



# EL CAMBIO EMPIEZA POR UNO

TEXTO: CLARA LÓPEZ COLMANO • FOTOS: CLAUDIA MARCU

La Fundación Valores para Crecer tiene como misión contribuir al crecimiento de las personas en las organizaciones argentinas, confiando plenamente que, de esta manera, **tendremos un país mejor.**

La culpa la tiene el vecino. Y nuestros padres. Y más todavía nuestros jefes. Ni qué hablar de los gobernantes. La culpa la tiene usted también, usted que está leyendo. Todos menos yo. Así solemos vivir el día a día, ¿o no? Mire para adentro y pregúntese si ése no suele ser el camino más fácil cuando hay que tomar la responsabilidad de algo que no funciona o que no está bien. Y el problema es que eso que realmente no está funcionando es algo que está muy arraigado. Y es momento de hacer algo. Esto mismo fue lo que pensó y ejecutó un grupo de soñadores por aquel año tan crítico pero lleno de oportunidades como fue 2001. No sorprenderá, entonces, para quienes lo conocieron, que detrás de esto haya estado el querido Oscar Alvarado. Este grupo de empresarios venía percibiendo, en esa época, distintos diagnósticos en empresas que cada vez eran peores. Surgieron, entonces, algunos proyectos para combatirlos, básicamente, analizando hacia adentro: “*Llegamos a la conclusión de que la crisis económica que vivía nuestro país era consecuencia de la falta de valores que había: falta de respeto, de honestidad, de responsabilidad, de compromiso, entre otros males. Así empezamos a pensar sobre qué valores había que trabajar; de qué manera, con qué dinámica. Buscando la aplicabilidad (son temas que se viven todos los días nos gusten o no) y profundidad (son temas muy serios)*”, resume Ignacio Iribas, Fundador y Director Comercial. Trabajaron durante tres años con gente que les

daba contenidos para poder cambiar la mirada sobre la empresa. “*El proyecto de la Fundación no es político ni religioso*”, aclara Iribas. Se propone que, siendo mejores personas tendremos mejores familias, mejores organizaciones y, por lo tanto, una mejor sociedad. Los talleres diseñados por la Fundación poseen cuatro módulos integrales: Ser (atribuir cualidad a la persona); Obrar (no limitarse a hablar, hacer); Trabajo en equipo (con otras personas), Valores sociales (ser parte de la sociedad). Los Programas que han armado son Dirección de Personas (dirigido a ejecutivos y mandos medios), Cultura de Trabajo (dirigido a todas las personas que trabajan en empresas, instituciones y organizaciones), Formación de docentes (dirigido a quienes trabajan en instituciones educativas) y Proyecto de Vida (dirigido a alumnos adolescentes). “*Los talleres duran entre dos y tres horas. Son aplicables, prácticos y profundos*”, resume Iribas. “*Arrancamos dando talleres en las empresas y, con el tiempo, nos empezaron a pedir que los presentáramos en las escuelas de la zona, para alumnos y para docentes. Y también en Municipalidades*”. Y destaca en la charla, una frase de Lorenzo Servitje, fundador de Bimbo: “*Una empresa será lo que sus jefes sean y vale por lo que valen las personas que la integran*”. Iribas cree que es importante que los empresarios que quieran lo mejor para su empresa y para su gente, “*no duden en tener aunque sea un taller (son dos o tres horas) para que vean de qué se trata; con*



*“Una empresa será lo que sus jefes sean, y vale por lo que valen las personas que la integran”.* Lorenzo Servitje,

fundador de Bimbo.



*“En lo que es cultura de trabajo, hay una gran resistencia a estas cosas; abrirse a los cambios, a las cosas nuevas. Todavía se escucha: ‘Hace treinta años que trabajo así’ y eso no ayuda. Hay que lograr que esa actitud cambie”.* Diego Uranga



Ignacio Iribas

*las empresas que estamos trabajando desde hace cinco años, el impacto es muy grande*". Realizan el taller y luego un informe posterior, con un importante trabajo de seguimiento y balance de todo. *"Es una gran oportunidad para escuchar y motivar a la gente"*, incentiva. Inicialmente, los organizadores de los talleres eran Luis Zorraquín, Tomás Olazábal (actualmente a cargo de los contenidos y formación de facilitadores) e Ignacio Iribas. *"Todos tomamos*

---

*"Arrancamos dando talleres en las empresas y, con el tiempo, nos empezaron a pedir que los presentáramos en las escuelas de la zona, para alumnos y para docentes. Y también en Municipalidades"*. Ignacio Iribas

---

*esto como una misión de vida, como un aporte al país, cada uno con sus dones y con sus defectos"*, destaca este último. Ahora son cuatro integrantes de dedicación completa y otros siete, *part time*. Diego Uranga es uno de los facilitadores de Valores para Crecer y cuenta que en las empresas reciben muy bien los talleres. *"Estos espacios que generamos hacen falta; es fundamental escucharse y hablar en equipo. Los jefes lo reciben muy bien porque ayuda a ver cómo son como dirigentes; también entre ellos, cómo mejorar. Valoran mucho los talleres de cultura de trabajo porque se tiene muy en cuenta la actitud positiva. Ayuda a que vean que lo que hace cada uno en la empresa vale. En la comunidad es muy fuerte lo que pasa. Con los chicos ocurre que se dan cuenta que ellos son responsables de su vida. Y se preguntan qué van a hacer con ella. También les viene bien hablar de ciertas cosas. De pronto se empiezan a conocer. Es muy bueno lo que les sucede personalmente y, también, se genera un círculo virtuoso buenísimo"*, relata Uranga. *"El acercamiento es de las empresas a la comunidad y sobre todo en el sector agropecuario; siempre que vamos a la empresa, ésta nos lleva al pueblo. Agro Uranga (estamos trabajando con ellos desde hace cuatro años) nos lleva al Instituto Idiazábal. Muchas empresas saben que seguramente todos los chicos que salgan de esas escuelas trabajarán luego allí mismo"*, explica Iribas.

Actualmente, están trabajando con la Fundación Desarrollo a través del Deporte (DAD) con los que tienen un convenio por dos años, algo que les da continuidad en el trabajo y es muy positivo para los resultados. Dan talleres, también, en algunas escuelas de la Capital Federal. Pero el problema, claro, es que necesitan apoyo financiero. Iribas explica: *"Cuesta a veces destinar fondos para una fundación que habla de valores. Estamos de acuerdo que es importante pero muchos se preguntan cuándo va a empezar a tener esto un impacto social concreto. Hay que tener paciencia, no somos magos"*.



S PARA CRECER • FUNDACIÓN VA-  
• FUNDACIÓN VALORES PARA CRE-  
LORES PARA CRECER • FUNDACIÓN  
CER • FUNDACIÓN VALORES PARA  
ON VALORES PARA CRECER • FUN-  
RA CRECER • FUNDACIÓN VALORES  
D. WWW.VALORES PARACRECER.ORG.AR

MÁS INFORMACIÓN:

WWW.VALORES PARACRECER.ORG.AR

*“Gracias al financiamiento de individuales estamos dando talleres en la Fundación DAD y en Botines Solidarios.”*



Diego Uranga

*del día a día, pero que hacen al funcionamiento, como la falta de escucha, por ejemplo. Pueden ser todas buenas personas pero tal vez existen limitaciones por falta de comunicación. Una buena comunicación evita los ‘supongo’. En los chicos hay una falta de motivación que deviene en falta de responsabilidad. Los docentes están desmotivados también, no dan más. Oscar (Alvarado) siempre me decía, ‘el líder tiene que motivar a su equipo’. ¿Y quién motiva al líder? El líder se tiene que automotivar buscando las circunstancias que lo motiven”.* Diego Uranga remarca la falta de adaptación al cambio: *“En lo que es cultura de trabajo, hay una gran resistencia a estas cosas; abrirse a los cambios, a las cosas nuevas. Todavía se escucha: ‘Hace treinta años que trabajo así’ y eso no ayuda. Hay que lograr que esa actitud cambie”.* Para Iribas es clave que la organización esté comprometida íntegramente con la propuesta, que todos estén interesados en mejorar. Destaca el caso de Agro Uranga, donde sus dueños han participado en todos los talleres. *“Ignacio Uranga nos ha dicho a través de una carta que estos talleres han cambiado las relaciones interpersonales de todo el equipo”*, cuenta orgulloso.

## LA IMPORTANCIA DEL VALOR

Según una investigación que realizó Valores para Crecer, más del 70% de los requisitos a cumplir por una persona para ingresar a una empresa son determinados actitudes, hábitos y valores. Sin embargo, las empresas capacitan a su gente en el 30% restante que son conocimientos y habilidades operativas. No obstante, más del 90% de las causas de despido son faltas a esas actitudes, hábitos y valores.

Valores para Crecer comenzó a dar talleres con el apoyo financiero de CEFAS y Auren. *“Ahora recibimos, más que nada, financiamiento de empresas, pero ha surgido la posibilidad también de que individuales hagan su aporte y eso lo vamos distribuyendo (como el caso de los talleres que damos en la Fundación DAD y en Botines Solidarios)”*, explica Diego Uranga. Además, agrega Iribas, es importante para la Fundación tener voluntarios porque tienen muchas cosas para hacer: necesitan gente que los ayude a difundir su trabajo, a buscar fondos; que no dejen de acercarse por una cuestión de tiempo porque todo se puede amoldar a la realidad de cada uno. ¿Pero qué es lo que más notan cuando se encuentran con cada caso? Ignacio Iribas destaca: *“Hay cosas muy graves que pueden suceder en una empresa y luego hay cosas más pequeñas,*



Clara López Colmano de Genoma

*“En 2001 llegamos a la conclusión de que la crisis económica que vivía nuestro país era consecuencia de la falta de valores que había.”*

Iribas reconoce que ya se ha hecho mucho, pero que si realmente todos deseamos un real cambio en la Argentina hay que multiplicar esto por miles y miles: *“Yo le digo a la gente que no pierda sus sueños, como decía Oscar. Que trate de hacerlos realidad, que la vida pasa y pasa rápido. Independientemente de la edad que se tenga. Escuchamos mucha gente que piensa que por la edad ya no puede cambiar y eso no es cierto”.* Y Diego Uranga concluye: *“Uno piensa que con las cuestiones de actitudes, se nace. Pero en realidad se hace. Uno puede y debe trabajarlo”.* 

