

Discurso para la sesión inaugural del seminario “Gestión de Personas y su impacto en el Negocio Minero”, Ministra de Minería y Energía, Karen Poniachik, jueves 6 de abril de 2006

Muchas gracias a Sonami por invitarme a inaugurar este seminario dedicado a un tema que en lo personal me ocupa y preocupa: el de la gestión de recursos humanos. Si me permiten, quisiera abordarlo no sólo desde el punto de vista de la minería sino que desde una perspectiva más global, centrándome en la gestión de recursos humanos de las empresas chilenas en general. Y, además, desde un óptica muy atingente al momento histórico que estamos viviendo: El del rol de la mujer en la fuerza laboral.

El último Informe de Competitividad del World Economic Forum (WEF) posicionó a Chile como líder regional, e incluso mundial, en gestión macroeconómica y calidad de instituciones públicas. Sin embargo, el reporte reveló que existe un problema serio que socava la competitividad de Chile y de sus empresas: la baja participación de la mujer en la fuerza laboral. En efecto, el país obtuvo sus peores puntajes en la categoría “Empleo de mujeres por parte del sector privado”, ubicándose en el lugar 101 entre 117 economías evaluadas, justo por debajo de Benin.

Este resultado coincide con los del informe de competitividad que elabora anualmente el IMD, otra institución suiza: Aunque Chile mejoró su puntaje general al subir desde el puesto 26 en

empresarios a concentrar sus esfuerzos en promover la equidad de género.

Está probado que la participación de la mujer en el trabajo tiene efectos significativos en la reducción de la pobreza. Sin embargo, el tema no sólo debiera preocupar al gobierno. Según una encuesta que realizó la institución estadounidense Catalyst entre 353 empresas de la lista Fortune 500, las compañías con más mujeres en cargos gerenciales obtuvieron un retorno sobre su patrimonio 35% más alto que aquéllas con menos mujeres en esos puestos.

En Chile, sólo alrededor de un 20% de los cargos gerenciales está ocupado por mujeres. Esta cifra –así como las de mujeres en los directorios de firmas que se transan públicamente y de las cuales todos los chilenos somos accionistas a través de nuestras AFPs-- no es representativa del número de consumidoras, clientas, accionistas, trabajadoras y empleadas de nuestras empresas.

Sería tremendamente beneficioso que, en el marco de sus políticas sobre gestión de personas, nuestras empresas hicieran un esfuerzo por no discriminar a las mujeres al momento de considerar contrataciones, ascensos, beneficios y salarios. Lo mismo al buscar candidatos para conformar planas gerenciales y directorios. En esa misma línea, podrían eliminar los requisitos de antecedentes personales (edad, estado civil, número de hijos) en los CVs que se exigen para postular a

Otra línea de acción en materia de gestión de personas apunta a promover los principios de la meritocracia en vez de los del pituto. Un reciente estudio de la Universidad de Chile, que demuestra que un alumno del 10% de mejor desempeño académico pero que proviene de una comuna de bajos ingresos y de un colegio municipalizado percibe entre 30 a 35% menos ingresos que un alumno del 10% de peor desempeño académico que proviene de una comuna rica y de un colegio privado. Eso es inaceptable.

El estudio muestra cómo la casi nula existencia de la meritocracia en las empresas chilenas impide que haya mayores grados de movilidad social. Esta realidad se ve refrendada en la Revista AmericaEconomía (Ranking sobre mejores Ciudades para hacer negocios, donde Santiago aparece a la cabeza del ranking por segundo año consecutivo). Un 84% de los propios empresarios señaló que en nuestra capital “los contactos y pertenencia a grupos sociales son muy importantes para lograr una carrera exitosa” (El porcentaje es más bajo que Guatemala y Colombia, pero muy por encima de las otras 37 ciudades evaluadas).

La diversidad tiene que ver con el respeto y la inclusión de empleados y trabajadores de diferentes orígenes socioeconómicos, etnias, religiones, afiliaciones políticas, creencias, edades y apariencias. Tiene que ver con contratar a trabajadores discapacitados, con ampliar la base de proveedores y contratistas. Y tiene que ver con incorporar

afanes filantrópicos; hay que hacerlo porque es una buena estrategia corporativa que, a la larga, le permite a las empresas diversificarse, mejorar su reputación, competir en mercados internacionales cada vez más exigentes y, por cierto, mejorar su rentabilidad en beneficio de dueños, empleados y accionistas.

Existe numerosa evidencia empírica internacional que prueba que las empresas con mayor diversidad son más exitosas desde todo punto de vista. Déjenme mencionar algunos, a riesgo de agobiarlos con información:

- Un estudio 2005 de Standard & Poor's (S&P) y la revista DiversityInc reveló que las 50 empresas estadounidenses que más a la vanguardia están en esta materia obtuvieron mejores resultados financieros que el promedio de las empresas listadas en el Índice Dow Jones y NASDAQ.
- Las empresas del ranking de Fortune “100 Best Companies to Work For” han tenido un 10,6% promedio anual de retorno sobre la inversión desde 1998, comparado con un 5,7% promedio para las empresas listadas S&P 500 en el mismo periodo.
- Un estudio efectuado en 2001 por Watson Wyatt Worldwide entre 500 empresas que se transan en la bolsa calculó que el valor de las acciones de las empresas “amigables a sus empleados” aumentaron su valor en un 64% desde el 1996 a 2002, comparado con un aumento promedio de sólo 21% de las acciones de las empresas “menos amigables para sus empleados”.

Sería alentador que este compromiso tuviera su contrapartida en el sector privado. Esperemos entonces que este seminario se generen iniciativas en esta línea con miras a que nuestra industria minera se fortalezca y siga creciendo en base a su mejor activo, es decir, su gente.

Muchas gracias.