Directorios: Individualismo y Comunidad

–*por* CLAUDIO PIZARRO–

El individualismo descansa en la libertad y en el derecho de propiedad. La comunidad está soportada en la solidaridad y en el bien común. Ambos conceptos no se contradicen, sino que, por el contrario, se complementan. Y ambos cobran relevancia en la discusión sobre la participación de los trabajadores en los directorios.

La empresa asume un rol cada vez más amplio y gravitante en la sociedad. Ya no se trata solo de dar empleo y generar utilidades, sino que también de ser un buen vecino para construir una mejor comunidad. Las empresas son espacios virtuosos para construir relaciones de confianza, permitiendo así aumentar la cohesión social, tan debilitada en estos tiempos. Es aquí donde debemos poner el acento, ya que en la medida que tendamos puentes -trabajo conjunto- entre directores, ejecutivos y trabajadores, las empresas se vuelven más competitivas. Las compañías cuentan con muchas herramientas para construir puentes robustos y valiosos.

En la medida que en la empresa nos volvemos conscientes que los resultados que obtenemos son fruto del esfuerzo conjunto de los miembros de una comunidad, se deja atrás el juego de suma cero y se abre espacio a la solidaridad y al bien común. "La tiranía de la meritocracia" (Sandel, 2020) nos nubla la mirada para construir comunidades valiosas, en especial en la empresa, descuidando la conversación, discusión, interacción; a fin de instalar la empatía en el proceso de toma de decisiones.

Una de las principales objeciones que hemos escuchado durante los últimos años en nuestro país es la desigualdad de trato (PNUD, 2017), que todos conocemos desde nuestra más tierna infancia. En la medida que rompemos las distancias, ese trato cambia, pero, para romperlas se requiere conciencia del valor de la comunidad y de cuánto necesitamos a todos sus miembros, apelando a Aristóteles.

Lo indicado no se resuelve con los trabajadores o sindicatos en el Directorio, sino que con una renovación profunda en el funcionamiento de los directorios, proceso que está en marcha mediante la diversidad de género, etaria y profesional. Un cambio de prácticas en el gobierno corporativo permite que las empresas exploten su potencial para construir mejor comunidad, incorporando a todos sus integrantes.

Frío Sur es un ejemplo de esto, de tender puentes, de conversar e interactuar. Sus trabajadores incluso ejercen el derecho de propiedad. Son dueños. En esa empresa, sin duda, hay mayor cohesión social. Una que agrega valor para todos los incumbentes. No confundamos medios con fines, ni ocultemos objetivos.

** El autor es profesor adjunto, Ingeniería Industrial, Universidad de Chile y Managing Partner, CIS Consultores*