea, la Asociación ha generado espacios para el diálogo, intercambio de experiencias y aprendizaje mutuo, propiciando talleres dirigidos a la Alta Gerencia donde se han presentado herramientas de Innovación, incorporando conceptos de Competitividad, Talento y Responsabilidad Social Empresarial.

También, hemos establecido convenios con Universidades y Centros de Investigación, especialmente en facultades de Humanidades y Ciencias Empresariales, brindando asesoramiento en temas relacionados al desarrollo

de la Gestión Humana, que contempla conceptos de Responsabilidad Social Empresarial Interna, Ética y Mejores Prácticas de Trabajo.

La Asociación colabora activamente en el desafío de Gestionar el Talento Humano, a través de sus diferentes Talleres, Paneles y Congresos, en los se incluyen temas relacionados a Igualdad, Discriminación, Ética en el Trabajo, Equilibrio Vida Trabajo, Buenas Prácticas, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin embargo, consideramos que existen muchas oportunidades y espacios donde podemos aportar y agregar valor en estos temas que son tan importantes y relevantes, no solo para mejorar nuestras Empresas sino también para el desarrollo de la Sociedad, en general.



ELAINE SAAD

Presidente ABRH
elaine.saad@abrhbrasil.org.br



Brasil

La ABRH-Brasil tiene la misión de promover el desarrollo de los profesionales de RRHH para que se conviertan en protagonistas de la mejora de la gestión de personas. La entidad comprende su papel como influencer y diseminadora de las mejores prácticas, fomentando acciones que contribuyen para un día a día más humano y inclusivo en las organizaciones.

La responsabilidad social y ética son premisas de la ABRH-Brasil en ese sentido y el CONARH es uno de los destaques. Con 44 ediciones, el Congreso orienta todos para que cuiden de personas, reu-

niendo profesionales con el objetivo de provocar reflexiones que aborden ambos los temas.

La ABRH-Brasil cuenta con la Dirección de Diversidad, que promueve la discusión del tema. Las características individuales, como personalidad, habilidades y experiencias son diferenciales en el mercado de trabajo, siendo la diversidad de personas una ventaja para el crecimiento empresarial.

Otra iniciativa orientada a la ética empresarial es el CORHALE – Comité RH de Apoyo Legislativo, que estu-

dia proyectos de interés o influencia en la relación entre capital y trabajo. El Comité analiza proyectos de ley en tramitación en las esferas legislativas

y proyectos en marcha por medio de notas técnicas enviadas a sus autores y relatores.



IVAN DARIO ARENAS JARAMILLO

Presidente Nacional ACRIP
presidente@acripnacional.org



Colombia

Acrip, consciente de la importancia de promover las mejores prácticas de RSE y Ética empresarial entre nuestros afiliados, se dedicó a la tarea de buscar un aliado estratégico especialista en todo el tema de la RSE, de esta búsqueda nace una alianza con el Centro de Responsabilidad Social, Centro RS, reconocidos a nivel nacional e internacional. Con este aliado estratégico deci-

dimos estructurar el Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales, basados en estándares de calidad.

Con este premio buscamos que las empresas desarrollen sus modelos de sostenibilidad, a partir de la RSE y la ética empresarial, apoyando tanto a empresas afiliadas como no afiliadas en estas buenas prácticas



RANDALL GONZÁLEZ SOLANO

Presidente ACGRH
rgonzalez@blplegal.com



Costa Rica

con la colaboración directa de Irene Aguilar.
Gerente de Sostenibilidad de la Firma Legal BLP.

La integración de políticas y buenas prácticas de sostenibilidad (responsabilidad social empresarial) y ética empresarial aportan valor a la empresa, generan sentido de pertenencia a sus colaboradores y tiene un impacto externo en todos los sectores sociales con los que se relaciona (clientes, proveedores, organizaciones aliadas, etc).

Su promoción debe partir del constante involucramiento y convicción de

los más altos dirigentes de la empresa y de la organización de una comisión empresarial (en que haya participación de sus diferentes departamentos) que promuevan una participación transversal ósea que abarque y alcance a todos en la empresa. Es esencial que haya uno o varios responsables de coordinar e implementar un plan de trabajo de las acciones de sostenibilidad que se guía por objetivos, metodología, acciones, cronograma, impacto, y monitoreo de las

acciones.

Es importante contar con capacitación y sesiones de formación en que participen diferentes sectores de la empresa y mediante la cual se determine cuál es la estrategia de sostenibilidad que desarrollará la empresa. Esta estrategia debe relacionarse con la razón de ser de la empresa así como con sus impactos ambientales, sociales y económicos.

La empresa debe tener la información de todas las acciones que ya se desarrollan y que tienen que ver con este tema. Por ejemplo, políticas relacionadas con sus colaboradores; políticas de transparencia, anticorrupción, etc.;

políticas de equidad e igualdad de género; otras acciones que pueden ser de beneficio de las comunidades donde operan; y todas aquellas mediante las cuales la empresa ha querido incidir en el desarrollo humano, prevención de daño ambiental, protección social, etc., de cualquier forma.

Es importante que se cuente con mecanismos de autoevaluación, planes de trabajo, y procesos que involucren la participación de todos los colaboradores. Como tiene que ver con generar un impacto social, ambiental y económico, debe estar en constante evaluación y mejora. Debe contar con un presupuesto de ejecución.



CARIDAD AROSEMENA B.

Directora Capitulo Costa de ADGHE
talento@caridadarosemena.com



Ecuador

La Responsabilidad Social y la Ética Empresarial son parte intrínseca de la Asociación de Gestión Humana ya que, siendo su propósito, contribuir con el desarrollo de la gestión en las empresas, está comprometida con los líderes y las personas en su crecimiento, su buen clima laboral y por tanto el engrandecimiento de su país.

Los administradores de gestión humana en las empresas tienen una responsabilidad y valor agregado muy importante dentro de la Asociación. Son quienes representan a las empresas al interior de la ADGHE y quienes forman parte de su Directorio. Ellos reproducen en cascada la misión de servicio a la comunidad, la visión, objetivos, filosofía, conocimientos y recomendaciones de la Asociación.

Las Universidades, en donde se preparan quienes van a trabajar o lideran las áreas de RRHH, son parte de nuestros afiliados. A los estudiantes los ayudamos en su proceso de formación haciéndolos partícipes de todas las actividades, dentro de las cuales, el Congreso anual de Gestión Humana es la más representativa y de mayor impacto. Los profesores de las facultades relacionadas con la formación de talentos nos acompañan en este esfuerzo conjunto, en ocasiones siendo parte de nuestros expositores, logrando juntar la academia con la experiencia laboral.

El compartir las mejores prácticas entre afiliados es un valor agregado que contribuye a la innovación de las empresas miembros, mejora el clima laboral,

compromiso y bienestar de sus colaboradores, incrementando la eficiencia y productividad, no solo para la empresa, sino para el país.

Nos hemos preocupado de la inclusión, de compartir iniciativas de responsabilidad social y mejores prácticas de empleabilidad, difundiendo información relevante y destacando en nuestros eventos ejemplos a seguir de empresas que lideran con éxito su apertura hacia el cuidado ambiental, conciliación, empoderamiento femenino, gestión de la diversidad. Al mismo tiempo hemos dado oportunidad a jóvenes universitarios millennials, incluyéndolos en acti-

vidades académicas y networking que permitan una comunicación abierta, de escucha empática e inclusión, promoviendo no solo equipos multidisciplinarios sino multigeneracionales.

Una preocupación constante ha sido contribuir con el conocimiento y análisis oportuno de las leyes laborales así como también hemos entregado propuestas de ley que permitan a las empresas actuar dentro del marco jurídico, cumplir sus obligaciones como empleador, evitando contingentes laborales. Esto les permite también enmarcarse dentro de la ética empresarial cuya plataforma es la justicia y la equidad laboral.



MARÍA FRANCISCA
Presidente AERHNIC



Nicaragua

En el contexto de crisis sociopolítica que vive Nicaragua los Gestores de Recursos Humanos presentes en las diversas empresas se han visto desafiados por la incertidumbre del país; fueron ellos testigos directos de la pérdida de empleo, del detrimento de la salud física y emocional o bien la pérdida de vidas humanas de muchos colaboradores. Abordar un enfoque de Responsabilidad Social Empresarial ligado al objetivo de Paz, justicia e instituciones fuertes, en este contexto ha implicado establecer diálogos internos de cero tolerancias ante la corrupción y la impunidad; la adopción de esta postura es el primer paso

para construir una verdadera democratización. En Nicaragua los Gestores del Talento Humano han sido impulsores de la conformación de redes de auto cuidado donde se comparten prácticas en pro del cuidado del personal, ante el alto índice de violencia, asimismo, se han desarrollado programas internos de manejo de estrés en tiempos de crisis. La unidad, la colaboración y una agenda de acciones pacíficas ha sido el esfuerzo hacia donde ha permeado la asociación entre sus agremiados en búsqueda de un camino de dialogo para construir la democratización de nuestra nación



CATINA GÁLVEZ LEDEZMA
Líder del Comité IncorporaRSE.
cgalvez@cwpanama.net



Panamá

ANREH a través de su agenda académica promueve entre sus afiliados las mejores prácticas empresariales en materia de RSE, mantenemos alianza con SUMARSE organización líder en esta materia juntos se ha incentivado la participación en mesas de inclusión laboral para personas con discapacidad, exaltado el valor del voluntariado

corporativo y prácticas laborales justas. A partir de 2013 contamos con el comité IncorporaRSE, desde donde se han gestionado alianzas con ONGs, la Secretaria Nacional de Discapacidad y profesionales en RSE, logrando educar y sensibilizar a nuestros miembros en la norma ISO 26000 y más reciente en los ODS 2030.



SILVIA FRETES CARMAGNOLA
Secretaria de Actas APARH
silvia_fretes@pulso.com.py



Paraguay

Desde sus orígenes, la Aparhha promovido las mejores prácticas de responsabilidad social y ética empresarial; desde el año pasado lleva adelante un Concurso anual de Mejores Prácticas en Gestión de Talento Humano. En este contexto, los colegas y empresas asociadas pueden nominar proyectos o acciones que son consideradas replicables o dignas de imitar, teniendo sobre todo como criterio RSE y ética empresarial.

Asimismo, en alianza desde este año 2018, se lograron tarifas preferenciales para los socios de Aparh que quisieran participar del Congreso de Responsabilidad Social

y Sustentabilidad, llevado a cabo en fecha 23 y 24 de agosto en su décima edición, por la Asociación de Empresarios Cristianos (Adec)

Por último, mencionar que se encuentra en proceso el Código de Ética de la Aparh, liderado por el Comité de Investigación y Desarrollo, de manera a garantizar la conducta ética de los socios. Agradeceríamos que aquellas asociaciones miembros de Fidagh que cuenten con Código de ética vigente, pudieran compartírnos vía email a:

cid@aparh.org.py.



OTHMAR RABITSCH

Director APERHU
orabitsch@sabha.com.pe



Perú

La RSE es una práctica relativamente nueva en las empresas e instituciones del Perú y se inicia a partir del 2001, como una visión de compromiso de las empresas, incluir dentro de sus políticas una mirada al entorno social e incluir dentro de sus principios no solo el resultado económico para sus accionistas, si no el aporte al bienestar de la sociedad con foco en la marginalidad del sistema. APERHU en su política de formalizar las buenas prácticas de la gestión de personas en las empresas, viene atendiendo

a través de capacitaciones especializadas, con los mejores expertos del país, prácticas que se vienen realizando en las organizaciones a través de los conceptos y criterios del pacto mundial. El esfuerzo de las empresas a través de las Naciones Unidas, en transmitir contenidos éticos de comportamiento empresarial hacia la humanidad, liberando derechos de autor para descubrimientos que mejoren la vida y salud de la humanidad, educación y creación de oportunidades para combatir la pobreza.



LOURDES GÓMEZ

Presidente ADOARH



Rep. Dominicana

Dentro de las normativas de ADOARH estamos vinculando la relación que tiene la Asociación con los Miembros de la misma, aperturando espacios y apoyándolos planes de desarrollo de las Firms Consultoras, Entidades de Formación, Gerentes de las diferentes empresas que forman parte de nuestros afiliados y dándoles participación en actividades que fomentan el desarrollo de la entidad, a la vez que contribuimos con la sostenibilidad, posicionamiento, imagen de quienes son nuestros aliados y socios

estratégicos puntuales, según acuerdos. Dentro de nuestros Ejes Estratégicos está como Programa de Responsabilidad Social Empresarial y Ética: Apoyar y desarrollar las entidades que trabajan con actividades de Pasantía, Inclusión Laboral en especial la de Reclutamiento de Personas con Discapacidad para fortalecer la entrada en vigencia de la ley 05-13, y el apoyo de Programas y Acciones Educativas Certificando a los Jóvenes en materia de Gestión Humana

a través de la creación de ADOARH ACADEMY, donde los Facilitadores, miembros de Adoarh y de la Junta Directiva, serán los multiplicadores de sus conocimientos y habilidades, como un retorno social y profesional a la población que carece de recursos económicos para poder incursionar en la rama laboral de Gestión Humana, a fin de que pueda desarrollarse con una mínima inversión. Otra acción social mantenida en el tiempo es la Asistencia Social y Educativa a los niños de la Escuela de Maraón en Villa Mella, con lo que hemos sido referente para que los afiliados repliquen estas prácticas sociales desde su organización.

En resumen estamos apoyando las políticas sociales de inclusión, mejores prácticas de organización, condiciones de trabajo, conversatorios sobre bienestar social, acciones y programas centrados en la persona. Promovemos las actividades de integración, calidad de vida, orientamos los recursos de tal forma que las inversiones sociales sean más eficientes, contribuyendo primero a lo interno y luego a lo externo, comunidad o entorno, a través de políticas de seguridad en el empleo, satisfacción laboral, reconocimiento de méritos, capacitación, desarrollo, y remuneraciones justas y equitativas.



MIRNA GONZÁLEZ DE GUDIÑO

Directora de la Junta Directiva AVGH
mirna.gonzalez@avgh.org.ve



Venezuela

AVGH ha realizado actividades para promover y conectar a los afiliados con prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en base a dos aspectos, un primer aspecto en cuanto a responsabilidad comunitaria donde a través de alianzas con empresas afiliadas se desarrollaron actividades para jóvenes y adultos en artes escénicas y danza, con el fin de rescatar valores humanos a través de la cultura.

buscamos un trato cordial y respetuoso, detrás de las empresas, ante todo, existen personas; por ello desarrollamos actividades encaminadas a conciliar el trabajo y la familia para potenciar la productividad y mejorar la sociedad.

Un segundo aspecto es la responsabilidad en los puestos de trabajo, aprovechamos los días de los padres para dictar charlas y talleres para mejorar la comunicación y la relación con los hijos, conociendo las diferencias generacionales para mejorar la convivencia, con ello

Promoviendo la igualdad de géneros y resaltando la participación de mujeres en el sector productivo llevamos dos ediciones del Evento Travesía Femenina que se realiza en Marzo de cada año, más de 650 mujeres han disfrutado un espacio de aprendizaje y diversión que busca un desarrollo personal y profesional en las mujeres. También se organizaron actividades de formación para mujeres emprendedoras de bajos recursos.

NOTICIAS FIDAGH

XIII Congreso Nacional de Recursos Humanos CONANREH 2018:

El Renacimiento del Ser en la Era Digital

Panamá

Nueve (9) reconocidos expositores y líderes de opinión a nivel internacional, trescientos (300) participantes y más de treinta y cinco (35) patrocinadores y alianzas estratégicas confluieron el pasado 24 y 25 de octubre en el Hub de las Américas para celebrar el XIII Congreso Nacional de Recursos Humanos de Panamá. CONANREH2018, evento anual organizado por la Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá (ANREH), giró alrededor del Renacimiento del Ser en la Era Digital. Ahora, más que nunca, la relevancia de este tema es crucial dentro y fuera del ámbito laboral. Tanto las personas como las organizaciones, desde los aspectos más sencillos de la cotidianidad hasta los procesos más complejos, están siendo impactadas por la gran avalancha de cambios tecnológicos que nos han llevado a una transformación digital que no tiene marcha atrás. Que no quede duda: el nivel hiperconectividad es y será de tal magnitud que, según un



Oscar G. Blum

reciente estudio de Marsh, para el 2030 habrá un promedio de 30 mil millones de dispositivos conectados al IoT, para el año 2050, la cifra se aproxima a más de 100 billones de dispositivos. Estas abrumadoras cifras vislumbran tan sólo la punta del glaciar.

Teniendo en cuenta que la transformación inherente de la Era Digital no es un fin, sino que un medio cuyo propósito debe ser la promoción de la prosperidad y felicidad humana, durante CONANREH2018 se resaltó la figura del SER como protagonista y agente catalizador de esta transformación. Es decir, el SER tiene que dismantelarse de viejos paradigmas, desencadenarse de tradicionales modelos de negocios, aceptar el cambio abierta y vulnerablemente y, sólo así, podrá evidenciar su

propio renacimiento en la Era Digital. De lo contrario, las personas y las empresas no podrán hacer frente al hecho de que, según Manpower, hasta un 45% de las tareas por las cuales los colaboradores son remunerados diariamente, podrían ser automatizadas por la tecnología y un tercio de las destrezas base requeridas para la mayoría de las ocupaciones para el año 2020 todavía no se consideran cruciales hoy en día. Múltiples estudios fidedignos y contribuciones de reconocidos expertos a nivel mundial reiteran esta (irreversible) realidad en el futuro del trabajo.

Ante este panorama, ¿qué depara el futuro para el ser humano y para el concepto de humanidad, cuál será su función y cómo generará valor dentro y fuera del espacio laboral? Si algo nos dejó CONANREH2018 muy claro, es la reconfortante reiteración de que “el futuro es humano”. A continuación, compartimos una síntesis de los aprendizajes más significativos a partir del capital intelectual generado en CONANREH2018.

Liderazgo transformativo en la Era Digital

La transformación organizacional en la Era Digital debe ser un esfuerzo multidireccional, catalizada desde arriba hacia abajo, desde adentro hacia afuera. Es decir, la verdadera transformación sólo será posible y sostenible si es guiada por un liderazgo que también se transforme y se adecúe a los retos y desafíos propios de la Era Digital. Varias fuentes citadas en CONANREH2018 coinciden en que la mayoría de las empresas –y sus equipos ejecutivos– reconocen que sus líderes no están preparados para liderar exitosamente en la Era Digital. Entonces, según los expertos, ¿cuáles son las características clave del liderazgo transformativo en la Era Digital?

• **Inclusión y diversidad.** La Era Digital es caracterizada por revolucionar los conceptos espacio temporales tradicionales: las distancias son cada vez más cortas, las fronteras menos tangibles y el tiempo menos medible. Esto propicia la increíble oportunidad de conformar y liderar equipos de trabajo inherentemente diversos en todos los aspectos: nacionalidad, raza, género, edad, ideologías, discapacidades, estilos de vida. Las empresas cuyos líderes no propicien ni incentiven la diversidad y la inclusión, no serán sostenibles (ni rentables) en la Era Digital.

• **“Que no tiemble la mano”.** El líder en la Era Digital tiene que asumir riesgos y, sobre todo, estar preparado para tomar decisiones in situ y en muy poco tiempo. Por tal razón, el líder del futuro debe confiar en la retroalimentación de su equipo e invertir en herramientas para la evaluación y medición de riesgos para poder tomar las “mejores” decisiones al momento. En efecto, no siempre resultarán ser las mejores o correctas decisiones, pero el equipo valorará aún más saber que tiene un líder dispuesto a arriesgarse 100% por ellos.

• **“FailFast”.** “Fracasar rápido” propone redefinir el concepto tradicional del “fracaso” y verlo más bien como una oportunidad de mejora y aprendizaje tanto para el líder como para su equipo. El fracaso es inevitable. La clave está en fracasar como equipo, reflexionar y aprender como equipo, volverlo a intentar como equipo.

• **Empoderamiento en Equipo.** El trabajo en equipo es el pilar de las organizaciones exitosas. Sin embargo, el líder transformativo en la Era Digital tiene que ir más allá y empoderar a su equipo. Mencionado empoderamiento se traduce en: ser transparentes y dadivosos con

la información y el conocimiento, proveer las herramientas y recursos necesarios para concretar los objetivos individuales y comunes, fomentar e invertir en la constante capacitación y formación del equipo, brindar un espacio físico y virtual para la comunicación abierta, recíproca y honesta.

• **“TechSavvy”.** Es 100% erróneo pensar que los líderes transformativos en la Era Digital tienen o deben ser ávidos usuarios y consumidores de los últimos avances tecnológicos o expertos en tecnología de la información. De hecho, una vasta gama de estudios fidedignos reiteran y sobrevaloran la inteligencia emocional como el factor indispensable para los líderes del futuro. Sin embargo, no se puede vivir en una burbuja, y es imperativo rodearse de innovación tecnológica, tanto a nivel técnico como a nivel de talento humano para poder liderar organizaciones sostenibles en la Era Digital.



La (necesaria) transformación de Recursos Humanos en la Era Digital

Todos estamos de acuerdo: la estratégica gestión del talento humano es más relevante que nunca. De hecho, según varios estudios de KPMG, 81% de CEO's concuerda que afianzar los valores de la empresa y optimizar la cultura organizacional es un factor clave para engendrar compromiso y motivación en equipos de trabajo y que esto, a su vez, se verá reflejado directamente en la rentabilidad, productividad y eficiencia de las organizaciones del futuro. Sin duda alguna, los profesionales de Recursos Humanos tienen la enorme responsabilidad de liderar a las organizaciones en este titánico cometido. En este sentido, los estudios TheRiseoftheHumans 1 y TheRiseoftheHumans 2 proveen reve-

ladora información sobre los retos y las oportunidades de RRHH en la Era Digital.

• **Cuatro(4) catalizadores principales de cambio y retos para RRHH en la Era Digital:**

> Envejecimiento de la población e incremento exponencial en la expectativa de vida de los colaboradores;

> 30% - 45% de las tareas vigentes serán automatizadas;

> Rotación constante de colaboradores e incremento sustancial de contrataciones en base a proyectos únicos y teletrabajo;

> Incorporación de análisis de data (Big Data) para la gestión estratégica (y efectiva) del talento humano.

• **Cinco(5) nuevos roles críticos para los Equipos de RRHH en la Era Digital:**

> Responsable de la configuración general de la fuerza laboral;

> Endomarketing enfocado en elevar y privilegiar la experiencia del colaborador (embajadores de marca);

> Supervisión y gestión de la capacidad robótica;

> Supervisión y gestión del rendimiento de las personas;

> Analistas de datos personales.

El ser humano es desplazable, pero no reemplazable en la Era Digital

No es ficción. La inteligencia artificial, el IoT y la automatización han transformado y continuarán transformando el espacio de trabajo y las relaciones humanas. Los bots se harán cargo de las tareas físicas pesadas, peligrosas y repetitivas, con el fin de mejorar la seguridad laboral, la comodidad de los colaboradores y la calidad de los productos finales. Prontamente, ocurrirá lo mismo con el trabajo cognitivo erradicando, así, las tareas tediosas y repetitivas de la rutina diaria. Cientos de miles de trabajos y funciones vigentes en el 2018 dejarán de existir para el año 2025. Desde una perspectiva más tangible, y haciendo eco de las palabras de Gerardo Cano, hace 50 años el promedio de vida útil de una empresa Fortune 500 era de 75 años, hoy es menos de 15 años.

El panorama aquí pincelado no es deses- peranzador para el ser humano. Por el

contrario, las personas (y las empresas) tienen que asumir este reto y convertirse en los protagonistas de su propia transformación y reinención. En la Era Digital, la creatividad, la innovación y la inteligencia emocional garantizarán la supervivencia y el gran valor del ser humano. Esto, a su vez, generará una insaciable fuente de trabajo irremplazable por las máquinas. El talento humano será más versátil y creativo que nunca. La inteligencia artificial trabajará para nuestro beneficio y contribuirá para la prosperidad del ser. Al igual que los seres humanos, las empresas tienen que asumir el reto de la sostenibilidad digital, deben evolucionar a la velocidad de la luz, para adaptarse y tener la capacidad de transformarse por completo: su cultura, su ética y valores, así como procesos, prácticas y, sobre todo, la mentalidad de sus colaboradores.



Oscar O. Blum

Para más información sobre CONANREH2018 y los increíbles expositores que compartieron su valioso conocimiento y experiencias de vida, visita el sitio oficial del evento: <http://congreso.anreh.org.pa/>. Síguenos en Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn

APERHU ORGANIZÓ CON ÉXITO EL 25 CONGRESO DE GESTIÓN HUMANA

Perú



El pasado 24 de setiembre, la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU) y la Pacífico Business School (Escuela de Negocios de la prestigiosa Universidad del Pacífico) organizaron el XXV Congreso de Gestión Humana, Disrupción y Talento: El Futuro del Trabajo, el cual tuvo como objetivo promover las buenas prácticas e incorporar la nuevas tendencias y estrategias en la gestión humana de las organizaciones.

El Congreso, dirigido a vicepresidentes, gerentes y líderes de recursos humanos, contó con la exposición estelar del reconocido conferencista estadounidense Jacob Morgan, especialista en temas como el Futuro del Trabajo, y la Experiencia del Colaborador. Jacob Morgan es articulista en importantes medios como The Wall Street Journal, Harvard Business Review, CNN, NPR, USA Today, Forbes, entre otros.

Del mismo modo, el XXV Congreso de Gestión Humana, Disrupción y Talento contó con las presentaciones de Mónica Flores, presidenta de ManpowerGroup para Latinoamérica; Alberto Mondelli, Director para América Latina en Willis Towers Watson Servicios; Norbert Monfort, Colaborador académico en los programas de Executive Education de ESADE; y, José Luis Chong, Director Ejecutivo de EY.

También se desarrolló el “Panel de CEO’s: Impacto que tendrá en las Personas la Transformación Digital”, el cual contó con la participación de Alfredo Pérez, CEO de Alicorp; Elsa Del Castillo, Rectora de la Universidad del Pacífico; y, Beatriz Boza, Socia de EY, Líder Regional de Gobierno Corporativo.



Cabe precisar que este Congreso contó con un Comité Consultivo, compuesto por Néstor Astete, hoy vicepresidente de APERHU, Xavier Gimbert, Director General de Pacífico Business School; Luis La Madrid Socio Fundador y CEO de HR Latam y Director de APERHU; Paola Ruchman, Vicepresidente Corporativa de Recursos Humanos de Alicorp y Directora de APERHU; Rachel Gabel, Docente Principal e Investigadora de Pacífico Business School; Iranzu Goicochea, Directora Académico de la maestría en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas de Pacífico Business School; y, Carlos Vivar, Director de Capital Humano en Arca Continental Lindley y Presidente de APERHU.

Por otro lado, en el marco de la realización del XXV Congreso de Gestión Humana, APERHU y la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH), a través de sus presidentes Carlos Vivar e Iván Arenas respectivamente, firmaron el convenio que designa a APERHU como la asociación responsable de organizar el Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEGH) 2019.

XVI Simposio Internacional de Gestión Humana

Colombia

En el marco del XVI Simposio Internacional de Gestión Humana realizado en Cartagena, 180 gerentes y ejecutivos de Recursos Humanos de Colombia y Latinoamérica compartieron sus experiencias de transformación de talento en sus organizaciones ante 6 conferencistas internacionales y nacionales que brindaron en sus contenidos la opción de transformación de cultura y talento humano ante la inminente Revolución Digital. 2 paneles y la muestra comercial complementaron esta experiencia que finalizó el 25 de octubre en Cartagena.

El evento fue transmitido online en directo por las redes de la Universidad los Libertadores para su población estudiantil en Colombia y muy pronto las conferencias estarán a disposición de afiliados y seguidores en el canal de Youtube y la Fanpage Acrip Bolívar.

 Acrip Bolívar

 @Acripbolivar

 @Acripbol

comunicaciones@acripbolivar.org

Celular: +57 318 3031200



XXV CONGRESO INTERNACIONAL GESTIÓN HUMANA

Ecuador



La Asociación de Gestión Humana de Ecuador ADGHE, en su XXXXI Aniversario, presentó XXVI CONGRESO INTERNACIONAL DE GESTIÓN HUMANA "Transformación Cultural para el Crecimiento: Primero las PERSONAS", que se realizó el 27 y 28 de septiembre de 2018, con la asistencia de 300 profesionales líderes de la gestión de personas y gerentes generales, siendo esta la actividad anual de mayor impacto para la comunidad de gestión humana de nuestro país y región, que nuestra organización realiza con el apoyo de la Federación Interamericana

de Asociaciones de Gestión Humana FIDAGH.

Objetivos del Congreso

Conectar los temas de transformación cultural como aceleradores del cambio en entornos de digitalización, innovación y crecimiento, que seduzcan, inspiren, comprometan y fidelicen al talento.

Proporcionar elementos de comprensión del nuevo contexto organizativo y la necesidad de construir nuevos modelos de negocio.

Ejes temáticos

El Congreso Internacional de Gestión Humana 2018 "Transformación Cultural para el Crecimiento, primero las PERSONAS" nos convocó a reflexionar sobre la transformación cultural como un proceso de aceleración de la innovación, el rol de los Directores del área como gestores del cambio, la gestión de las emociones, el liderazgo transformador y su impacto en los modelos de negocio, con enfoque en la experiencia del cliente y la eficiencia operacional.

Las conferencias centrales del Congreso se desarrollaron en torno a la re-inención de los sistemas de gestión de personas para instalar la innovación, crecimiento y transformación de los negocios, como capacidades organizacionales claves.

Se compartieron las habilidades críticas de la función del Gerente General y Director de RRHH como principales gestores de la transformación cultural, el trabajo colaborativo, la agilidad estratégica y el análisis de personas como impulsores de desempeño.

EVENTO ANUAL DE MAYOR IMPACTO

Esta XXVI edición del Congreso de Gestión Humana 2018 es la actividad académica anual de mayor impacto para la gestión de personas en nuestro país. Los expositores participantes son líderes referentes de la gestión humana en Ecuador y América Latina, estamos seguros que este innovador Congreso permitirá, a la comunidad de gestores de personas, analizar los nuevos paradigmas de la gestión de personas, liderando





Foto: Inauguración Congreso ADGHE 2018

y gestionando compromiso colectivamente! ¡Primero las Personas!

Resumimos algunos de los mensajes relevantes del XXVI Congreso Internacional de Gestión Humana

Leyla Nascimento, Brasil: Presidente de la WFPMA: "El mundo cambia, las organizaciones cambian y necesitan otro modelo de desarrollo"

Pablo Heinig, Argentina: "Rescatemos el humor como parte de la transformación cultural" "Tengamos la capacidad para generar sentido de vida" Metacompetencias: racionalidad, emocionalidad, corporalidad

José Luis Muñoz, Ecuador: "La gente compra por el por qué, por la promesa de valor"

Panel de Millennials Universidad San Francisco Quito, Universidad Casa Grande Guayaquil: "Enfocarse más en el ser" "Preferimos experiencias a bienes" "Millennials aportan velocidad, adaptabili-

dad" "Entablar relaciones entre generaciones para un aprendizaje mutuo" "En Ecuador hay la cultura de castigo al fracaso, Silicon Valley celebra los fracasos porque eso te acerca al éxito"

"El verdadero fracaso es cuando no se intenta"

Mauricio Valencia, Colombia: "Mientras la empresa genere flexibilidad tendrá más confianza y compromiso" "Solo en ambientes de confianza solucionamos problemas en forma sostenible" "¿Por qué existe Recursos Humanos? Por creación de valor"

Millán Ludeña, Ecuador: "Las personas crecemos cuando nos enfrentamos a nuestros miedos" "Quieres un sueño: créetelo"

Juan Manuel Solórzano, Colombia: "Hay que involucrarse en la analítica de datos" "La analítica nos va a hacer perder trabajos?"

Es la cuarta vez que la humanidad vive una reconversión laboral" "PeopleAnalytics: Human+Data+Human"

José de Souza, Ecuador-Brasil: "Si quieres mejorar usa datos" "Algoritmos nos ayudan a tomar decisiones"

Fernando Troilo, Argentina: "Principales impulsores de compromiso: Remuneración y Reconocimiento, Alta Gerencia, Oportunidades de Carrera y Desarrollo, Propuesta de Valor al Empleado, PVE"

Denize Dutra, Brasil: "Países felices = personas saludables" "Los sueños nos permiten tener visión de futuro" "Elecciones más conscientes impactan en acciones más responsables" "Personas conectadas con su propósito=personas más felices"

Panel de CEOs:

Guadalupe Durán, CEO Yanbal: retos:



Foto: Posesión Nueva Junta Directiva ADGHE 2018 - 2020



Foto: Patrocinadores Congreso ADGHE 2018

"cómo el equipo gerencial se auto reinventa y aprende, áreas de oportunidad: estructuras más planas." "La gente tiene que vivir cultura." "RRHH debe tener sentido de urgencia, reevalúen su visión y validen su propósito"

Sergio Rincón, CEO Cervecería Nacional: "cultura no es lo que está pegado en las paredes, cultura es lo que se habla en los pasillos." "La velocidad de transformación de CN depende de la velocidad de transformación del consumidor" Para RRHH: "Sean más People, más businesspartner, target: conciencia de negocio, estar donde pasan las cosas"

Ernesto Weisson, VP Banco Guayaquil: "Estar un paso adelante para cumplir sueños" "Visibilizar al cliente, tener varias formas de comunicarnos"

Panel liderazgo femenino y diversidad

Allison Vásquez, Onu Mujeres, "30% es la brecha de salarios entre hombres y mujeres, estereotipos: maternidad, cuerpo, sexualidad"

Verónica Sevilla, Quito Turismo, "El mundo de la líder femenina es la autosuperación" Liderar no tiene género"

Leyla Nascimento, WFPMA, "En las organizaciones tenemos que cumplir metas, independientemente del género" "Nos movemos por la emoción, por la familia"

"La única diversidad es la diversidad de tareas a ejecutar"

Juan Ferrer, España: "El "líder del pasado" crea "seguidores", "el líder del futuro" crea más "líderes" Sé líder de ti mismo"

UNA PERSPECTIVA DIFERENTE: LA NUEVA FIDAGH



La Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH), está celebrando en este mes de noviembre de 2018, 55 años de existencia, desde que aquellos visionarios colegas, en Santiago de Chile, planearon, y luego concretaron, una idea basada en el crecimiento de una profesión y una vocación que los unía, el desarrollo del factor humano en las organizaciones, de toda Latinoamérica.

Visto en perspectiva, aquel acto fue de pioneros, en un mundo que aún no mostraba el interés por la función de Gestión Humana, o Gestión del Factor Humano que hoy tiene, al punto de denominarlo Administración de Personal o Administración de Recursos Humanos. Hoy, desde otra perspectiva diferente, la función y nuestro trabajo se desarrolla a partir de la sostenibilidad de la Persona en las organizaciones y desde una visión estratégica.

55 años pasaron desde aquel momento,



lo que en una vida de dimensión humana es mucho tiempo, pero que, visto con dimensión institucional y organizacional, es apenas el comienzo de un largo camino que conduce a una profesionalización del trabajo de nuestros futuros colegas.



Ha sido y es tradición de FIDAGH, conmemorar aquel evento que le dio origen cada cinco años, y así es que en medio de la celebración de un nuevo lustro, en la República del Paraguay, una vez más, se recordó a quienes forjaron la historia y nos condujeron hasta el presente.



Siempre mirando hacia delante, debemos pensar que la dinámica de los tiempos, con sus cambios permanentes y sus enormes desafíos de adaptación, requiere de nosotros una reflexión constante que nos conduzca por el mismo camino y a la misma velocidad que los cambios determinan.

De modo que, sin dejar de mirar hacia atrás y aprender de todo lo hecho hasta ahora, debemos situar nuestra visión en el futuro, y con ese norte es que todos quienes estuvimos en Paraguay sabemos que fuimos protagonistas de un acontecimiento histórico en la vida de nuestra organización, fuimos refundadores de la Federación, y seguramente nuestros sucesores nos recordarán como aquellos que, con coraje y determinación, nos propusimos imaginar y construir una nueva FIDAGH y por muchos años más.





Federación Interamericana de
Asociaciones de Gestión Humana

CONECTANDO LA
GESTIÓN HUMANA
EN AMÉRICA LATINA

55
AÑOS

WWW.FIDAGH.ORG

TALENTUM LATAM

FIDAGH

CRONOGRAMA DE CONGRESOS ANM'S

Asociación	Fecha	Nombre
REPÚBLICA DOMINICANA - ADOARH	05 AL 07 DE JUNIO 2019	XIV CONGRESO NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA ADOARH 2019 - EXPERIENCIA HUMANA Y DIGITAL, LAS NUEVAS REGLAS DEL JUEGO
BOLIVIA - ASOBOGH	25 Y 26 JULIO 2019	XI CONGRESO INTERNACIONAL DE GESTIÓN HUMANA
BRASIL - ABRH	13 AL 15 DE AGOSTO 2019	CONARH
COLOMBIA - ACRIP NACIONAL	26 Y 27 SEPTIEMBRE 2019	21 CONGRESO NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA
ECUADOR - ADGHE	SEPTIEMBRE 2019	XXVII CONGRESO INTERNACIONAL DE GESTIÓN HUMANA
PERÚ - APERHU	07 Y 08 DE NOVIEMBRE 2019	CONGRESO INTERAMERICANO DE GESTIÓN HUMANA - CIGEH

DIRECTORIO DE ASOCIACIONES

MIEMBROS FIDAGH

		Presidente: José Manuel Aggio www.adrha.org.ar/
		Presidente: Oriana Hoyos www.asobogh.com/
		Presidente: Elaine Saad www.abrhbrasil.org.br/cms/
		Presidente: Iván Arenas www.acripnacional.org/
		Presidente: Randall Gonzalez www.acgrh.site/
		Presidente: Lourdes Gómez www.adoarh.org/
		Presidente: Diego Román www.adghe.com/
		Presidente: Eloisa Diéguez de Fonseca www.agh.gt/
		Presidente: María Francisca Molina www.aerhnic.org/
		Presidente: David Cabrera www.anrehpanama.org/
		Presidente: Miriam Cañete de Ginzo www.aparh.com/
		Presidente: Carlos Vivar www.aperhu.pe/
		Presidente: Sebastian Torterolo www.adpugh.org.uy/
		Presidente: Judith Gonzalez www.avgh.org.ve/
		Presidente: Marie-Lyne J. Thomas

Reflexión...

“Cuando se cierran las vías de la solidaridad, el mundo iniciará su declive definitivo y el amor perecerá. La solidaridad, es un abrigo que cubre el frío de las dolorosas situaciones de la vida, es una rama fundamental de la existencia humana, un canto de la sensibilidad y una fuerza que recupera la batería del que sufre. Ser solidario no es tirar un mendrugo al mendigo, entregar una limosna o pasar por la comunidad pretendiendo lavar la cara a la pobreza con bolsas que supuestamente achican las necesidades básicas, aunque sólo sirven para alimentar la miseria, por lo que, en el fondo, la engrandecen. La responsabilidad social y la solidaridad van de las manos, son en realidad, hermanas gemelas. La primera es la cualidad de responder de manera organizada, permanentemente, a las situaciones de las comunidades en las que accionamos o con las que tenemos acercamientos. Yo le llamaría el principio y fin moral de las relaciones. Su enfoque debe ser otorgar poder a las personas, grupos y sectores para que puedan desenvolverse y entenderse, participando de manera apropiada en la sociedad, teniendo oportunidades de trabajo, formación, servicios de salud, así como disponibilidades para el crecimiento independiente, sea a través de la creación de negocios propios o con opciones para crecer como empleados o trabajadores de los ya existentes. La solidaridad es el ejercicio de la fuerza de la empatía, la voluntad sin ambages, la diversidad sin diferenciación.”

Eladio Uribe

Director Corporativo de Recursos Humanos
de Central Romana Corporation y
expresidente de FIDAGH.
e.urbecr.com





**Federacion Interamericana de
Asociaciones de Gestión Humana**

**RESPONSABILIDAD
SOCIAL
EMPRESARIAL**

