

“Cinco rasgos de los emprendedores sociales”

Ashoka es una asociación de líderes en emprendimiento social (*Ashoka Fellows*)– mujeres y hombres que poseen la misma visión, creatividad y determinación que un emprendedor empresarial, pero que dedican estas cualidades a resolver problemáticas sociales. Ellos persiguen sus visiones sin cansancio, hasta que transforman sus realidades. Estos individuos, provenientes de muchísimos países y culturas distintas, son los pioneros en sus campos: salud, educación, medio ambiente, desarrollo económico o cualquier otro.

La primera lección explica el cambio sistémico, usando definiciones del fundador de Ashoka, Bill Drayton, y del artículo “Emprendimiento social: el caso a definir”.

¿QUÉ ES EL CAMBIO SISTÉMICO?

Antes de mirar los criterios que Ashoka utiliza para evaluar a *Fellows* potenciales, es importante definir un ‘emprendimiento social de cambio sistémico’. El cambio sistémico está en el centro del trabajo de cada *Fellow* de Ashoka; un emprendedor está preocupado por **crear un nuevo equilibrio y cambiar un sistema anticuado**. La diferencia entre un emprendedor empresarial y uno social es que el segundo busca servir a una población desatendida o vulnerable, es decir que buscan atender una necesidad social insatisfecha. Bill Drayton explica que, “los emprendedores sociales no están satisfechos con solo dar un pescado o enseñar a pescar. No descansarán hasta haber revolucionado la industria pesquera.”

Más adelante, Bill Drayton define a un emprendedor social de cambio sistémico como alguien que “reconoce cuando una parte de la sociedad está atorada en un patrón ineficiente o dañino y concibe una alternativa mejor y más segura para hacer que esa visión sea realista y posteriormente, una realidad. Después de eso, hay un trabajo en el que debe persuadir a su sociedad entera para que lo sigan en esa dirección. Cada gran cambio de patrones dispara cascadas de innovaciones, adaptaciones y aplicaciones locales.” Todos los *Fellows* de Ashoka deben tener este potencial.

Hay una diferencia crucial entre el cambio sistémico y el cambio material. El cambio sistémico atiende un problema que está profundamente arraigado a la cultura de una sociedad. Un *Fellow* que trabaja para crear impacto sistémico provee soluciones que atienden esos problemas. Por el contrario, el cambio material está enfocado en los meros subproductos de un sistema defectuoso, creando entonces solo impacto superficial en una parte limitada del problema completo, es decir, atendiendo el síntoma; no la causa de raíz.

La diferencia puede ser ilustrada con una hierba de jardín. Aunque el problema material (el tallo, las hojas y las espinas) son fácilmente percibidas, la raíz del problema está debajo de la tierra. Las raíces pueden estar extendidas hasta las profundidades de la sociedad, dando espacio al nacimiento de muchos problemas materiales. Solamente atender problemas materiales sería análogo a cortar las hojas y el tallo de la hierba. No estaríamos eliminando la fuente del problema– la raíz. Así, los *Fellows* miran más allá de los problemas materiales

para impactar el sistema. Por ejemplo, el rechazo cultural de los anticonceptivos y la educación (problema sistémico) está en la fuente de los embarazos adolescentes frecuentes (un problema material). Similarmente, los procesos de gobierno corruptos (problema sistémico) están en la fuente de la baja participación electoral (un problema material).

Tipos de cambio sistémico:

Ashoka ha encontrado que los Fellows trabajan a través de cinco caminos principales para crear el cambio social sistémico. Uno de ellos es la innovación dentro de las dinámicas de mercado y cadenas de valor, como la creación de nuevos mercados o valores donde no existían previamente. Otro de ellos es el cambio en política pública y normas industriales a través de la acción ciudadana y la redacción de nueva legislación. Otros Fellows de Ashoka se enfocan en la inclusión y empatía de grupos vulnerables y marginados. Otros Fellows trabajan para crear congruencia entre lo empresarial y lo social a través de sociedades de empresas o enlaces entre ramas lucrativas y proyectos sociales. Finalmente, muchos de los Fellows trabajan por una cultura de cambio a nivel nacional.

1. **Dinámicas de mercado y cadenas de valor** – A través de *Fairtrasa*, **Patrick Struebi** creó un sistema híbrido de certificación que permite a los pequeños productores tener acceso a mercados internacionales, incrementar sus capacidades de producción y llevar nuevos productos al mercado internacional. Los pequeños productores de frutas y verduras ahora pueden estar certificados como ‘comercio justo’ y competir en el mercado internacional. Anteriormente, esto era imposible debido al proceso largo y complicado de certificación. Struebi cultivó relaciones exitosas entre vendedores por mayoreo y pequeños granjeros para crear una industria de múltiples marcas y certificaciones que enlaza el comercio justo con la sustentabilidad y el empoderamiento de las comunidades. Le demostró a las organizaciones internacionales el valor que los consumidores ponen en la conciencia social y revolucionó la industria de la exportación en el proceso.
2. **Política pública y normas industriales** – A través de *Candidate Watch* (Observación de candidatos) y *Parliament Watch* (Observación del parlamento), **Gregor Hackmack** incrementa la confianza y la comunicación entre el público y los oficiales electos al monitorear los registros de votación y permitirle a las personas publicar preguntas públicas. Gregor también facilita el diálogo directo entre ciudadanos y candidatos o miembros electos del parlamento a través de sus dos plataformas en línea. Con estas plataformas, Gregor pone en evidencia los asuntos comúnmente “escondidos” de la política parlamentarias al permitirle a los ciudadanos monitorear las acciones de los políticos a través del tiempo. Gracias a sus innovaciones, ahora existe una plataforma imparcial en línea que facilita el diálogo entre ciudadanos individuales y sus representantes electos y, por ende, incrementa la transparencia gubernamental.

3. **Inclusión y empatía** – **Thorkil Sonne** está trabajando para crear un millón de empleos para personas que se encuentran en el espectro autista mediante el trabajo con empresas que necesitan personas con memoria sobresaliente o atención extrema a los detalles. Creó *Specialisterne*, una empresa que hace pruebas a *software* y que evalúa y emplea a adultos que se encuentran en el espectro autista y son altamente funcionales. Así, usa sus habilidades únicas para superar al mercado y ofrecerle a un grupo normalmente aislado la oportunidad de vivir activa y productivamente. Las personas en el espectro autista tienen necesidades vocacionales muy distintas que otras personas con discapacidades del desarrollo, así que pueden beneficiarse por un ambiente laboral que capitaliza sus habilidades y les da un sentido de pertenencia e inclusión.

4. **Congruencia entre lo empresarial y lo social** – **David Kuria** trabaja con comunidades para construir baños y duchas de pago por uso, conectándolos con pequeñas empresas para proveer instalaciones privadas y dignas en un modelo de negocios sostenible. Además, estas instalaciones son mantenidas por jóvenes. Al conectar la sanidad con la dignidad, David está equipando de manera exitosa a las comunidades de sectores informales con herramientas y habilidades que requieren para gestionar su saneamiento. Él facilita una identificación de recursos locales y el diseño y administración de las instalaciones de sanidad, todo liderado por la comunidad misma. Así, los baños son inversiones rentables para los inversionistas privados. Además, David proporciona programas de educación en salud pública para incrementar el conocimiento y la conciencia sobre la higiene para las comunidades de barrios pobres y asentamientos informales, los inversionistas privados y las autoridades de la ciudad para asegurar la gestión apropiada de las instalaciones. Ahora, más de 800,000 personas tienen acceso a baños que están limpios y que permiten un trato digno.

5. **Nueva cultura de cambio** – **Kathryn Hall-Trujillo** ayuda a que las mujeres entiendan su propio poder para crear cambio a través de su iniciativa: *Birthing Project*. Debido a su proyecto, el promedio de peso de un recién nacido ha cambiado de 2.9kg a 3.4kg. A través de *Birthing Project*, está construyendo un sistema de apoyo social que permite que las mujeres afroamericanas se apoyen entre ellas para tener bebés más sanos y vidas más sanas. Kathryn también creó grupos de mujeres que se emparejan uno-a-uno con mujeres en riesgo: son amigas embarazadas (*SisterFriends*) para ser mentoras mientras transitan el laberinto de los cuidados prenatales. El proyecto es un espacio estructurado para que las mujeres afroamericanas se apoyen entre ellas con empatía, haciendo redes que, muchas veces, los miembros de comunidades urbanas necesitan.