

La Responsabilidad Social Interna, se debe predicar con el Ejemplo

Si bien es cierto la Responsabilidad Social se ha consolidado en los últimos años –en ámbitos académicos y empresariales- como un elemento diferenciador desde el punto de vista del marketing, su rol va más allá y que sus actos comunican elementos que se encuentran inmersos en temas de competitividad e inversión económica, pero al parecer muchas Empresas y organizaciones tanto públicas como privadas la viene realizando como una especie de publicidad, imagen y marketing a nivel externo, pero en realidad es poner pilares sobre terreno fangoso, ya que internamente hacen todo lo contrario y veamos porque, a continuación muestro una noticia de las tantas que existen y que me ha motivado a escribir las siguientes líneas.

Responsabilidad Social Interna,



Por Mg. Luis A. Meneses Romero

Es realidad, es negocio este tema de Responsabilidad, es rentable o solo uno de los anhelos de muchos Líderes o escritores de management... a continuación voy a comentar como profesional con una amplia experiencia y una Maestría en una de las más prestigiosas universidades del país, que me permiten tener la competencia y en especialidad tratar sobre esta noticia importante para los management verdaderos y los profesionales denominados gestores de Recursos Humanos,

EFE



Un empresario sube el sueldo a sus empleados tras tratar de vivir con su salario

21/10/2007

Un empresario italiano, director de una fábrica de pasta, pagará 200 euros netos al mes más a sus trabajadores después de haber intentado vivir con su mensualidad y llegar sólo hasta el día 20.

El empresario italiano Enzo Rossi, de 42 años, ha decidido subir el sueldo de sus empleados en doscientos euros netos al mes después de haber intentado vivir con su salario y llegar sólo hasta el día 20, publica hoy el diario La República en su edición digital.

Rossi, director de la fabrica de pasta Campofilone, declara tras la experiencia que «es justo tomar más de los ricos para dárselo a los pobres».

El empresario se asignó un sueldo de mil euros para sí y otros mil para su mujer, que también trabaja en la sociedad, aunque reconoce que esos dos mil euros de ingresos son superiores, incluso, a los que tienen algunas de las familias de sus empleados.

El empresario explica que decidió hacer la experiencia porque «estamos volviendo al siglo XIX cuando en mi pueblo había condes y barones, por un lado, y aparceros, por el otro, y se decía que los cerdos nacían sin piernas porque los jamones debían ir a los señores».

«En los últimos decenios la vida de los trabajadores creció y la diferencia con las otras clases sociales había disminuido. Pero ahora se está volviendo atrás y hay que remediarlo», aseguró.

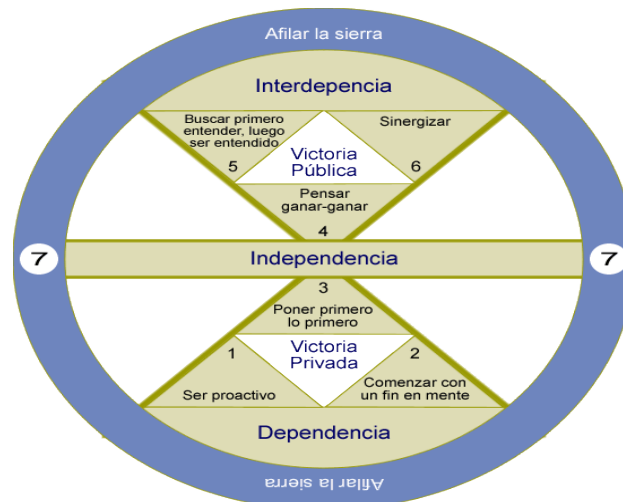
El empresario comenta que no ha sido capaz de llegar al día 20 después de haber pagado las facturas del agua, el gas, el seguro del automóvil y haber tenido cuidado en el gasto cotidiano.

«Eso significa que en un año entero habría estado sin dinero durante 120 días al año; eso no sólo es pobreza, es también desesperación», afirma.

Después, hace una metáfora para mejor comprender la situación de no tener dinero a fin de mes: «me he sentido como uno cuando se sumerge en el mar a veinte metros de profundidad y descubre que la bombona de oxígeno se ha agotado».

Por ello, ha decidido subir el sueldo de sus empleados en 200 euros al mes, ya que «es lo mínimo que podía hacer». «El coste de la vida ha subido 150 euros al mes, según el Instituto Nacional de Estadística. Para los que son como yo no es nada, para los trabajadores 150 euros menos son casi dos mil euros al año y eso significa no pagar las averías del automóvil o no comprar el ordenador al hijo», dice Rossi.

El empresario explica que en los dos últimos años los beneficios de su empresa han ido bien y, por tanto, «no es justo que el único en disfrutarlos sea yo». Y aunque no se define marxista, sino ex de derechas, Rossi afirma: La plusvalía generada de la transformación de la harina y de los huevos debe dar también beneficios a los agricultores que me dan la materia y a los trabajadores de la fábrica».



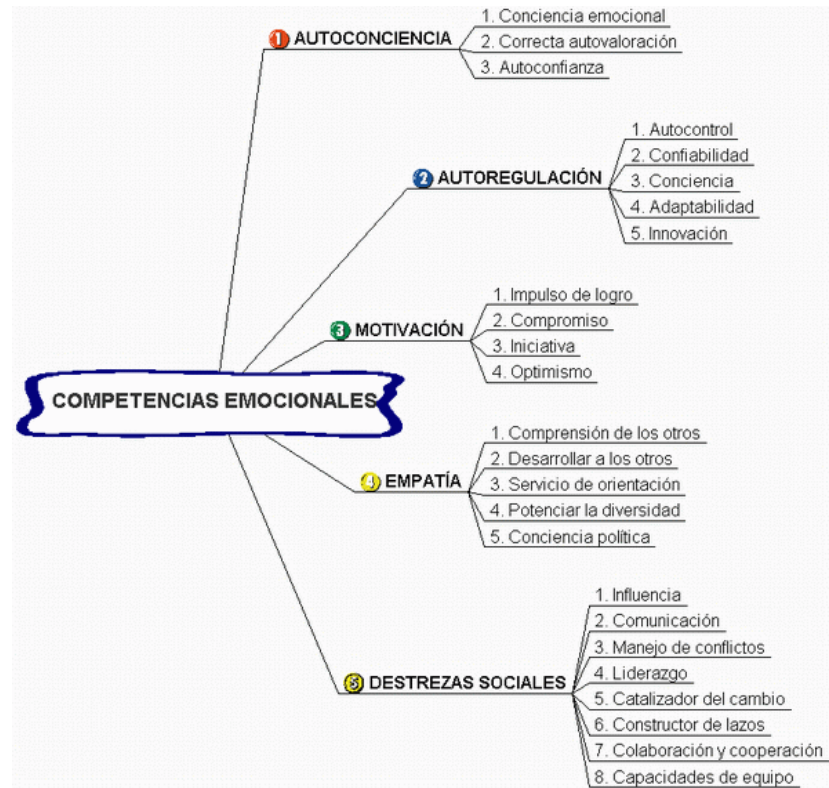
Como el Principio de Liderazgo muchas veces es reseñado por los Gurús del Management, así como lo muy bien tratado en los 7 hábitos de la Gente Altamente Efectiva de Stephen Covey ,

Quinto Hábito: Procure primero comprender y después ser comprendido.

Este hábito trata de ponerse primero en el lugar del otro, de ver las cosas desde su punto de vista. Se basa en el refrán popular de " **Todo es del color del cristal con que se mire**". Es quizás el más difícil de practicar, casi siempre pasamos más tiempo hablando que escuchando y creemos

que las cosas sólo pueden ser de la manera en que nosotros las vemos.

Hay que ponerse en los zapatos de otro para entenderlo y comprender no solo su Performance y su Desempeño, sino entenderlo como persona humana y no como recurso, ello es un Principio Básico de Inteligencia Emocional conforme lo explica Goleman en su clásico Inteligencia Emocional.



Los líderes verdaderos así como muchos directivos o gerentes se olvidan de ello dejando a un lado su experiencia, formación profesional o además algunos con laureles académicos como magíster o



doctorados (muchos de ellos inclusive dictando cátedras) y centrándose en un enfrentamiento estéril o aislamiento de sus colaboradores para muchos como medio de mantener su imagen y poder o simplemente enarbolar su orgullo, buscando solo decir No a mejores condiciones de trabajo, mejor sueldo, un sistema de salud más idóneo y económico y así como el justo de derecho de permitir ascender a aquellos colaboradores que tiene la formación necesarias, experiencias y competencias para desarrollar y asumir cargos directivos,



sin embargo se preocupan de enarbolar, crear o contratar consultoras o publicitar códigos de Ética, Responsabilidad Social o los llamados código de Gobierno Corporativo tanto en organizaciones privadas o públicas, creando una imagen de Responsabilidad que en la práctica no solo no se aplica sino que se distorsiona generando la percepción que todo ello es solo moda, cuando en realidad es lo básico y fundamental en o toda organización que se precie de competitiva y responsable



Si ello viene sucediendo así imaginemos lo que pasa en esas organizaciones a nivel interno con su Capital Humano, esto llama verdaderamente a una reflexión sobre su verdadero perfil de Líder o profesional relacionado con integridad e interrelaciones, tanto como propia como hacia los demás, eso Señores también se llama Responsabilidad Social Interna y es la clave de las Empresas que Sobresalen.

Por sí solo cada dedo de la mano es débil, pero todos juntos en coordinación pueden pintar una obra maestra. John Wooden

Atentamente,
Mg. Luis A. Meneses Romero
Departamento de Recursos Humanos
ELECTROPERU S.A.
Teléfono: 2170779 - Fax: 2170732
Prolongación Av. Pedro P. Miotta N° 421
Distrito de San Juan de Miraflores - Lima 29

