

Éxito Empresarial

LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Daira Gómez
Directora, CEGESTI

*E*n el contexto internacional y regional se ha elevado a un primer plano la responsabilidad social empresarial (RSE) como un nuevo paradigma acerca de la forma en que las empresas hacen sus negocios. La vivencia de este nuevo paradigma trae consigo la discusión de una amplia variedad de temas desde la la forma que se gerencian las empresas, los negocios que surgen y el tipo de personas que lo llevarán adelante. A partir de la experiencia de CEGESTI, deseo contribuir con la discusión haciendo un análisis de la vinculación que existe entre liderazgo y RSE, para así resaltar características de ciertos líderes regionales que ya están logrando avances importantes en la implementación de la RSE.

La Responsabilidad Social Empresarial la hemos definido como el compromiso de los empresarios por lograr un desarrollo sostenible; un equilibrio entre crecimiento económico, impacto ambiental y bienestar social. La implementación de la RSE tiene grandes retos en cada una de sus dimensiones.



En lo que respecta la dimensión económica, se tiene el reto de mantener competitivas a las empresas ante la apertura de mercados, satisfacer requerimientos cada vez más exigentes de los clientes, establecer una relación de largo plazo con los proveedores y obtener una tasa de rendimiento sobre las inversiones que sea atractiva para los accionistas.

En lo que respecta a la dimensión ambiental el desafío reside, entre otros, en la reducción significativa de emisiones al aire, desechos tóxicos y aguas residuales y la optimización en el uso de los recursos. Este desafío reta la capacidad de las empresas de lanzar al mercado productos y servicios que a lo largo de todo su ciclo de vida tengan el menor impacto ambiental.

La dimensión social tiene dos perspectivas, una interna y otra externa. En la perspectiva interna la empresa persigue crear espacios de trabajo enriquecedores con igualdad de oportunidades y condiciones laborales seguras y saludables, se asegura del cumplimiento con la legislación nacional e internacional y se propicia el ejercicio de valores éticos. En la perspectiva externa la empresa establece una comunicación con los grupos de interés (comunidad, gobierno, bancos, proveedores) y busca formas de mejorar la interrelación con estos.

El llevar a la práctica la RSE requiere de personas visionarias, determinadas, con altas convicciones morales, capaces de generar compromiso por parte de sus colaboradores; requiere a mi juicio, de líderes empresariales.

Cuando hablamos de líderes empresariales estamos ante una figura que reúne seis características básicas: (i) **capacidad para definir una visión.**

Los líderes tienen la capacidad de imaginar un futuro, de visualizar un estado para su empresa, de plantearse situaciones de forma diferente, de descubrir alternativas innovadoras, de definir nuevas formas de hacer negocios. (ii) **Habilidad para comunicar y generar compromiso.**

Los líderes son hábiles comunicando, transmitiendo ideas claras que conducen eficazmente hacia los objetivos planteados. El líder sustenta su visión en valores y genera compromiso por medio de su ejercicio. El líder modela, comunica, motiva. (iii) **Habilidad para ver lo mejor de la gente y colocarla en la posición adecuada.**

Los líderes dedican tiempo y realizan acciones para conocer a su gente, sus habilidades, capacidades y aspiraciones. A partir de este conocimiento, logran asignar tareas y ubicar a sus colaboradores en posiciones que resaltan sus fortalezas permitiéndoles así generar sentimientos de confianza y logro. Esta habilidad le permite crear ambientes de trabajo enriquecedores y sentimiento de pertenencia a la organización. (iv)

Determinación, coraje, disciplina. Los líderes son tenaces, disciplinados, exigentes. A los líderes los mueve una gran determinación, una gran fuerza interna a la que podríamos llamar coraje y que le permite afrontar problemas, levantarse cuantas veces caigan y continuar hacia el alcance de la visión propuesta. (v) **Habilidad para identificar y preparar sucesores.**

La preocupación del líder por el negocio va más allá de su estadía en su puesto, por ello, cuando el momento del retiro llega, se esforzará por identificar y formar a la persona que asegurará la continuidad del negocio. (vi) **Humildad.**

Los líderes son profundamente humildes, no requieren adulaciones. Poseen un interés sincero por el negocio, por su crecimiento, por conducir al alcance de grandes resultados. Su

deseo no es llegar a ser importantes, ni que se les reconozca importantes, los líderes simplemente desean que su empresa sea grandiosa. Los líderes siempre verán en otros la razón del éxito y encontrarán en sí mismos las razones del fracaso. Los líderes están dispuestos a cambiar, a mejorar. Se autoevalúan, se definen metas personales, se consideran a sí mismos en proceso de aprendizaje.

La RSE requiere de líderes empresariales para su implementación ya que son personas que, por sus características, tienen la capacidad de visualizar negocios sostenibles, de ofertar productos y servicios con un valor agregado ambiental y social, de crear ambientes de trabajo enriquecedores donde los colaboradores se sientan motivados y valorados, de ser exigentes con sus proveedores no sólo en términos de calidad sino también en el ejercicio de la RSE, de colaborar con la comunidad en actividades de beneficio mutuo y obtener márgenes de ganancia atractivos. Solamente los líderes empresariales están preocupados por el éxito comercial de sus empresas, así como por el bienestar de la sociedad en general.

Las características de los líderes así como las implicaciones de la RSE podrían dar la impresión de que se trata de conceptos poco reales y difíciles de alcanzar. Por ello, me parece importante resaltar el liderazgo de algunos empresarios cercanos a CEGESTI que desde la cotidianidad de sus actividades están brindando una gran contribución al desarrollo sostenible en la Región.

Don Manuel Grynspan, gerente general de Etiprés, una empresa dedicada al diseño y manufactura de etiquetas adhesivas. El trato agradable y humilde de don Manuel, el dominio de su negocio, su profunda conciencia de la responsabilidad ambiental y social de su empresa, su habilidad de generar compromiso entre sus colaboradores, su motivación por el mejoramiento continuo y su espíritu de colaboración con la comunidad han contribuido a que Etiprés sea hoy una empresa líder de la industria gráfica que ha logrado la certificación bajo los estándares ISO 14001-ISO 9001, así como ser merecedora de los premios Bandera Ecológica y Sello Verde del Ministerio de

Ambiente y Energía y del Premio a la Excelencia de la Cámara de Industrias.

Doña Rosalba Méndez, gerente general de Vegetales Fresquita, una empresa agroindustrial, dedicada a elaborar y distribuir productos vegetales. La determinación de doña Rosalba, su preocupación por establecer relaciones de largo plazo con sus proveedores y clientes y su interés por mejorar la calidad e inocuidad de los productos, el impacto ambiental de su actividad industrial y las relaciones con sus colaboradores y la comunidad, han contribuido para que esta empresa sea hoy, en su línea de negocio, uno de los principales proveedores de cadenas de comidas rápidas y supermercados generando con ello empleo a 70 personas de forma directa y a 200 personas indirectamente desde agricultores hasta distribuidores.

Don Roberto Panayotti gerente general de Industrias Panavisión, una empresa dedicada a la distribución y fabricación de muebles metálicos para oficinas. La visión de don Roberto, su espíritu de trabajo en equipo, su preocupación por el impacto ambiental de los procesos de su empresa, su apertura a la innovación su deseo de potenciar las habilidades de sus colaboradores y a mejorar las condiciones laborales han influido en el posicionamiento de Panavisión en Honduras y en el resto de Centroamérica, el lanzamiento de una amplia oferta de productos de calidad para diferentes nichos de mercado y la generación de empleo a más 150 personas. Resaltamos, en don Roberto, su contribución en acciones comunitarias para apoyar el crecimiento del tejido industrial hondureño.

Don Manuel, doña Rosalba, don Roberto al igual que decenas de líderes en la Región están todos los días y en cada una de sus actividades luchando por construir una sociedad mejor, demostrando que el éxito de sus empresas está totalmente vinculado con el bienestar de sus empleados, proveedores, comunidad y demás grupos relacionados y dándonos un claro ejemplo de liderazgo y responsabilidad social empresarial.

Bibliografía

Reflections on Leadership: A report on a Seminar on Leadership and Management Education. Mie Augier. David J. Teece. *California Management Review.* Winter 2005. Vol. 47. No.2

Harvard Business Review. Level 5 Leadership The Triumph of humility and Fierce Resolve. Jim Collins, January 2001.

Harvard Business Review. How to play to your strengths. Laura Morgan Roberts et al. volume 83. number 1. January 2005.

Harvard Business Review. What Great Managers Do. Marcus Buckingham. Volume 83, number 3. March 2005.

Éxito Empresarial

es una publicación periódica de CEGESTI.

Si desea conocer más acerca de cómo mejorar la competitividad de su empresa, accese los artículos de publicaciones anteriores en nuestro sitio web: www.cegesti.org