

## EMPRESAS Y NEGOCIOS



Escuela de Negocios y  
Economía PUCV

Opinión



Juan Graffigna Bordignon  
Académico Escuela de  
Negocios y Economía PUCV

Transparencia  
e imagen

**D**urante estas últimas semanas hemos sido testigos de los bochornosos acontecimientos que han afectado, una vez más, al fútbol chileno; esta vez por el conflicto desencadenado en el arbitraje nacional.

La verdad es que un escándalo más en este deporte no es novedad. Lamentable y peligrosamente el medio se ha acostumbrado a la falta de transparencia y, por qué no decirlo, a la turbiedad con que se maneja esta actividad.

Hace un par de años estalló el escándalo a nivel de la FIFA y la corrupción involucró a los más altos directivos, aunque a nivel nacional solo apareció públicamente como responsable Sergio Jadue, el que, dicho sea de paso, sigue postergando la lectura de su sentencia en Estados Unidos.

Considerando la cantidad de seguidores que tiene este deporte a nivel mundial, los contratos millonarios que se acostumbran por publicidad, transmisión televisiva, y los presupuestos que manejan los clubes más importantes, estamos en presencia de una industria muy lucrativa.

Chile no es la excepción. Si se trata de una actividad que concentra tanto interés y mueve tantos recursos monetarios, me parece que lo mínimo que podemos pedir es que se administre en forma profesional, con la transparencia y seriedad que se merecen la inmensa cantidad de adeptos que este deporte tiene en nuestro país.

En mi opinión, esta es una obligación que debe recaer primordialmente en el Consejo de Presidentes de la ANFP, que son los responsables de velar por la administración y el buen funcionamiento de la actividad.

juan.graffigna@pucv.cl

# ESG: EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO



**REFLEXIÓN.** La casa común es la única que tenemos.

**ORLANDO DE LA VEGA LUNA**

Doctor en Gobierno de Organizaciones, U. de Navarra, España. Master of Business Administration (MBA), PUC de Chile. Ingeniero Comercial PUCV. Director de Postgrados Escuela de Negocios y Economía PUCV. orlando.delavega@pucv.cl

**E**l 22 de septiembre de 2021, el MBA PUCV, en el contexto de su "Ciclo e-Seminar", convocó a sus estudiantes de Valparaíso, Santiago y Magallanes y la Antártica Chilena -también a alumni e invitados especiales- a participar de la conferencia "Environmental, Social and Corporate Governance (ESG): Conciencia Global", dictada por Ramiro Atristain, director del "Center for Global Peace Through Commerce" y Adjunct Professor of Finance at Dominican University, USA. En ella se abordó la integración de temáticas relevantes para el hacer organizacional que ha ido concienciando a quienes tienen responsabilidad en la toma de decisiones.

En noviembre pasado, en la Conferencia de las Naciones Unidas Sobre el Cambio Climático, COP 26 (Conference of the Parties), celebrada en Glasgow, se alcanzaron importantes acuerdos mundiales en materias necesarias para enfrentar las problemáticas derivadas del Cambio Climático.

En nuestro país, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) ha publicado y emitido la Norma de Carácter General (NCG) N° 461,

que, en síntesis, incorpora la sostenibilidad y el gobierno corporativo en la Memoria Anual de las organizaciones que están en su ámbito de supervisión: bancos, compañías de seguros, emisores de valores de oferta pública, administradoras generales de fondos y bolsas de valores.

**ENTIDADES ATRACTIVAS**

Se espera que estas empresas efectivamente implementen acciones -las que además sean medibles y verificables- que las transformen en entidades con potencial de atracción para inversionistas y de preferencia para otros stakeholders, como clientes y proveedores.

Estas organizaciones reportarán las políticas y prácticas en materia medioambiental, social y de gobernanza. La NCG N° 461 busca informar a este respecto con el objeto de que diferentes interesados puedan evaluar y seleccionar las alternativas de inversión que mejor cauten sus intereses y que de mejor manera gestionen sus riesgos.

Ya hay organizaciones que, voluntariamente, han avanzado en explicitar sus prácticas en estas materias,

pero el desafío para ellas es diseñar e implementar la atención a las diferencias surgidas entre lo que se tiene y lo que se espera tener.

Obviamente, para aquellas que vienen más retrasadas será un reto algo mayor, pues deben avanzar en concienciarse respecto al valor del ESG, no solo por el deber de reportabilidad y por ser una exigencia del regulador, sino por entender que efectivamente agrega valor para la organización y para el conjunto de interesados, considerando que los nuevos actores que van entrando a la sociedad, incluidos los nuevos perfiles de los inversionistas, en cuanto a "sentido del otro", no estarán dispuestos a transar en temas de responsabilidad y sostenibilidad ambiental (Environment), en el sentido de cuidado y respeto por la dignidad de las personas (S) y en la necesaria e intransable necesidad de que las organizaciones, independientemente de su naturaleza (incluidos los propios países) estén ética y profesionalmente bien gobernadas (G).

**EL VALOR SOCIAL AGREGADO**

También se debe mencionar el desarrollo e implementación del concepto de Social Value Added (SVA), que desde los años 90 sostiene -coincidentemente- que el fin y propósito de una organización/empresa no es "ganar más dinero", sino la maximización del objeto o giro de aquello para lo cual fue creada, precisando que en caso alguno se está cuestionando el lucro, pues éste es absolutamente necesario tanto en organizaciones con fines de lucro como en las que no lo tienen. Lo que el SVA sostiene es que se debe satisfacer equilibradamente al conjunto de stakeholders, entre otros, los dueños/aportantes, clientes, proveedores, el Estado, la sociedad y la competencia.

## libros

EL MANTRA DEL TALENTO



**L**a mayoría de las organizaciones tendrían un doble discurso sobre la gestión de persona: uno público, manifiesto, y otro privado y latente.

El primero es cuando se declara que las personas son el mayor activo de la empresa, y el segundo sale a la luz cuando los resultados empresariales no son los esperados, y se prescinde de buenos colaboradores.

Se describen situaciones reales y algo contradictorias. Se analizan y contraponen empresas, con casos de organizaciones que tienen mejor resuelta su gestión del talento, las que orientan sus decisiones primero hacia los colaboradores, lo que permite mejores resultados económicos que su competencia.

Los colaboradores y los resultados serían objetivos compatibles si sabemos gestionarlos bien.

DEUSTO, 2011  
424 PÁGINAS  
PRECIO: \$ 32.370

## web



[HTTPS://DIGITALGOB.CL/](https://digital.gob.cl/)

**L**a Transformación Digital del Estado apunta a construir un Estado moderno que entregue mejores oportunidades y seguridades a la ciudadanía; un Estado innovador que impulse el talento humano para entregar mejores servicios y un Estado sostenible y eficiente que ahorre costos innecesarios y progresivamente prescinda del uso de papel.

La Ley de Transformación Digital del Estado impulsa que el ciclo completo de los procedimientos administrativos de todos los órganos de la administración estatal se realice en formato electrónico, generando procesos más eficientes, eficaces y transparentes.

Bajo este ámbito, es destacable en este sitio web la abundante disponibilidad de normativas, estudios, estándares y guías útiles para el Estado moderno y efectivo que se pretende.