

Stakeholders

Sostenibilidad

MILAGROS MORGAN

Vicerrectora Académica y
de Investigación de la Universidad
Peruana de Ciencias Aplicadas – UPC

“En la UPC uno de nuestros
principios pedagógicos en el modelo
educativo es el aprendizaje
hacia la sostenibilidad”

ESPECIALES

RETOS DE LA
EDUCACIÓN

DÍA DE
LA MUJER

CEMENTOS PACASMAYO FORMA PARTE DEL PRESTIGIOSO ÍNDICE DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES (DJSI)

- Reafirmamos nuestro liderazgo en el sector, ya que somos la única empresa cementera peruana en lograr ingresar al índice de Sostenibilidad de Dow Jones por tres años consecutivos. Hemos obtenido el puesto 8 en la categoría "materiales de construcción" y por segundo año hemos sido incluidos en el "Sustainability Yearbook"

3^{er} AÑO

en el que somos parte del Índice de Sostenibilidad del Dow Jones MILA.



8^o

en la categoría "Materiales de Construcción"

2^{do} AÑO

que nos incorporan al "The Sustainability Yearbook 2022" publicado por S&P Global

- Somos la única empresa cementera peruana en lograr ingresar por dos años consecutivos.
- Este logro reafirma nuestro liderazgo en el sector y nos coloca a la par del mercado internacional, con altos estándares de gobierno corporativo y sostenibilidad.



Nuestra Conducta EMPRESARIAL RESPONSABLE en el Perú

- Una empresa responsable debe asegurar ese criterio de sostenibilidad en toda su cadena de valor y en todas sus áreas a través de la transparencia, de un buen gobierno corporativo y de buenas políticas regulatorias internas. Para nosotros, todo eso engloba tener una conducta corporativa responsable.



Las bases de nuestra estrategia ASG que nos han permitido acceder a este índice

- Para lograr este objetivo, contamos con el Comité de Sostenibilidad, conformado por los principales líderes de la compañía, quienes desarrollaron una estrategia que permite la evaluación constante de todos los componentes ambientales, sociales y de gobernanza a fin de determinar cuáles son los siguientes pasos que debemos de tomar para que la empresa sea cada día más sostenible.
- La sostenibilidad, como la entendemos en Pacasmayo, va más allá de la mitigación de impactos, sino que tiene un componente cultural corporativo muy fuerte. Como marca tenemos el propósito de: "Construir unidos el futuro que sueñas" y a partir de ahí, se generaron pilares que se incuican en toda la compañía y que están presentes en cada producto, proyecto o innovación que realizamos.

Los 5 pilares de sostenibilidad de Pacasmayo son:



Actuamos con
integridad



Somos el mejor
aliado de nuestros
clientes



Cultivamos
talento
extraordinario



Crecemos
con nuestras
comunidades



y Operamos
de manera
responsable

Cada uno de los pilares son estratégicos y más allá de eso, nos permiten trabajar hacia nuestro propósito.

Fuente: Memoria Integrada 2021



ONG
CABANI
SALUD

Unidos contra la violencia de género

Desde el 2015 hemos atendido de manera gratuita a más de 100 mujeres agredidas en Lima y provincias, brindándoles cirugías estéticas reconstructivas en el rostro, para eliminar las cicatrices y marcas producidas por actos de violencia de género.

Así, borrando el recuerdo físico del ataque, buscamos ayudarlas a reconstruir sus vidas y devolverles la sonrisa.

@ ong_cabanisalud
www.cabanisalud.org

EQUIPO

DIRECTOR Javier Arce Novoa
jarce@stakeholders.com.pe

JEFE DE REDACCIÓN David Rodríguez Andara

COORDINADOR DE REDACCIÓN Renzo Rojas

REDACTORES Estefani Delgado
Jimmy Leonardo

CONSEJO CONSULTIVO Ana Zucchetti
Augusto Baertl
Baltazar Caravedo
Felipe Portocarrero
Manuel Pulgar-Vidal
Hans Rothgiesser
Jorge Melo Vega
Perú 2021

GERENTE COMERCIAL Luis Arce Novoa

GERENTE DE PUBLICIDAD Verónica Atauyucó Luna

GERENTE DE MARKETING Natalia Arce Nájjar

JEFE DE MARKETING (ESTRATEGIA DIGITAL) Mario Antúnez de Mayolo Soto

ANALISTA DE COMUNICACIONES Marilía Vargas Carrasco

DISEÑO & DIAGRAMACIÓN Elizabeth Arenas Reyes

SERVICIOS DE MENSAJERÍA Dinsides Courier

Av. Paseo de la República n°. 3565
Piso 7-San Isidro
Teléfono: 441 09 98
Publicidad: 999 838 810

f Revista Stakeholders m Revista Stakeholders
www.stakeholders.com.pe

📧 @stakeholdersRS 📧 @stakeholderssostenibilidad

La revista no se hace responsable por las opiniones vertidas por nuestros colaboradores.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú n°. 2008-07250

SUSCRIPCIONES AL 441 09 98
info@stakeholders.com.pe

EDITORIAL

No es un secreto que la pandemia de Covid-19 dejó en evidencia las grandes brechas que marcan la realidad actual que vive el sistema educativo del Perú, que ahora, con el arranque de un nuevo año escolar, se enfrenta a numerosos retos y problemas que lo alejan de la educación de calidad a la que aspiran los peruanos, sin distingo de clase social ni ubicación territorial.

La conectividad y la disponibilidad de equipos y computadoras sigue siendo un dolor de cabeza para muchos estudiantes que, en estos dos años de emergencia nacional, aún no han podido acceder con éxito a una educación digital que les permita avanzar en sus estudios. Esta situación, sumada a los problemas económicos del país, han derivado en el incremento de la deserción en diferentes niveles educativos en todo el país.

Por otro lado, los cuestionamientos a la efectividad de los programas aplicados por la educación a distancia en este tiempo de pandemia, así como el estado actual de muchas escuelas e institutos educativos a nivel nacional, que no están habilitados con medidas de bioseguridad, también salen a flote en estos momentos que muchos estudiantes retornan a sus aulas de manera presencial.

Es por ello que esta nueva edición de *Stakeholders* la dedicamos a los **Retos de la Educación pospandemia en el Perú**, tomando en consideración que el país, de acuerdo con informaciones de organismos internacionales, es de los últimos en la región en permitir el retorno de los estudiantes a sus aulas físicas, en un esquema en el que se espera combinar la presencialidad con la educación a distancia que se mantendrá vigente por un tiempo más. **DRA.**

¿Ya eres parte de protege (365)?

Una plataforma gratuita diseñada para
gestionar los riesgos de tu empresa



Disponible para clientes de
SCTR Salud, SCTR Pensión y
Seguros Patrimoniales



Para más información, visita:
www.pacifico.com.pe/protege-365

#NoEstásSolo



pacifico

RETOS EDUCATIVOS DE AMÉRICA LATINA



BERNARDO KLIKSBERG*
Asesor de diversos organismos internacionales*

La educación está al tope de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. El 4to es “Garantizar para el 2030 una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”.

El siglo XXI será de conocimiento intensivo. Los avances en educación definirán las posibilidades de los países. En América Latina, que tiene una dotación privilegiada de recursos naturales, la educación es la gran palanca para convertirlos en desarrollo.

Sin embargo, las metas 2030 están en serio riesgo en la región. Se debe enfrentar, entre otros, los siguientes problemas críticos:

1. Impactos de la pandemia

De acuerdo a Unicef en marzo del 2021, se llegó a 56 semanas de interrupción de las clases presenciales. 114 millones de niños fueron afectados. Los más perjudicados fueron los de los sectores más humildes. Entre los más golpeados por la privación de educación estuvieron los niños indígenas, de las zonas rurales, y los urbano marginales.

2. Baja calidad de los aprendizajes

Ya antes de la pandemia las evaluaciones indicaban serios déficits de aprendizaje. El ERCE 2019, estudio del Laboratorio de Evaluación de la Calidad de la Unesco, encontró que en 6to grado de primaria solo el 34% de los niños alcanzaban el mínimo en comprensión lectora, solo el 17.6% en matemáticas, y solo el 20,7% en ciencias. Otro estudio del Banco Mundial mostró que el 71% de los niños del ni-

vel inferior de la secundaria no pueden entender un texto de extensión moderada. Antes de la pandemia era el 55%.

3. Incidencia de las desigualdades socioeconómicas

Se ha comprobado una muy alta correlación entre las dificultades de aprendizaje y el nivel socioeconómico de los estudiantes y de las escuelas. En un mundo muy desigual donde el 10% más rico tiene el 76% de la riqueza, y el 50% más pobre solo el 2%, América Latina es aún más inequitativa, dado que el 10% más rico tiene el 77% de las riquezas, así como el 50% más pobre el 1%. Ello incide fuertemente en las posibilidades de completar secundaria de los niños desfavorecidos; quienes asisten, asimismo, a escuelas con marcada insuficiencia de recursos. La pandemia además llevó un aumento de la pobreza extrema de 5 millones en el 2021.

4. Maestros en dificultades

Diversos estudios indican que los sistemas digitales muy útiles, no pueden reemplazar al maestro. Ello es particularmente importante para los niños más vulnerables. En la región, el trato deficiente de la profesión de maestro ha llevado a que los de primaria ganen el 76% que otras ocupaciones similares, mientras que el 15% no tienen una formación docente adecuada, y escasean los planes de estímulo.

5. Inversión reducida en educación

La Unesco aconseja que no debiera ser menos del 6% del PIB. En América Latina es escasamente el 4%. Para comparar, en los países líderes: Dinamarca 7.8%, Noruega y Suecia 7.6%, Finlandia 6,5% e Israel 6,2%. En la región destaca netamente Costa Rica con 6.8%.

6. Fortalecer el preescolar

Los resultados son terminantes. Los niños con más años de preescolar tienen mejores rendimientos en todo su trayecto educativo. En la región falta mucho por hacer en cobertura y calidad en esta tema de tan alta relevancia.

Estos son algunos de los retos, preexistentes a la pandemia, pero que fueron muy agravados por ella. La región debe asumir que los discursos pro educación deben ser acompañados de una inversión mucho mayor en ella, y de profundas reformas. Será muy útil desarrollar amplios pactos nacionales entre sector público, empresas privadas y sociedad civil para asegurar, como pide la ONU, una educación inclusiva, equitativa y de calidad. ..

*Asesor de la ONU y otros organismos internacionales. Su más reciente obra “Por un mundo mejor. Reflexiones estratégicas” (2021) .Disponible en Mercado Libre.



14

SIMPOSIUM
INTERNACIONAL
DEL ORO, PLATA Y COBRE
INTERNATIONAL
GOLD, SILVER & COPPER
SYMPOSIUM

SIMPOSIUM INTERNACIONAL
DEL ORO Y DE LA PLATA
INTERNACIONAL GOLD & SILVER
SYMPOSIUM

LIMA, PERÚ 2022

10 - 12 MAYO

THE WESTIN LIMA HOTEL &
CONVENTION CENTER

Sea parte del
evento oficial del
gremio minero

Inscríbase al programa
de conferencias y
reserve su stand

REGÍSTRESE AHORA:

www.simpodium-del-oro.snmpe.org.pe

informessimpodiumoro@snmpe.org.pe

ORGANIZADO POR:



CON EL APOYO ESPECIAL DE:

THE
SILVERINSTITUTE



SOCIOS PRINCIPALES:

nexa

PODEROSA
EL PODER DEL ESFUERZO CONJUNTO

Grupo México
MINERÍA
Southern Perú

SOCIOS



BARRICK

BOROO

BUENAVENTURA

Ferreyros CAT

HOCHSCHILD
MÁS QUE MINERÍA

Newmont.
YANACOSHIA

COLABORADORES

AngloAmerican

Cerro Verde

GOLO FIELDS

METALOR®

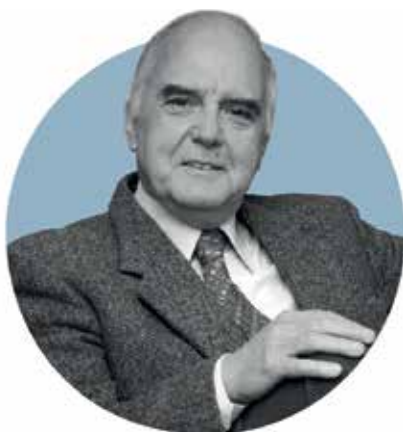
AGRADECIMIENTO



ALIADOS ESTRATÉGICOS



¿QUÉ SE VAYAN TODOS? ¿A DÓNDE?



BALTAZAR CARAVEDO MOLINARI
Profesor de la PUCP

La situación que atraviesa el Perú es más profunda y crítica de lo que nos imaginamos, o de lo que comentan los periodistas, los analistas políticos, los medios de comunicación y los juristas. Lo que estamos viviendo no es sólo una crisis política que se puede resolver con una censura a algunos ministros, con una modificación del gabinete total, con un gabinete de ancha base o con la vacancia presidencial.

Tampoco es un asunto que se puede manejar con una nueva constitución política, con una política económica, con algunos de sus aspectos, o mejorando los ingresos de los más pobres, desvalidos y vulnerables. Sancionar, castigar o encarcelar a los corruptos y, en general, a los delincuentes no roza sino mínimamente el problema medular.

Discriminar a los otros, quienes sean, porque tienen una cultura diferente, porque carecen de conocimientos, o porque provocan violencia o la reprimen no hacen sino reproducir lo que no se desea, y pisotear la dignidad humana.

Nuestra sociedad es un sistema complejo cuya manera de funcionar se reproduce en todos sus ámbitos y dimensiones. Nuestro modo de ser, nuestra ética, ha generado una ambivalencia afectiva, que suma y res-

ta, que aplaude y denigra, que respeta y maltrata, que celebra y hace duelo, todo simultáneamente.

Por lo mismo, aunque no parezca, nuestra identidad no logra respetar a los demás, a los que no son como nosotros, a los que viven del oportunismo de todo tipo, no sólo político, que tiene como motor la envidia individual y colectiva envuelta en una aparente mansedumbre que acumula frustración y rabia. Miramos a los demás con desencanto, pero nos perdonamos cínicamente.

Es verdad que la transformación en nuestra sociedad requiere reformular el conocimiento fragmentado en el que hemos sido educados o formados, independientemente de las diferentes ideologías que adoptamos o ambicionamos. Las ideologías son sólo eso, no responden a una verdad absoluta, única, válida.

Conocer no es un asunto lógico y racional que divide en múltiples partes una realidad que no se busca integrar. La realidad es una manifestación infinita de procesos que se transforman sin que, muchas veces, sepamos por qué, conectados en varios planos y dimensiones, configurando un sistema vivo en movimiento.

Conocer es un acto afectivo cargado de una energía social que se debate entre la cohesión y el colapso, entre la vida y la muerte. Transformar nuestra sociedad implica, en este sentido, negarnos. La negación es la creación de un otro, individual y colectivo, adoptando nuevos comportamientos y nuevos vínculos.

Las ideas o planteamientos que circulan en diferentes ambientes giran alrededor de las consignas “que se vayan todos”, “vacancia presidencial”, “nuevas elecciones generales”. Independientemente de lo que finalmente ocurra, el desafío que yo veo desde una mirada sistémica es que las organizaciones sociales y empresariales construyan alianzas que trabajen alrededor de los siguientes ejes o ámbitos con una perspectiva de sistema y de largo plazo: ética, subjetividad y transdisciplinariedad o interdisciplinariedad para transitar hacia una cohesión social..

HUSH PUPPIES

AHORA ES PET FRIENDLY

Sus tiendas del **Jockey Plaza y Larcomar** están listas para recibir y atender a los engreídos de la casa mientras sus dueños compran tranquilos.



Con un vinil en la vitrina que dice “Somos Pet Friendly” y unas huellitas de perro en el piso, Hush Puppies invita a todas las familias a visitarlos.



SOS: URGE SOCIEDAD CIVIL



JORGE MELO VEGA CASTRO
Presidente de Responde

Probablemente está enraizado en nuestra cultura ese espíritu libre de emprendedor que busca salir adelante por sus propios medios; o quizás por la ausencia de un Estado que funcione y ejerza autoridad legítima; o por la orfandad de referentes políticos, sociales o empresariales que nos transmitan el valor del liderazgo; o por la suma de estos y otros muchos factores más. Pero la realidad es que somos un país que no está dispuesto a aceptar reglas básicas de convivencia y mecanismos mínimos de organización colectiva.

Nuestra carencia de Estado se ve agravada por una falta de confianza entre las personas y el respeto. Somos uno de los países con menor confianza ciudadana en el mundo y eso nos pasa una enorme factura para organizarnos como sociedad. Es difícil que se consoliden organizaciones vecinales que tengan por objetivo mejorar nuestra convivencia, por ejemplo la propia seguridad ciudadana o acceder al agua y saneamiento. Nos resulta complejo establecer una organización, a aceptar reglas comunes y liderazgos que permitan llevar adelante acciones cuyo objetivo es el bien común. Ese es el sustento para que opere la sociedad civil.

La guerra en Ucrania nos está permitiendo observar como en todo el mundo la gente se pronuncia en favor de la paz y las libertades y desde la base de sus organizaciones, generan mecanismos de colaboración y donaciones. Pero esa misma sociedad civil, la hemos

visto movilizarse para múltiples causas, como la equidad de género con el movimiento “Me too”, la discriminación racial, la acogida de migrantes y otras muchas causas, que como sociedad, debemos informarnos y pronunciarnos. Ya luego la clase política acoge los pronunciamientos de las organizaciones y canaliza esas legítimas demandas a la política pública. Pero la constante siempre es el de una sociedad civil activa y adecuadamente informada.

La sociedad civil se organiza de múltiples formas, desde los comités vecinales, pasando por los clubes sociales, las asociaciones de consumidores, los gremios laborales y empresariales o los partidos políticos. Múltiples motivos son los que las reúnen, pero lo importante es que se organizan, tienen reglas y crean una estructura en la que sus miembros se sienten representados y saben que tienen causas en común. En el Perú, parte de nuestra debilidad institucional pasa por que no tenemos organizaciones de la sociedad civil sólidas. Luego eso se ve reflejado en la interacción de la ciudadanía con el Estado. No hay canales válidos.

Revisemos esas expresiones de esa debilidad institucional: tenemos pocos sindicatos con agendas y liderazgos desfasados; gremios empresariales poco representativos, sobre todo a nivel de las pequeñas y medianas empresas y con poca actividad, y la brecha es peor en provincias. Prima la precariedad en nuestros clubes sociales y deportivos, en los partidos políticos, las comunidades indígenas y un sinnúmero de instancias basadas en la asociación. La constante es que hay mucha desconfianza entre los partícipes, se incumplen las reglas que los propios miembros han puesto y los líderes tienen poca legitimidad y, por tanto, escasa autoridad.

El Estado y sus instituciones terminan siendo el espejo de esa realidad que ocurre en la organización ciudadana. Por salud mental las personas necesitamos confiar, debemos ensayar instancias en las que participemos y nos sintamos gratificados por sus resultados. Puede ser en la junta de vecinos del edificio, de la cuadra o manzana en la que vivimos, en la asociación de padres de familia o en la junta de los puestos del mercado, si allí estuviéramos. Los propósitos son colectivos, nos falta el activismo y la confianza en nosotros mismos. ..

SUMANDO HASTA CIEN



HANS ROTHGIESSER
Miembro del Consejo Consultivo *Stakeholders*

Quizás ya hayan escuchado esta. Una vez un profesor escolar de matemáticas estaba aburrido y no tenía ganas de hacer clases, así que en vez de postular a la presidencia, decidió plantearles a sus estudiantes una tarea que les tome la hora que duraba la sesión. Les dijo que tenían que sumar todos los números del uno al cien. Es decir, sumar uno más dos más tres más cuatro, etc., hasta llegar a noventa y ocho, noventa y nueve y cien. Al comienzo sería fácil, pero luego de unos cuantos números sería algo tedioso. Así dejarían en paz al profesor, que así con todo lo vago y despreocupado que era, por lo menos se presentó a su trabajo, en vez de ir a hacer labor sindical.

Para mala suerte del docente, uno de sus estudiantes era Johann Karl Friedrich Gauss, quien luego sería un célebre matemático alemán. Él calculó que la respuesta era 5,050 casi de inmediato. Lo hizo encontrando un patrón en el proceso de la suma. En vez de sumar uno más dos más tres más cuatro, etc., agrupó los números de dos en dos: uno con cien, dos con noventa y nueve, tres con noventa y ocho, etc. Cada uno de esos pares de números tenían el mismo resultado: ciento uno. De esa manera lo único que tuvo que hacer era multiplicar ese resultado por el número de pares que había formado, cincuenta. Ciento uno por cincuenta da como resultado 5,050. Listo.

La leyenda dice que Gauss fue resondrado por ser supuestamente flojo. ¿Qué es eso de estar buscando atajos para cumplir con una tarea? Si les habían dicho que sumen número por número, eso era lo que tenían que hacer. Sin embargo, ¿qué acaso no es el resultado lo que importa? No para este profesor. Como si acaso la búsqueda de atajos no hubiese sido el punto de origen de los más grandes descubrimientos e invenciones de la historia de la humanidad.

Es curioso que en dos siglos, mantengamos esa mentalidad primitiva para justamente restringir la educación. Nadie dice que no se regulen a los colegios, por supuesto. No obstante, nuestro ministerio de educación tiene muchas de estas taras. Y si lo hiciera tan bien en la escuela pública, entendería que tuviese la soberbia de decirle a los privados cómo hacer las cosas. No obstante, ése no es el caso. Tomemos como ejemplo el retorno a clases.

Desde antes de la pandemia ya habíamos tenido algunos colegios privados que habían estado experimentando con el uso de plataformas virtuales para brindar un servicio más completo. Universidades también. Estos habían tenido problemas para que el ministerio de educación y sus restringidos moldes aceptaran esto. De pronto, llega la pandemia y aquellos pocos colegios que se habían rebelado para experimentar con estas opciones tenían una ventaja para ponerse al servicio de los niños y ayudarlos a que no se queden atrás en su educación. ¿El ministerio los ayuda? No, por supuesto que no. Saca normas por las cuales los colegios privados deben mostrar su estructura de costos (lo cual va contra toda lógica de competencia en el sector privado) y a congelar mensualidades, entre otras joyas.

En vez de trabajar con los colegios privados en repotenciar esas experiencias positivas, por el contrario, decide considerarlos un enemigo al que hay que controlar. Las consecuencias las podemos ver hoy en día con mayor claridad. Aquellos que habían estado buscando un atajo para aprovechar nuevas tecnologías eran el alumno malcriado que no hizo lo que le habían dicho que haga. No importaban los resultados.♦♦

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y CAPITALISMO CONSCIENTE: EL DESAFÍO DE LAS NUEVAS GENERACIONES



JACK ZILBERMAN
Decano de la Facultad de Negocios de la UPC

En tiempos de incertidumbre y de crisis en todos los ámbitos (sociales, políticos, económicos, institucionales, medio ambientales) resulta imprescindible que, la sociedad, los jóvenes y la academia recuperen la confianza en las empresas y que, los componentes fundamentales de una economía social del mercado como la apertura comercial, la inversión y el empleo sean las llaves para reducir la pobreza, elevar los ingresos y mejorar la calidad de vida de todos los peruanos.

El Capitalismo Consciente, a través de sus cuatro principios, es el llamado a ocupar este necesario espacio para poder cambiar paradigmas en la forma de entender los negocios, para convertirse en el medio para servir, resolver problemas y necesidades, incluir a todos los grupos de interés, generando valor para todos ellos, con un propósito elevado.

Y es que todo líder resulta imprescindible para transformar la realidad de las organizaciones, y no cabe duda de que su calidad impacta en el desempeño de nuestras instituciones. Un líder consciente contribuye de diferentes maneras, desde las más pequeñas hasta las evidentemente significativas a hacer del mundo un mejor lugar para vivir. Recordemos además que todo líder empresarial, ante todo, es un ciudadano. El liderazgo consciente es probablemente el elemento más importante en la filosofía del capitalismo consciente. Sin este, la mejor iniciativa empresarial puede

verse destruida irremediablemente. El líder debe estar al servicio del equipo y no el equipo al servicio del líder.

La cultura es una fuerza invisible pero poderosa; es en esencia la amalgama de la sociedad. Las culturas conscientes se adhieren a un propósito elevado en busca de armonía entre los diferentes *stakeholders*. Una cultura fuerte se traduce en el motor que sostiene su ventaja competitiva incluso en tiempos de incertidumbre y adversidad. Una cultura debe estar orientada a las personas y a los valores colaborativos frente los competitivos. Entre los principales atributos que caracterizan a una cultura consciente están la confianza, la transparencia, la integridad y la responsabilidad.

Trabajar con un fin en la mente, un propósito, hace la diferencia en el día a día y a largo plazo. Las empresas que han subsistido y trascendido no lo han hecho solamente en mérito a sus indicadores de desempeño o rentabilidad, divorciados de su contribución a la sociedad en la que operan. Muy por el contrario, y como los principios del capitalismo consciente formulan, estas instituciones han logrado converger sus objetivos de negocio con otros que persiguen altos ideales y que encajan con varios grupos de interés. Las utilidades deben ser el principal medio para alcanzar el objetivo organizacional.

¿Cómo puede contribuir la academia con estos cuatro principios? No existe una única respuesta, pero podemos formular tres rutas, iniciales, que consideramos prioritarias en la formación de nuestros alumnos. Primero, el énfasis en las herramientas para la toma de decisiones y la formación en habilidades blandas; aquellas que hacen la diferencia cuando se trata de las disyuntivas que trasciendan las fronteras entre el negocio y la sostenibilidad o la vida.

Segundo, una formación humanista orientada a cultivar y desarrollar en los futuros profesionales este modo de conducirse en su interacción con otros agentes de nuestra sociedad. Y tercero, los alumnos deben estudiar no solamente para convertirse en hombres y mujeres de bien y llevar a cabo las funciones que las empresas donde laboren les asignen; lo deben hacer también porque tienen un objetivo ulterior: transformar las organizaciones, haciendo de los resultados de gestión vehículos para el desarrollo sostenible de nuestro país y del mundo. ..

EDUCACIÓN LÍQUIDA Y LIFELONG LEARNING: LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN POSTPANDEMIA



PETER YAMAKAWA
Decano de ESAN Graduate School of Business

La pandemia fue un acontecimiento que nos cambió la vida a todos y transformó significativamente a diversos sectores, siendo la educación uno de ellos, tanto a nivel de procesos, oferta de servicios como a nivel de propuesta de valor. En lo concerniente a la enseñanza a nivel posgrado, está ya no volverá a ser la misma, independientemente del inminente retorno a las aulas.

En esta nueva normalidad, la oferta de programas académicos traerá consigo cambios ligados al concepto de “educación líquida”, donde las instituciones darán una enseñanza sin fronteras. Es decir, los estudiantes podrán elegir la modalidad con la que quieran llevar un curso. Si desean tener clases 100 % virtuales, 100 % presenciales o en formato *blended*, lo podrán hacer sin que existan limitantes en cuanto a una única modalidad para aprender. Esto será posible en gran medida gracias a nuevas tecnologías, donde destacan las aulas híbridas, que permitirán que en los salones de clases los alumnos puedan hacerse presentes física o virtualmente, mientras los profesores desarrollan sus clases. Las pizarras inteligentes y el sistema de multicámaras también serán dos aliados fundamentales para permitir esta nueva forma de enseñanza.

En cuanto a la metodología de clases, las herramientas digitales se hacen cada vez más presentes para permitir un aprendizaje más entretenido. Así, el uso de aplicacio-

nes como Kahoot!, Brainscape, OpenBoard, Mentimeter, entre otras, ya forma parte del repertorio de recursos de enseñanzas de los profesores, quienes dejaron de ser solo transmisores de conocimiento o mentores, para convertirse en “coachs” que contribuyen al desarrollo integral de los alumnos, los cuales no solo reciben conocimientos sino que desarrollan sus habilidades blandas, como la comunicación, escucha activa, creatividad, juicio crítico, etc. a través de diferentes dinámicas y ejercicios. Justamente, ya no solo se trabaja con el método del caso, sino que hay un enfoque a retos o aulas invertidas que permiten que los estudiantes gocen de mayor protagonismo.

Como puede verse, la educación que se nos viene será aún más personalizada y logrará empoderar más a los alumnos para que sean co-creadores y co-partícipes de su capacitación y mejora profesional. Ante esta nueva realidad, las instituciones educativas necesitan velar por la mejora continua de sus servicios, la calidad de estos, y lograr que sus programas académicos cumplan con brindar una adecuada experiencia.

Justamente, las estrategias educativas posteriores a la COVID-19 deben contemplar a los alumnos como aprendices de por vida y orientar su educación hacia aquellos temas que más les competen en el nuevo contexto. Asimismo, la estructura curricular debe ser más flexible, con módulos de talleres intensivos y más breves, así como servicios complementarios como *hubs* de innovación y emprendimiento, áreas de empleabilidad y *networking*, entre otros, que puedan ser usados en todo momento.

Aquí es pertinente mencionar el concepto de *lifelong learning* que hace referencia al aprendizaje continuo de las personas, más allá de la finalización de los programas de posgrado que hayan estudiado. Hoy más que nunca las instituciones educativas tienen la responsabilidad de mantener una relación continua y cercana con sus graduados y egresados, para lo cual es necesario un compromiso institucional, que no se base en un enfoque transaccional (venta de programas) sino que se enfoque en el apoyo constante a su desarrollo profesional y personal, que puede reflejarse, por ejemplo, en capacitaciones o espacios de aprendizajes de libre acceso, de modo que sientan que hay un acompañamiento permanente de su alma máter. ..

REGRESO A CLASES: ¿ESTÁN LISTOS LOS DOCENTES PARA ATENDER LAS NUEVAS EXIGENCIAS EDUCATIVAS?



JUAN FRANCISCO CASTRO
Decano de la Facultad de Economía y Finanzas y
Investigador Principal de la UP

El 28 de marzo se cumple el plazo para que los colegios inicien clases. A diferencia del año anterior, esta vez se priorizarán las clases presenciales, según una última resolución del Ministerio de Educación. La pregunta que uno se hace cuando piensa en la vuelta a clases es ¿estamos listos? Y la respuesta siempre se refiere a la forma de mitigar los riesgos de contagio mediante el uso de mascarillas, protocolos de bioseguridad, aforos limitados y una adecuada infraestructura. Sin embargo, esto no es suficiente para el gran reto educativo que se nos viene.

Los colegios deberían ser siempre un espacio seguro de aprendizaje y no sólo un espacio seguro en términos de salud. Para que haya aprendizaje, tanto los conceptos como la complejidad de los contenidos tratados deben estar alineados con las competencias de los estudiantes en cada grado. Es decir, si los contenidos son muy sencillos, no se generará aprendizaje alguno (es probable que los entiendan, pero no se aprenderá nada nuevo); y si son demasiado complejos, tampoco lograremos el objetivo de aprendizaje. Esta idea se encuentra en varias teorías de aprendizaje (como la teoría de la

carga cognitiva) y cuenta con respaldo en la evidencia empírica.

¿Cómo se relaciona esto con el retorno a las clases presenciales? Durante la pandemia, el servicio educativo ha estado suspendido para muchos de nuestros niños y, cuando se ha dado, ha sido de manera parcial. Por lo mismo, durante la pandemia, estos niños no han podido desarrollar las competencias esperadas para su nivel. Imaginemos un alumno que pasa a 5to grado, es más que probable que no haya alcanzado todos los conocimientos y competencias de 4to grado, y esto puede limitar seriamente su aprendizaje al retornar a clases presenciales.

¿Qué podemos hacer entonces? Es importante que se puedan ajustar los contenidos y conceptos a ser desarrollados en clase a un nivel de competencia menor al correspondiente al grado que inician nuestros estudiantes. Para esto, los maestros juegan un rol crucial porque son ellos los que deben evaluar el nivel de conocimientos y las competencias de sus estudiantes y ajustar los contenidos a enseñar de acuerdo al resultado de esa evaluación. Para esto se necesita tiempo, flexibilidad y herramientas pedagógicas.

Nuestros docentes necesitan contar con la autonomía suficiente para ajustar los contenidos que van a enseñar. También necesitan herramientas para conocer la situación académica de sus estudiantes y adaptar las experiencias de aprendizaje a esta situación. Una manera de dotar a los docentes de estas herramientas y atender las características específicas de cada contexto es mediante el *coaching*.

Al respecto, contamos con una experiencia muy positiva para docentes en el ámbito rural: el Programa de Acompañamiento Pedagógico Multigrado. A través de este programa, docentes capacitados y experimentados visitaban las escuelas rurales apoyando a otros docentes para que mejoren sus prácticas pedagógicas. Esta es una alternativa que vale la pena poner en marcha para que el retorno a clases sea seguro no sólo en términos de salud, sino también de aprendizajes...

RETOS ACADÉMICOS DEL RETORNO A CLASES EN MEDIO DE UNA TERCERA OLA



ALFREDO ESTRADA MERINO
Director del Centro de Sostenibilidad de la
Universidad de Lima

La pandemia sacó a la luz la fragilidad de la humanidad y del planeta, poniendo a prueba la capacidad de respuesta y dejando lecciones a diversos sectores, entre ellos el educativo universitario.

La formación universitaria no presencial ha sido una práctica generalizada, por razones de bioseguridad; esta experiencia deja una enseñanza importante: el futuro de la educación superior estará definido por la gestión efectiva y eficaz con que se adopte la alfabetización tecnológica en tres elementos vitales del ecosistema académico no presencial-híbrido: procesos, entornos y actores de formación. Esta adopción finalmente será exitosa en tanto sea dinámica, empática y ética.

Actualmente, el retorno a la vida universitaria, en formato híbrido, es el tema de agenda. Para este nuevo desafío, además de contar con estrategias de innovación en tecnologías educativas, el referido ecosistema debe ser fortalecido con un planeamiento integral donde lo organizativo, lo curricular y lo didáctico converjan hacia un factor, que es clave en la etapa de transición a la formación universitaria híbrida: el empoderamiento, la estabilidad emocional y la confianza tanto de docentes como de estudiantes.

En otras palabras, sin el factor humano correctamente atendido, el ecosistema de enseñanza-aprendizaje en formato híbrido no tendrá éxito. Este tema es neurálgico, no

solo para el cumplimiento de los logros de aprendizaje y la formación de competencias, sino también para emprender, desde el docente, desde el alumno o colaborativamente, nuevas formas de enseñanza, de aprendizaje y de aprehensión, respectivamente.

El docente, como creador de nuevas formas de facilitar y construir conocimiento con los estudiantes, debe ayudarse con las habilidades blandas que haya adquirido para el manejo de entornos híbridos, además de las competencias didácticas en este formato de enseñanza. Existe un componente clave que el docente “híbrido” debe interiorizar, que es el funcionamiento del proceso cognitivo integral en este tipo de entornos, y se recomienda partir de la pregunta: ¿de qué manera puedo entender el funcionamiento del proceso híbrido desde mi rol docente? Que el docente haga suya la lógica del proceso híbrido le permitirá ser un interlocutor eficaz con sus estudiantes, construir formas de comunicación novedosas con ellos, facilitando, junto con estrategias como la “actividad auténtica” o las de gamificación, el cumplimiento de los objetivos académicos planteados.

No podemos negar que, al regresar a las aulas, sean estas físicas o virtuales, ni los docentes ni los estudiantes serán los mismos. La interacción docente-estudiante, sea esta sincrónica o asincrónica, requiere de una dosis de empatía y didáctica para poder asegurar la efectividad y el progreso en los alumnos.

La formación universitaria híbrida se define por sus resultados, los que se basan, desde una mirada ética, en la autonomía y la autorregulación. Esta es otra importante oportunidad que nos brinda el formato híbrido: enseñar y aprender en espacios y tiempos distintos, donde la consistencia y la ética deben ser aplicadas por todos los actores involucrados, lo que permitirá el logro de las actitudes y competencias que se buscan para los profesionales del futuro. El enfoque holístico de este formato expone a la luz la necesidad de ajustar de forma disruptiva la estrategia y la estructura formativa, tanto en las metodologías como en la evaluación.

Finalmente, la primera etapa de inserción al formato híbrido se debe entender como una fase de transición estratégica, compuesta por nuevos procesos, entornos y actores, pero también como un espacio para fortalecer la calidad académica y la creación de valor en el perfil del estudiante, contribuyendo a su formación como profesional y como ciudadano. ..

SECTOR EDUCATIVO PERUANO DEBERÁ ATENDER BRECHAS EN APRENDIZAJES Y SALUD SOCIOEMOCIONAL EN 2022

Para este año se espera que la totalidad de colegios en el Perú puedan abrir sus aulas mediante una educación presencial o, por lo menos, semipresencial. Tras ello, los retos para autoridades y docentes tienen un carácter más que de urgencia, con el propósito de evitar que se sigan incrementando las brechas y las debilidades del sector procedentes de la época prepandemia.

POR RENZO ROJAS
rrojas@stakeholders.com.pe



Tras dos años de una predominante educación virtual en el Perú, este 2022 renueva las expectativas sobre la oportunidad del regreso a clases de manera presencial, modalidad tan necesaria para el proceso de enseñanza. En ese sentido, los retos son enormes para el sector educativo debido a las brechas existentes desde antes de la pandemia del Covid-19; las cuales, además, se han profundizado en este tiempo de crisis.

En el país, vale recordar que la población escolar está compuesta por más de ocho millones de estudiantes, quienes

al menos a inicios de la emergencia sanitaria dejaron las aulas para instalarse en sus hogares. Falta de conectividad, problemas familiares, crisis económica, entre otros, fueron algunos de los factores que han hecho que la educación peruana sufra un revés como pocas veces o nunca se ha visto.

“Tal como el 2020, en 2021 se dio la crisis educativa más compleja que el sector haya podido encarar desde la creación del Minedu, por poner una fecha. Hubo dos efectos que se han venido acumulando. Por un lado, el de la pandemia en los hogares de los estu-

diantes, lo cual ha estado acompañado de un muy lento retorno a clases. Si la escuela debió ser ese espacio para que ellos puedan tener mecanismos de fortaleza frente al efecto en los hogares, pues también esta ha estado ausente”, explica Daniel Alfaro, ex ministro de Educación y fundador de Pirka Consultoría.

La irrupción del nuevo coronavirus encontró al sector no preparado para asumir los desafíos que representaba. A antecedentes como la brecha digital existente en zonas rurales, se sumaba en su momento la no presencialidad,

que de por sí exige contar con equipamiento y conectividad. Para Cucha García, presidenta del Comité Estratégico de Educación de IPAE y directora del Colegio Trener, el impacto negativo al respecto ha sido considerable.

“Además, lo que se haya hecho de manera virtual estos dos últimos años no ha sido suficiente, por problemas en las condiciones y por la baja calidad de muchos de los programas con los que cada institución ha podido responder y que no han cumplido con las características de una educación virtual o a distancia propiamente”, señala Trener.

Pero el problema de la educación peruana está más allá de la incorporación de las nuevas tecnologías. Figura también, en muchos casos, un enfoque de enseñanza no acorde para los nuevos tiempos que se viven; el cual, llevado a un proceso virtual, adolece de calidad para los estudiantes. León Trahtemberg, educador y especialista en el tema, indica que las falencias transversales de la educación prepanorama se han acrecentado sin distinción en todos los sectores sociales y ámbitos territoriales.

“No solo por el acceso diverso a internet y las condiciones de vida de cada hogar, sino por el poco pertinente formato de una educación tradicional transmitida de modo remoto, sea por internet, radio o televisión. Pensar que solo los pobres se han perjudicado en este bienio refleja un escaso entendimiento del impacto transversal de este ‘terremoto’ sanitario y educativo”, explica Trahtemberg.

Desafíos: presencialidad y calidad

Uno de los quehaceres que más complejidad viene requiriendo a las autoridades es garantizar el regreso a clases presenciales de forma segura. Este es un enorme reto no solo para el Perú, sino también para el resto de países de la región. A marzo de 2021, UNICEF calculaba que más 114 millones de estudiantes tenían el riesgo de



Daniel Alfaro
Ex ministro de Educación y fundador de Pirka Consultoria



Cucha García
Presidenta del Comité Estratégico de Educación de IPAE y directora del Colegio Trener

quedarse sin escolarización presencial en Latinoamérica y el Caribe.

Justamente, en este propósito de regresar a las aulas, Perú tiene una deuda pendiente con su comunidad escolar. Daniel Alfaro dice que del total de escuelas que pudieron regresar a la presencialidad o semipresencialidad, solo el 20% culminó en esta modalidad a diciembre del año pasado.

Agrega que en siete regiones del país este porcentaje apenas superó el 30%; mientras que en Lima Metropolitana, donde hay más escuelas, no se llegó ni al 2% sorprendentemente.

Asimismo, señala que el Minedu ha evaluado mensualmente la disponibilidad de los padres de familia para el retorno a clases presenciales, identificando que solo el 60% de ellos ha estado de acuerdo. Esta cifra se ha mantenido hasta fin de 2021, lo que significa que se necesita mejorar la comunicación con la comunidad educativa.

Cucha García también comparte la perspectiva de que hay una lentitud en adaptar los protocolos y dar las condiciones para el regreso a la presencialidad, especialmente en las escuelas públicas. De igual manera, repasa en la falta de concientización para sumar a otros grupos de interés en este objetivo.

“Finalmente se comenzó muy tarde y aún se ve cierta timidez en las campañas de concientización a toda la comunidad educativa para que tanto maestros como padres de familias trabajasen conjuntamente con la convicción de que el paso urgente era regresar a las aulas, ya desde 2021”, precisa. En esa línea, abordar la reapertura de las aulas también pone en la palestra la urgencia de recortar esas brechas que se han profundizado a nivel de calidad educativa brindada. Por ejemplo, en los primeros años de educación, donde se desarrollan competencias básicas de lectura y escritura, el grado de avance de los estudiantes puede ser más que preocupante.

Uno de los quehaceres que más complejidad viene requiriendo a las autoridades es garantizar el regreso a clases presenciales de forma segura.

“Los desafíos que implica el retorno a las aulas recaen en todo el ecosistema educativo. Por parte de las instituciones educativas, profesor, estudiantes y padres de familia, este retorno implica un proceso de readaptación a la presencialidad, tras dos años de pandemia. Es así que para algunos niños pequeños, que iniciaron su vida escolar a través de una pantalla o de un televisor, este proceso de adaptación podría requerir un mayor esfuerzo”, argumenta Giuliana Leguía, directora de Pacífico Business School.

Por su parte, desde otra arista, para León Trahtemberg otro principal desafío radica en poder ‘romper’ con el modelo educativo peruano traído desde antes de la pandemia, de por sí ineficiente para generar las competencias que demanda no solo el mercado en la actualidad, sino también ser buen ciudadano.

“Es un modelo retrógrado que no está a tono con los tiempos, que no educa hacia la autonomía, alta autoestima, resiliencia, libertad de pensamiento, colaboración, visión de futuro y cultivo de capacidades creativas, que son factores esenciales para ubicarse con éxito en el mundo profesional y laboral”, hace hincapié.

Añade que en cuanto a calidad educativa todavía existe un problema para definirla. Para él, mientras se siga considerando que esta se mide por los puntajes en exámenes estandarizados, la educación peruana mantendrá conceptos obsoletos del siglo pasado. “La calidad debe entenderse como la capacidad de alcanzar los logros que se definieron al plantear el perfil del estudiante y, en ese sentido, depende del contexto de cada institución educativa”, subraya.

Los retos en las aulas

Dentro de las aulas, los docentes peruanos tendrán desafíos vitales que atender con la finalidad de recortar las brechas. Daniel Alfaro indica que, según la última Evaluación Censal de Estudiantes de 2019, anteriormente



León Trahtemberg
Especialista en educación



Giuliana Leguía
Directora de Pacífico Business School

a la pandemia ya había un efecto negativo en el aprendizaje de los estudiantes, especialmente en segundo de primaria donde se observó bajos rendimientos en lectura y matemática, por ejemplo.

Al respecto, comenta que la explicación para el anterior escenario se halla en dos sucesos puntuales: el fenómeno del niño en 2017 y la crisis prolongada de maestros de ese mismo año. Por consiguiente, la prueba censal de 2019 fue el instrumento que reflejó la caída de aprendizajes proveniente de esos años de crisis para el sector.

“Se supone entonces que 2020 y 2021 eran los dos años para recuperarse de esa crisis. Sin embargo, este grupo de estudiantes ha pasado la educación a distancia con todas estas vulnerabilidades, por lo que llevan más años en una

situación adversa. Muchos de ellos han tenido en casi toda primaria un servicio educativo muy adverso”, manifiesta.

Reafirma este panorama Cucha García, quien recalca que era evidente que desde antes de la pandemia existía un gran desfase que mostraban los estudiantes en áreas evaluadas como comprensión de lectura y solución de problemas matemáticos. Por eso, “va a ser muy importante conocer los resultados de las nuevas evaluaciones (2020, 2021 y ahora 2022) para dimensionar la brecha que debemos enfrentar”, agrega al respecto.

Para Daniel Alfaro, en este 2022, la primera recomendación general es que se brinde acompañamiento a los docentes en el proceso de enseñanza; ya que no solo van a tener que impartir lo que corresponde al año académico, sino que también deberán aplicar estrategias para retroalimentar conocimientos de ciclos anteriores.

En ese sentido, va a ser además importante que los docentes conozcan de manera precisa cuáles son esas brechas generadas en los estudiantes en relación a esas enseñanzas. Todo ello, dará paso a “poder reorganizar el currículo para que los contenidos del nuevo grado puedan dar espacio para completar algunos aprendizajes, los cuales no se lograron en los dos años anteriores (2020 y 2021)”, refiere Cucha García.

Otro factor a tratar, que incluso es más esencial que el primero en el corto plazo, es la afectación a la salud socioemocional debido a la poca o casi nula socialización en el entorno escolar. “Hay que equilibrar esas emociones, ayudarlos a procesar lo vivido durante la pandemia acompañado de un docente, psicólogo o especialista del colegio. Eso es lo primero para que las estrategias de recuperación de aprendizajes tengan sentido”, dice Daniel Alfaro.

Los docentes, de igual modo, tienen que ser evaluados y monitoreados en tanto a su bienestar y salud mental, así como “se necesita apoyarlos en el

Los docentes, de igual modo, tienen que ser evaluados y monitoreados en tanto a su bienestar y salud mental, así como “se necesita apoyararlos en el fortalecimiento de estos aspectos con los recursos adecuados”

fortalecimiento de estos aspectos con los recursos adecuados”, sostiene Cucha García.

Educación para crecer

Priorizar la educación no es una cuestión de valor añadido o mucho menos de índole filantrópica que puede hacer un gobierno. Por el contrario, es fundamental para el desarrollo económico de las naciones, particularmente porque contribuye a la formación del capital humano, que al fin y al cabo es el que ‘mueve’ las industrias de un país.

Según el INEI, el promedio de remuneración que reciben las personas asciende conforme el grado de instrucción es mayor. Es decir, quienes tienen preparación de nivel educación superior perciben más que aquellos que solo cuentan con la secundaria completa. A la vez, estos últimos obtienen un mejor sueldo que quienes solo llegaron a nivel primaria.

“Lo que no están visionando, los que solo velan por el desarrollo económico y por eso priorizan la apertura de restaurantes, centros comerciales y otros servicios, es que el crecimiento económico recae principalmente en su capital humano. En la medida en que este se fortalezca, el crecimiento del PBI va a ser sostenible en el tiempo”, argumenta Daniel Alfaro.

Por otro lado, si bien es importante destacar que se han designado más de 35 mil millones de soles para este 2022 al sector educativo, tal como lo anunció el exministro de Economía Pedro

Franckle, también se debe precisar que solo bajo una buena planificación e inversión será posible realizar cambios. León Trahtemberg menciona que más allá de trabajar para disponer de una adecuada infraestructura física en las escuelas, se debe prestar atención a otros aspectos claves.

“Hay que preguntarse qué significa tener una buena infraestructura hoy en día, cuando hay tantas necesidades de ‘infraestructura digital’ por un lado, y sobre todo la ‘infraestructura humana’ de tener docentes calificados, motivados y reconocidos en su prestigio y remuneraciones. Eso pesa mucho más que referirse solamente a la tradicional infraestructura de ladrillos y cemento”, añade.

Desde otro punto de vista, Giuliana Leguía reflexiona en relación a que estos dos años pudieron haber sido una excelente oportunidad para crecer con la democratización de la digitalización/ virtualización de la educación. No obstante, indica que fueron justamente las grandes desigualdades presentes a lo largo del territorio las que no han propiciado el mejor escenario.

Para ella, los desafíos no resueltos finalmente “han contribuido a que la brecha educativa se incremente, especialmente para los escolares de las zonas con menos recursos del país. En ese mismo sentido, algunas cifras oficiales señalan que más de 150 mil entre niños y adolescentes que estuvieron fuera del sistema escolar durante 2021 probablemente no se reincorporen a sus clases en 2022”, puntualiza. ..

Herramientas digitales

Con el regreso a la presencialidad, resalta la incorporación de las herramientas digitales al proceso de enseñanza a raíz de la virtualidad. Giuliana Leguía no duda del alto potencial que representan estas para el logro de aprendizajes.

“El problema es la brecha digital que existe en nuestro país y que no permite romper esta desigualdad, generada básicamente por la falta de acceso a internet y a dispositivos electrónicos. Un punto crítico, en este sentido, es la capacitación de los docentes en el desarrollo de competencias digitales y metodológicas que les permitan aprender, pero también crear y descubrir nuevas maneras de enseñar a sus estudiantes”, sostiene.

León Trahtemberg también observa que la tecnología es una oportunidad para aprovechar nuevas herramientas en el aprendizaje. Sin embargo, enfatiza en que “se necesita profesores que sean provocadores, retadores, que establezcan vínculos personalizados relevantes, que fomenten el espíritu cuestionador y crítico, que promuevan la indagación por parte de los alumnos y la búsqueda de soluciones a los problemas de la vida real”.

Por su parte, Cucha García señala que las herramientas digitales pueden ser grandes aliadas, pero siempre y cuando se tenga en claro para qué son utilizadas. Por ello, “en primer lugar debemos seguir dando oportunidades a los docentes para comprender la esencia del enfoque educativo que propone nuestro currículo por competencias. A partir de esto, su capacitación en herramientas TIC debe darse en relación a lo primero, reforzando la finalidad educativa del uso de cada una”, concluye.

DE LA INMEDIATEZ DEL REGRESO A CLASES A LA INELUDIBLE TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO



PAUL NEIRA DEL BEN
Especialista en políticas y reforma educativa
Fundador de TLF y Director Corporativo de EstudiaPe

En nuestro país, si bien los últimos meses del año pasado y estos primeros del 2022 estuvieron signados por el crecimiento acelerado de la necesidad imperiosa del regreso a clases, también es cierto que nos hemos quedado centrados en la urgencia del regreso y al 28 de marzo como un ícono de este. Sin embargo, queda la pregunta (que aún no tiene respuesta) y que ha sido eludida varias veces por las autoridades a cargo: ¿qué va a suceder luego del primer día de clases?

¿Vamos a volver al colegio del año 2019? Como si este fuera un parangón o ejemplo de calidad, ¿Qué, desde el punto de vista pedagógico, debemos esperar durante todo el año 2022? ¿Cuál es el derrotero que debemos establecer para los siguientes años en el sistema educativo peruano? Así las cosas, el 28 de marzo vamos a saltar de la inmediatez del regreso a la pregunta orgánica de si este sistema que tenemos es el que queremos, o el que necesitamos. Ante ambas posibilidades he de responder con un dolorosísimo no.

No cabe duda de que el golpe que el sistema educativo peruano ha recibido durante la pandemia alcanza niveles de tragedia griega. Esta situación ha logrado herir estructuras, y avances logrados con mucho esfuerzo en los últimos treinta años. Pero también ha mostrado las

debilidades decimonónicas de nuestro sistema como son el trio mortal de desigualdad, segregación y baja calidad de aprendizajes, quienes, junto a la pésima asignación de recursos, el permanente problema de infraestructura educativa, la falta de estructuras robustas de gestión y gobernanza del sistema, la poca apuesta sistemática de construir capacidades en el territorio para gestionar el sistema, solo nos muestran un panorama complicado que se agrava aún más por dos años de pandemia, con una grosera y abrumadora mayoría de colegios cerrados, un ministerio de educación atravesado por una enorme crisis de liderazgo (allí van los 11 ministros de educación en un poco más de 5 años), el mismo que paradójicamente es el segundo sector con más recursos en el ejecutivo. Allí donde se parece estar viendo una derrota, podría estar la oportunidad de reimaginar y reconstruir una nueva educación para todos los peruanos.

¿Cómo reimaginar y reconstruir un sistema educativo? Lo primero que necesitamos es tener la oportunidad para la transformación. Y esta se encuentra dada con la crisis del COVID 19 y el hecho que millones de peruanos, directa o indirectamente, están ansiosos por regresar a clases. Ello nos da el sentido de la oportunidad histórica. En segundo lugar, requerimos como país y sociedad no olvidar lo que han significado estos dos años de cierre de clases, para así lograr sostener el *momentum* y asegurar un continuo flujo de exigencia a nuestras autoridades para que no nos ofrezcan lo mismo en educación. Finalmente, debemos mantener un compromiso indesmayable con los aprendizajes de nuestros niños, niñas y adolescentes. El sistema educativo existe por ellos y para ellos, si ellos no son primeros entonces no vamos a poder construir ese nuevo sistema educativo que va a necesitar el Perú para enfrentar los años de recuperación que se nos vienen.

Si en este momento no comprendemos, como sociedad y como colectivo, la ineludible responsabilidad de transformar el sistema educativo peruano vamos a comprometer el futuro de nuestra nación, su capacidad de desarrollo, y la vida futura de nuestra gente. Sin educación no hay futuro sostenible y humano. ..

VOLVER A LAS AULAS: TAREA NECESARIA PERO INSUFICIENTE



FABIOLA CÁCERES PAURINOTTO
Gerente País de Aporta

El cierre de escuelas y la suspensión del servicio educativo presencial fue quizás una de las primeras medidas adoptadas ante el estallido de la pandemia por Covid -19 y la rápida proliferación de casos a nivel global. Mirando en retrospectiva, dicha medida resultaba comprensible al inicio de la emergencia en tanto no se tenía claridad sobre las medidas de prevención ni se contaba con vacunas ni evidencia suficiente que permitiese reabrir las escuelas en esa coyuntura. No obstante, mucho ha transcurrido desde ese entonces y, a diferencia de la etapa inicial de la pandemia, hoy tenemos la certeza que no sólo es posible volver a las aulas de manera segura con protocolos informados por la evidencia sino que sabemos, además, que volver a la presencialidad es una tarea impostergable para contener el grave efecto que la Covid-19 ha tenido en la acumulación de capital humano de las niñas, niños y jóvenes del país.

En efecto, a la crisis económica y sanitaria se ha sumado una potencialmente más peligrosa que pone en riesgo a las siguientes generaciones y que, si no es abordada con urgencia, tendrá efectos permanentes y devastadores sobre el potencial de crecimiento y desarrollo del país. Se estima que el cierre de escuelas generaría una pérdida de ingresos futuros de USD 16,000 por estudiante a lo largo de la vida lo que equivale a

una reducción de 0.8% de la tasa anual de crecimiento económico mundial (Azevedo et al. 2020). De igual forma, se calcula que el cierre de las escuelas costará a los países una proporción importante de su PBI futuro, siendo mayores los efectos para los países de ingresos bajos y medios (Psacharopoulos et al. 2020). Asimismo, hoy sabemos que, a pesar de los esfuerzos desplegados, las pérdidas de aprendizajes son importantes y son particularmente más graves entre los estudiantes más vulnerables (UNESCO, 2021).

Frente a dicha situación, resulta urgente y necesario un retorno seguro a las escuelas para el año escolar 2022. No obstante, el restablecimiento de la presencialidad resultará insuficiente si no somos conscientes que éste debe venir acompañado de intervenciones efectivas basadas en evidencia que permitan recuperar y consolidar aprendizajes y ofrecer una atención integral a los estudiantes para su desarrollo físico, cognitivo y socioemocional.

Si bien la responsabilidad más importante recae en la política pública, existen oportunidades para apoyar y acelerar este proceso desde el sector privado. Así, por ejemplo, desde Volar*, proyecto transversal de Desarrollo Infantil Temprano y avance educativo de Breca, hemos apoyado a empresas como Minsur, TASA, Rimac y Centria para brindar apoyo a sus colaboradores y comunidades de influencia para hacer frente a los desafíos de la crianza y el apoyo educativo en el marco de la pandemia del Covid -19 con resultados alentadores y seguimos ampliando nuestro alcance para mantenernos pertinentes frente a los enormes retos que el 2022 plantea.

La experiencia de Volar constituye un claro ejemplo de cómo desde el sector empresarial se puede contribuir de manera decidida a desafíos país que deberían movilizarlos a todos hacia el cierre de brechas y la formación del capital humano de niñas, niños y jóvenes que son, finalmente, el futuro del país.

(*) Para mayor información sobre Volar, puedes visitar <https://www.volar.org.pe/nosotros> o puedes descargar la memoria 2019-2021 aquí <https://www.volar.org.pe/memoria.pdf> ..

“CADA VEZ MÁS LAS UNIVERSIDADES ESTÁN INSTITUCIONALIZANDO INSTRUMENTOS DE GESTIÓN AMBIENTAL”

José Cárdenas, secretario técnico de la Red Ambiental Interuniversitaria (RAI), conversa con *Stakeholders* sobre los hallazgos del último Reporte de Sostenibilidad Ambiental en Universidades Peruanas (RSAUP) y la trayectoria de este a lo largo del tiempo. Este año se publicó por quinta vez consecutiva y se espera sumar cada vez a más universidades del Perú.

POR RENZO ROJAS
rrojas@stakeholders.com.pe

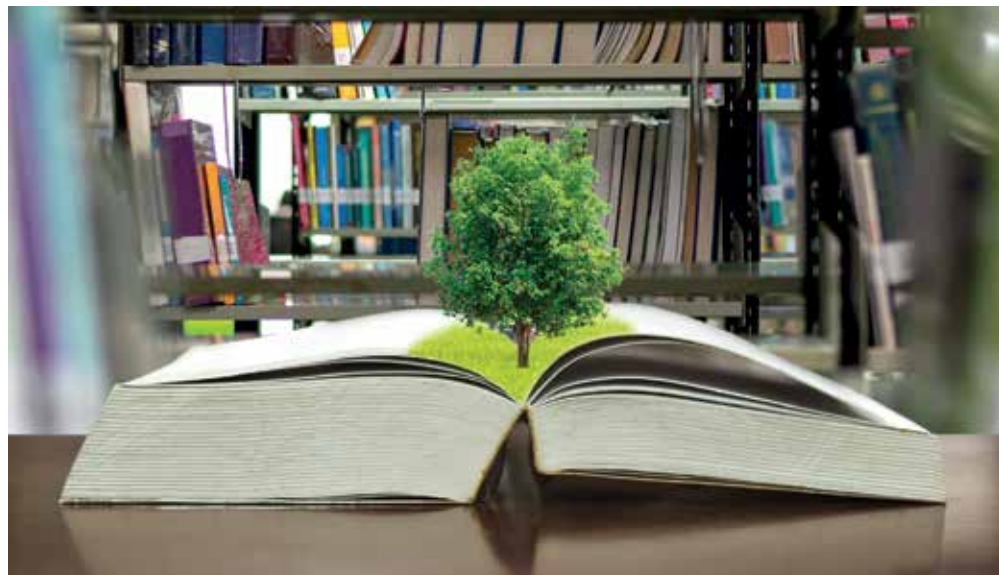
¿Cuál es la finalidad en la elaboración de estos reportes de sostenibilidad ambiental de las universidades peruanas?

Se realiza cada año. Se convoca a las universidades a partir del mes de junio a participar de la encuesta de sostenibilidad ambiental en universidades peruanas. Esta es una encuesta en la que participan de manera voluntaria. Aquí se evalúa el desempeño en sostenibilidad ambiental de las universidades a través de cinco criterios y 27 indicadores. Va desde medir documentos de política ambiental hasta acciones propias de gestión de residuos sólidos y de emisión de gases de efecto invernadero de las instituciones. También figuran acciones de proyección social, como apoyar a las comunidades en la solución de problemas, por ejemplo.

¿En qué meses del año adjuntan las encuestas y recogen la documentación respectiva?

Las instituciones tienen que enviar las evidencias correspondientes a su respuesta. Todo ello se da en un plazo de junio a octubre para que las universidades puedan responder adecuadamente. En octubre se procesa y se hace el análisis. Los reportes generalmente salen en la quincena de diciembre, a más tardar antes de que finalice el año.

Teniendo en cuenta la pandemia del Covid-19, ¿cómo ha sido el proceso



en cuanto a la participación de las universidades?

Era casi un dilema al pensar si se debía continuar haciendo los reportes estos años de pandemia. Entonces, decidimos llevar adelante los reportes como una manera también de darle sostenimiento a los avances que venían presentando las universidades desde el 2017 (año del primer reporte): la mejora de las políticas de acciones ambientales.

En general, lo que hemos visto el 2020 y el 2021, es que en el primero hubo una menor participación, aunque no un retroceso porque pudimos reportar avances en el cumplimiento de indicadores, desarrollo de acciones ambientales, lógicamente con la distinción de

que la mayoría eran de manera virtual. En 2021 participaron 56 universidades, que es el doble de la primera edición del reporte. El año pasado, a pesar de todo, las universidades se han dado un tiempo para organizar mejor toda la información sobre las acciones ambientales que realizan y mostrar su *expertise* al país, ya que este es un reporte de índole público.

¿Qué hallazgos resaltan en este último reporte?

A nivel de políticas ambientales, estamos viendo que cada vez las universidades están institucionalizando instrumentos de gestión ambiental, como lo son sus políticas, planes o unidades ambientales. Cada vez le están dando más importancia

a esa institucionalización para hacer sostenible sus esfuerzos y acciones. También están implementando sus planes de gestión ambiental con acciones concretas como la gestión de residuos sólidos, del agua y de la energía, así como la medición de su huella de carbono institucional, la cual venimos impulsando.

¿Qué otros temas apuntan a impulsar con el desarrollo anualmente del RSAUP?

A nivel de formación, estamos incentivando que las universidades incorporen en los planes de estudios de diversas carreras el desarrollo de capacidades ambientales. Al respecto, lo que vemos es que cada vez en cada reporte está tomando más interés. Los dos últimos aspectos que promovemos son la investigación y la formación, ya que también necesitamos el aporte de las universidades en materia de proyección social con el trabajo que se realiza en las comunidades. Estas intervenciones también se han visto reflejadas en los reportes y demuestra un aumento.

El Perú tiene grandes desafíos en materia de desarrollo sostenible. ¿Qué papel juegan las universidades como centros de formación de futuros profesionales?

Las universidades cumplen un rol fundamental en el desarrollo del país y también en el logro de los ODS, especialmente en materia ambiental. Recordemos que las universidades son instituciones diferentes a otras organizaciones porque forman gran cantidad de personas en diversos campos, las cuales van a tomar decisiones que



José Cárdenas
Secretario técnico de la
Red Ambiental
Interuniversitaria (RAI)

influyen en sus realidades. Además, no solo porque contribuyen a la generación de conocimiento, sino también a la implementación de tecnologías que son esenciales para la sostenibilidad en el ámbito ambiental.

¿Hay también un tema de imagen frente a sus públicos?

Este tema ha venido para quedarse en las universidades. No es pasajero. Con el pasar del tiempo va a ser más importante para las universidades, en el sentido de que no solo se va a mirar su compromiso ambiental, sino también este se va a constituir en un factor diferenciador, como lo confirma la UNESCO, de la calidad educativa y de prestigio frente a sus grupos de interés.

En cuanto a los indicadores y criterios, ¿han cambiado a lo largo del tiempo?

Cada año, los indicadores son revisados a raíz de la experiencia de su aplicación en el reporte correspon-

diente. Se hacen ajustes, ya que hay que tener presente que hay 93 universidades licenciadas, pero en general hay 144 y cada una presenta particularidades diferentes a lo largo del país. Lo que se busca con la encuesta es que sea un instrumento que pueda ser aplicado por todas las universidades y así vean su desempeño ambiental. Estamos haciendo cambios progresivos, en el futuro seguro los habrá con la finalidad de que sea más integral y medir más detalladamente la sostenibilidad ambiental.

¿Qué experiencia han recogido de otros países?

Este reporte recoge experiencias de otros países. Hemos trabajado mucho con Colombia, que también hace reportes semejantes. La Red Ambiental Interuniversitaria (RAI) también pertenece a otras redes. Por ejemplo, a la Alianza de Redes Iberoamericanas de Universidades por la Sustentabilidad y el Ambiente (ARIUSA), la cual congrega a más de 100 universidades que comparten esta misma orientación de fomentar la sostenibilidad ambiental. Asimismo, hemos tomado notas del *Green University Rankings*, que es uno de alcance mundial y que mide la sostenibilidad en las universidades, entre otros.

¿Cómo se ubica el sector universitario en relación al tema de sostenibilidad ambiental en la región?

En la región estamos relativamente bien. Perú es uno de los países donde hay una mayor participación de las universidades en este tipo de reportes. Eso muestra la importancia que están tomando sobre el tema. Lógicamente hay cuestiones que se necesitan consolidar en la universidad peruana. Por ejemplo, seguir institucionalizando más el aspecto ambiental, de tal manera que forme parte de las políticas institucionales universitarias. Y, por otro lado, crear estructuras organizativas al interior de la universidad, ya sea una oficina ambiental o de sostenibilidad que dé justamente sostenimiento a esas políticas. ..

Las universidades cumplen un rol fundamental en el desarrollo del país y también en el logro de los ODS, especialmente en materia ambiental

EDUCACIÓN PERUANA

PRESENTA GRANDES DESAFÍOS EN CONECTIVIDAD Y APRENDIZAJES

La crisis del Covid-19 ha remarcado el estado de la educación peruana. Si bien hubo avances en los últimos años en cuanto a importancia se le ha dado al sector, aún quedan enormes retos en tanto al logro de aprendizajes o respecto al cierre de brechas como el acceso a internet y equipos en zonas rurales, por ejemplo.

Asistencia y deserción escolar

De acuerdo al último informe técnico del INEI (julio, agosto y septiembre), los números de quienes recibieron clases de cada 100 estudiantes son los siguientes en el penúltimo trimestre del 2021:

87

en educación inicial

97

en educación primaria

84

en educación secundaria

Este mismo documento también revela que la principal causa de la no asistencia escolar (6 - 16 años) son los problemas económicos y familiares en el país, factor que ha sido tendencia en los últimos cinco años:

66,2%

por problemas
económicos
y familiares

10,7%

porque no
le interesa el estudio -
sacaba bajas notas

1,5%

porque no existe
centro de enseñanza
en el centro poblado

En esa línea, seis de cada diez adolescentes (14 - 17) años se dedica solo a estudiar para el penúltimo trimestre del 2021, señala el informe técnico del INEI:

20,5%

estudia y trabaja

9,9 %

no estudia ni trabaja

7,9%

solo trabaja



Conectividad

Igualmente, en este mismo periodo, se reporta que en el país el 55% de hogares cuenta con acceso a internet, mientras que solo el 37,7% con al menos una computadora. Ambos componentes son vitales para el acceso a una educación remota en tiempos de Covid-19:

**Lima
Metropolitana**

 **72%**

 **54,9%**

Resto urbano

 **59%**

 **41,4%**

Área rural

 **20,7%**

 **8,8%**

Logros de aprendizajes

Existen grandes retos en la mejora de aprendizajes en Perú. Según la última Evaluación Censal de Estudiantes 2019 (2° secundaria), los estudiantes alcanzan el grado satisfactorio en las siguientes materias:

14,5%

Lectura

17,7 %

Matemática

9,7 %

Ciencia y Tecnología

La prueba del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) también evidencia la necesidad de fortalecer la enseñanza de alumnos y alumnas.

En su última edición (2018), Perú ocupa los siguientes puestos entre los diez países participantes de la región:

8avo

en Lectura

5to

en Matemática

6to

en Ciencia



**Perú ocupa el puesto 64 de un total
de 77 países participantes en el mundo en el PISA**



Milagros Morgan

Vicerrectora
Académica y
de Investigación de la
Universidad Peruana
de Ciencias Aplicadas
(UPC)



“EN LA UPC UNO DE NUESTROS PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS EN EL MODELO EDUCATIVO ES EL APRENDIZAJE HACIA LA SOSTENIBILIDAD”

En entrevista con *Stakeholders*, Milagros Morgan, Vicerrectora Académica y de Investigación en Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), señala que el compromiso de esta casa de estudios es ofrecer un servicio de educación superior de calidad, diverso e inclusivo en la formación de los futuros líderes que transformarán el país.

POR DAVID RODRÍGUEZ ANDARA
drodriguez@stakeholders.com.pe

¿Cuál es el enfoque de la sostenibilidad desde la academia y cómo así se enmarca la estrategia de la UPC en este enfoque?

La sostenibilidad se define como la gestión de los impactos sociales, ambientales y económicos de nuestras operaciones sobre los grupos de interés de una institución. En la UPC consideramos que la sostenibilidad es, además, un enfoque transversal a la gestión organizacional, incluyéndose en las prioridades estratégicas y comprometiéndonos con el desarrollo sostenible de nuestro país y el planeta.

Nuestra misión refleja el compromiso institucional con el desarrollo del Perú en todas sus dimensiones: enseñanza y aprendizaje; investigación y/o generación de conocimiento; y acercamiento a la comunidad.

Esto implica tener una clara hoja de ruta de aporte al avance de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Por ello, promovemos la contribución de la universidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y contamos con un plan para sumarnos como organización.

Todas las instituciones contamos con un poder de apalancamiento desde nuestros sectores, y en la UPC somos conscientes del gran impacto que tenemos en la calidad educativa del país. Por ello, decidimos asumir el rol de agentes de cambio en nuestra sociedad. Nuestro enfoque se traduce en “Educar para transformar” pues sabemos que el rol de la academia es prioritario en el impacto positivo en la sociedad, y ello va alineado con nuestra misión: formar líderes íntegros e innovadores con visión global para que transformen el país.

¿Qué significa para la UPC alcanzar una educación de calidad para todos en el Perú?

Entendemos que la educación es la base del desarrollo de la sociedad, por lo que nuestro compromiso es el de ofrecer un servicio de educación superior de calidad, diverso e inclusivo en la formación de los futuros líderes que transformarán el país.

Una educación de calidad implica contar con procesos académicos y administrativos de clase mundial que son certificados y acreditados por terceros. Asimismo, requiere asegurar la accesibilidad y asequibilidad de una educación con altos estándares de calidad para los jóvenes peruanos; y que está respaldada con una excelente plana docente y oportunidades en el extranjero que permitan a nuestros estudiantes abrirse al mundo, aprender de di-

versas realidades para que desarrollen su creatividad e innovación generando así un impacto positivo en el bienestar del Perú.

Prueba de ello, es nuestra acreditación institucional otorgada por WASC Senior College and University Commission, una de las seis acreditadoras regionales del oeste de los Estados Unidos de América y una de las más prestigiosas a nivel mundial. Esto nos convierte en la única universidad peruana acreditada bajo el mismo sistema y con estándares de universidades top 10 del mundo como Stanford, UC Berkeley, California Institute of Technology (CALTECH) y University of California Los Angeles (UCLA). Esta acreditación, además, ha sido reconocida por SINEACE, convirtiéndonos en la primera y

única universidad con una acreditación institucional aceptada en Perú.

Asimismo, contamos con acreditaciones programáticas nacionales e internacionales que acreditan la calidad académica de gran parte de nuestros programas académicos.

Por otro lado, con el fin de compartir nuestros aprendizajes y enriquecernos con los aportes de instituciones y profesionales de diversas partes del mundo, desde hace 22 años organizamos el Congreso Internacional de Educadores. Se trata de un evento dirigido a los educadores del país cuyo propósito es el de traer al Perú las últimas tendencias y novedades en las Ciencias de la Educación basadas en evidencia científica y que permitan la aplicación de

propuestas innovadoras en el sector educativo.

Además, nuestra propuesta educativa pone énfasis en una educación equitativa, justa y sostenible que contribuye a contar con una nueva generación de jóvenes y profesionales íntegros que guíen y trabajen por el Perú.

¿De qué manera la UPC contribuye en la formación de líderes íntegros e innovadores con visión global que se requieren para la transformación del Perú?

A través del Modelo Educativo de la UPC aplicamos principios pedagógicos que nos permiten potenciar las capacidades de nuestros estudiantes, para que puedan convertirse en profesionales íntegros con visión global que



actúen en busca del bienestar común con la aplicación de ideas innovadoras y sostenibles.

Asimismo, la internacionalidad es un eje muy importante que brinda a nuestros estudiantes una mirada integral y holística para resolver retos, crear soluciones de formas distintas y generar nuevo conocimiento. Nuestro objetivo es que podamos formar a los jóvenes que nuestro país necesita para afrontar los desafíos y podamos alcanzar el desarrollo que tanto queremos para todos.

¿Por qué es importante que desde la academia se hable de campus sostenible?

Las universidades deben promover, como parte de su compromiso con la sociedad, la formación de sus estudiantes y comunidad en temas de sostenibilidad. Por ejemplo, esto implica no solamente abordar los impactos ambientales de sus instalaciones, sino proponer iniciativas que contribuyan en la lucha contra el cambio climático y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

La llegada de la pandemia nos permitió generar estrategias alineadas a los aprendizajes de esta época. Frente a ello, identificamos prácticas que nos permiten contribuir en el cuidado del medio ambiente, las cuales venimos desarrollando, como la reducción de papel.

Consideramos fundamental liderar con el ejemplo, por lo que estamos comprometidos a fin de que nuestros alumnos se formen en un campus que aplica prácticas ambientalmente sostenibles y con la generación de espacios de educación ambiental para luchar contra el cambio climático.

Asimismo, desde la academia podemos contribuir con conocimiento, talento e investigaciones para poder contar con operaciones más sostenibles a lo largo de toda la cadena de valor. En ese sentido, en la UPC uno de nuestros

Nuestra misión refleja el compromiso institucional con el desarrollo del Perú en todas sus dimensiones: enseñanza y aprendizaje; investigación y/o generación de conocimiento; y acercamiento a la comunidad.

principios pedagógicos en el modelo educativo es el aprendizaje hacia la sostenibilidad. Enfoque que refleja el gran trabajo que venimos haciendo para concientizar a los alumnos en este punto.

¿Cómo se fomenta la diversidad e inclusión social en la UPC?

Somos una universidad que trabaja por la diversidad y la inclusión, valores

que consideramos transversales en el cumplimiento de nuestra misión. Un reflejo de ello es nuestra gestión de colaboradores en la que buscamos generar oportunidades equitativas y justas para todos.

En relación con nuestros estudiantes, perseguimos que su educación se centre en el respeto de las diferencias y su valoración como punto de partida para innovar. Por ello, nos regimos por una Política de Diversidad y No Discriminación, así como por una Política de Accesibilidad para Alumnos con Discapacidad.

¿Cómo vinculan la innovación al desarrollo sostenible?

La innovación es parte de nuestro ADN y nos permite entender cómo se genera la transformación del país. Creemos que desde la innovación encontraremos me-



La innovación es parte de nuestro ADN y nos permite entender cómo se genera la transformación del país. Creemos que desde la innovación encontraremos mejores soluciones para afrontar los retos actuales y futuros que permitan asegurar el desarrollo sostenible en el Perú.

jores soluciones para afrontar los retos actuales y futuros que permitan asegurar el desarrollo sostenible en el Perú.

Una de nuestras competencias generales en el modelo educativo es el pensamiento innovador que se encuentra alineado al principio pedagógico de aprendizaje en la sostenibilidad. Por ello, nuestra misión educativa contempla la formación de líderes innovadores con las competencias necesarias para



incorporar un enfoque de sostenibilidad en sus futuras profesiones, con miras a que construyan un mejor Perú para todos.

¿Cómo así se constituye Protagonistas del Cambio en un emblema de los jóvenes agentes de cambio a nivel nacional?

Protagonistas del Cambio es uno de nuestros principales programas de sostenibilidad. En sus 11 años de trayectoria, se ha convertido en un importante referente para los jóvenes y personas de distintas edades que buscan ser agentes de cambio, dado que reconoce y fortalece el espíritu innovador de los emprendedores sociales de todo el país.

El programa busca generar soluciones a problemáticas sociales y ambientales en sus localidades; así, desde la UPC contribuimos formando a estos líderes en sus etapas de desarrollo temprano, para que puedan despegar sus ideas y asegurar la sostenibilidad de sus emprendimientos.



¿Por qué el premio Creatividad Empresarial ha aportado al desarrollo de nuestra economía peruana?

Creatividad Empresarial reconoce y visibiliza los proyectos e iniciativas innovadoras de las organizaciones públicas y privadas a nivel nacional. De este modo, el premio promueve repensar o reinventar la manera de hacer negocios o de gestionar una organización.

En sus 25 años de trayectoria, el premio ha reconocido grandes iniciativas y proyectos que, gracias a su creatividad, impactaron de manera positiva en sus grupos de interés asegurando su rentabilidad y contribuyendo, a su vez, con la innova-

ción empresarial y el desarrollo de la economía peruana.

En resumen, desde la UPC creemos firmemente que nuestro principal propósito es contribuir con la sociedad, a través de la formación de líderes íntegros e innovadores con visión global que cuentan con las competencias requeridas para transformar nuestro país, tanto a través de la enseñanza y aprendizaje como desde la investigación y de acciones que aporten en nuestra relación con la comunidad y con nuestros grupos de interés. La academia tiene un rol fundamental en el acercamiento como sociedad hacia un planeta más equitativo, justo y con oportunidades para todos y todas. ..



Datos a destacar

- La UPC ha obtenido el Distintivo Empresa Socialmente Responsable desde la edición 2016-2017, siendo reconocida como una universidad que aplica estándares internacionales de sostenibilidad.
- Ha obtenido el 1ER puesto del sector educativo en Merco Empresas 2021 y el puesto 19 en el ranking Merco ESG en el mismo periodo.
- Ha sido reconocida con 5 estrellas en el rubro de responsabilidad social en QS Ratings desde 2018.
- Cuenta con la acreditación WASC, una de las agencias acreditadoras en educación superior más importante del mundo, que valida la calidad académica de las universidades de forma integral.
- Cuenta con diversas certificaciones internacionales para sus operaciones como ISO 9001 Sistema de Gestión de Calidad, ISO 21001 Sistema de Gestión de Calidad de Organizaciones Educativas, ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental e ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno.



LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN HÍBRIDA EN EL PERÚ

El retorno a las clases presenciales, en el país, supone un enorme desafío para las autoridades del Ministerio de Educación (Minedu) y la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu). En esta nueva etapa se implementará la educación híbrida, una solución que permitirá a las universidades brindar experiencias de aprendizaje presenciales, virtuales y/o simultáneas.

En este contexto, es importante que el sector educación cuente con modelos educativos innovadores para la correcta formación de la comunidad educativa en nuestro país, además, de capacitar a los docentes, quienes deben apoderarse de todos los recursos TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación) y pedagógicos para que este proyecto educativo funcione tal y como lo esperamos.

Para este año, varias universidades han anunciado la implementación de aulas o espacios híbridos. Habrá que esperar a una vuelta semipresencial para poder tener datos certeros de la experiencia. Probablemente si nos remontamos a países como los de Europa y universidades a distancia como la UNED, podremos encontrar diferentes experiencias en el uso de espacios híbridos.

Un ejemplo de lo que será el sistema híbrido son las aulas HyLabs que ha preparado UTEC para el retorno a clases. Estos nuevos espacios de enseñanza están equipados con múltiples herramientas que permiten una experiencia educativa más ágil y dinámica. Esta innovación fue creada, en plena pandemia en el año 2020, y posee elementos de última tecnología que serán de gran apoyo para el futuro híbrido.

Silvia Lavandera Ponce
Directora del Centro de Excelencia en
Enseñanza y Aprendizaje de UTEC



Las HyLabs poseen un Smart board, que permite presentar los contenidos de los docentes a través de un link durante clase; pizarra digital colaborativa, esta herramienta facilita capturar los apuntes que el docente realice en la pizarra inteligente y enviarlos por internet a los estudiantes; Videowall, dispositivo que simula una pantalla para que todos los estudiantes (virtuales y presenciales) interactúen entre ellos; Micrófono ambiental, captura todo lo que el docente y el estudiante indican en el aula al momento de realizar su presen-

tación con una buena calidad de sonido; y Cámara, que tiene un encuadre de grupo y el seguimiento automático de los oradores (docente o estudiantes).

Finalmente, con el nuevo sistema híbrido la evaluación será virtual o presencial, poniendo énfasis en estos dos aspectos, rescatando lo mejor de cada mundo. Sabemos que ahora no solo tenemos que mirar a la audiencia presencial, sino que también tenemos que prestar mucha atención a la audiencia virtual. ..

HUSH PUPPIES SE UNE A PERÚ CHAMPS PARA QUE NIÑAS Y NIÑOS TALENTOSOS DE BAJOS RECURSOS PUEDAN ACCEDER A EDUCACIÓN DE CALIDAD

Esta iniciativa de Hush Puppies busca beneficiar a futuros líderes a través de una oportunidad educativa.

La educación es la clave para salir de la pobreza permitiendo la movilidad socioeconómica ascendente. A pesar de que en la última década se logró algunos avances respecto al acceso a la educación, esto se vio gravemente afectado producto de la pandemia por el COVID-19. Dando como consecuencia el cierre de las escuelas, y afectando a más 91% de las y los estudiantes en todo el mundo. Siendo los más vulnerables, los que se encuentran en situación de pobreza y extrema pobreza (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

En el Perú, según el MINEDU (2020) alrededor de 230 mil estudiantes dejaron de estudiar en el colegio. Siendo, los principales motivos para abandonar los estudios: los problemas económicos (75.2%), los problemas familiares (12,3%) y también la falta de interés (4%).

Frente a esta situación, Hush Puppies realiza su segunda campaña escolar junto a Peruchamps para ayudar a transformar la vida de estudiantes talentosos de bajos recursos, con la finalidad de que obtengan una educación de calidad y logren cumplir sus sueños.

Nuevamente, de la mano con Perú Champs, Hush Puppies se ha propuesto cambiar la historia de niños y niñas de bajos recursos con talento que sueñan con acceder a una educación de excelencia y te invita a este esperado regreso a clases para seguir #CaminandoJuntosAlCole. Por la compra de cada par de zapatos o zapatillas escolares, Hush Puppies apoyará a Perú

Champs a becar a más niños y adolescentes con talentos excepcionales, para que puedan cambiar su mundo y logren cumplir sus sueños.

Hush Puppies, la reconocida marca casual de calzado y accesorios para toda la familia ha venido acompañando durante muchos años a varias

generaciones de niños en su época escolar. Luego de 4 décadas, la marca sigue siendo reconocida por los padres de familia como una de las más resistentes, enfocada en el confort y la tecnología.

Esta iniciativa durará toda la campaña escolar que va hasta el 31 de marzo. ..

Hush Puppies realiza su segunda campaña escolar junto a Peruchamps para ayudar a transformar la vida de estudiantes talentosos de bajos recursos, con la finalidad de que obtengan una educación de calidad y logren cumplir sus sueños.



DÍA DE LA MUJER: 63% DE PERUANAS LIDERAN UN EMPRENDIMIENTO

El 75% de los emprendedores de Favo son mujeres, quienes tienen la posibilidad de contar con su propia tienda virtual de artículos de supermercado sin invertir un sol.

El emprendimiento peruano es uno de los principales responsables del desarrollo e impulso económico. Según un estudio realizado por Activa Perú, el 40% de peruanos decidieron iniciar un negocio propio entre el 2020 y 2021. En ese sentido, es importante destacar que, de acuerdo a un estudio del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), en nuestro país ha sido el único que ha reportado tasas de emprendimiento de mujeres en micro y pequeñas empresas más altas que los hombres (22.5% frente a 21.9%).

El Ministerio de la Producción (Produce) asegura que existen más de 1,3 millones de micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, quienes están generando 4.8 millones de puestos de trabajo en el país. De acuerdo con un estudio de la Cámara de Comercio de Lima, el 15% de mujeres inició las operaciones de su emprendimiento entre los 18 y 25 años; mientras que el 40 % lo hizo entre los 16 y 30 años, el 35 % lo hizo entre los 31 y 40 años y tan solo el 5 % está entre los 41 y 55 años.

Ante esto, ellas han destacado que las redes sociales y el ecosistema digital han sido grandes aliados para potenciar micro o pequeños negocios, especialmente durante la pandemia. El 15% de mujeres emprendedoras sostuvo que las redes sociales representan el 10 % de sus



ventas mensuales. Sin embargo, cada vez más las micro o pequeñas empresas necesitan de mayor apoyo en temas de capacitación de marketing digital, finanzas, contabilidad, entre otros, para mantenerse actualizadas en función a las nuevas tendencias.

Su propia tienda virtual

Frente a esta situación, Favo, startup que popularizó el comercio social de artículos de supermercado en América Latina y comenzó en Perú en 2019, le permite a más peruanos tener su propia tienda

virtual, con el objetivo de que generen ingresos extra desde casa, mientras complementan sus ganancias familiares y le dedican más tiempo a sus seres queridos y otras tareas del hogar. Cabe resaltar que la gran mayoría de emprendedores Favo son mujeres, quienes representan casi el 75% de dicho total.

Esta plataforma, además de proveerles una plataforma online gratuita que les permite comercializar productos a sus vecinos del barrio, familiares o amigos, también les ofrece capacitación constante a sus emprendedores, con el objetivo de apoyarlos a especializarse y crecer en sus ventas. De esta manera, Favo les brinda acompañamiento y seguimiento a las emprendedoras, con la finalidad de empoderar y apoyarlas en la generación de ingresos.

Combatiendo la brecha de género a través del emprendimiento

Si bien el considerable aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha producido un crecimiento económico más veloz en el país, las brechas de género siguen siendo una problemática pública. De acuerdo a CARE, a nivel nacional, la participación económica de los hombres es de 80.2%, mientras que la de las mujeres solo alcanza el 65% e incluso cabe destacar que 3 de cada 4 mujeres en el Perú no tienen ingresos propios.

Finalmente, es importante resaltar que, para las mujeres, emprender un negocio exitoso puede representar lograr su empoderamiento económico. A través del empoderamiento financiero, ellas aumentan su derecho a los recursos económicos y el poder para tomar decisiones que las benefician a sí mismas, a sus familias y comunidades...

Es importante resaltar que, para las mujeres, emprender un negocio exitoso puede representar lograr su empoderamiento económico.

LAS MUJERES QUE TRANSFORMAN EL MUNDO

Desde el año 2020, el mes de marzo tiene un significado adicional para el Perú. Además de ser una oportunidad para celebrar a las mujeres e invitar a la reflexión sobre los pendientes en materia de equidad, el mes de marzo marcó el inicio de uno de los capítulos más difíciles de nuestra historia. La pandemia se ensañó con los más vulnerables y desnudó las carencias que aún debemos afrontar, como la creciente brecha de género en el ámbito laboral y la mayor vulnerabilidad del empleo femenino. Y es que parece que seguimos ignorando el poder que tiene la mujer peruana que se hace cargo de su historia, aquella que busca emprender, la que quiere transformar el mundo.

En el marco de un nuevo 8 de marzo, nos toca retomar los pendientes que tenemos como sociedad y arrancar motores para revertir el nuevo escenario que nos han dejado los dos años de pandemia. Según ONU Mujeres, la pandemia dejará un total de 118 millones de mujeres pobres en América Latina y el Caribe, donde se estima que la tasa de pobreza de las mujeres aumentará este año a 37,4% (un 22% más que en 2019) como consecuencia de la crisis provocada por el coronavirus. El desempleo femenino aumentará un 6% llegando a un total del 15,2% de las mujeres latinoamericanas. Esta vez comprendemos que no se trata únicamente de trabajar para que las brechas entre hombres y mujeres se reduzcan cada día, sino de promover un cambio integral que influya en las formas de pensar, ser y actuar de los peruanos y las peruanas. Es así que podremos construir la verdadera inclusión y este es el espacio donde las empresas comprometidas con las comunidades encuentran su propósito.

En Coca-Cola, hemos sido testigos de que, cuando una mujer avanza, emprende y tiene igualdad de oportunidades, sus hijos y sus familias pueden tener



Sandra Alencastre
Directora de Asuntos Públicos,
Comunicaciones y Sostenibilidad de
Coca-Cola para Perú y Ecuador

una mejor calidad de vida. Este ha sido el caso de muchas mujeres transformadoras cuyo desarrollo económico y social ha sido acompañado por la iniciativa 5by20, un proyecto que nació hace 12 años y que viene beneficiando a más de 24.300 mujeres peruanas y 5 millones alrededor del mundo.

Esta experiencia permitió a la Compañía reforzar el vínculo con las mujeres que forman parte de nuestra cadena de valor y nos ha dado la oportunidad de reconocer y potenciar su esfuerzo transformador. Desde bodegueras hasta recicladoras, cada una de ellas es una pieza clave en nuestro modelo de negocio a nivel mundial, pero sobre todo son pilares dentro de sus comunidades que pueden propiciar cambios

significativos en la vida de otras mujeres y en la sociedad, inspirando al mundo con su éxito.

Hoy en día tenemos la responsabilidad de apoyarnos en el retador proceso de reactivación, pero también de revalorar el papel que tiene y siempre tuvo la mujer en nuestra sociedad, en nuestro país e Industria. No olvidemos que las mujeres en América Latina fueron parte de los sectores más afectados por la pérdida de empleo y, sin embargo, son las que más ocupan trabajos esenciales para la vida cotidiana. Que marzo del 2022 sirva para acortar distancias en el mundo laboral, para empoderar a las mujeres y para continuar impulsando esta cada vez menos silenciosa, pero cada vez más increíble, fuerza transformadora...

EQUIDAD DE GÉNERO: PRESENTARON LOS RESULTADOS DEL RANKING PAR 2021 PARA PERÚ

El último Ranking PAR de la consultora Aequalis revela a las 10 organizaciones con mejor performance en cuestión de igualdad de género en Perú, así como brinda resultados sobre el avance del tema en Latinoamérica.

POR RENZO ROJAS
rrojas@stakeholders.com.pe

Una vez más Aequalis dio a conocer a las organizaciones reconocidas con el mejor desempeño en equidad de género a través del Ranking PAR 2021. Esta herramienta analizó prácticas organizacionales sobre este tema durante el año pasado en Perú y Latinoamérica.

Para esta edición, se presentaron 863 organizaciones de 18 países de la región, lo que significó un aumento del 10.8% de participación en comparación con el 2020, beneficiándose así también al incremento de representatividad en la muestra de información recopilada.

El Ranking también reconoce a los sectores económicos con más de diez participantes por país. En esa línea, destacan en Perú los rubros de servicios financieros y seguros, mineros y energéticos, educación, comercio, productos alimenticios y bebidas, y consultoría.

Principales hallazgos

Entre los principales hallazgos del Ranking, resaltan el aumento de organizaciones en Latinoamérica que señalaron contar con un Comité de Género y/o Diversidad (61 %), cifra que casi duplica a la de la anterior edición (39 %) en este mismo indicador.

Política de equidad de género y/o diversidad, asimismo, es otro aspecto que muestra avances, dado que el 66 % de participantes indicaron poseer este marco. En el 2020, solo era un 52 % de organizaciones.



Top 10

En el Perú, las siguientes organizaciones ocupan los diez primeros lugares del Ranking PAR 2021, en ese orden:

- Konecta BTO S.L
- Financiera Oh!
- Scotiabank
- Interbank
- Ferreycorp
- Scotia Contacto
- Promart Homecenter
- Statkraft Perú S.A.
- DHL Express Perú
- Universidad Tecnológica del Perú

Igualmente, el 56 % de organizaciones señalaron contar con un plan de acción en el tema en 2021, lo que refleja un incremento del 16 % en comparativa con el Ranking PAR 2020.

Este último Ranking PAR, por otro lado, revela entre sus conclusiones la evidencia de que “cada vez más empresas cuentan con documentos fundamentales para el compromiso con la equidad, la diversidad y la inclusión”, tal como se lee.

Además, hace hincapié en la necesidad de una reconstrucción diversa e inclusiva a raíz de la pandemia del Covid-19, y enfatiza en lo indispensable de que las organizaciones de la región se midan para actuar en favor de la equidad, diversidad e inclusión. ..

MUJERES EN RED OBTUVO DISTINCIÓN EN RANKING PAR POR IMPULSAR EQUIDAD EN LAS TELECOMUNICACIONES

El proyecto 'Mujeres en Red' lleva más de 15 meses fomentando la empleabilidad de mujeres en el servicio técnico de las telecomunicaciones. Este 2022, el programa 'Mujeres en Red' expandirá su visión de equidad con inclusión a las áreas de logística, B2B, mantenimiento de campo y servicio técnico.

A puertas de celebrarse el Día de la Mujer, Movistar Perú obtuvo un reconocimiento en el Ranking PAR en la categoría 'Mejor práctica laboral innovadora', que formó parte de las 'Distinciones Especiales', por implementar iniciativas que promueven ambientes inclusivos para hombres y mujeres, debido a su programa 'Mujeres en Red' (MER). Este proyecto, que impulsó la contratación de más de 250 mujeres técnicas en las empresas colaboradoras de Movistar, afianza el compromiso con una cultura de diversidad e inclusión en el sector telecomunicaciones.

“Venimos transformando el servicio de las telecomunicaciones con nuevas prácticas de diversidad y equidad. Como organización comprometida con trabajar en pro de la equidad de género, estos reconocimientos nos motivan para seguir promoviendo un ambiente laboral con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”, afirmó Ximena Gil, Jefa de Asuntos Públicos y Sostenibilidad.

El Ranking PAR, otorgado por la consultora en equidad de género Aequales, es un diagnóstico anual que mide y reconoce la implementación de iniciativas para impulsar la paridad y diversidad en las organizaciones en Latinoamérica. Las 'Distinciones Especiales', otorgadas por la entidad, reconocen aquellas prácticas laborales que destacan por su innovación, impacto y el monitoreo constante con enfoque de género y liderazgo femenino.



Mujeres en Red va por más

En adelante, MER se ha trazado metas más ambiciosas. Para 2022, la iniciativa propone aumentar el número de mujeres hasta un 16% del total del personal de las áreas de tecnología y telecomunicaciones (actualmente está en 10% en servicio técnico), con miras a lograr un 26% de participación femenina en los próximos tres años.

Además, MER se expandirá a nuevas áreas, en la que tiene un avance de 24% (Logística), 10% (servicio técnico), 4% (B2B) y se encuentra por iniciar en el área de mantenimiento de campo.

En su camino hacia el cierre de brechas de género, MER obtuvo logros y reconocimientos durante el 2021. Así,

IPAE nombró a Movistar Perú como parte de las Empresas que Transforman el Perú 2021. Asimismo, MER obtuvo el 'Gran Premio Igualitario', que otorga Scotiabank y el premio Internacional Corresponsables, en la categoría "Grandes Empresas".

El programa 'Mujeres en Red' ha llegado a nueve regiones del país, como Lima, La Libertad (Trujillo), Lambayeque (Chiclayo), Arequipa, Piura, Puno, Tacna, Ica y Cusco. Asimismo, extendió sus fronteras a las operaciones de Movistar Colombia, Argentina y Venezuela. Así, a nivel de Hispam, MER fomentó empleo digno para más de 500 técnicas en el sector telecomunicaciones y capacitó a más de 3,000 personas, en temas como empoderamiento femenino y nuevas masculinidades. ..

“PROMOVEMOS LA EQUIDAD Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES CON EL PROPÓSITO DE CONTRIBUIR A LA TRANSFORMACIÓN POSITIVA DE LA SOCIEDAD”

Mariella Paredes, directora de Asuntos Públicos, Comunicación y Sostenibilidad en Arca Continental Lindley, habló con *Stakeholders* sobre los proyectos que impulsa la empresa para consolidar la equidad de género como parte fundamental de su estrategia de sostenibilidad.

POR DAVID RODRÍGUEZ ANDARA
drodriguez@stakeholders.com.pe

¿Cómo se inserta el tema de equidad de género dentro de la estrategia de sostenibilidad de la empresa?

Alineada a nuestra estrategia de sostenibilidad, nuestra Política de Inclusión y Diversidad y al cumplimiento del ODS 5, que vela por la igualdad de género, en Arca Continental Lindley promovemos la equidad y el empoderamiento de las mujeres a lo largo de nuestra cadena de valor con el propósito de contribuir a la transformación positiva de la sociedad. Teniendo estos lineamientos presentes, nuestras iniciativas se enmarcan en tres ejes:

- **Incorporación y desarrollo:** considerando que somos una industria culturalmente masculinizada, trabajamos arduamente en incorporar más mujeres en toda nuestra cadena, con mucho foco en las áreas con mayor oportunidad. Buscamos cerrar las brechas de desigualdad fomentando políticas internas de diversidad, donde las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades para desarrollarse dentro de la empresa.
- **Empoderamiento:** impulsamos el potencial de las mujeres buscando desarrollar su liderazgo, tanto dentro como fuera de la organización, promoviendo así una influencia positiva hacia otras mujeres de su entorno.
- **Respeto:** a través del desarrollo de una cultura inclusiva promovemos



Mariella Paredes
Directora de Asuntos Públicos,
Comunicación y Sostenibilidad
en Arca Continental Lindley

el respeto a las mujeres en todos los espacios donde nos desenvolvemos, buscando eliminar cualquier tipo de violencia de género. Asimismo, buscamos erradicar los sesgos inconscientes y ser un agente de cambio que asuma compromisos, promueva alianzas y genere una influencia positiva en el país.

¿Cuáles son las principales acciones que la empresa ha puesto en marcha para garantizar la equidad de género dentro de la organización?

Conscientes de la importancia de fomentar la equidad de género de manera transversal en toda nuestra cadena, hemos implementado diversas acciones alineadas a los tres ejes de nuestro plan de trabajo.

Incorporación y desarrollo:

La inclusión de las mujeres es una prioridad para nosotros como organización, con enfoque en áreas y posiciones de mayor oportunidad. Hoy contamos con operarias, montacarguistas, supervisoras de producción y gerentas industriales y logísticas en nuestras operaciones.

Para lograrlo, hemos venido desarrollando una serie de esfuerzos para convocar e incorporar más mujeres en estas áreas. Por ejemplo, en nuestra planta de Pucusana hemos desarrollado el programa denominado Mujeres en Acción, que busca incorporar y desarrollar mujeres en posiciones operativas. Abarca desde el proceso de selección, hasta los temas de inducción y capacitación, inclusive acompañamiento. Este programa ha permitido el ingreso de más de 100 operarias en 2021.

Asimismo, contamos con programas de balance vida-laboral, como Happy Mami, que fomenta la reincorporación gradual para las recientes mamás tomando en consideración la cantidad de meses que tiene el niño o niña.

Gracias a estas y otras iniciativas, hemos podido lograr que el porcentaje de mujeres en la compañía siga en un aumento constante durante los últimos años. Pasamos del 10% el 2016 al 17% el 2021. Estos datos reflejan el gran



esfuerzo que hemos venido realizando, considerando el tipo de industria que somos.

Empoderamiento

Contamos con CRECES, un programa de gestión del talento que impulsa el crecimiento de nuestros equipos, indistintamente de su género, garantizando una sucesión ordenada en la compañía.

Además, promovemos el emprendimiento de las mujeres asociadas a nuestra cadena de valor. Tenemos, por ejemplo, el programa Mujeres Empoderadas, dirigido a las esposas, hijas y madres de nuestros colaboradores, quienes reciben capacitaciones en gestión de negocios, promoviendo la generación de emprendimientos que aporten a su desarrollo personal y profesional. El 2021 participaron más de 100 mujeres en este programa.

De la misma manera, contamos con el programa Destapando Mi Emprendimiento, que promueve el empoderamiento de las mujeres del distrito de Pucusana. Durante los últimos años, 170 mujeres han sido beneficiadas de manera directa y más de 500 de manera indirecta. Durante la pandemia se logró que el 100% de los negocios en marcha implementaran medidas de bioseguridad, el 76% de los negocios se digitalizaron, el 88% de las participantes fortalecieron su autoestima, perseverancia y adaptación al cambio en tiempos de pandemia.

Respeto

Además de las diversas campañas internas que realizamos sobre hostigamiento sexual, nos sumamos a la iniciativa ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso) de GenderLab, que nos ha permitido contar información de valor para generar planes de acción sobre el tema.

¿Cómo ven el desarrollo del tema de equidad de género en el sector empresarial peruano con respecto a otros países de la región?

Perú y América Latina en general vienen generando esfuerzos a la adopción de marcos legales que respaldan la equidad de género y los derechos de las mujeres, así como en lo concerniente a la visibilización de problemáticas como la violencia de género o la falta de presencia de mujeres en posiciones de liderazgo.



Sin embargo, estos avances no son suficientes para revertir una situación de desigualdad que se remonta a muchas décadas atrás y que plantea retos no solo a nivel de sociedad, sino también para el empresariado. Por ello, es importante la promoción de más programas enfocados en el desarrollo de capacidades de las mujeres tanto al interior de la organización como de las zonas de influencia, implementación de más y mejores políticas de equidad en el mercado laboral y ejecución de operaciones con enfoque de género.

En nuestro caso, tenemos como objetivo seguir promoviendo la diversidad y la apuesta por la equidad de género a través del perfeccionamiento de las prácticas y los programas que tenemos tanto a nivel interno como externo, con el fin de concientizar sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.

De la misma manera, seguiremos identificando espacios de mejora en nuestro módulo de género para que nuestra compañía continúe siendo un ambiente saludable y motivador para todas las personas. En esa línea, trabajaremos con nuestros grupos de interés para lograr estas iniciativas:

- **Colaboradores:** acciones para seguir promoviendo la equidad de género.
- **Clientes y comunidad:** programas para fomentar el desarrollo socioeconómico y el empoderamiento de mujeres.
- **Empresariado y opinión pública:** generar un debate que promueva cambios estructurales en la sociedad.

Estamos convencidos que, si todos los actores nos comprometemos, podremos disminuir las inequidades, derribar el techo de cristal, y erradicar las brechas para generar un círculo virtuoso y sostenible para el crecimiento de los países. Estamos encaminados, pero aún hay muchos desafíos pendientes en los que podemos y vamos a trabajar. ..

“HACE FALTA QUE SEAMOS MÁS QUIENES NOS INVOLUCREMOS EN REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO”

Giuliana Pacheco, Gerenta Principal de Asuntos Corporativos de Banco Pichincha, explica cómo se han convertido en el primer banco del Perú en adherirse a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP's, por sus siglas en inglés), iniciativa del Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres que reúne a más de 5 mil empresas firmantes en todo el mundo.

¿Qué significa para Pichincha suscribir los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres o (WEPs por sus siglas en inglés)?

Suscribimos los WEPs en septiembre aunque nuestro compromiso y trabajo a la interna viene de tiempo atrás y lo anunciamos en el marco del mes internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer. Para el Banco Pichincha este hecho representa un hito en nuestros planes de equidad e inclusión, pues nos hemos convertido en el primer banco del Perú en adherirnos a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP's, por sus siglas en inglés), iniciativa del Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres que reúne a más de 5 mil empresas firmantes en todo el mundo.



Giuliana Pacheco
Gerenta Principal de Asuntos Corporativos de Banco Pichincha.

¿Cuáles son estos 7 principios?

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- Tratar a todas las mujeres y hombres de manera equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

¿Consideran que están abriendo el camino para que más entidades del sector bancario se sumen en la igualdad de género?

Satisfactoriamente en el sector somos varias las organizaciones que estamos trabajando el tema y poco a poco, los sectores más tradicionales de la economía peruana están empezando a comprometerse con la equidad de género desde los estamentos más altos de sus organizaciones. Aún nos queda camino por recorrer, la mitad del banco está conformado por mujeres y aspiramos que en los próximos años contemos con mayor participación de ellas en el primer y segundo nivel.

Estamos avanzando mucho en el trabajo a la interna, siendo cada vez más conscientes de la realidad de las brechas en nuestro país y en nuestro banco. El equi-

po es pequeño pero el tener un grupo de líderes comprometidos nos está funcionando para que los proyectos e iniciativas sean abordadas con una perspectiva de equidad, y las capacitaciones y el discurso consciente han sido clave para ello.

¿En qué radica la importancia de los WEPs?

Los WEPs, además de evidenciar un compromiso institucional, ofrecen una herramienta completa de medición, así como una guía práctica para mejorar las condiciones de equidad de género en el lugar de trabajo. Y nuestra aspiración es impactar incluso más allá de nuestras oficinas, en la comunidad en general.

¿Qué acciones han ejecutado aparte de la reciente firma de los principios?

En el 2020 conformamos la gerencia de Asuntos Corporativos y con ella una

estrategia de sostenibilidad, uno de los ejes principales es la Diversidad e Inclusión. En este frente iniciamos potenciando el trabajo referente a equidad de género “dentro de casa”. Ya desde hace años venimos realizando talleres dentro de nuestras agencias para entender y reconocer la violencia de género, además de una alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que ya culminó pero que tuvo gran impacto brindando asesoría psicóloga y contratando a mujeres que habían atravesado situaciones de violencia de este tipo.

Con el objetivo de reforzar que el tema es de interés desde “la cabeza”, nuestro CEO no solo es integrante de la Comunidad Líderes por la Equidad de Género de IPAE sino que además es sponsor del Círculo de Equidad del Banco Pichincha, grupo de trabajo paritario y conformado por líderes del Banco y que llevan adelante las acciones que nos permitan en este tema.

A través del Círculo de Equidad, trabajamos el visibilizar el talento femenino, promover la equidad de género, mejorar la comunicación y la tolerancia cero ante el acoso u hostigamiento sexual laboral:

- Actualización de la Política de Atracción de Talento que indica la participación de mujeres en las ternas de posiciones gerenciales, diversidad en los paneles de selección y bolsa de talento.
- Capacitaciones sobre sesgos inconscientes, micromachismos y Liderazgo Inclusivo.
- Programa de Mentoring para Mujeres
- Encuesta de Clima Organizacional con una sección dedicada a la Diversidad y Equidad.
- After Office sobre equidad con el CEO.
- Comunidad Virtual De Mujeres Pichincha, que en sus dos primeras ediciones abordó el tema del Síndrome del Impostor.
- Manual de Comunicación Corporativa para una comunicación sin estereotipos ni sesgos de género.
- Manual de trabajo remoto para prevenir la doble carga laboral que afecta principalmente a mujeres.

- Diseño de nuevos protocolos y curso para reconocer y prevenir situaciones de acoso.
- Contenido semanal a colaboradores sobre la relevancia de espacios seguros y equitativos.

En Perú, ¿qué tan avanzado está el tema de equidad de género en el ámbito laboral?

Es confortante saber que cada vez más organizaciones hablan del tema, en sus redes o en foros, y destacan la relevancia del mismo. De hecho, esta conversación que estamos teniendo es relevante para nosotros porque nos permite contar qué acciones concretas desplegamos y nos ilusiona inspirar a más organizaciones a sumarse.

Si bien hablar y dedicarle más espacio a la equidad de género es bueno, no es suficiente. Hace falta que seamos más quienes nos involucremos en reducir la brecha de género. Recordemos que -solo en el ámbito laboral- de acuerdo a las cifras de INEI las mujeres perciben el equivalente al 73.1% del ingreso de hombres en 2019, mientras que en 2009 era equivalente a 65.2%, en 10 años solo avanzamos 8 p.p. Además, están sobre representadas en los empleos mal remunerados, los beneficios laborales no siempre consideran la realidad de mujeres en nuestro país quienes asumen mayor carga del trabajo doméstico adicional. Si damos una mirada a las primeras líneas de jerarquía, solo tenemos a mujeres CEO en el 21% de las empresas de nuestro país.

Hay muchos estereotipos, mitos y sesgos por romper; generar espacios que promuevan condiciones equitativas (ojo con el término, que no es lo mismo equitativo que igual), tener mucha humildad para aprender y reconocer que no es un trabajo exclusivo de mujeres para mujeres, sino que es una tarea colectiva. Reducir la brecha de género beneficia a la sociedad en general. Incluso la OIT ha calculado que, si todos los países logran reducir la brecha entre las tasas de participación laboral masculina y femenina en un 25% para 2025, se podría dar un

incremento del PBI mundial de 5,3 billones de dólares.

¿Qué acciones pueden implementar las organizaciones para fomentar y hacer realidad la equidad de género en sus equipos de trabajo?

El primer paso debería ser reconocer que existe una brecha que nos aleja de la equidad entre las oportunidades a la que acceden hombres y mujeres, que implican una desventaja hacia las mujeres. Que para cambiar esa situación todas las personas tenemos un rol, y que las organizaciones en nuestro país tienen la oportunidad de generar impacto en la sociedad por lo que ese rol en grupos organizados se hace mucho relevante y necesario.

Contar con un diagnóstico de la situación en la empresa es clave para saber por dónde empezar (Aequales es una de las organizaciones que ofrecen herramienta de autodiagnóstico de forma gratuita y la misma plataforma de ONU Mujeres también). Ya con un diagnóstico y el compromiso de la alta dirección, es cuestión de identificar el equipo de trabajo que facilitará la estrategia y hoja de ruta.

En nuestra experiencia, nos ha servido tener capacitaciones constantes con especialistas, tanto para colaboradores como espacios de formación específico para líderes. Y esto nos permitió contar un grupo de trabajo de líderes que integraron a su responsabilidad los proyectos o iniciativas de la estrategia de equidad.

En el caso específico de las personas que tenemos un cargo de liderazgo, es fundamental tener la disposición para aprender y ser de las primeras personas en reconocer nuestros sesgos, en ver qué patrones podemos romper en nuestros equipos y qué situaciones podemos contribuir. Desde visibilizar el talento femenino, considerando que con todo lo descrito la cancha no está pareja, hasta buscar la voz de alguna mujer cuando veamos que en la sala haga falta paridad... ..

“EN RIMAC HEMOS EMPEZADO CON MUCHA FUERZA Y CONVICCIÓN EL CAMINO DE TRABAJAR PARA REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO”

Carolina Peñaflor Altet, Vicepresidenta Ejecutiva de Talento y Transformación, señala que en RIMAC tienen un total de 2,634 colaboradores, de los cuales 56.8% son mujeres. Asimismo, 134 colaboradores ocupan roles gerenciales, siendo el 37.4% mujeres, una variación de +3 puntos en relación al 2020.

POR DAVID RODRÍGUEZ ANDARA
drodriguez@stakeholders.com.pe

¿Qué opinión le merece el tema de la equidad de género como pieza fundamental de la estrategia de sostenibilidad de su empresa?

En el 2021 iniciamos nuestra gestión en Diversidad e Inclusión en RIMAC, empresa líder de una industria en la que aún hay mucho por hacer para reducir las brechas de género, y lograr que nuestros seguros y servicios sean más diversos e inclusivos.

De acuerdo con la ONU, los seguros son productos que movilizan la inclusión financiera y social de los grupos en situación de vulnerabilidad. Por eso, actualmente nuestra estrategia de sostenibilidad cuenta con una iniciativa enfocada en poder desarrollar productos inclusivos. De hecho, una de las primeras acciones que realizamos desde el Comité de Diversidad e Inclusión fue el lanzamiento de la EPS para parejas del mismo sexo para nuestros colaboradores, beneficio que estamos viendo extender también a clientes.

En RIMAC, entendemos que la equidad de género no es sólo fundamental dentro de la estrategia de sostenibilidad, sino que debe ser un pilar para cerrar todas las brechas que sobre este aspecto pudiéramos encontrar a lo largo de la organización.

¿Cuáles han sido las bases de su liderazgo como mujer al frente de equipos y áreas claves de la organización?

Empecé mi carrera en Procter & Gam-

**Carolina
Peñaflor Altet**
Vicepresidenta
Ejecutiva de Talento y
Transformación de RIMAC



ble (P&G) como vendedora en el Mercado Mayorista de Productores en Santa Anita. Fui la primera vendedora mujer en La Parada, la primera Directora de Ventas mujer en Perú. Me tocó romper varios paradigmas desenvolviéndome en un ambiente reservado supuestamente para los hombres. Formé parte del primer Comité de Diversidad

de P&G en Latinoamérica, buscando siempre generar un impacto positivo en materia de diversidad e inclusión.

Haber vivido en varios países y haber tenido a mi cargo oficinas regionales de la compañía en Latinoamérica me permitió conocer diferentes culturas, aceptar las diferencias y aprender a po-

tenciar a mis equipos con las fortalezas de cada uno. Aprendí que la diversidad y las personas que piensan diferente generan propuestas más sólidas, disruptivas y son claramente un plus para la compañía y el negocio.

¿De qué manera ha trabajado para reducir la brecha de género en su campo laboral y en su empresa?

En RIMAC tenemos un total de 2,634 colaboradores, de los cuales 56.8% son mujeres. Asimismo, 134 colaboradores ocupan roles gerenciales, siendo el 37.4% mujeres, una variación de +3 puntos en relación al 2020.

Asimismo, desde el 2021, en RIMAC contamos con la primera directora independiente: Mariana Costa Checa, cofundadora y CEO de Laboratorio, organización que impulsa a mujeres que sueñan con un futuro mejor a comenzar y crecer en una carrera en tecnología. Como pueden ver, en RIMAC hemos empezado con mucha fuerza y convicción el camino de trabajar para reducir las brechas de género.

Personalmente, he asumido la responsabilidad de ser la sponsor del Comité de Diversidad e Inclusión, en el cual hemos desarrollado un plan de trabajo 360° que nos ayudará a que todos nuestros colaboradores y colaboradoras comprendan e interioricen nuestra visión de la diversidad e inclusión. En el comité estamos trabajando en 5 ejes:

o Sensibilización, capacitación y comunicación: Este frente tiene como objetivo facilitar la interiorización de la Diversidad e Inclusión, y promover las nuevas iniciativas desplegadas en el resto de los frentes a través de procesos de diagnóstico y capacitación.

o Reclutamiento incluyente: Este frente tiene como objetivo garantizar el talento diverso en la organización, considerando perfiles sin distinción de género, orientación sexual, discapacidad, raza, nivel socioeconómico, educativo, generacional o cultural. En el 2021 se ha logrado avanzar con una nueva guía de

En RIMAC, entendemos que la equidad de género no es sólo fundamental dentro de la estrategia de sostenibilidad, sino que debe ser un pilar para cerrar todas las brechas que sobre este aspecto pudiéramos encontrar a lo largo de la organización.

preguntas, estandarizada para todos los candidatos y un nuevo estilo comunicacional con lenguaje neutro e inclusivo en todas sus convocatorias internas y externas.

o Marca incluyente: Este frente liderado por el equipo de Marketing, tiene como objetivo evidenciar y proyectar el compromiso que tiene la organización con la diversidad e inclusión en sus canales externos.

o Productos y beneficios incluyentes: Este frente tiene como objetivo revisar y adaptar todos los productos, canales y beneficios de RIMAC a los distintos públicos internos y externos para hacerlos más amigables y compatibles con realidades diferentes de poblaciones vulnerables como mujeres, personas con discapacidad, de bajos recursos y la comunidad LGTBIQ+.

o Línea de carrera y equidad salarial: Este frente tiene como objetivo promover la transparencia y desarrollo equitativo del recurso humano en la organización. En el 2021 se revisaron y ajustaron las metas del indicador de diversidad en términos de género, tanto en posiciones *junior* como *senior*, con foco en posiciones de liderazgo. Asimismo, realizaron un procedimiento que especifica, de manera transparente y libre de discriminación, los criterios o pautas para las contrataciones y promociones en RIMAC.

¿Cuáles han sido los logros personales y profesionales que más destacaría como mujer que promueve la sostenibilidad en el Perú?

Antes de que naciera mi segundo hijo me tomé el tiempo de definir mi misión en la vida y darme la libertad de actuar en consecuencia con ella. Esa misión contemplaba mis aspiraciones personales y profesionales, pero también mis límites. ¿Qué estaba dispuesta a sacrificar y qué no?

Hoy mi principal logro es tener una vida balanceada, que me permite sentirme realizada personal y profesionalmente. En lo personal, soy esposa, madre, hija, hermana, amiga. En lo profesional, tengo un cargo ejecutivo que disfruto. Tengo 22 años de carrera, he vivido en 3 países y por mis funciones he trabajado con todos los países de Latinoamérica.

Siempre he sido embajadora de la diversidad en los equipos en los que trabajé o dirigí. Siempre he buscado sacar lo mejor de cada uno para obtener los mejores resultados. Siempre me he preocupado por el desarrollo de las personas y particularmente de las mujeres. He sido mentora de más de 20 mujeres en Latinoamérica, de las cuales he aprendido muchísimo acompañándolas en su desarrollo. Soy una convencida que entender las necesidades de cada grupo es fundamental para generar un ambiente de respeto e inclusión que, como dije anteriormente, es un plus para la compañía y el negocio. ..

“EN HERMES, UNA MUJER TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES QUE UN HOMBRE DE LLEGAR A LOS MÁS ALTOS CARGOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN”

Mirella Velásquez, CEO de Hermes y Directora de Liderman, indica que en esta empresa impulsan la igualdad de género, pues es un valor que les permite ser más competitivos en todo sentido.

POR DAVID RODRÍGUEZ ANDARA
drodriguez@stakeholders.com.pe

● **Qué opinión le merece el tema de la equidad de género como pieza fundamental de la estrategia de sostenibilidad de su empresa?**

Como empresa manejamos una política general y transversal en contra de cualquier tipo de discriminación. Para nosotros, la meritocracia es un valor esencial. Un trabajador debe destacar por sus méritos y conocimientos, más que por su origen, género o cultura. Eso ha hecho que trabajemos en un entorno totalmente igualitario.

En Hermes, una mujer tiene las mismas posibilidades que un hombre de llegar a los más altos cargos dentro de la organización. Ese trato igualitario, esa política de equidad, es lo que nos motiva y nos mueve a seguir siempre adelante.

Por otro lado, en Hermes tomamos muy en serio el tema de la sostenibilidad. Nuestra visión es muy clara sobre el camino a seguir en este frente. Actualmente, estamos construyendo los lineamientos y objetivos de esta política en base a los criterios de Environmental Social and Governance (ESG), que cubren temas como el clima laboral, gobierno corporativo, consumo de energía, impacto de las operaciones y el respeto en las relaciones laborales, que es muy importante.

¿Cuáles han sido las bases de su liderazgo como mujer al frente de equipos y áreas claves de la organización?

En Hermes, quienes desempeñamos un rol de líder contamos con las capacidades idóneas para ejercer ese puesto. Para

Mirella Velásquez
CEO de Hermes y
Directora de Liderman



nosotros, eso es lo que más pesa, el desempeño.

Es cierto que el rol de la mujer en las empresas ha venido cambiando con el tiempo. Nuestra participación en la economía, las organizaciones, la comunidad y la familia resulta clave para alcanzar el desarrollo y el equilibrio que todos anhelamos. Sin embargo, esa suerte de diferenciación está pasando a un segundo plano.

El mundo está cambiando y hoy se promueven más las capacidades y las competencias de las personas. Los intereses comunes son los que deben movernos. Hombres y mujeres, todos, debemos ser valorados por los resultados de nuestro trabajo, dejando atrás prejuicios y sesgos. En Hermes, priorizamos los resultados de gestión. Eso nos ha llevado a ser líderes del mercado.

¿De qué manera ha trabajado para reducir la brecha de género en su campo laboral y en su empresa?

En Hermes impulsamos la igualdad de género, pues es un valor que nos permite ser más competitivos en todo sentido. El mundo está cambiando. Hoy en día, la administración de riesgos ya dejó de ser una industria netamente “masculina”. Estamos valorando cada vez más la capacidad, talento y habilidades del género femenino en la toma decisiones, producción y liderazgo en este sector.

La meritocracia es uno de los activos más importantes que tenemos. Es un valor esencial. Gracias a ello, hemos formado una compañía completamente homogénea: el 55% de nuestro personal son hombres y el 45% mujeres. Tenemos colaboradoras cumpliendo funciones en distintas áreas, sea como guardias de instalación, ejecutando labores de pro-

cesamiento, manejo de bóvedas y más. Eso demuestra nuestro esfuerzo por reducir la brecha de género en este campo, valorando principalmente las capacidades y los resultados.

Junto a ello, como empresa estamos impulsando una agenda de cambio en este tema a través de diversas iniciativas y compromisos. Hasta el año 2023, hemos obtenido la certificación de Buen Empleador otorgada por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de AmCham, organización que promueve e impulsa el desarrollo dentro de un marco de responsabilidad social, valores y ética empresarial. En este tipo de certificaciones, la igualdad de género es un punto muy importante.

De otro lado, como CEO de Hermes, formo parte de Líderes por la Equidad de Género de IPAE, una comunidad que busca impulsar y defender los principios de la equidad de género en las empresas y organizaciones, así como en la sociedad.

Igualmente, participo del movimiento empresarial Es Hoy, que reúne a ejecutivos, gerentes generales, fundadores o presidentes de compañías bajo un mismo propósito: contribuir a que el país sea más inclusivo, próspero y sostenible. Creemos que desde el sector privado, podemos impulsar distintas iniciativas que respondan precisamente a esos desafíos y contribuyan a elevar los estándares de sostenibilidad en las empresas.

Precisamente, y como parte de este movimiento, Hermes colabora en la red de empresas aliadas para la iniciativa Beca Talento Digital, a través del cual se financia el costo de los estudios a un grupo de estudiantes en situación vulnerable. Actualmente, tenemos una convocatoria dirigida solo a mujeres que deseen certificarse como analista de datos. La idea es que puedan desarrollar sus habilidades digitales y aumenten sus posibilidades de encontrar un empleo de calidad.

Por último, en el marco del Día de la Mujer, organizamos este 10 de marzo la

De otro lado, como CEO de Hermes, formo parte de Líderes por la Equidad de Género de IPAE, una comunidad que busca impulsar y defender los principios de la equidad de género en las empresas y organizaciones, así como en la sociedad.

segunda edición de nuestro espacio de diálogo #HermesTalks, titulado: “Mujeres que inspiran”. Allí hablo sobre mi crecimiento profesional dentro de Hermes y el sector de administración de riesgos y los desafíos que me han tocado vivir en todo este tiempo. Me acompañan en la mesa Vania Masías, reconocida bailarina, emprendedora social y actual miembro del Consejo Nacional de Educación; y Albina Ruíz, ambientalista, exviceministra de Gestión Ambiental y actual presidenta de la ONG Ciudad Saludable.

¿Cuáles han sido los logros personales y profesionales que más destacaría como mujer que promueve la sostenibilidad en el Perú?

El logro más importante que tengo es mi familia, siempre lo digo: ellos son mi motor y motivo. Y a nivel profesional, liderar Hermes desde el año 2013, una oportunidad que me la dieron los accionistas fundadores de la empresa, entre los que destacan algunos de los grupos económicos más importantes del país y el operador internacional más grande en la industria.

Como logro sumaría el manejo de las transiciones de venta de acciones de Hermes en dos oportunidades: 2015 y 2020. Esto representó un espectro nuevo de conocimientos y la obtención de excelentes relaciones en ambos procesos, teniendo la confianza de la firma de inversión global Carlyle, quienes fueron accionistas de Hermes del 2015 al 2019, y actualmente de CVC, fondo de inversión

europeo que mantiene la posición mayoritaria de Hermes.

Adicionalmente, mi participación en el directorio de Liderman desde el 2018 representó un reconocimiento a mi experiencia y una oportunidad para poder aprender un rol diferente en el mundo corporativo.

¿Hacia dónde considera que deben encaminarse las políticas y leyes para alcanzar una verdadera participación de la mujer en todo ámbito en el país?

Es muy importante que las autoridades sigan promoviendo el acceso a la educación de calidad para las mujeres. Sin educación, sin preparación, las mujeres no tendremos las herramientas necesarias para poder competir en el mercado. Ojo, y no hablo solo de la educación más tradicional. Hoy tenemos bootcamps y cursos intensivos como los de Beca Talento Digital que ayudan a las mujeres a desarrollar habilidades técnicas y blandas para trabajar y competir en igualdad de condiciones.

Mientras haya más iniciativas dirigidas a ese fin, las mujeres podrán desplegar su talento y sus habilidades en distintos campos, a través de startups, logros y emprendimientos que hagan la diferencia. Con ello, alcanzaremos una verdadera participación de la mujer en todos los ámbitos y frentes, y tendremos mujeres líderes que aporten al desarrollo y el equilibrio que todos necesitamos. A eso debemos apuntar: a tener una sociedad donde las oportunidades sean las mismas para todos. ..

“EN DP WORLD LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES UNA PRIORIDAD Y TENEMOS TOLERANCIA CERO CON CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN”

Ericksa Reyna Mendizabal, Sub Gerente de Sostenibilidad de DP World Perú, señala que la estrategia de diversidad e inclusión de la compañía, se basa en reconocer que todas las personas, sin distinción por sexo, raza, religión, género, entre otros, pueden aportar ideas y percepciones nuevas a la empresa desarrollando un trabajo más eficiente.

POR DAVID RODRÍGUEZ ANDARA
drodriguez@stakeholders.com.pe

¿Qué opinión le merece el tema de la equidad de género como pieza fundamental de la estrategia de sostenibilidad de su empresa?

Es muy importante, tan importante que el Objetivo de Desarrollo Sostenible No.5 se basa en acciones orientadas a lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres ya que aún persisten importantes barreras para su desarrollo.

La igualdad de género es una de las formas más efectivas de combatir la pobreza extrema y construir comunidades más sanas, prosperas y educadas. Invertir en mujeres y niñas crea beneficios sociales y económicos a largo plazo para todas las personas, sus comunidades y el mundo.

En DP World nuestra estrategia de diversidad e inclusión, se basa en reconocer que todas las personas, sin distinción por sexo, raza, religión, género, entre otros, pueden aportar ideas y percepciones nuevas a la empresa desarrollando un trabajo más eficiente. También, valoramos la diversidad de pensamiento, habilidades, experiencia y estilo de trabajo de nuestros colaboradores

¿Cuáles han sido las bases de su liderazgo como mujer al frente de equipos y áreas claves de la organización?

Lo más importante ha sido el trabajo en equipo, reconocer las fortalezas de cada uno de ellos y no hacer diferencias.

Ericksa Reyna Mendizabal
Sub Gerente de Sostenibilidad de DP World Perú



Reconocer el compromiso y determinación de los diferentes miembros del equipo para hacer que las cosas sucedan ha sido clave y mantener una comunicación abierta que promueva las ideas que surgen de nuestra diversidad.

¿De qué manera ha trabajado para reducir la brecha de género en su campo laboral y en su empresa?

Los sectores portuarios y logísticos son tradicionalmente masculinos y tenemos que acabar con ese mito, para que más mujeres se interesen en trabajar en nuestra industria.

En DP World estamos impulsando la agenda de igualdad de género integrada en nuestros principios, para hacer que otros destaquen y crear un entorno en el que otros tengan éxito. Estamos comprometidos con esto porque sabemos que todos y cada uno de nuestros colaboradores agregan valor. En DP World la igualdad de oportunidades es una prioridad y tenemos tolerancia cero con cualquier forma de discriminación.

También nos asociamos con organizaciones líderes y comunidades locales para apoyar a las mujeres en su derecho a la educación, el empleo y la salud.

A través de la estrategia #DPWorld-4Women brindamos capacitaciones a las colaboradoras para que fortalezcan habilidades y conocimientos, además, les ofrecemos un espacio para conversar acerca los desafíos actuales que tenemos como mujeres en el mundo laboral y personal.

Además, hemos desplegado el programa “Women Truck” con el objetivo de aumentar la participación de mujeres en el rubro portuario y que más mujeres trabajen con nosotros en las áreas operativas. Esta iniciativa busca fomentar la equidad de género en el patio de operaciones reclutando a mujeres con potencial para formarlas e integrarlas como conductoras de ITV (camión interno.)

¿Cuáles han sido los logros personales y profesionales que más destacaría como mujer que promueve la sostenibilidad en el Perú?

Me siento muy orgullosa de trabajar en una empresa que día a día busca cambiar los estereotipos de la industria. Implementar el programa de Diversidad e Inclusión y desarrollar un plan que busca que los colaboradores se sientan incluidos en cada decisión que toma la organización ha sido rector y muy satisfactorio.

Los sectores portuarios y logísticos son tradicionalmente masculinos y tenemos que acabar con ese mito, para que más mujeres se interesen en trabajar en nuestra industria.

Trabajar un programa como DPWorld-4Women en el que cada una de las chicas tiene la oportunidad de desarrollarse y seguir creciendo en una industria que invita a más mujeres a ser parte ella.

Cada paso que damos en nuestro programa de diversidad e inclusión es un logro personal y profesional, ya que con ello inspiramos y damos más oportunidades a mujeres que tal vez no habían contemplado nuestra industria como un camino profesional.

¿Hacia dónde considera que deben encaminarse las políticas y leyes para alcanzar una verdadera participación de la mujer en todo ámbito en el país?

Las desigualdades entre hombres y mujeres son históricas y ellas han generado impactos en la participación de las mujeres hasta hoy. Las estadísticas nos demuestran que las mujeres enfrentan aún hoy mayores desventajas por razón de su género.

En este sentido deben desarrollarse políticas públicas que fomenten los cambios de conducta y promuevan la equidad de género dentro de las organizaciones, transformando las relaciones de desigualdad que aún persisten. Se debe reconocer la corresponsabilidad en el hogar, igualdad de remuneración, igualdad en la selección, contratación y desarrollo del talento y flexibilidad laboral para el buen balance trabajo-familia. ..



“LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD FORMAN PARTE DE UN OBJETIVO ESTRATÉGICO QUE TIENE SIDERPERU COMO ORGANIZACIÓN”

María del Carmen Saavedra, Gerente de Cadena de Suministros en SIDERPERU, refiere que desde la empresa trabajan por impulsar el desarrollo de la mujer en la sociedad y en la industria siderúrgica, para así aportar al cierre de la brecha existente.

POR DAVID RODRÍGUEZ ANDARA
drodriguez@stakeholders.com.pe

¿Qué opinión le merece el tema de la equidad de género como pieza fundamental de la estrategia de sostenibilidad de su empresa?

La equidad de género y la diversidad forman parte de un objetivo estratégico que tiene SIDERPERU como organización, de manera transversal. Esto quiere decir que, desde todas las áreas de la empresa, aportamos para lograr metas comunes como: aumentar la cantidad de mujeres que forman parte de nuestra empresa; garantizar un ambiente seguro, diverso, libre de acoso y hostigamiento; igualdad de oportunidades y desarrollo para todos dentro de la empresa, partiendo desde los procesos de capacitación de talento.

En SIDERPERU trabajamos por ser una empresa que trasciende y que genera impacto real y positivo. Dos de los ejes en los que nos enfocamos son justamente la sostenibilidad y la igualdad. Empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género es imprescindible para potenciar a las empresas, al mercado y al país. Desde nuestra empresa, trabajamos por impulsar el desarrollo de la mujer en la sociedad y en industrias como la nuestra, para así aportar al cierre de la brecha existente.

¿Cuáles han sido las bases de su liderazgo como mujer al frente de equipos y áreas claves de la organización?

María del Carmen Saavedra
Gerente de Cadena de Suministros en SIDERPERU



Personalmente diría que la clave ha sido enfrentar las situaciones difíciles con valentía, así como generar confianza con el equipo, conociéndolos y dejando que ellos me conozcan a mí como líder.

No he dejado de aprender en ningún momento, ni de conocer de cerca los procesos para poder predicar con el ejemplo.

Valoramos y respetamos a todos por igual, aplicando nuestros principios corporativos clave como autonomía con responsabilidad, haciendo valer el trabajo de todos.

Promovemos la confianza y la capacidad de interiorizar el concepto de que todos somos personas diferentes y que eso es un gran beneficio para el equipo, así que disfrutamos de eso. Además, nos enfocamos en desarrollar y sacar la mejor versión del talento.

¿De qué manera ha trabajado para reducir la brecha de género en su campo laboral y en su empresa?

En SIDERPERU creemos en la Diversidad como eje fundamental en nuestra estrategia, por lo que venimos desarrollando diferentes acciones en pro a la equidad de género:

- Hoy contamos con 28% de mujeres en posición de liderazgo y con un 30% en el comité ejecutivo, tomando decisiones relevantes para la empresa.
- En nuestra propia escuela técnica, en la que ofrecemos becas 100% gratuitas para jóvenes de Chimbote, el 39% de los estudiantes son mujeres. Desde ahí, estamos preparando a las nuevas generaciones de mujeres que seguirán rompiendo estereotipos en industrias como la nuestra.
- El 26% de nuestro equipo administrativo son mujeres.
- Aproximadamente el 45% de los practicantes profesionales son mujeres.

En SIDERPERU somos creyentes de que la diversidad suma mucho a los equipos, al clima organizacional, a la cultura empresarial y al desarrollo de los objetivos del negocio.

- Inauguramos un comité frente al hostigamiento sexual y, además, contamos con un comité de diversidad para velar por el desarrollo de nuevas iniciativas en la empresa.

- Tenemos un compromiso de tolerancia cero con la discriminación y estamos adheridos al programa win-win de ONU mujeres. Este movimiento busca promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. Adquiriendo este compromiso, la empresa tiene como objetivo fortalecer las acciones tomadas en pro de la equidad de género y brindar más oportunidades a más mujeres, con el fin de que se desarrollen de manera equitativa en esta industria.

- Estamos brindando, constantemente, información de interés para nuestros colaboradores y así ayudar a fortalecer este tema dentro de nuestra cultura empresarial.

¿Cuáles han sido los logros personales y profesionales que más destacaría como mujer que promueve la sostenibilidad en el Perú?

A nivel personal, como mujeres, uno de los retos más grandes por lograr es superarnos ante los prejuicios. En SIDERPERU tengo más de 13 años y he encontrado una empresa que me ha permitido crecer sin barreras.

Así, logramos tener a más mujeres rompiendo estereotipos. Nos emociona saber que podríamos inspirar a muchas más a seguir ese camino.

A nivel profesional, existe armonía y respeto por las diferencias que nos hacen únicos. Así, hoy contamos con un equipo unido, con el cual hemos logrado importantes avances en la empresa y en el área de Cadena de Suministros. Hoy estamos aplicando innovación, inteligencia artificial y transformación digital en nuestros procesos, velando por hacerlos cada vez más sostenibles y responsables con el ambiente.

¿Hacia dónde considera que deben encaminarse las políticas y leyes para alcanzar una verdadera participación de la mujer en todo ámbito en el país?

Todos los actores sociales debemos contribuir desde nuestras tribunas. Debemos partir por fomentar el cambio de *mindset* y entender, a nivel de cultura de las organizaciones, que este tema es relevante. No se trata de una moda o de una obligación, sino de una evolución necesaria, justa y que aporta valor.

En SIDERPERU somos creyentes de que la diversidad suma mucho a los equipos, al clima organizacional, a la cultura empresarial y al desarrollo de los objetivos del negocio. Todos nos preocupamos por interiorizar que un equipo diverso es justamente lo que nos enriquece, nos complementa y nos ofrece visiones distintas.

Brindar información constante y capacitar a los equipos sobre la relevancia de esta meta, hará que sea del interés de todos. ..

HUDBAY PERÚ

IMPULSA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN COMO PIEZAS CLAVE DE SU NEGOCIO

● Cada vez más, las empresas se configuran como aliadas para poder recortar las brechas de género en el Perú y el sector minero es un ejemplo. Hudbay Perú, compañía minera de origen canadiense, viene impulsando la diversidad e inclusión en la industria a través de una serie de acciones con el fin de contribuir al mayor desarrollo y participación de la mujer dentro de sus operaciones extractivas.

Estos esfuerzos se vienen materializando en la Unidad Minera Constancia (ubicada en la provincia de Chumbivilcas, Cusco), donde Hudbay Perú cuenta en la actualidad con 373 trabajadores pertenecientes a las comunidades (Hudbay y contratistas) de los cuales 51 son mujeres.

Un reto enorme

Los desafíos para brindar las mismas oportunidades a las mujeres en minería son enormes para el país y el mundo. De acuerdo a cifras del Informe de Empleo Minero 2020 del Ministerio de Energía y Minas, la participación de la mujer en la actividad minera alcanzó el 6,6% en el año 2019, porcentaje que disminuyó ligeramente respecto al 6,9 por ciento que se registró en el 2018.

Según el Minem, en los últimos 10 años el empleo directo en la minería (generado por compañías y contratistas) ha crecido en 30%, gracias a la construcción y puesta en marcha de diversos proyectos mineros. No obstante, la participación de las mujeres en ese mismo período de tiempo tan solo ha crecido en 1 punto porcentual, por lo que es necesario redoblar esfuerzos para aumentar su participación.

En ese sentido, Hudbay considera importante que en el sector minero aumente la contratación de mujeres, garantizando la igualdad remunerativa;



que se otorguen horarios flexibles para el cuidado de los hijos, que se puedan suministrar equipos de protección personal específicos para cada género y que se concedan becas de estudios a mujeres de comunidades aledañas, entre otras acciones.

Por ello, ha implementado el plan de diversidad e inclusión “Nuestras voces” o “Rimayninchis” en quechua y mantiene convenios con instituciones como Women in Mining (WIM) Perú, la cual promueve una mayor presencia de la

mujer en la industria. Además, su Vicepresidente para Sudamérica y EEUU, Javier del Río, destaca como embajador de HeForShe for Women in Mining Perú.

Principales acciones

Hudbay Perú tiene la convicción de que en los objetivos es importante involucrar a todos sus colaboradores y grupos de interés, razón por la cual han declarado que la diversidad e inclusión son piezas clave en la estrategia de negocio de la compañía. En su despliegue, destacan las siguientes iniciativas:

Programa Hatum Warmi

Resalta entre sus principales iniciativas el programa Hatum Warmi, que actualmente capacita a mujeres de las comunidades para que aprendan a operar maquinaria pesada, así como se busca implementar acciones, proyectos y programas sostenibles que contribuyan a la equidad de género en el ámbito laboral. Este programa se dirige exclusivamente a las mujeres de comunidades aledañas a la operación que presenten interés por aprender a operar maquinaria pesada, quienes deben tener entre 18 y 30 años de edad y contar con secundaria completa. No es necesario que posean experiencia previa.

Asimismo, las participantes acceden a una subvención durante el tiempo que dura el entrenamiento y cuentan con los beneficios que corresponden al personal en una planilla temporal. Una vez graduadas, ellas formarán parte de una base de datos de RRHH para ser convocadas, de acuerdo a la necesidad de la empresa en personal.

Becas Talento Mujer

Las acciones Hudbay Perú apuntan también a largo plazo en el sector en materia de igualdad. Es así que en el primer semestre del 2022 Hudbay se compromete a financiar estudios de pregrado de las jóvenes egresadas de educación secundaria pertenecientes a los distritos de Velille, Livitaca y Chamaca, comunidades ubicadas cerca de la Mina Constancia, con alto rendimiento académico y bajos recursos económicos en carreras universitarias relacionadas a la minería (como Ingeniería ambiental, minera, industrial, Derecho, Geología, etc.).

Al respecto, se proyecta dos becas por año hasta completar 10 becas integrales. Del mismo modo, una vez que se designen a las becarias se suspenderán nuevas becas hasta que las primeras completen sus estudios. Conforme a ello, se irán designando nuevas becarias cada



año para que siempre exista un máximo de 10 becarias en simultáneo.

La beca no solo cubrirá la matrícula, derechos académicos y pensión de las universidades, sino que también otorgará una laptop o un equipo de similar naturaleza, el costo de libros y materiales de estudio, gastos de manutención y costos administrativos de grado y/o titulación.

Programa Tikary, bordando el futuro

Esta iniciativa desarrollada en conjunto con Minera Buenaventura tuvo como objetivo apoyar en la reactivación económica de tres comunidades aledañas a las operaciones de ambas empresas mineras en Huancavelica y Cusco, mediante la inserción de habilidades de confección, bordado y emprendimiento en mujeres andinas. En la última edición, participaron 40 mujeres de las comunidades de Velille, Chilloroya y Ccochaccasa.

El programa les brindó talleres de confección, de co-creación de diseños inspirados en flora y fauna local, formación en costura y bordado, desarrollo de habilidades empresariales y de marketing, así como el establecimiento de un espacio ecommerce con sus respectivas redes sociales.

Programa de Formación de Comunidades

Hasta la fecha suman 35 los operadores de las comunidades aledañas a Constan-

cia que se han graduado en el programa de formación de Hudbay. De este número, 28 de ellos operan equipos como excavadoras 336, rodillos compactadores, tractores orugas D-10, volquetes 8x4, cisternas Actros y cargadores frontales 996H.

Quienes culminan estos programas pasan a trabajar con Hudbay o sus contratistas (según disponibilidad), lo que representa una gran oportunidad de crecimiento personal, al mismo tiempo que le permite a la mina atender sus necesidades de personal sin recurrir siempre a personal externo.

Un excelente ejemplo de desarrollo gracias al programa es el caso de Olga Miranda, operadora de la comunidad de Uchucarcco, quien era personal de piso y vigía en una empresa contratista y gracias a su participación en el programa en 2017 se capacitó para operar equipos pesados. Esto le valió ser contratada por Hudbay y seguir laborando en la empresa hasta la fecha. Está capacitada para operar excavadoras 336 y 374, además de pala Hitachi Ex5600-6. ..

Algunos testimonios

"El programa (Hatun Warmi) es importante para crecer como profesionales, ya que no muchas tuvimos la oportunidad de seguir estudiando. De mi parte espero terminarlo exitosamente, trabajar en la mina y volverme un ejemplo para otras mujeres de mi comunidad"

Rosario Aguilar de la comunidad de Uchucarcco

"Desde pequeña soñaba con ser una mujer minera por lo que siempre me vinculé en empresas que trabajaban con la mina. Siento que esta es mi oportunidad (Hatun Warmi) y pese a que al inicio tenía miedo de estos equipos tan grandes, vi a otras mujeres que podían hacerlo lo cual me inspiró"

Flora Monterola de la comunidad de Urasana

EQUIDAD DE GÉNERO: LOS PARTIDOS QUE NOS QUEDAN POR GANAR

● Luego de años de luchar por la paridad salarial, recientemente la selección de fútbol de Estados Unidos logró por la vía legal un acuerdo histórico al demandar a la Federación Nacional de Fútbol por discriminación de género. Como resultado, recibirán una compensación de US\$ 24 millones en sueldos atrasados.

Este es un avance en la equidad de género y ha marcado un hito en el camino hacia el reconocimiento de las mujeres a ser consideradas relevantes como fuerza laboral y social y, aunque se ha dado en el ámbito deportivo, es inspirador para seguir sumando puntos como sociedad.

Desde nuestra cancha, en el campo empresarial, en Pacífico nos preparamos desarrollando un perfil de líderes alineado a la equidad de género, de la mano con talleres que los incentiven a sensibilizarlos en temas de sesgos inconscientes y, desde enero de este año, todos los nuevos colaboradores deben llevar un curso de Equidad de Género y Hostigamiento Sexual Laboral como parte de su capacitación de ingreso, de forma obligatoria.

Esta es parte de una labor que iniciamos hace años atrás ya que, como equipo, Pacífico es tradicionalmente una empresa con una gran presencia femenina, actualmente más del 50% de la fuerza laboral lo somos. En la plana de liderazgo, las mujeres ocupamos el 41% de las posiciones y el año pasado asignamos una nueva directora. Consideramos que nuestros próximos partidos a ganar son incrementar la participación femenina en puestos de alta gerencia y el directorio.

En esta búsqueda de la paridad, generamos webinars, dictados por



Silvana Fernández
gerente de Desarrollo Organizacional
en Pacífico Seguros

AEQUALES, para los colaboradores de toda la compañía acerca de nuevas masculinidades y corresponsabilidad familiar, y contamos con Genderlab como socio estratégico, que nos ayudó en el desarrollo de la encuesta de Hostigamiento Sexual Laboral a través de la plataforma Elsa y su apoyo en la definición de un plan de acción.

Y aunque parezca que recién empezamos, en realidad venimos trabajando

en iniciativas que fomenten la paridad y el compaginar la vida personal con la laboral desde hace ya algún tiempo. Sabemos que aún hay mucho camino por recorrer pero, por ejemplo, una de esas primeras iniciativas fue el home office y los viernes de verano (trabajamos solo medio día), y recientemente implementamos los viernes 50/50 para el resto del año (podemos bloquear nuestras agendas durante la tarde para evitar reuniones de trabajo y dedicarnos a cerrar pendientes).

Todo lo avanzado tiene un norte y está enmarcado en el Programa de Equidad de Género que lanzamos en el 2019. Con estas y las próximas acciones que implementemos, aspiramos a contar con un entorno laboral donde exista igualdad de oportunidades, así como la conciliación laboral, familiar y personal, para la realización íntegra de las personas. Por ello, creemos que la equidad de género es parte fundamental en la estrategia que permitirá el desarrollo de una verdadera meritocracia imparcial. ..

SOSTENIBILIDAD Y MUJER: UNA FÓRMULA PARA ALCANZAR EL ÉXITO

■ Cuando en 2018, LATAM Airlines Perú decidió sumar a las artesanas de Sisan (Pachacamac) a una de sus iniciativas más ambiciosas, pocos nos habríamos imaginado el impacto que el proyecto lograría tener para mejorar la calidad de vida de varias decenas de familias.

El empuje femenino, notable en estas mujeres, sumado a la experiencia y a la necesidad de desarrollar proyectos que impulsen la línea de valor compartido, uno de los pilares de la estrategia de sostenibilidad del grupo LATAM, logró hacer que el proyecto **“Segundo vuelo”** tomase rumbo y hoy en día sea un sostén económico para la comunidad de Sisan.

Y es que con **“Segundo vuelo”**, los trajes en desuso de los colaboradores LATAM (tripulantes de cabina, pilotos, entre otros) vuelven a cobrar vida siendo convertidos en productos manufacturados con la creatividad y la destreza de las manos hábiles de estas mujeres.

En el mes de la mujer, es vital visibilizar estos logros, que conjugan iniciativas sostenibles con el espíritu



de mujeres que no desmayan y que buscan todas las oportunidades para avanzar hacia un futuro mejor.

Tras el éxito de la primera colección de Sisan y LATAM Airlines, se incluyeron los productos manufacturados en la galería del Museo de Pachacamac, teniendo como principales clientes a los turistas visitantes a estas ruinas históricas, y posteriormente al catálogo LATAM Pass, apostando por una cadena de valor que escapa de la sim-

ple visión de responsabilidad social, y que integra de una forma mucho más sólida a la comunidad de Sisan.

Impulsados por el trabajo arduo de estas artesanas que se han convertido en aliadas estratégicas, la iniciativa **“Segundo vuelo”** ha viajado a otras regiones, apostando por replicar la intervención también en Ayacucho con las artesanas de Sunqu Suwa, quienes reciben capacitaciones en gestión empresarial, desarrollo de habilidades blandas y empoderamiento femenino de la mano de Khana.

Será con ellas que se trabaje en un modelo completo de valor compartido incorporando en la cadena de producción el componente del reciclaje en los vuelos, sumando a la materia prima el plástico generado a bordo de los aviones.

Esta fórmula ganadora, no es una apuesta arriesgada. Todo lo contrario. Sumar a la mujer en un proyecto ambicioso abre puertas de par en par a una visión dinámica de la sociedad. Una visión más humana y por ende, mucho más justa. ..



ÍNDICE DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES IMPULSA VISIÓN DE NEGOCIOS ASG EN EL MERCADO DE VALORES PERUANO

Expertos consideran que el hecho de que ya varias empresas peruanas sean reconocidas por este índice internacional resulta positivo para el mercado local, donde cada vez más se refuerza el modelo de negocios basado en la inversión sostenible.

POR DAVID RODRÍGUEZ ANDARA
drodriguez@stakeholders.com.pe

El Dow Jones Sustainability Index o DJSI es un conjunto de varios índices de sostenibilidad que integran a las compañías con alto desempeño en diferentes ámbitos como el económico, el social y el ambiental. Se trata entonces de un índice mundial para identificar y clasificar a las principales empresas sostenibles que tienen presencia en el mercado de valores a nivel internacional.

Como señala Sandor Lukacs de Pereny, profesor de los programa de sostenibilidad de ESAN Business School, a través del DJSI o Índice de Sostenibilidad Dow Jones, el mercado de valores global tiene una manera de evaluar a las empresas que cotizan, de acuerdo con diferentes indicadores que giran en relación con los 3 ejes previstos en los llamados criterios ASG, que apuntan a temas de carácter ambiental, social y de gobernanza.

Refiere que esta herramienta mide el desempeño de aquellas compañías que están en el mercado bursátil y que buscan crear valor en la sociedad a través de inversiones ligadas a los temas ASG.

Además, explica que este índice tiene 8 categorías dependiendo de diferentes regiones del planeta, y para América Latina se aplica el DJSI Mila



Pacific Alliance Index, que hace referencia a las siglas del Mercado Integrado Latinoamericano y a las de la Alianza del Pacífico. En este índice regional se encuentran ya integradas varias empresas del Perú.

Comenta que las compañías que pertenecen al DJSI Mila Pacific Alliance Index están allí porque tienen un mejor desempeño y valoración de los criterios ASG en sus operaciones, generando un mayor atractivo a la inversión que hagan gracias a la reputación que reciben de este índice.

Subraya que, según datos de KPMG, las empresas peruanas que están incluidas en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones pertenecen a los

sectores de materiales y cemento, finanzas, productos de primera necesidad, sector industrial y bienes de utilidad pública.

Por su parte, Sandra Carrillo, gerente general de Pacific Corporate Sustainability (PCS), señala que el hecho de que el mercado de valores peruanos se haya adherido a los Principios de Inversión Responsable, facilita que haya una mayor inversión responsable y nuevas empresas del Perú estén optando por ingresar al Índice de Sostenibilidad Dow Jones.

“Este es un proceso paralelo en el que las empresas vienen incorporando estos principios, que les generan indicadores que les permiten

una mayor conexión con las expectativas actuales de los inversionistas. Las empresas que pertenecen al DJSI han elevado nuestros estándares de sostenibilidad, integrando esta al negocio. Estas empresas se encuentran en permanente proceso de mejora continua, el cual también baja a sus proveedores y a toda su cadena logística, generando así un efecto multiplicador”, subraya.

ASG y su importancia en el mercado de valores

Lukacs de Pereny indica que el formato ASG llegó al Perú reemplazando al tradicional Standard & Poor's que hasta hace unos años se usaba como método en la Bolsa de Valores de Lima (BVL). Al respecto, comenta que este cambio ha significado una migración en la forma de hacer negocios en el mercado de valores peruano con el nuevo Índice ASG, que representa un nuevo paradigma de negocios de las empresas.

“En este momento, el nivel de exigencia es mayor para las empresas líderes en el mercado de valores de Perú a partir de la aplicación de índices como el Dow Jones o el ASG de la Bolsa de Valores de Lima, porque ahora estas empresas van a jugar en el mismo terreno que lo hacen las internacionales”, afirma.

Asimismo, refiere que este nuevo panorama en el mercado de valores afectará a las empresas sin regulación alguna, a las que contaminan o a las que explotan a sus trabajadores, que terminarán quedando por fuera si no se adaptan a este nuevo paradigma de inversión sostenible. A su juicio, los inversionistas no van a apostar por aquellas compañías que tengan problemas con sus comunidades o evadan con trampa sus responsabilidades.

“Ya la mayoría de las empresas multinacionales implementan una visión de negocios ASG. Se estima que los activos gestionados bajo el en-

Empresas del Perú en el DJSI Mila Pacific Alliance Index

- Southern Copper
- Ferreycorp
- Cementos Pacasmayo
- Unión Andina de Cementos (Unacem)
- InRetail Perú Corp
- BBVA Perú
- Corporación Aceros Arequipa

foque ASG pasarán de 12 billones de dólares actuales a 20 billones de dólares en 2040. Por eso se espera que el mercado sea más exigente y más empresas migren a inversiones más responsables bajo la lógica ASG”, sostiene.

Destaca que si bien Perú aún es un mercado pequeño, el grado de madurez y crecimiento hacia inversiones ASG de grandes empresas peruanas podían marcar el ingreso futuro de algunas de ellas al DJSI Mila Pacific Alliance Index.

Sobre este punto, Sandra Carrillo asegura que la evolución con respecto a los estándares ASG en el Perú ha resultado positiva, pues ya se viene usando esta metodología en emisiones de bonos y papeles comerciales que están vinculados directamente a la sostenibilidad, y que son productos conectados con los indicadores que maneja el DJSI.

“Esto permite a las empresas conseguir mejores tasas de interés en el mercado, lo que les permite aprovechar y capitalizar mejor a los inversionistas interesados en estos temas. Además existe una plataforma global relacionada con los Principios de Inversión Responsable bajo criterios ASG, en el que se pueden observar casos de inversionistas de la región que apuntan a las buenas prácticas de sostenibilidad”, agrega.

Como una religión

Según Sandor Lukacs de Pereny, el formato de negocios ASG en el mercado de valores propone metas positivas, pero hay que saber llevarlo como una religión, porque muchas empresas al final parecen ser sostenibles, pero en la realidad no lo son.

“Es por ello que el Índice de Sostenibilidad Dow Jones también ha sido criticado desde diferentes sectores internacionales, que cuestionan la fiabilidad de la verificación de sus indicadores y que señalan que el modelo ASG es solo una moda que impulsa cotizaciones más altas en el mercado. Sin embargo, el formato ASG sigue en boga y estas críticas se mantienen estancadas sin tener un mayor impacto”, concluye.

Beneficios

Aquellas empresas que pasan a formar parte del Índice de Sostenibilidad Dow Jones reciben una serie de beneficios, tales como:

- **Referencia para los inversionistas al momento de tomar decisiones:** Debido a los resultados y al potencial que demuestran las empresas que pertenecen al DJSI, los inversionistas las encuentran atractivas y confiables al momento de invertir su dinero. Varios estudios han mostrado que la rentabilidad a largo plazo de las organizaciones con desempeño alto en temas de sostenibilidad supera la rentabilidad de las organizaciones con un desempeño “normal” en estos temas.
- **Auto Evaluación y mejor continua:** Las empresas que se encuentran en el índice constantemente se están auto evaluando en aspectos económicos, sociales y ambientales generando un proceso de mejora continua.
- **Mejor Imagen Corporativa:** Las empresas que se encuentran en el índice tienen una alta aceptación por parte de sus grupos de interés debido a su gran compromiso social y ambiental.

Fuente: Asobancaria Colombia

IMPORTANCIA E IMPACTO DE LOS ÍNDICES DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES

Diversos estudios de riesgos que se realizan anualmente vienen confirmando con mayor firmeza que los riesgos ESG (*environmental, social and governance* por sus siglas en inglés) dejaron de ser una simple percepción para convertirse en una realidad que afecta a las empresas, sociedad civil y al ambiente. Esto sumado al impacto global que, por ejemplo, se refleja en el *Informe de Riesgos Globales 2022* del Foro Económico Mundial en su edición 2022. Como parte del reporte, se preguntó acerca de aquellos riesgos que podrían ser una amenaza global en los próximos dos años, y los 6 más votados correspondían a riesgos ambientales y sociales.

La toma de decisiones de las distintas partes interesadas de una empresa, pero principalmente de los inversionistas, considera principalmente el desempeño económico. Por ello, los estados financieros e índices asociados han sido siempre el factor clave. Esto ha conllevado que empresas mejoren el sistema de control interno que soporta el reporte financiero. Sin embargo, la información ESG no ha tenido la misma rigurosidad. Esta perspectiva ha ido cambiando en los últimos años, reflejándose en la formulación de estándares o marcos de reportes y el incremento de la participación de las agencias de rating ESG y los proveedores de información. Uno de estos esfuerzos es el de *Standard & Poor's* (S&P por sus siglas en inglés) y la formulación de diversos índices de sostenibilidad conocidos como Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI por sus siglas en inglés).

El conjunto de los índices DJSI consideran materias ESG a través de una serie de cuestionarios diligenciados por las empresas participantes. Los pesos de las preguntas o los temas específicos varían año tras año, como resultado de



Franco Horna
Gerente de Sostenibilidad y
Cambio Climático de PwC Perú

los retos emergentes de cada sector. En general, en la postulación se valora la información revelada en el cuestionario, la información pública de la empresa (regularmente a través de la memoria integrada, reporte de sostenibilidad o publicaciones independientes) y el alineamiento de esta información con los medios. Los resultados de esta evaluación se detallan anualmente en el *Sustainability Yearbook*. La edición publicada en febrero 2022 resalta la valoración de 5 empresas peruanas, un número reducido en comparación con países de la región como Chile (24), Colombia (16) o Brasil (22).

Adicionalmente, desde el 2022, se cuenta con el *S&P/BVL Peru General ESG Index* que busca hacer un análisis más específico del rendimiento ESG en las em-

presas públicas en nuestro país. Hasta el 31 de enero de 2022, lo componían 15 empresas distribuidas en industrias como materiales, financiera, productos básicos de consumo, industriales y servicios públicos. La aparición de este índice también refleja la relevancia que ha tomado el conocimiento de información ESG para la industria peruana. A pesar de que la brecha de participación es significativa, estas iniciativas están ayudando a establecer los primeros pasos para mejorar los sistemas de medición y reporte y responder a las necesidades de información respectivas.

Si bien estos índices tienen algunos requisitos y filtros de participación; por ejemplo, para *S&P/BVL Peru General ESG Index* se seleccionan para inclusión aquellas empresas con puntuaciones ESG iguales o superiores a la mediana del índice *S&P/BVL Peru General*, entre otros; las empresas pueden tomar acción sobre la gestión ESG de manera independiente. Una forma de abordarlo es establecer un plan de integración de factores ESG basado en los temas ESG generales o a nivel de industria que mide DJSI, u otros estándares de reporte como GRI o SASB. Asimismo, las empresas podrían realizar estudios de benchmarking para identificar a líderes en el sector y entender las prácticas sostenibles que vienen realizando estas organizaciones y que ayudarán a satisfacer las expectativas cambiantes de las partes interesadas. ..

La toma de decisiones de las distintas partes interesadas de una empresa, pero principalmente de los inversionistas, considera principalmente el desempeño económico.

“INGRESAR AL DJSI MILA PACIFIC ES UN COMPROMISO QUE MARCA LA RUTA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SOSTENIBILIDAD DE BBVA EN EL PERÚ”

Nelson Alvarado, Gerente de Fundación BBVA, señaló que ser el primer banco peruano en ingresar en este índice refleja el liderazgo que tiene la organización en los estándares ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo (ESG).

POR DAVID RODRÍGUEZ ANDARA
drodriguez@stakeholders.com.pe

¿Qué significa para el banco formar parte del prestigioso Índice de Sostenibilidad Dow Jones?

Es un compromiso que marca la ruta de nuestro plan estratégico de sostenibilidad en el Perú. Ser el primer banco peruano en ingresar en el DJSI MILA Pacific Alliance refleja nuestro liderazgo en los estándares ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo (ESG). Este índice otorga a los inversionistas un benchmark objetivo para la gestión de una cartera sostenible para la región de la Alianza del Pacífico, que incluye a Chile, Colombia, México y Perú.

¿Cómo definiría una Conducta Empresarial Responsable en el Perú?

BBVA entiende la responsabilidad social corporativa como la actuación que le corresponde al Banco por el impacto de su actividad en la vida de las personas, las empresas y en la sociedad en general. Nos regimos por cuatro principios generales: una orientación a la generación de impacto positivo en la sociedad, respeto a la dignidad de las personas y a los derechos que les son inherentes, inversión en la comunidad en actividades de acción social, y en nuestra implicación como agente de cambio social hacia un futuro más sostenible e inclusivo.

¿Cuáles son las bases de su estrategia ASG que le han permitido acceder a este índice?



Nelson Alvarado
Gerente de Fundación BBVA

Para ser consideradas en el índice, las empresas debemos responder un estricto cuestionario en materias ESG; es decir, se debe tener en cuenta el efecto de nuestra actividad en el medio ambiente, de forma directa o indirecta. Asimismo, el impacto en nuestro entorno social en la comunidad con las iniciativas que desplegamos de responsabilidad social, y también los aspectos vinculados a nuestro gobierno corporativo, por ejemplo, la diversidad, las políticas de transparencia en la información pública, el Código de Conducta, etc.

Además, está percibiendo un importante incremento del análisis y demanda de información de cuestiones medioambientales y sociales por parte de los inversionistas. En ese sentido, nuestra estrategia de sostenibilidad

ha mostrado sus fortalezas con el ingreso en el DJSI MILA Pacific Alliance.

¿Qué tipo de proyectos está avanzando actualmente su empresa en materia de sostenibilidad y criterios ASG?

Estamos potenciando nuestro portafolio de productos de financiamiento sostenible. Hemos sido el primer banco en lanzar un producto de crédito hipotecario verde para financiar viviendas sostenibles en el segmento residencial. También hemos sido los primeros en lanzar tarjetas de crédito de plástico reciclado, así como los primeros en tener un préstamo vehicular sostenible, para financiar vehículos eléctricos e híbridos para uso particular, y también un Fondo de Fondos de Inversión Sostenible FMIV con criterios ESG.

En el mundo de empresas y grandes corporaciones, también hemos tenido operaciones significativas, con empresas como Cálidda, Tasa, Exalmar, Natura Cosméticos y recientemente a la empresa San Bartolomé. Además, es importante resaltar que BBVA fue el primer Banco en Perú y en América del Sur en firmar un crédito bilateral verde por USD 70 millones a Ferreycorp en 2018.

Por último, mantenemos nuestro compromiso con las acciones sociales que en el campo de la educación, la cultura y la sostenibilidad desarrolla la Fundación BBVA a nivel nacional. ..

“EL DJSI NOS COLOCA COMO UNA EMPRESA CON ALTOS ESTÁNDARES DE GOBIERNO CORPORATIVO Y SOSTENIBILIDAD”

Diego Arispe, Gerente Central de Responsabilidad Social Empresarial en Cementos Pacasmayo SAA, indica que la empresa cree firmemente que la sostenibilidad es integral y funciona de manera efectiva y estratégica, si está alineada a la cultura corporativa y al propósito de marca.

POR DAVID RODRÍGUEZ ANDARA
drodriguez@stakeholders.com.pe

¿Qué significa para la empresa formar parte del prestigioso Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI)?

Para la compañía, este logro es un orgullo y nos reta a continuar nuestra labor en una de las industrias más competitivas del mercado. Esta inclusión también reafirma nuestro liderazgo en el sector y nos coloca a la par del mercado internacional como una empresa con altos estándares de gobierno corporativo y sostenibilidad.

Este es el tercer año en el que hemos logrado formar parte del Índice de Sostenibilidad del Dow Jones MILA, donde obtuvimos el puesto 8 en la categoría “Materiales de Construcción”. Por ello, sabemos que estamos construyendo una ruta sólida en favor de la sostenibilidad, no solo con acciones concretas, sino también con una transformación cultural motivada por nuestro propósito de “Construir unidos el futuro que sueñas”.

Es importante mencionar que también es el segundo año que somos incorporados en “The Sustainability Yearbook 2022”, publicado por S&P Global, siendo la única empresa cementera peruana en lograr ingresar por dos años consecutivos.

¿Cómo definiría una Conducta Empresarial Responsable en el Perú?

En Pacasmayo creemos que la sostenibilidad es integral y funciona de manera efectiva y estratégica si está alineada a



Diego Arispe
Gerente Central de
Responsabilidad Social
Empresarial
en Cementos
Pacasmayo SAA

la cultura corporativa y al propósito de marca. Una empresa responsable debe asegurar que ese criterio de sostenibilidad esté presente en toda su cadena de valor y en todas sus áreas a través de la transparencia, de un buen gobierno corporativo y de buenas políticas internas.

Es importante mencionar que el éxito de esta estrategia depende del involucramiento de todas las áreas y colaboradores. Para ello, es importante inculcar un propósito corporativo que empuje a cada integrante de la compañía a seguir lineamientos de

conducta ética, derechos, debida diligencia, ciberseguridad, anticorrupción, cuidado del medioambiente, gestión de proveedores, buenas prácticas de gestión humana, acertada gestión social, entre otras.

Además, en nuestro caso, como empresa cementera, somos conscientes del impacto de nuestras operaciones a nivel ambiental y social. Por eso, para nosotros, ser responsables es sincerar el impacto que generamos y buscar darle solución o construir herramientas que nos permitan hacernos cargo de ello de forma eficiente con la finalidad de continuar construyendo el futuro que soñamos a través de nuestros pilares corporativos.

¿Cuáles son las bases de su estrategia ASG que le han permitido acceder a este índice?

Con el fin de lograr esta meta, nace el Comité de Sostenibilidad, conformado por los principales líderes de la compañía, quienes desarrollaron una estrategia de sostenibilidad que permite la evaluación constante de todos los componentes ambientales, sociales y de gobernanza presentes en la compañía, a fin de determinar cuáles son los siguientes pasos que debemos de tomar para que Pacasmayo sea cada día más sostenible.

La sostenibilidad, como la entendemos en Pacasmayo, va más allá de la mitigación de impactos, pues tiene un componente cultural corporativo muy fuerte. Como marca tenemos el propósito de: **“Construir unidos el futuro que sueñas”** y a partir de ahí, se generaron pilares que se inculcan en toda la compañía y que están presentes en cada producto, proyecto o innovación que realizamos.

Los cinco pilares de sostenibilidad de Pacasmayo son: Actuamos con integridad, Somos el mejor aliado de nuestros clientes, Cultivamos talento extraordinario, Crecemos con nuestras comunidades, y Operamos de manera responsable. Cada uno de los

Los cinco pilares de sostenibilidad de Pacasmayo son: Actuamos con integridad, Somos el mejor aliado de nuestros clientes, Cultivamos talento extraordinario, Crecemos con nuestras comunidades, y Operamos de manera responsable.

pilares son estratégicos y nos permiten trabajar hacia nuestro propósito en común.

¿Qué tipo de proyectos está avanzando actualmente su empresa en materia de sostenibilidad y criterios ESG?

Tenemos muchos proyectos en curso, pero los más destacables para continuar avanzando a favor de nuestro objetivo son:

- Como parte de nuestro Plan de Sostenibilidad al 2030, tenemos el objetivo de reducir nuestras emisiones de CO2 equivalente por tonelada de cemento producido. Por lo tanto, medimos periódicamente nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
- En la Planta Pacasmayo, logramos reducir el factor global clinker / cemento en 2% respecto al año anterior, lo cual aporta a nuestra meta de reducción de emisiones de GEI y de nuestra huella de carbono en la fabricación de cemento. Por otro lado, en el 2021 logramos reforestar 30 hectáreas en la Cantera Virrilá.
- Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad al 2030, tenemos compromisos y objetivos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) asociados a la gestión de la cadena de suministro. Por ello, he-

mos establecido criterios ASG que guían nuestras decisiones de contratación de proveedores, además de otros criterios como la calidad, los plazos, el precio y el tiempo de entrega.

- Continuar trabajando junto a nuestro ya consolidado comité de diversidad e inclusión para impulsar prácticas orientadas hacia la equidad de género y desarrollamos diversos espacios de aprendizajes en relación a la D&I.
- Continuar con el trabajo a través de un equipo multidisciplinario de trabajo para elaborar la estrategia de cambio climático y el plan de trabajo para la reducción de emisiones alineado a lo establecido por la Global Cement and Concrete Association (GCCA), a las recomendaciones del The Financial Stability Board created the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCF) e indicadores del Carbon Disclosure Project (CDP) y del DJSI.
- Lograr la consolidación de un equipo multidisciplinario de trabajo que identifique con profundidad las competencias del Empleado del Futuro en Pacasmayo, a fin de anticiparnos a los cambios que podrían continuar impactando la industria del cemento y el concreto, ya sea por la tecnología y/o por el Net Zero RoadMap de la GCCA...

EMPRESAS PERUANAS EN EL DOW JONES SUSTAINABILITY MILA PACIFIC ALLIANCE INDEX

Los índices Dow Jones S&P son de mucha utilidad para inversionistas alrededor del mundo. Existen índices temáticos -enfocados en ciertos sectores industriales o características-, regionales, de países específicos, entre otros, pero los que más auge están experimentando, son los índices enfocados en factores de sostenibilidad. Para esto, S&P Global ESG Research otorga una puntuación basada estrictamente en criterios ambientales, sociales y de gobernanza a más de 10,000 compañías de todo el mundo. Estas puntuaciones, de 0 a 100, sirven como base y criterio fundamental para la inclusión de empresas selectas en los distintos índices de sostenibilidad. Así tenemos, el DJSI World, DJSI Europe, DJSI North America, DJSI Asia Pacific, DJSI Emerging Markets, DJSI MILA Pacific Alliance, DJSI Australia, DJSI Korea, y DJSI Chile.

A fines del 2021, US\$550 billones estaban invertidos en fondos e índices ASG y de sostenibilidad. Esto no incluye inversiones que, de alguna manera, consideran parcialmente algunos criterios ASG. Entonces, no resulta difícil entender la importancia que representa el que compañías se adhieran a estos criterios de sostenibilidad. El capital de inversión disponible es significativo, más aún si tomamos en cuenta que la proyección estimada por Bloomberg para el 2025 es de US\$53 trillones que se invertirán en compañías responsables. En artículos anteriores hemos señalado que las empresas, hoy en día, no pueden darse el lujo de obviar esta tendencia que sigue aumentando a pasos agigantados.

Sin embargo, el proceso que S&P Global ESG Research lleva a cabo para la puntuación ASG de las empresas, es bastante riguroso. El puntaje mínimo



Carlos Zapata Dávila
Senior Staff - ESG
Catedrático de Sostenibilidad en la
Universidad de San Francisco y la
Universidad de California San Diego

para inclusión en el DJI MILA Pacific Alliance Index es 64/100, aparte de los percentiles específicos que las empresas deben ocupar en sus respectivos sectores, y obtener el top 10% de puntuación entre todas las compañías evaluadas. Motivo por el cual, extendiendo mis más sinceras felicitaciones a 6 empresas peruanas que han logrado su inclusión en el Dow Jones Sustainability MILA Pacific Alliance Index. Banco BBVA Perú, InRetail Perú Corp., recientemente incluidas, se unen a Corporación Aceros Arequipa, Southern Copper Corp., Ferreycorp, y Cementos Pacasmayo en este select índice de empresas, conformado por un total de 67 compañías de México, Colombia, Perú y Chile. Cabe señalar que el índice S&P MILA Pacific Alliance cuenta con 115 empresas constituyentes, lo cual amerita aún más la

inclusión de las empresas peruanas en la versión enfocada en sostenibilidad, Dow Jones Sustainability MILA Pacific Alliance Index. Desde el punto de vista de inversionistas globales, interesados en invertir en el sector MILA (Mercado Integrado Latinoamericano), esto abre las puertas para capital adicional a las empresas peruanas mencionadas líneas arriba.

Pero, si tomamos en cuenta un enfoque macro, los índices DJSI World y DJSI Emerging Markets (Mercados Emergentes) representan un potencial enorme de inyección de capital para las compañías que los integran. Y aunque toda comparación es odiosa, vale la pena apuntar que el Perú no cuenta con ninguna empresa en estos dos índices, a diferencia de Chile, que coloca 7 empresas en el DJSI Emerging Markets, y 1 compañía en el DJSI World. A su vez, Colombia incluye a 6 empresas en el DJSI Emerging Markets, y 5 en el DJSI World. Debo indicar también, que el DJSI Emerging Markets representa el top 10% entre 800 de las empresas más grandes en capitalización de 20 países, o mercados emergentes. Mientras que el DJSI World representa el top 10% entre las 2,500 empresas más valorizadas en el mundo. Claro, bajo una óptica ASG.

Esperamos que estos recientes logros peruanos sean el inicio de un camino próspero hacia la capitalización mundial. Ya se dio el primer paso. ..

Los índices Dow Jones S&P son de mucha utilidad para inversionistas alrededor del mundo.

ONU INICIA NEGOCIACIONES PARA UN TRATADO MUNDIAL QUE PONDRÍA FIN A LA CONTAMINACIÓN DE PLÁSTICOS

La resolución adoptada por la ONU describe el desarrollo de un instrumento robusto que permitirá reglas y obligaciones globales a lo largo de todo el ciclo de vida del plástico.

Esto hará a los países, las empresas y la sociedad responsables de eliminar la contaminación por plásticos en la naturaleza.



Los Estados Miembros de la ONU en la Asamblea de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEA-5.2) acordaron por unanimidad desarrollar un tratado legalmente vinculante para poner fin a la contaminación por plásticos, lo que la convierte en una de las acciones ambientales más ambiciosas del mundo desde el Protocolo de Montreal de 1989, que eliminó efectivamente las sustancias que agotan la capa de ozono.

La resolución adoptada por la ONU describe el desarrollo de un instrumento robusto que permitirá reglas y obligaciones globales a lo largo de todo el ciclo de vida del plástico. Esto hará a los países, las empresas y la sociedad responsables de eliminar la contaminación por plásticos en la naturaleza.

La organización WWF dio la bienvenida a esta decisión e invitó a los go-

biernos del mundo a aprovechar este poderoso impulso para eliminar la contaminación por plásticos y actuar con la misma fuerza y decisión en el desarrollo del contenido completo del tratado para 2024. WWF se comprometió además a apoyar el trabajo del Comité Intergubernamental de Negociación de UNEA para finalizar los detalles importantes de este tratado histórico durante los próximos dos años.

“Nos encontramos en un momento histórico donde las decisiones ambiciosas que se tomen hoy pueden evitar que la contaminación por plásticos contribuya al colapso del ecosistema de nuestro planeta. Al acordar desarrollar un tratado global legalmente vinculante sobre la contaminación por plásticos, nuestros líderes mundiales están allanando el camino para un futuro más limpio y seguro para las personas y el planeta”, dijo Marco Lambertini, director general de WWF Internacional.

Un llamado a los líderes mundiales

WWF hizo un llamado a los líderes mundiales para que aprovechen este abrumador apoyo y el momento decisivo al establecer un ambicioso tratado global sobre la contaminación plástica para 2024 que:

- Es jurídicamente vinculante con normas y regulaciones comunes que pueden ampliar las soluciones de economía circular en todo el mundo;
- Incorpora regulaciones globales a lo largo de todo el ciclo de vida de los plásticos, incluidas las prohibiciones globales de productos y acciones nocivas, los estándares de diseño de productos y las medidas que reducen la producción y el consumo de plástico virgen;
- Reconoce el papel fundamental del sector de los residuos informales en el impulso de una economía circular y permite la participación de este sector en las negociaciones.

Presión internacional

Es importante señalar que la presión ha ido en aumento sobre los gobiernos para lograr un tratado legalmente vinculante que aborde la crisis de la contaminación plástica. Más de 2,2 millones de personas en todo el mundo han firmado una petición de WWF pidiendo esto, mientras que más de 120 empresas globales y más de 1.000 organizaciones de la sociedad civil también han respaldado los llamados para un tratado...

“EN ILAB BUSCAMOS FORJAR EMPRESAS CON UN IMPACTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD Y PERSONAS QUE PROMUEVAN LA INNOVACIÓN”

iLab es una consultora en innovación que trabaja con personas y organizaciones para transformar ideas en productos y modelos de negocio, pero a la vez con un enfoque que permite beneficiar a los grupos de interés y la sostenibilidad. Víctor Moctezuma, su fundador y director general, conversa del propósito que los mueve en estos más de ocho años de trayectoria.

POR RENZO ROJAS
rrojas@stakeholders.com.pe

¿Por qué nace iLab y de qué manera busca cambiar el futuro en favor de las organizaciones y personas?

iLab nace en el 2013 con el objetivo de poder ayudar a las personas a que tengan al alcance las herramientas para generar innovación y tecnología, así como con la finalidad de crear movilidad social mediante estas. La ambición es que cualquier persona, sin importar el nivel socioeconómico o la profesión, pueda diseñar algo que dé respuesta a un problema complejo de la sociedad.

Tal vez no tengan experiencia o profesión, pero la idea es primero desarrollarlos como innovadores y después, a través de lo que pudieran alcanzar, conseguir la solución a problemas, como desarrollar un prototipo tecnológico, crear un nuevo modelo de negocio y más. Así es como nacimos, como un laboratorio de innovación tecnológica.

Lo desarrollado va más allá de la creación de una solución tecnológica. ¿Qué otras ventajas tiene trabajar bajo este enfoque con las personas?

Tienes una tecnología que resuelve un problema que se presenta en el mundo y que además cuenta con un modelo de negocio que es inclusivo y elementos de economía circular, por ejemplo. A ello se suma una persona que lo hace posible y que a través de lo anterior puede ayudarse a sí misma, a sus familiares y también a otros para alcanzar una movilidad social.



Víctor Moctezuma
Fundador y director general de iLab

Nacimos pensando en generar innovación de esta manera. Después empezamos a formar personas que trabajaran alrededor de modelos de negocios, a las cuales les enseñamos cómo la innovación permite intervenir un negocio, para así pensar en otros mercados, productos y servicios.

¿En qué momento pensaron en cómo llevar todo ello a nivel organizacional?

Sí contamos con este catálogo de herramientas y metodologías, entonces nos preguntamos cómo podemos poner a disposición de las organizaciones todo esto, ya que ellas están buscando constantemente cómo acelerar su proceso de innovación o cómo desarrollar una innovación que les permita alcanzar un nuevo mercado, por ejemplo. Es así que ahora tenemos esa práctica: trabajamos los procesos empresariales donde se desarrollan productos, procesos o servicios.

¿Qué tan importante es la educación para los cambios de paradigmas dentro de una organización hoy en día?

Es un tema de acceso a conocimiento. Cualquiera que tenga conexión a internet tiene esta facilidad. Puedes hacer una búsqueda simple y tener alcance a una conferencia, por ejemplo. Es decir, el acceso al conocimiento está, tal vez lo que nos falta es formarnos en el criterio de qué tipos de conocimientos necesitamos para resolver diversos tipos de problemas.

Aquí es donde jugamos con la metodología porque la intención es descubrir la raíz del problema. Normalmente la mayoría está buscando resolver una consecuencia, pero en sí no se está atacando la causa. Hay que saber cómo utilizar el conocimiento, dónde se encuentra, cómo cruzarlo y con qué relacionarlo, para a partir de ello crear ecosistemas donde los recursos de otros se apalanquen y así crear algo más grande, de lo que se hubiera hecho individualmente.

Lo que mencionas tiene que ver con un impacto social, económico y ambiental.

¿Cómo se inserta la sostenibilidad en estos procesos de innovación?

Se trata de entender a la sustentabilidad como un concepto que agrega valor, también porque aprendes de ella, de los modelos colaborativos, redistributivos y sustentables. Aprendes en cómo hacer eficiencia, cómo trabajar bajo muchas restricciones, con la menor cantidad de recursos en los

tiempos más eficientes, para ver qué puedes lograr a partir de ello.

Buscamos entonces recuperar ese conocimiento, ponerlo como ejemplo y crear modelos que permitan a las organizaciones descubrir sus capacidades, generar eficiencias en procesos y recursos, para generar así productos y servicios que tengan estos atributos.

Algo que puede valorar ahora el consumidor...

No solo se trata de poner al consumidor en el centro, sino de considerar a todos los elementos que hacen que el consumidor tenga una viabilidad en el largo plazo. Es decir, ya no se puede trabajar si es que no se piensa en el efecto que tienen las materias primas durante el proceso que se desarrolla para lograr un producto determinado, por ejemplo.

En toda la trayectoria de iLab, ¿qué experiencias destacan?

El objetivo que nos hemos planteado es llevar a más personas a que creen cosas en plazos imposibles. Que sean cosas impensables. La satisfacción que nos hemos llevado es que estas personas se vuelven extraordinarias porque logran generar estos cambios positivos. Tenemos invenciones como árboles artificiales que funcionan como elementos que capturan carbono y además tienen un filtro que te permite capturar las partículas, por ejemplo.

Eso se puede volver un elemento de regeneración a la naturaleza, emula los procesos biológicos, tiene los dispositivos adecuados y eso genera una mejora. Existen dispositivos médicos, dispositivos de tecnología para el agro que ya no se queda solo en una idea o invención, sino que hay una empresa que apuesta al respecto y empieza a generar una cadena productiva que tiene sus atributos de sustentabilidad.

Sabemos que iLab se está extendiendo en Latinoamérica. ¿Cuáles son las expectativas de iLab Perú para este 2022?

Nuestra intención es acercarnos a las organizaciones. Que conozcan nuestros



Hay que saber cómo utilizar el conocimiento, dónde se encuentra, cómo cruzarlo y con qué relacionarlo, para así crear ecosistemas donde los recursos de otros se apalanquen y así crear algo más grande, de lo que se hubiera hecho individualmente.

programas, procesos. Que conozcan los casos de las personas que han trabajado con nosotros y han generado estas herramientas, las invenciones que se pueden hacer a partir de personas que tienen este bagaje. Que podamos juntos colaborar en dos sentidos: generar empresas que tengan ese impacto positivo en la sociedad y formar personas que puedan promover la innovación para que sea sostenible en el tiempo, y así poder hacer una diferencia en el ecosistema del Perú.

El Perú se caracteriza por la gran cantidad de emprendimientos en el mercado. ¿Cuál debería ser la visión del emprendedor ahora?

Nos parece que ya no basta con ser emprendedores. No basta tener esa energía y los medios para conseguir resolver algo. Se necesita hacerlo con un propósito, y ese puede denominarse susten-

tabilidad, responsabilidad social y más, pero al fin y al cabo se requiere una fórmula que ensamble todo ello y lo haga sostenible en el tiempo.

En ese sentido, es necesario incluir elementos tecnológicos para que pueda ser masificado. Asimismo, se necesita encontrar un modelo económico que permita que las personas menos favorecidas tengan acceso a ese producto o servicio, lo que a la vez abre un nuevo mercado que demanda nuevos modelos.

Por lo tanto, no es una fórmula tan fácil que consiste simplemente en poner un negocio de algo, ya que necesitas buscar que una empresa resuelva un problema, ofrezca productos o servicios, esté integrada a una cadena productiva. Se trata también de resolver ese problema pero con un propósito específico, el cual va más allá de la generación de riqueza...

ESTRATEGIA Y TECNOLOGÍA, UNA COMBINACIÓN ARMÓNICA PARA UNA VERDADERA TRANSFORMACIÓN

Somos la compañía de tecnología más importante del Perú, con más de 4.000 empleados y reconocida como la 1° Consultora TI del país por IDC, pero pocos saben que no solo desarrollamos e implantamos tecnología. Desde el nacimiento de everis, ahora NTT DATA, siempre ha existido una unidad de consultoría en estrategia de negocio con servicios orientados al *C-Level* y desde donde desarrollamos proyectos de alto valor para nuestros clientes.

La tecnología de por sí puede ayudar a digitalizar procesos y capturar valor, pero la tecnología acompañada de reflexión estratégica y sentido de negocio es lo que hace a las compañías líderes en sus mercados. Asistimos desde hace mucho a una carrera por incorporar lo último en tecnología, pero no siempre combinamos en los proyectos la visión del negocio, la necesidad de repensar procesos o favorecer la adopción digital, y la orientación de la tecnología a la captura de valor medible para la organización.

En NTT DATA combinamos capacidades de estrategia y tecnología para ofrecer a nuestros clientes servicios *end to end*, desde la definición de la estrategia y el plan de negocio hasta la transformación de procesos, la implantación de cualquier tecnología y la operación del servicio. Siempre con un enfoque de captura de valor medible para el negocio.

Ofrecemos este tipo de servicios en los sectores más importantes del país: banca, seguros, telecomunicaciones, *retail*, energía, minería, *oil & gas*, etc. Y lo que nos diferencia es la combinación de tres elementos que forman parte de nuestros proyectos: estrategia, datos y tecnología.

Roberto Fernández López
Director - Head of Digital
Strategy Perú



- **Estrategia:** Tenemos conocimiento del mercado local, de las tendencias internacionales y experiencia en mercados más desarrollados por nuestra presencia global.
- **Datos:** Contamos con nuevas técnicas de analítica de datos y generación de *insights* que permiten aportar mucha información de valor para el desarrollo de nuevas estrategias de negocio.
- **Tecnología:** Experimentamos con las últimas tecnologías y asesoramos sobre cómo usarlas para resolver los retos de negocio que tienen nuestros clientes.

Nuestra apuesta es además la de formar un equipo con talento local e internacional con experiencia y conocimiento diferencial, y hoy somos más de 70 profesionales desarrollando proyectos en la Unidad de Digital Strategy.

Nuestra oferta de valor actual en Perú cuenta con servicios orientados a 5 grandes objetivos que suelen formar parte de la agenda del *C-Level*:

1. Definir estrategias para ganar competitividad en el mercado o para ex-

pandirse hacia nuevos mercados digitales.

2. Mejorar la captación de clientes a través de canales digitales, incrementar las ventas de productos o servicios y aumentar la fidelización a la marca.
3. Encontrar y capturar potencial de ahorro en el modelo de operación y sus procesos, generando eficiencias que mejoran considerablemente la cuenta de resultados.
4. Definir e implementar estrategias para ayudar a las organizaciones a desarrollar talento digital que permita competir en esta nueva era.
5. Transformar la organización para hacerla más ágil y adaptativa, con mayor capacidad de respuesta rápida a los cambios en el mercado.

Hoy en día trabajamos con clientes del mercado peruano en muchos de estos retos, combinando negocio y tecnología, y comprometiéndonos a cumplir KPI's de negocio como resultado de nuestras colaboraciones. De esta forma honramos nuestra misión como equipo, que está centrada en crear valor para el negocio de las organizaciones líderes mediante nuevas estrategias y tecnologías. ..

“CON ESTE PROGRAMA BUSCAMOS FORTALECER LA RESILIENCIA DE LAS COMUNIDADES FRENTE A DESAFÍOS AMBIENTALES”

Flavia Freitas, líder de Responsabilidad Social para IBM América Latina, conversa sobre las expectativas que tienen con el programa IBM Sustainability Accelerator, desarrollado en articulación con organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro, y que busca beneficiar a las comunidades ante retos como los planteados en la Agenda 2030.

POR RENZO ROJAS
rojas@stakeholders.com.pe

¿Cuál es el objetivo que persiguen con la implementación del programa IBM Sustainability Accelerator?

Tenemos dos objetivos con este programa. El primero es fortalecer la resiliencia de las poblaciones más vulnerables para enfrentar todo lo que estamos viviendo en términos de desafíos ambientales, económicos, de salud y más. Sabemos que los más impactados son justamente las personas que están en condiciones de vulnerabilidad.

El segundo objetivo es poder desarrollar con las organizaciones capacidades técnicas a través de nuestra tecnología de nube híbrida e inteligencia artificial, por ejemplo, utilizando nuestra metodología IBM Garage para generar soluciones de manera rápida.

¿Cuántas organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro pueden acceder a este programa y qué tema abordarán este año?

Anualmente vamos a seleccionar a cinco organizaciones. Este año vamos a trabajar energía limpia. El año pasado fue agricultura sostenible. Vamos a aceptar solicitudes de ONG y organizaciones públicas como universidades, centros de investigación, etc.

Han ejecutado un programa piloto anteriormente desde lo que es agricultura sostenible. ¿Cómo ha sido esta experiencia con las tres organizaciones participantes?

Viene siendo una experiencia muy rica para nuestros expertos. Ambas partes se



Flavia Freitas
Líder de Responsabilidad Social
para IBM América Latina

están desarrollando, nuestros expertos y los especialistas de las organizaciones. Aprendemos con este proceso que, para un mundo realmente sostenible, tenemos que poseer más que tecnología y este tipo de organizaciones, precisamente, tiene la *expertise* en políticas públicas y las realidades.

La duración del proyecto es de dos años y presenta dos etapas con las organizaciones. ¿A qué apunta este proceso?

Este proceso lo llevamos a cabo tal como hacemos negocios en IBM. La primera etapa es de ideación. Aquí implementamos nuestra metodología IBM Garage, en la cual nuestros expertos aplicarán *design thinking* y metodología ágiles para entender el problema. En la fase dos empezamos a trabajar para escalar.

¿El proyecto va más allá de lo que concierne a la incorporación de tecnologías?

Estamos hablando de cambios en la

manera de trabajar. Cuando las organizaciones empiezan mediante la metodología IBM Garage, se apropian de ella, aprenden a aplicar *design thinking*, cómo hacer las cosas de manera más ágil. Van aprendiendo de los procesos con los expertos, ya que no es simplemente contar con la tecnología.

Específicamente, ¿con qué tipos de tecnologías cuenta IBM para apoyar a lograr estos objetivos relacionados a la energía limpia?

Tenemos para las organizaciones tecnologías como IBM Watson, IBM Cloud y *Environmental Intelligence*, que es nuestra plataforma para trabajar problemas relacionados a la energía limpia, Net Zero Carbon y más. Ellos van a tener créditos en nuestra nube, acceso a datos, etc. Vale resaltar, además, que es un proyecto *open innovation*, por lo que estamos abiertos a incorporar diversas tecnologías.

¿Qué rol juegan estas nuevas e innovadoras tecnologías para coadyuvar a cumplir desafíos como los previstos en la Agenda 2030?

La Agenda 2030 propone muchos retos. Hablamos de justicia social, viabilidad económica, sostenibilidad ambiental, etc. Considero que lograr esos retos es mediante ciencia, tecnología e innovación. Veo a la tecnología como una aceleradora de soluciones. Veo muy oportuno y viable este programa, pero además otros que manejamos dentro del marco de responsabilidad social y que están totalmente conectados con esta agenda...

PERUMIN 35 PLANTEARÁ CONSENSOS ENTRE LOS DISTINTOS ACTORES QUE COMPONEN LA ACTIVIDAD MINERA

La convención minera más importante del país se realizará presencialmente en Arequipa y tendrá como objetivo alcanzar altos estándares de competitividad y sostenibilidad.



PERUMIN 35, la convención minera del Perú, se desarrollará de manera presencial del 26 al 30 de septiembre en la ciudad de Arequipa. Así lo anunciaron el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP), organizador de PERUMIN, y el Comité Ejecutivo de PERUMIN 35, liderado por la economista Claudia Cooper.

“Somos conscientes que la situación que vive nuestro país y la crisis sanitaria generó una crisis económica y necesitamos mirar un espacio de diálogo que nos permitan colocar en valor nuestra riqueza natural y aprovecharla en beneficio de nuestra población”, indicó Víctor Gobitz, presidente del Instituto Ingeniero de Minas del Perú. La Convención Minera abordará tres

ejes básicos de trabajo: la Cumbre Minera, principal espacio de debate y análisis de temas de interés nacional y sectorial; el Foro de Tecnología, Innovación y Sostenibilidad (Foro TIS), en el que profesionales y especialistas se congregarán para el análisis y el debate de diversos aspectos vinculados a la industria minera; y la Exhibición Tecnológica Minera (EX-TEMIN), con capacidad para más de 1,400 stands.

Consensos entre todos los actores

Claudia Cooper, presidenta de Perumin, dijo que el evento será un espacio importante para los consensos que necesita el Perú y se fundamenta en tres principios fundamentales.

El primero es promover y entender las oportunidades del Perú para su desarrollo económico y social; el segundo, analizar y debatir en torno a los desafíos que enfrenta la industria minera; y el tercero busca fortalecer el desarrollo de conocimientos a partir de la investigación, desarrollo y nuevas tecnologías.

En este sentido, el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú hizo un llamado a las autoridades nacionales, regionales, representantes de las empresas mineras, organizaciones de la sociedad civil y representantes de comunidades a dialogar para superar mitos y desafíos que permitan un desarrollo sostenible a la industria minera.

Competitividad y sostenibilidad

En palabras de Claudia Cooper, PERUMIN entiende que la minería es un negocio global que requiere de exigencias ambientales y tecnológicas, así como competitividad y sostenibilidad para que sea viable en el tiempo.

Por tal razón, PERUMIN analizará la conflictividad que está alrededor de los proyectos mineros y el impacto que estos generan en la sociedad en tópicos como la política fiscal y distribución de la riqueza minera.

“El Perú es nuestra principal riqueza como país y obviamente tiene que ser clave para tratar de generar las bases para ese desarrollo. Finalmente vamos a tratar de hablar de los principales proyectos mineros en el Perú, a fin de que todos los conozcamos y podamos ver sus ventajas”, afirmó la presidenta de Perumin.

En esa línea, se pensó en Perumin Hub, programa de innovación colaborativa del sector minero y que a la fecha congrega a más de 100 mil innovadores. En este proyecto se pondrán en vitrina soluciones tecnológicas aplicadas a los diversos desafíos de la minería.

Los trabajos finalistas serán expuestos en el Foro X por sus propios autores. El Instituto de Ingenieros de Minas



Esta Convención Minera abordará tres ejes básicos de trabajo: la Cumbre Minera, el Foro de Tecnología, Innovación y Sostenibilidad (Foro TIS), y la Exhibición Tecnológica Minera (EXTEMIN), con capacidad para más de 1,400 stands.

mantiene la convocatoria abierta para la Inspección de Trabajo.

Países aliados

Los ponentes del evento anunciaron que se planea realizar una discusión entre países mineros para aprender de sus prácticas de sostenibilidad e innovación en sus respectivos entor-

nos. El encuentro todavía no cuenta con una fecha definida.

“Por primera vez contamos con un país aliado que es Australia, del cual tenemos que aprender. Es un país que ha logrado su desarrollo en base a uno de sus principales recursos, que es la minería”, informó Víctor Gobitz.

Además de Australia, Alemania, Canadá, Reino Unido y Suecia se sumarán a la organización para compartir sus hallazgos y objetivos. ..



¿Qué es el IIDM?

El Instituto Ingeniero de Minas del Perú (IIDM) fue fundado en abril del año 1943 y tiene la misión de fomentar el conocimiento técnico para el desarrollo sostenible y competitivo de la industria minera en el Perú.

ROCKFORD PARTICIPA COMO AUSPICIADOR DEL DOCUMENTAL CALETAS

El propósito de este proyecto es contribuir a la preservación de áreas naturales que se han visto afectadas por el crecimiento urbano y se encuentran abandonadas y llenas de basura, afectando toda la fauna a su alrededor.



Fotos: Diego Del Rio

La principal fuente de inspiración de Rockford siempre será la naturaleza, porque como empresa la aman y la respetan. Por eso están constantemente buscando la manera de contribuir con su preservación. Al respecto, su objetivo es ser una marca cada vez más sostenible. Pero dicen que aún les queda un largo camino por recorrer, aunque son creyentes de que todo esfuerzo suma y que juntos lograrán el cambio que el planeta necesita.

Como explica Milagros Vegas, jefa de Marketing de Rockford, la empresa decidió apoyar como auspiciador del

documental Caletas, que es un proyecto audiovisual interesante, en donde se promueve la posibilidad de generar una posible área natural protegida, promoviendo las actividades al aire libre y el cuidado al medioambiente, dos pilares fundamentales para la sostenibilidad.

¿De qué manera la empresa se embarca en este proyecto que busca el respeto a la naturaleza y la toma de conciencia ambiental?

Desde el año 2006, Duilio Vellutino, dueño de la agencia Munaycha, organiza su expedición bandera: kayakear por 5/6 días por las caletas de la costa de Arequipa entre Matarani y Quilca.

Esta área geográfica es realmente impresionante y muy contrastada: por un lado, el helado océano Pacífico y, por el otro, caletas de arena blanca caliente (ceniza volcánica de cientos de años).

Esta zona se ha mantenido virgen hasta hace 4 años, cuando se inauguró la nueva carretera costanera que une Camaná con Matarani. La carretera trajo el típico “desarrollo”, pero lamentablemente también trajo mucho desastre natural: ahora se llega rápidamente en carro a varias de las caletas, lo que trae mucha contaminación por la falta de conciencia medioambiental de los

visitadores/veraneantes y la falta de presencia del gobierno por mantener la zona limpia. Hace un mes, Diego del Río – fotógrafo profesional – y Duilio Vellutino de Munaycha se nos acercaron con una propuesta diferente. Ellos querían realizar un viaje de Kayaking en las caletas de la costa de Arequipa entre Matarani y Quilca, con la misión de apoyar a su conservación.

¿Cómo se inserta esta participación de Rockford en este documental dentro de la estrategia de sostenibilidad de la marca?

Temporada tras temporada RKF aumenta las prendas hechas en base a fibras orgánicas, naturales y recicladas.

Hoy está línea de productos representa el 40% de la colección y se espera que siga aumentando, rectificando así el compromiso de la marca con el medio ambiente.

RKF apoya este tipo de proyectos con el objetivo de que se tome conciencia sobre la responsabilidad de cada uno en el cuidado de la naturaleza.

¿Cómo este tipo de acciones pueden generar mayor conciencia en la promoción de actividades al aire libre que respeten el medio ambiente?

El propósito de este proyecto es contribuir a la preservación de áreas naturales que se han visto afectadas por el crecimiento urbano y se encuentran abandonadas y llenas de basura, afectando toda la fauna a su alrededor. RKF apoya este tipo de proyectos con el objetivo de que se tome conciencia sobre la responsabilidad de cada uno en el cuidado de la naturaleza. ..

Fotos: Diego Del Río



Fotos: Diego Del Río

Fotos: Diego Del Río



FINTECH CON PROPÓSITO: MÁS ALLÁ DE LA RENTABILIDAD FINANCIERA

■ Hoy en día nos enfrentamos a un escenario en el que las empresas se dirigen a consumidores cada vez más informados y exigentes. El interés que los usuarios sienten por su entorno se refleja en tendencias como las finanzas sostenibles, que vienen ganando territorio durante los últimos años. Esto se debe a las preferencias de los usuarios por inversiones que toman en cuenta factores medioambientales, sociales y de buen gobierno corporativo.

¿Cómo la industria financiera, percibida como muy rígida o poco cercana a la comunidad, puede ser sostenible? Si bien es un gran reto, también se considera como una oportunidad. Lejos de ser tan solo un medio de fidelización, trabajar en base a un propósito es un fin en sí mismo. Las finanzas no son ajenas a la construcción de un futuro mejor y es posible hacer sinergia entre nuestros objetivos de rentabilidad y la generación de un impacto positivo en la sociedad.

De acuerdo a la Comisión de Empresas y Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, se pronostica que las oportunidades de mercado relacionadas al desarrollo sostenible representarán al menos \$12 billones al año en ingresos y ahorros hacia el 2030. Así, las cifras demuestran que la sostenibilidad ha dejado de ser una característica o aspiracional deseable para convertirse en 'must' para las compañías.

En esa línea, el desafío y propósito de las fintech no es solo ofrecer servicios innovadores. También deben otorgar beneficios relevantes y experiencias digitales personalizadas a sus clientes, y que respondan a las necesidades del entorno.

En el mundo, hay iniciativas interesantes de fintech con ese propósito, como es el caso de *Tomorrow* en Alemania, las cuales podrían abrir nuevos horizontes de innovación en nuestra región. Mientras que a nivel local, existen otras que tienen por objetivo reducir la brecha de acceso de usuarios no bancarizados a productos crediticios. Además, hay programas orientados a la reducción de desigualdades que nos ha llevado a incorporar políticas de representatividad de género en el mundo financiero para que la participación de mujeres líderes dentro del sector bancario siga avanzando.

Nos corresponde entonces seguir trabajando de manera constante en el monitoreo de nuestras acciones para disminuir los impactos negativos en la comunidad e identificar oportunidades para impulsar los positivos. Si de tomar partido se trata, siempre estaremos del lado de la creación de valor. Finalmente, las empresas no existirían sin la sociedad y es nuestra responsabilidad retribuirles la confianza que depositan en nosotros. ●●



Mauricio Schwartzmann
Head de RappiBank Perú



NTT DATA

EVERIS AHORA SE LLAMA NTT DATA

Más globales
que nunca, pero
cerca de ti como
siempre.

**FUTURE
AT HEART**

60 AÑOS



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO



LÍDERES CON PROPÓSITO PARA EL MUNDO

Hoy, la Universidad del Pacífico cumple seis décadas de vida institucional. En este fecundo período, hemos contribuido con la formación de líderes con propósito, que promueven valores como la libertad de pensamiento y opinión, la honestidad y veracidad, el respeto al otro y la responsabilidad social.

Nuestros egresados son profesionales comprometidos, que toman decisiones en las más importantes instituciones, públicas y privadas, del país y del extranjero. Esto solo es posible gracias al compromiso, vocación y esfuerzo de todas aquellas personas que forman parte de nuestra comunidad universitaria, una comunidad con vocación de excelencia académica.

Conmemoramos nuestros primeros 60 años formando líderes con propósito para el mundo, con vocación de servicio y comprometidos con la construcción de una sociedad más justa, próspera y sostenible.

#LíderesConPropósito