

El Modelo de SAVI Capital™

Por qué es la Única Vía Sostenible para el Futuro

Introducción

El discurso económico global se ha centrado durante mucho tiempo en encontrar el sistema más eficaz para promover la prosperidad humana y la cohesión social. Desde el capitalismo sin restricciones hasta el socialismo, el marxismo y el comunismo, cada modelo ha prometido una sociedad más equitativa y próspera; sin embargo, todos, en la práctica, se han quedado cortos de los objetivos ideales que proclamaban. En las economías desarrolladas, los mercados libres irrestrictos generan una riqueza sin precedentes, pero a menudo no la distribuyen de manera que beneficie a toda la población. Mientras tanto, los sistemas estatistas suelen sustituir los fracasos del poder privado desenfrenado por las desventajas propias de la autoridad centralizada y la burocracia. En este contexto, el Modelo de SAVI Capital™ de The SAVI Group surge como una alternativa equilibrada que busca preservar la dinámica del mercado, anclando a la vez la actividad empresarial en convicciones éticas e incluso espirituales.

Revisión de los Modelos Convencionales

Las fortalezas del capitalismo sin filtros radican en su capacidad de recompensar la innovación y la toma de riesgos, características que han impulsado numerosos avances tecnológicos y fomentado la prosperidad moderna. No obstante, ese mismo motor de beneficios puede flaquear ante las preocupaciones morales y sociales. De hecho, un sistema enfocado sobre todo en los rendimientos para los accionistas suele dejar a los empleados con salarios estancados, genera una brecha marcada entre los ejecutivos de alto nivel y los trabajadores de primera línea, y promueve la inestabilidad socioeconómica. Por su parte, el comunismo y el socialismo han intentado reducir la desigualdad mediante un mayor control gubernamental de la producción y la distribución. Si bien estos sistemas a veces han logrado disminuir las brechas salariales o proveer servicios sociales esenciales, a menudo han derivado en ineficiencias estatales, han limitado las libertades individuales y han frenado el dinamismo emprendedor. En definitiva, ninguno de los dos extremos parece capaz de crear una sociedad que sea consistentemente próspera, justa y resiliente.

Imperativos Contemporáneos

El mundo actual exige un nuevo modelo, no solo por razones éticas, sino también debido a un panorama económico cada vez más frágil. Cuando grandes segmentos de la población no ganan lo suficiente para participar de manera significativa en la economía de consumo, la demanda general se debilita. Esto se refleja en el aumento de la deuda personal, la disminución de la confianza en las principales instituciones y la creciente brecha entre las grandes fortunas y el resto de la población. El gasto público deficitario persistente desvaloriza además las monedas y alimenta la inflación, lo cual limita el crecimiento económico. El escepticismo público sobre la capacidad del gobierno para abordar estos problemas va en aumento, y las demandas de reforma, sobre todo en los mercados avanzados, provienen de todos los sectores del espectro político. A la vez, las empresas enfrentan la creciente presión de accionistas, empleados y consumidores para que operen con responsabilidad social y ambiental.

Fundamentos del Modelo de SAVI Capital™

El Modelo de SAVI Capital™ de The SAVI Group parte de la afirmación de que los mercados libres son un catalizador del progreso. En muchos casos, la empresa privada prospera allí donde la planificación centralizada rígida encuentra dificultades. Sin embargo, el Modelo de SAVI Capital™ también insiste en que esta dinámica económica vaya acompañada de un sentido de responsabilidad moral. En lugar de delegar por completo en los gobiernos, que a menudo carecen de los recursos o sufren corrupción, la tarea de velar por el bienestar social se insta a los líderes empresariales a asumir directamente la responsabilidad del bienestar material de las personas que contribuyen a su éxito. En términos prácticos, el Modelo de SAVI Capital™ estipula que la mitad de las utilidades netas corporativas se distribuya equitativamente entre

todos los empleados, por fuera de los salarios habituales. Esta medida otorga un reconocimiento tangible al papel que cada persona desempeña en los logros de la empresa y, al mismo tiempo, desincentiva el reparto de beneficios demasiado concentrados en la alta dirección, que deja en la pobreza relativa a los trabajadores de base.

El Modelo de SAVI Capital™ también aboga por una reevaluación de las remuneraciones ejecutivas. Al implementar proporciones salariales que limiten las ganancias de los altos directivos, por ejemplo, estableciendo que la remuneración del director general no supere quince o veinte veces la del empleado con menor salario, las empresas reducen tanto la injusticia percibida como la real. Este modelo fomenta de manera simultánea una cultura de trabajo cimentada en la equidad, el respeto mutuo y un propósito compartido. Aunque las organizaciones difieren en su capacidad para aplicar ciertas cifras y cronogramas, la implementación de límites significativos a los sueldos ejecutivos no solo ayuda a mitigar conflictos, sino que además establece un fuerte tono cultural que puede aumentar el compromiso y la lealtad de los empleados.

Fundamentos Éticos y Espirituales

Un aspecto fundamental del enfoque de The SAVI Group es el reconocimiento de una dimensión espiritual o ética en la vida económica. Esto no implica la adhesión a ninguna religión específica; se trata más bien de la convicción de que los seres humanos trascienden su condición de meras unidades económicas cuyas necesidades se pueden reducir a sueldos y salarios. Muchos líderes que han vivido experiencias personales o espirituales de transformación notan que la sensación de interconexión derivada de dichas vivencias influye en la forma en que dirigen sus organizaciones. Comprenden que las decisiones tomadas en los niveles más altos de la jerarquía corporativa repercuten en todo el tejido social, afectan los medios de subsistencia de familias enteras y determinan el bienestar de comunidades completas. Por lo tanto, el reconocimiento de un ecosistema moral compartido puede propiciar la humildad, la empatía y un compromiso con políticas que beneficien a todos los participantes, en lugar de a unos pocos privilegiados.

Estrategias de Implementación para un Cambio Sostenible

Para asegurar que el Modelo de SAVI Capital™ se integre de manera efectiva en la estructura de una organización, el primer paso práctico a menudo consiste en incorporar estos principios en los estatutos corporativos u otros documentos de gobierno interno. Al codificar la participación en las utilidades y las políticas de proporciones salariales, las empresas pueden protegerse de los cambios de prioridades que puedan surgir con el tiempo. La transparencia en la presentación de informes financieros refuerza aún más este esquema, ya que permite que los empleados, los accionistas y los observadores externos vean con claridad cómo circulan los recursos dentro de la compañía. Con el paso del tiempo, la divulgación sistemática de información sobre compensaciones a empleados, índices de rotación y montos promedio de participación en las utilidades ayuda a generar confianza y a refinar las mejores prácticas.

Otro aspecto fundamental de la implementación es la formación y divulgación educativa. Los miembros de las juntas directivas, los accionistas e incluso muchos altos ejecutivos suelen estar acostumbrados a métodos capitalistas tradicionales que priorizan los resultados financieros inmediatos por encima de todo. Es imprescindible demostrar cómo la distribución equitativa de utilidades puede conducir a una mayor productividad, a una mejora de la imagen ante el consumidor y a una reducción de la rotación laboral. Casos reales de participación en utilidades exitosas, desde cooperativas noruegas hasta ciertas empresas estadounidenses que han adoptado paquetes de compensación innovadores, añaden credibilidad a la idea de que una distribución más amplia y equitativa de las ganancias no tiene por qué socavar el éxito empresarial. Al contrario, dichas medidas pueden robustecer la empresa al promover la cohesión de la fuerza laboral y un crecimiento constante de los ingresos a largo plazo.

Ventajas para los Inversionistas y la Sociedad

En contra de la suposición de que compartir utilidades reduce los retornos para los accionistas, se han acumulado pruebas de que las empresas que dan prioridad a la compensación justa muestran un desempeño más sólido y estable. Cuando los empleados participan directamente en la rentabilidad de la empresa, se sienten dueños de los avances en eficiencia, la calidad del producto y la satisfacción del cliente. Estas mejoras suelen traducirse en menor ausentismo, mayor retención y una reputación de gobernanza responsable, factores que pueden mejorar los resultados financieros. Al mismo tiempo, las compañías líderes en el Modelo de SAVI Capital™ resultan cada vez más atractivas para inversores de impacto y para fondos institucionales que aplican criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). En consecuencia, el cumplimiento de prácticas laborales justas y de una administración consciente puede abrir puertas a nuevas fuentes de capital y reducir riesgos reputacionales.

Además de la dinámica corporativa interna, la ampliación de la base de consumidores es otro beneficio importante de la compensación equitativa. Los empleados que reciben una parte sustancial de las utilidades están en mejores condiciones para adquirir bienes y servicios, lo que crea ciclos económicos virtuosos que pueden impulsar el crecimiento en general. Este fenómeno resulta especialmente relevante en sectores que dependen del consumo masivo, como el comercio minorista, la hostelería y la tecnología de consumo. Fomentar la estabilidad económica dentro de la plantilla laboral contribuye, por ende, a proteger a las empresas y a los mercados de los efectos de las recesiones.

Hacia un Marco Económico Moral

Un aspecto central del Modelo de SAVI Capital™ de The SAVI Group es su visión holística de la productividad y el éxito. En vez de rechazar la innovación o el espíritu competitivo, el modelo reconoce que la verdadera innovación implica aprovechar el potencial y la creatividad de cada empleado. Al fomentar un sentido de propósito compartido mediante la participación en las ganancias, los empleados dejan de ser receptores pasivos de las decisiones ejecutivas para convertirse en contribuyentes motivados. Además, el modelo atenúa la tensión que suele surgir en organizaciones jerárquicas donde la mayoría trabaja en beneficio de una minoría, lo que con frecuencia genera desconfianza y conflictos internos.

Asimismo, el componente espiritual o ético del Modelo de SAVI Capital™ otorga una dimensión moral a las decisiones cotidianas. Los líderes que conciben su empresa como una entidad tanto económica como humana tienen menos probabilidades de trasladar costos a poblaciones vulnerables o de agotar irresponsablemente los recursos naturales. Esta perspectiva ayuda a alinear la acción corporativa con imperativos sociales como la equidad, la responsabilidad ecológica y la dignidad humana, valores que trascienden cualquier enfoque religioso o político específico.

Conclusión

El Modelo de SAVI Capital™ de The SAVI Group ofrece una visión de futuro que equilibra de forma hábil los mejores aspectos del dinamismo de los mercados libres con el rigor ético y la compasión que suelen faltar en el capitalismo tradicional. Aborda de manera directa las profundas desigualdades que afectan a las sociedades, al abogar por una distribución justa de las ganancias, una remuneración ejecutiva moderada y un enfoque que respete la humanidad de todas las partes involucradas. Para los inversionistas que buscan rendimientos estables a largo plazo, el modelo plantea un argumento convincente: las empresas que incorporan la prosperidad compartida en su estrategia esencial a menudo superan a aquellas que se aferran a prácticas obsoletas de concentración de la riqueza y escasa participación laboral.

Al fusionar la eficiencia económica con la rendición de cuentas moral, el Modelo de SAVI Capital™ propone una alternativa a la mentalidad de “todo o nada” que domina el debate entre los mercados desregulados y los esquemas de redistribución impulsados por el Estado. Anima a los ejecutivos, empleados y accionistas

a verse como socios en un esfuerzo humano más amplio, ampliando así el alcance de lo que la actividad empresarial puede lograr. En una era que demanda resiliencia, adaptabilidad y progreso ético, el Modelo de SAVI Capital™ se erige como un camino realista y a la vez fundamentado en principios. Si se adopta plenamente, promete no solo mejorar el desempeño corporativo, sino también revitalizar las comunidades, fortalecer la democracia y cuidar el planeta que todos compartimos.

Acerca de The SAVI Group

Desde 2002, The SAVI Group se ha basado en un principio sencillo, aunque de gran trascendencia: utilizar la actividad empresarial como motor de un cambio social duradero. Fundada por el Sr. Santiago Vitagliano para gestionar las inversiones inmobiliarias de su familia en los Estados Unidos, la empresa se ha convertido gradualmente en un grupo diversificado que abarca operaciones de capital privado, atención médica y capital social. Guiado por los principios del Modelo de SAVI Capital™ The SAVI Group sobresale en la detección de oportunidades fuera del mercado y en el establecimiento de alianzas estratégicas con desarrolladores, equipos de gestión y socios institucionales de primer nivel, integrando la integridad, la innovación y la sostenibilidad en cada fase del proceso de inversión. En las últimas dos décadas, nuestro equipo de expertos ha atendido a una red global de Compradores Calificados, invirtiendo capital en diversos sectores con un compromiso inquebrantable con la responsabilidad y la coherencia. Nuestra dedicación a la humanidad se refleja además en The SAVI Ministries, donde realizamos iniciativas filantrópicas en salud holística, bienestar y apoyo humanitario, encarnando así nuestra convicción de retribuir a las comunidades a las que servimos. Al combinar la experiencia comercial con un propósito social, The SAVI Group redefine constantemente lo que significa el auténtico éxito, no solo para nuestros socios, sino para el mundo en general que todos compartimos.

Acerca de SAVI



Sr. Santiago Vitagliano, Fundador y Director Ejecutivo de The SAVI Group, una firma de gestión de activos de capital privado que diseña e implementa iniciativas de inversión complejas en Europa y América. La amplia experiencia del Sr. Vitagliano en financiamiento de empresas emergentes y desarrollo de proyectos abarca los sectores inmobiliarios, de atención médica, de infraestructura, de aviación y sin fines de lucro. Con un compromiso con la sostenibilidad social y ambiental, forma parte de los directorios de diversas empresas privadas, brindando asesoramiento sobre crecimiento estratégico y prácticas empresariales éticas.

Antes de fundar The SAVI Group, el Sr. Vitagliano desempeñó un papel esencial en la ejecución de desarrollos inmobiliarios de gran notoriedad en los Estados Unidos, colaborando con reconocidos socios como Hines, The Hogan Group y PMG. Asimismo, lideró la división de hotelería en SABRE desde la oficina de la empresa en Londres, supervisando proyectos de alcance global y demostrando su compromiso con las mejores prácticas internacionales. El Sr. Vitagliano obtuvo un máster en Ingeniería Industrial en la Universidad Católica de Argentina y un MBA en la Haas School of Business de la Universidad de California, Berkeley. Estos fundamentos académicos reflejan su capacidad para combinar la perspectiva financiera con un liderazgo transformador, orientado hacia resultados sostenibles y socialmente responsables.

Para más información, comuníquese con:

Santiago Vitagliano

Fundador y Director Ejecutivo

[Contácteme Aquí](#)

Aviso legal: Este documento tiene fines informativos y no constituye asesoramiento de inversión, legal ni fiscal. Se recomienda a los potenciales inversionistas realizar su propia diligencia debida y consultar con profesionales calificados antes de tomar decisiones.

Derechos de autor © | The SAVI Capital Model™- The SAVI Group 2024-25

El Modelo SAVI Capital™

Tesis de Inversión - Material de Diligencia

Introducción

En el panorama económico actual, que cambia rápidamente, los modelos tradicionales, ya sea basados en mercados libres desenfrenados o en sistemas controlados por el Estado, se han quedado cortos en repetidas ocasiones a la hora de lograr una prosperidad y una cohesión social generalizadas. El Modelo de SAVI Capital™ de The SAVI Group surge como una alternativa equilibrada y con visión de futuro que combina el dinamismo del mercado con la administración ética. Este documento examina rigurosamente cuatro pilares clave que sustentan el modelo: el ROI histórico de la participación en las ganancias, la importancia de ratios salariales equilibrados para los ejecutivos, un sólido desempeño ESG e iniciativas filantrópicas de alto impacto. En conjunto, estos componentes no solo desafían el statu quo de la concentración de la riqueza, sino que también ponen de relieve cómo prácticas más justas e inclusivas pueden impulsar tanto resultados empresariales superiores como beneficios sociales duraderos.

Los hallazgos presentados aquí se basan en un amplio espectro de investigación, desde estudios empíricos de instituciones líderes como la Oficina Nacional de Investigación Económica y el Instituto de Política Económica, hasta análisis de casos en profundidad de Harvard Business Review, MIT Sloan e índices globales que rastrean el desempeño filantrópico y ESG. Al sintetizar estos diversos conocimientos, el informe demuestra que prácticas como la distribución equitativa de las ganancias y la compensación ejecutiva limitada no solo mejoran la eficiencia operativa y la moral de la fuerza laboral, sino que también reducen el riesgo y atraen capital de calidad. En esencia, el Modelo de SAVI Capital™ proporciona una hoja de ruta convincente para el cambio sostenible, afirmando que las prácticas comerciales éticas y el éxito financiero no son mutuamente excluyentes, sino que, de hecho, se refuerzan mutuamente.

Apéndice y Recursos Adicionales

¿Por qué son importantes estos recursos?

En conjunto, estos estudios subrayan los **beneficios tangibles** de adoptar los principios del SAVI Capital™. Ya sea que se trate de **ganancias de rentabilidad** por la participación en las ganancias, **ventajas de reputación** de un salario equilibrado, mejora del **valor** a través del liderazgo ESG o **impacto social** a través de la filantropía, la evidencia sugiere consistentemente que la ética y la rentabilidad van de la mano.

Principio Fundamental 1: Retorno de la inversión (ROI) histórico de las empresas que practican la participación en los beneficios

Estudios y Referencias:

- **NBER (Oficina Nacional de Investigación Económica)** Varios documentos de trabajo (por ejemplo, "Profit Sharing and Productivity in the U.S. Economy") demuestran cómo las empresas con modelos sólidos de participación en los beneficios a menudo ven **una mayor productividad y rentabilidad a largo plazo**. <https://www.nber.org/papers> ("Utilice su función de búsqueda para "participación en las utilidades" o "participación en las ganancias y productividad".)

[NBER – ¿Creando un pastel más grande? \(2008 - Blasi, Freeman, Mackin y Kruse\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ - Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este documento proporciona **evidencia empírica sólida de que las prácticas capitalistas compartidas, incluida la participación en las ganancias, la propiedad de los empleados y las opciones sobre acciones, influyen positivamente en los resultados clave del lugar de trabajo**. Concluye que estas prácticas **reducen la rotación de personal, mejoran la lealtad y estimulan el esfuerzo de los trabajadores**, especialmente cuando se combinan con políticas de trabajo de alto rendimiento. Estos hallazgos refuerzan la idea de que distribuir las ganancias de manera más equitativa (un principio central del Modelo de SAVI Capital™) **puede mejorar tanto el bienestar de los empleados como el rendimiento de la empresa**.

Secciones Clave y Referencias:

- **Resumen & Introducción:** Esboza la "visión de John Bates Clark" del capitalismo compartido como un medio para alinear los intereses de los trabajadores y los accionistas.
- **Secciones Intermedias (Páginas 3–9)** Presentar análisis empíricos sobre la rotación, el ausentismo, la lealtad y el esfuerzo discrecional, destacando que la participación en las ganancias y la propiedad de los empleados tienen efectos beneficiosos.
- **Secciones Posteriores:** Discutir las complementariedades entre los esquemas capitalistas compartidos y otras políticas de recursos humanos, reforzando cómo una cultura corporativa de apoyo magnifica estos beneficios.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"¿Creando un pastel más grande?" examina extensos datos de encuestas de miles de empleados en diversas empresas para demostrar que las prácticas de capitalismo compartido, en particular la participación en las ganancias y la propiedad de los empleados, **mejoran significativamente los resultados en el lugar de trabajo, como la reducción de la rotación, el aumento de la lealtad y el mayor esfuerzo de los trabajadores**. El estudio concluye que cuando la participación en las utilidades se integra con prácticas complementarias de alto rendimiento, las empresas **pueden lograr tanto una distribución equitativa del ingreso como una mayor productividad**.*

[NBER – ¿Afecta la participación en las utilidades a la productividad? \(Noviembre de 1993\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este artículo explora la relación causal entre la participación en las utilidades y la productividad de las empresas. Aunque sus hallazgos indican que la participación en las ganancias puede no producir grandes aumentos directos de productividad, la investigación destaca que los efectos más amplios, como la mejora de la **moral de los trabajadores, la retención y el esfuerzo discrecional**, contribuyen indirectamente a una fuerza laboral estable y comprometida. Esta visión matizada apoya el argumento del SAVI Capital™ al sugerir que **incluso los impactos modestos en la productividad pueden ser parte de una estrategia más amplia para crear un modelo económico más inclusivo y resistente.**

Secciones Clave y Referencias:

- **Secciones de Análisis Empírico (Supuesto Páginas 3–8)** Presentar resultados de regresión comparando empresas con y sin participación en utilidades, centrándose en las métricas de productividad.
- **Secciones de Discusión:** Reflexionar sobre los beneficios indirectos de la participación en los beneficios, mejoras en la motivación de los empleados y reducción de la rotación de personal, que son coherentes con los objetivos más amplios del capitalismo compartido.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*Este artículo de la NBER investiga si los esquemas de participación en las utilidades pueden impulsar la productividad de las empresas. El análisis concluye que, si bien el impacto directo en la productividad puede ser modesto, los beneficios indirectos, como la mejora de la **moral de los trabajadores y la menor rotación**, contribuyen a una fuerza laboral más estable y motivada. Estas ideas subrayan que la participación en los beneficios puede ser una parte vital de una estrategia más amplia para crear un modelo económico más justo y sostenible.*

[NBER – Los efectos de la participación obligatoria en los beneficios \(octubre de 2023 – Nimier-David, Sraer y Thesmar\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este reciente documento de trabajo aprovecha un experimento natural de Francia para evaluar el impacto de una ley obligatoria de participación en las ganancias. El estudio muestra que **la participación obligatoria en las utilidades aumenta significativamente la participación total en la compensación para los trabajadores** (sin reducir los salarios base), mientras que reduce la participación en las ganancias para los propietarios, sin afectar negativamente la productividad, la inversión o el rendimiento general de la empresa. Estos hallazgos respaldan fuertemente la idea de que **la redistribución del exceso de beneficios a través de la participación en los beneficios es un mecanismo eficaz y no distorsionador para alinear los intereses de los trabajadores y las empresas**, una afirmación central del Modelo de SAVI Capital™.

Secciones Clave y Referencias:

- **Resumen & Introducción (Páginas 1–3)** Presentar los antecedentes de la política y exponer las preguntas de investigación sobre la incidencia y la eficiencia de la participación obligatoria en los beneficios.
- **Evidencia a nivel de empresa (Páginas 6–8)** Documentar los efectos sobre la participación en la mano de obra, la participación en las utilidades y la compensación total, demostrando que la reforma aumenta la compensación de los trabajadores sin efectos secundarios negativos sobre la productividad o la inversión.
- **Análisis a nivel de trabajador (Secciones Posteriores)** Mostrar que la política beneficia más a los trabajadores menos calificados, lo que confirma la naturaleza progresiva de la redistribución.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*“Los efectos de la participación obligatoria en los beneficios sobre los trabajadores y las empresas” examina rigurosamente el mandato francés de participación en los beneficios y concluye que redistribuye una parte significativa del exceso de beneficios a los trabajadores, aumentando la compensación total sin reducir los salarios base ni perjudicar la productividad. Al demostrar que una política de este tipo **puede alinear eficazmente los intereses de los empleados y los propietarios sin distorsionar la economía**, el documento proporciona **pruebas sólidas a favor de la participación en los beneficios como herramienta para construir prácticas empresariales más equitativas y sostenibles.***

[NBER – ¿Los trabajadores ganan compartiendo?](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este documento de trabajo de la NBER de Kruse, Freeman y Blasi examina si los sistemas de compensación del capitalismo compartido (incluida la participación en las ganancias, la propiedad de los empleados y las opciones sobre acciones de base amplia) mejoran los resultados de los empleados. El análisis muestra que estos sistemas suelen estar **vinculados a una mayor participación en la toma de decisiones, una mejor supervisión y formación, una mayor seguridad en el empleo, una mejora de la remuneración y las prestaciones, y una mayor satisfacción en el trabajo.** Es importante destacar que el documento señala que los resultados positivos a menudo dependen de políticas complementarias en el lugar de trabajo, lo que sugiere que los beneficios de compartir se pueden maximizar en un contexto organizacional de apoyo. **Esto se alinea con el énfasis del Modelo de SAVI Capital™ en combinar el dinamismo del libre mercado con la prosperidad compartida para crear lugares de trabajo más inclusivos y resilientes.**

Secciones Clave y Referencias:

- **Resumen & Introducción:** Establece la pregunta de investigación y los beneficios esperados de vincular el pago de los empleados con el desempeño de la empresa.

- **Análisis Empírico:** Presenta datos del GSS y de encuestas basadas en empresas que muestran cómo una mayor participación en el capitalismo compartido se correlaciona con mejores resultados en múltiples dimensiones.
- **Conclusión:** Resume que los trabajadores generalmente se benefician de compartir, pero con resultados que dependen de prácticas de recursos humanos de apoyo.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*“¿Ganan los trabajadores al compartir?” demuestra que los sistemas integrales **de capitalismo compartido pueden mejorar numerosos resultados de los empleados, desde una mayor participación y capacitación hasta una mayor satisfacción y seguridad en el trabajo, siempre que estén integrados con políticas complementarias en el lugar de trabajo. Este estudio apoya la idea de que alinear los incentivos de los empleados con el rendimiento de la empresa es un camino viable hacia un modelo económico más equitativo y sostenible.***

- **Harvard Business Review:** Los artículos que analizan estudios de casos de organizaciones que adoptan la participación en las ganancias muestran un aumento promedio del **10 al 15%** en la productividad de la fuerza laboral, en línea con los datos que presentamos en nuestro paquete. <https://hbr.org/search?term=profit+sharing> (Busque "participación en las ganancias" para encontrar estudios de casos y artículos relevantes.)

[La participación en las ganancias aumenta la productividad y la satisfacción de los empleados \(artículo de HBR\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este artículo de Harvard Business Review escrito por Bryson y Freeman argumenta que la participación amplia en las ganancias, donde las recompensas están vinculadas al desempeño del equipo y la organización, **puede aumentar sustancialmente la productividad y la satisfacción de los empleados.** El artículo **desacredita preocupaciones comunes, como los problemas de parasitismo y la volatilidad de las ganancias, al mostrar que el monitoreo informal entre pares y un sentido compartido de propiedad ayudan a alinear los incentivos de los empleados con el desempeño de la empresa.** Esto apoya la tesis más amplia de que cuando los empleados comparten las ganancias, **se involucran y comprometen más, mejorando la productividad general** y creando un entorno empresarial más justo y sostenible.

Secciones Clave y Referencias:

- **Introducción y contexto histórico:** Examina la evolución de los incentivos individuales a destajo a los modernos sistemas de participación en los beneficios basados en grupos.
- **Discusión de Evidencia Empírica:** Resume los hallazgos de la investigación que muestran que los empleados en esquemas de participación en las ganancias trabajan más duro, experimentan una mayor satisfacción laboral y exhiben un compromiso organizacional más fuerte.

- **Conclusión:** Concluye que el capitalismo compartido no solo mejora el rendimiento, sino que también contribuye a un ambiente laboral positivo.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*En "La participación en las ganancias aumenta la productividad y la satisfacción de los empleados", Bryson y Freeman argumentan de manera convincente que la participación en las ganancias de base amplia, al alinear las recompensas de los empleados con el éxito general de la empresa, **conduce a una mayor productividad y una mayor satisfacción laboral**. El artículo destaca que cuando los empleados se convierten en partes interesadas en su organización, **muestran una mayor motivación, un mayor bienestar y un mayor compromiso con el éxito colectivo**.*

[¿Puede el reparto de beneficios abordar la desigualdad de ingresos? \(Artículo de HBR\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este artículo de Harvard Business Review apoya el componente de participación en las ganancias del Modelo de SAVI Capital™. Proporciona un contexto histórico y **evidencia empírica de que la participación en las ganancias puede aumentar el salario total de los trabajadores, aumentar la productividad y ayudar a mitigar la desigualdad de ingresos**. Aunque señala algunos desafíos (por ejemplo, posibles problemas relacionados con los sindicatos y los matices de la remuneración por desempeño), el tono general es favorable hacia la participación en las utilidades como una herramienta efectiva para obtener un beneficio económico de base amplia.

Secciones Clave y Referencias:

- **Contexto histórico y anécdota inicial (página 1)**

Utiliza el ejemplo de la presidencia de George Washington para ilustrar que vincular el apoyo gubernamental a las prácticas de participación en las ganancias beneficia a los trabajadores, estableciendo un tono positivo para el concepto.

- **Evidencia empírica e impacto en los trabajadores (Páginas 2-3)**

Detalla que aproximadamente el 35% de los trabajadores estadounidenses ya se benefician de la participación en las ganancias y analiza las investigaciones que indican que la participación en las ganancias no solo aumenta la compensación total, sino que también aumenta la productividad al alinear los incentivos de los trabajadores con el desempeño de la empresa.

- **Discusión sobre Ajustes e Implicaciones de Política (página 6)**

Revisa las propuestas para modificar las deducciones fiscales del pago por desempeño para exigir beneficios similares para todos los empleados, reforzando la idea de que la participación en las ganancias **debe ser un beneficio universal en lugar de un beneficio exclusivo para los altos ejecutivos**.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*Este artículo de Harvard Business Review examina el **potencial de la participación en las ganancias para abordar la desigualdad de ingresos**. Al destacar ejemplos históricos, prácticas actuales e investigaciones recientes, el artículo argumenta que la **participación en las ganancias puede aumentar efectivamente la compensación total de los trabajadores y mejorar la productividad**. Si bien reconoce los desafíos y debates prácticos, como la interacción con la sindicalización y la remuneración por desempeño, el artículo apoya en gran medida la participación en las ganancias como un mecanismo para distribuir el crecimiento económico de manera más equitativa.*

[Huawei: Un estudio de caso de cuándo funciona el reparto de beneficios \(artículo de HBR\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este estudio de caso apoya ampliamente la participación en las ganancias como un mecanismo para fomentar la propiedad de los empleados, reducir las brechas de riqueza e impulsar el rendimiento tanto individual como empresarial. Si bien señala los desafíos, especialmente para las empresas globales que enfrentan limitaciones legales, **en última instancia refuerza la idea de que alinear los incentivos de los empleados con el éxito de la empresa puede mejorar la moral, la innovación y el crecimiento a largo plazo**. Esto respalda directamente uno de los principios clave del Modelo de SAVI Capital™ al mostrar que la **participación en las ganancias puede ser una herramienta práctica para lograr una distribución equitativa de la riqueza y la prosperidad compartida**.

Secciones Clave y Referencias:

- **Introducción y justificación (página 1)**

El artículo comienza señalando las graves disparidades entre la remuneración de los ejecutivos y la remuneración de los trabajadores, sentando las bases para la participación en los beneficios como remedio. Esta discusión se alinea con el enfoque del modelo en la reducción de la desigualdad.

- **Estructura y fundamentos filosóficos del ESOP (Páginas 2–3)**

El estudio detalla el Plan de Propiedad de Acciones de los Empleados (ESOP) de Huawei, que hace hincapié en los valores confucianos de igualdad y armonía. Explica cómo el ESOP está diseñado para evitar brechas de riqueza excesivas y, al mismo tiempo, motivar a los empleados a actuar como empresarios. Se hace referencia específica a cómo el modelo de propiedad colectiva garantiza que una gran parte de los beneficios se devuelva a los empleados.

- **Consideraciones de Desempeño y Equidad (Páginas 3–4)**

El debate sobre las recompensas basadas en el rendimiento subraya que las ganancias adicionales están vinculadas al trabajo que beneficia directamente a los clientes. Esto refleja una visión equilibrada que, si bien apoya los incentivos basados en el mérito, mantiene un enfoque colectivo, una idea central en el Modelo de SAVI Capital™.

- **Desafíos y adaptaciones globales (páginas 4–6)**

El estudio de caso también aborda las limitaciones. Describe cómo Huawei se ha adaptado a las restricciones legales para los empleados no chinos mediante la introducción de un plan complementario (el Plan de Unidad Basado en el Tiempo o TUP) y el ajuste de las estructuras salariales a nivel internacional. En esta sección se destaca que, si bien el modelo es sólido, son necesarias adaptaciones en diferentes contextos regulatorios.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*El estudio de caso de Huawei ilustra cómo un sólido modelo de participación en las ganancias, anclado en un Plan de Propiedad de Acciones de los Empleados, **puede impulsar la distribución equitativa de la riqueza, impulsar el compromiso de los empleados y fomentar la innovación a largo plazo.** Basado en los principios de igualdad y recompensas basadas en el rendimiento, el modelo no solo ayuda a mitigar las brechas internas de riqueza, sino que también apoya una cultura de propiedad colectiva e impulso empresarial. Aunque existen desafíos legales y regulatorios para las empresas globales, las estrategias de adaptación de Huawei subrayan la efectividad y escalabilidad de la participación en las ganancias como herramienta para el crecimiento empresarial sostenible.*

[Gestionar sin gerentes \(HBR, 1989 – Ricardo Semler\) \(Artículo HBR\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Si bien no se trata exclusivamente de la participación en las ganancias, este artículo clásico documenta un replanteamiento radical de la gestión donde la participación en las ganancias es uno de los tres pilares entrelazados (junto con la democracia de los empleados y el intercambio completo de información). **Semler muestra cómo tratar a todos los empleados como adultos responsables, lo que incluye compartir las ganancias, puede dismantelar las jerarquías tradicionales, aumentar la moral e impulsar la productividad.** Este enfoque encaja con el Modelo de SAVI Capital™ al enfatizar los beneficios económicos compartidos y la toma de decisiones participativa.

Secciones Clave y Referencias:

- **Páginas 1–4 (Introducción y Filosofía)** Presenta las prácticas no convencionales de Semco, incluyendo cómo la participación en las utilidades está integrada dentro de un estilo de gestión democrática más amplio.
- **Páginas 4–8 (Valores y Rediseño Organizacional)** Discute los tres valores fundamentales (democracia, participación en las utilidades, información) y la transformación de la estructura organizacional.
- **Páginas 9–13 (Ejemplos de casos y resultados)** Proporciona evidencia empírica y anecdótica sobre la mejora de la productividad y el compromiso de los empleados que resultan de estas prácticas.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"Managing Without Managers" de Ricardo Semler relata la **transformación de Semco en una de las empresas más innovadoras de Brasil, al abolir las jerarquías tradicionales y empoderar a los***

empleados a través de la total transparencia, la toma de decisiones democrática y la participación en las ganancias. El estudio de caso de Semler muestra que cuando los empleados son tratados como dueños tanto del proceso de decisión como del éxito financiero de la empresa, la moral, la productividad y el crecimiento a largo plazo mejoran drásticamente.

• **Centro Nacional para la Propiedad de los Empleados.** La investigación de NCEO muestra que la propiedad de los empleados impulsa el rendimiento de la empresa, aumentando la productividad en un 4-5% e impulsando un mayor crecimiento de las ventas. Las empresas ESOP experimentan una mayor estabilidad laboral, tasas de bancarrota más bajas y una mayor retención de la fuerza laboral, especialmente durante las recesiones económicas. Los empleados se benefician de salarios más altos, una mayor permanencia en el trabajo y ahorros para la jubilación significativamente mayores, a menudo el doble que los trabajadores que no son ESOP. Las empresas propiedad de los empleados también demuestran resiliencia en las crisis, conservando más puestos de trabajo, ofreciendo mejores beneficios y manteniendo el crecimiento de los ingresos. Con un mayor compromiso y participación, la propiedad de los empleados fomenta una cultura de éxito compartido, lo que beneficia tanto a las empresas como a los trabajadores. <https://www.nceo.org/research/research-findings-on-employee-ownership>

[Sitio web de NCEO-Research on Employee Ownership \(Investigación sobre la propiedad de los empleados\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este documento recopila y revisa una serie de estudios sobre la propiedad de los empleados, basándose en la investigación de NCEO y otras fuentes académicas. Examina temas clave como el impacto de la propiedad de los empleados en el rendimiento de la empresa, la estabilidad laboral y el bienestar financiero de los trabajadores. La revisión general sugiere que, si bien la causalidad puede ser compleja, **los ESOP y otras formas de propiedad de los empleados de base amplia generalmente se asocian con un mejor desempeño, una mayor estabilidad y mejores resultados de jubilación.** Este panorama exhaustivo apoya el argumento de que la propiedad compartida contribuye a un modelo económico más equilibrado y sostenible.

Secciones Clave y Referencias:

- **Resumen de los hallazgos clave:** Resume los metaanálisis y los estudios empíricos que muestran efectos positivos modestos pero significativos en el rendimiento de la empresa y los resultados financieros de los empleados.
- **Estabilidad y supervivencia en el empleo:** Las revisiones evidencian que la propiedad de los empleados está relacionada con una menor rotación y mayores tasas de supervivencia de las empresas.
- **Impacto en el bienestar financiero de los trabajadores:** Destaca los estudios que muestran una mayor seguridad en la jubilación y la acumulación de riqueza entre los empleados-propietarios.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"Investigación sobre la propiedad de los empleados" proporciona una revisión exhaustiva de los hallazgos empíricos sobre los efectos de la propiedad de los empleados, lo que demuestra que los ESOP y acuerdos similares **están relacionados con un mejor rendimiento de la empresa, una mayor estabilidad laboral y mejores resultados financieros para los trabajadores**. El informe subraya que, si bien no es una panacea, la propiedad de base amplia de los empleados representa **una estrategia prometedora para alinear los intereses de los trabajadores y las empresas en una economía más equitativa**".*

[Informe de investigación de NCEO - Ventajas de los ESOP de Corporación S en una economía incierta](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Centrándose en los ESOP de las corporaciones S, este informe encuesta a las empresas para evaluar cómo se desempeña la propiedad de los empleados de base amplia en condiciones económicas inciertas. Los hallazgos revelan que estas empresas ESOP **disfrutan de tasas de renuncia significativamente más bajas, una mayor seguridad de jubilación (con empleados con saldos de jubilación sustancialmente más altos) y una sólida estabilidad general de la fuerza laboral**. Tales resultados refuerzan el argumento de que cuando los empleados comparten la propiedad, **la alineación de intereses conduce tanto a un mejor bienestar financiero individual como a empresas más resilientes**, una premisa clave que subyace al Modelo de SAVI Capital™.

Secciones Clave y Referencias:

- **Resumen ejecutivo:** Resume las respuestas de la encuesta que muestran una menor rotación y mejores ahorros para la jubilación entre los ESOP de las corporaciones S.
- **Ventajas del mercado laboral:** Destaca que las empresas ESOP enfrentan menos desafíos de reclutamiento y retención en comparación con los promedios nacionales.
- **Análisis de seguridad de la jubilación:** Documenta que los empleados-propietarios acumulan saldos de jubilación mucho más altos que los trabajadores típicos.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

"Ventajas de los ESOP de las corporaciones S en una economía incierta" demuestra que los ESOP de las corporaciones S ofrecen beneficios considerables, incluida una menor rotación de empleados y una seguridad de jubilación significativamente mejorada. El informe proporciona pruebas sólidas de que la propiedad generalizada de los empleados puede crear un entorno de trabajo más estable y seguro, lo que refuerza los argumentos a favor de la prosperidad compartida como modelo de negocio sostenible.

[Informe de investigación de NCEO: propiedad de los empleados en el sistema alimentario de EE. UU. durante COVID19](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este informe centrado en la industria examina el desempeño de las empresas de alimentos con ESOP durante la pandemia de COVID19. Al comparar las empresas de alimentos ESOP con sus contrapartes no ESOP, el estudio encuentra que las empresas ESOP experimentaron tasas notablemente más bajas de separación involuntaria y renuncia, **mantuvieron una retención de empleados más fuerte y reportaron un mayor crecimiento de los ingresos**. Estos hallazgos ilustran que la propiedad de los empleados **puede mejorar la resiliencia organizacional y la estabilidad de la fuerza laboral en condiciones de crisis**, lo que respalda el argumento de que una mayor distribución de la prosperidad puede fomentar la sostenibilidad económica y social.

Secciones Clave y Referencias:

- **Resumen ejecutivo:** Destaca los resultados clave, como una menor rotación y un mejor rendimiento de los ingresos en las empresas ESOP.
- **Análisis sobre la retención y los beneficios de la fuerza laboral:** Documenta que las empresas de ESOP no solo retuvieron a más empleados, sino que también ofrecieron beneficios superiores, lo que subraya las ventajas sociales y económicas más amplias de la propiedad de los empleados.
- **Comparaciones de rendimiento de empresas:** muestra que a las empresas ESOP les fue mejor que a las que no lo fueron durante la pandemia.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*El informe "Employee Ownership in the U.S. Food System During COVID19" proporciona pruebas sólidas de que las empresas de alimentos ESOP superaron a las empresas comparables durante la pandemia al **retener una fuerza laboral más estable, ofrecer mejores beneficios y lograr un mayor crecimiento de los ingresos**. Estos resultados subrayan el papel de la propiedad de los empleados en la mejora de la resiliencia económica y respaldan la tesis más amplia de que la prosperidad compartida contribuye a las prácticas empresariales sostenibles.*

[Informe de investigación de NCEO - ESOP de Corporación S y seguridad de jubilación \(NCEO, diciembre de 2018\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este informe de NCEO proporciona pruebas sólidas de que los ESOP de Corporación S (planes de propiedad de empleados de base amplia) producen rendimientos sustanciales a largo plazo tanto para las empresas como para sus empleados. Demuestra que **las empresas que son propiedad total de sus empleados ofrecen mejoras significativas en la seguridad de la jubilación, los beneficios y la reducción de la rotación**. Estos resultados se traducen en una mayor retención de empleados, una mayor productividad y un rendimiento organizacional más estable a lo largo del tiempo. Los hallazgos del informe sobre los saldos más altos de las cuentas de jubilación, especialmente entre los empleados con salarios más bajos, **ilustran que la participación en las ganancias a través de los ESOP no solo crea una distribución más equitativa**

de la riqueza, sino que también contribuye a un retorno de la inversión sostenido al reducir la rotación de empleados y preservar el capital humano específico de la empresa.

Secciones clave y perspectivas:

- **Resumen ejecutivo:**

- Resume que los participantes de ESOP disfrutaron de más del doble de los ahorros promedio para la jubilación en comparación con los promedios nacionales, lo que subraya los beneficios financieros a largo plazo de la propiedad de los empleados.

- **Introducción y usos de los ESOP:**

- Explica que los ESOP de Corporación S sirven como un beneficio adicional para los empleados y como un vehículo para comprar a los propietarios que se van, con ventajas fiscales que mejoran aún más el retorno de la inversión de la empresa.

- **Metodología y datos de la encuesta:**

- Describe la rigurosa encuesta de 39 compañías de ESOP de Corporación S que cubre a 61,020 participantes del plan, que proporciona datos detallados sobre los saldos de las cuentas de jubilación en todas las categorías de salarios y edad.

- **Antecedentes sobre el ESOP y los saldos de las cuentas:**

- Detalla cómo se estructuran los ESOP (incluidos los procesos de adquisición de derechos y asignación) y presenta datos convincentes que muestran saldos de cuentas medios significativamente más altos para los trabajadores, incluso entre los empleados con salarios más bajos, en comparación con los puntos de referencia nacionales.

- **Beneficios más allá del ESOP y el análisis de la rotación:**

- Destaca que casi todas las empresas encuestadas ofrecen beneficios de jubilación adicionales (por ejemplo, planes 401(k)), y que estas empresas ESOP experimentan tasas de renuncia y separación involuntaria sustancialmente más bajas en comparación con los promedios nacionales. Una menor rotación no solo mejora la estabilidad de los empleados, sino que también contribuye a una mayor productividad de la empresa y a un mejor retorno de la inversión histórico.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

"Corporación S ESOPs and Retirement Security" revela que las empresas que son totalmente propiedad de sus empleados aumentan significativamente la seguridad de la jubilación de los trabajadores, y los participantes tienen más del doble de los ahorros del promedio nacional, incluso entre los trabajadores con salarios más bajos. El informe documenta además que estas empresas ofrecen beneficios superiores y experimentan una rotación notablemente menor, lo que en conjunto contribuye a un retorno de la inversión sostenido a largo plazo. Estos hallazgos respaldan la premisa del Principio Fundamental 1: demostrar que la participación en las ganancias y la propiedad de los empleados no solo crean una distribución más equitativa de la riqueza, sino que también impulsan mejoras duraderas en el rendimiento y la productividad de la empresa.

Informe de investigación de NCEO - Propiedad de los empleados en números (NCEO)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 1: (Retorno de la Inversión (ROI) Histórico)

Este informe proporciona datos completos a nivel nacional sobre el alcance, la escala y la dinámica de los ESOP en los Estados Unidos. Al cuantificar el número de ESOP, los participantes activos, los activos que se poseen y las contribuciones/distribuciones anuales, el informe subraya el papel masivo y creciente de la propiedad de los empleados en la economía de los EE. UU. **En el contexto del Principio Fundamental 1, estos datos demuestran que la participación en las ganancias a través de los ESOP no solo está muy extendida, sino que también ofrece fuertes beneficios financieros a largo plazo para los empleados, incluidos ahorros para la jubilación significativamente mayores,** incluso entre los trabajadores con salarios más bajos. Estos resultados se traducen en mejoras tangibles en el retorno de la inversión, como la reducción de la rotación de empleados, el aumento de la retención y una mayor estabilidad de la fuerza laboral. A su vez, estos factores contribuyen a mejorar el rendimiento sostenible de la empresa y la productividad a lo largo del tiempo.

Secciones clave y perspectivas:

- **Descripción general de la prevalencia de ESOP:**

- **"¿Cuántos ESOP hay?"** proporciona cifras agregadas: 6,548 ESOP en los EE. UU., que cubren casi 15 millones de participantes con activos totales de más de \$ 1.8 billones. Esta adopción generalizada es un indicador clave de la importancia económica de la participación en los beneficios.

- **Datos de Participantes y Activos:**

- **"¿Cuántos trabajadores están en ESOP?"** muestra que los ESOP cubren a 14,9 millones de participantes (10,8 millones activos), lo que pone de manifiesto el amplio alcance de la propiedad de los empleados.

- Los desgloses detallados de las tablas (por ejemplo, la Tabla 1) ilustran las diferencias entre las empresas privadas y las que cotizan en bolsa y entre los planes pequeños y grandes, haciendo hincapié en la escala y la diversidad de las implementaciones de los ESOP.

- **Contribuciones y distribuciones:**

- **La sección "Contribuciones y distribuciones de ESOP"** indica que en 2022, los ESOP pagaron más de \$156 mil millones y recibieron más de \$107 mil millones en contribuciones. Estos datos apuntan a flujos de caja sustanciales que refuerzan la creación de valor a largo plazo y el retorno de la inversión de los acuerdos de participación en los beneficios.

- **Tendencias a lo largo del tiempo:**

- Las secciones sobre "¿Cómo está cambiando el universo de ESOP con el tiempo?" proporcionan información sobre la estabilidad y el crecimiento de los ESOP, incluida la creación de nuevos planes y las tendencias de los participantes. Estas tendencias respaldan el argumento de que las prácticas de participación en las ganancias contribuyen a los resultados financieros sostenibles de los empleados, reforzando la productividad de la empresa al mejorar la retención de los empleados y reducir la rotación de personal.

- **Análisis de Industria y Tipo de Propiedad:**

- El informe también distingue entre los ESOP de las empresas S y las empresas C, así como entre los ESOP apalancados y los no apalancados. En particular, la mayoría de los ESOP privados pertenecen a empresas S, una estructura asociada a fuertes beneficios y estabilidad a largo plazo.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

"Employee Ownership by the Numbers" ofrece una descripción detallada del panorama del ESOP de EE. UU., revelando que más de 6,500 ESOP cubren a casi 15 millones de participantes y tienen más de \$ 1.8 billones en activos. El informe documenta importantes contribuciones y distribuciones anuales, junto con un crecimiento sostenido en la creación de nuevos planes y la actividad de los participantes. Estos hallazgos ilustran que la participación en las ganancias a través de la propiedad de los empleados no solo mejora la seguridad de la jubilación a largo plazo, especialmente para los trabajadores con salarios más bajos, sino que también reduce la rotación y fomenta una fuerza laboral estable. Dichos resultados respaldan el ROI histórico de las iniciativas de participación en las utilidades, respaldando el Principio Fundamental 1: del Modelo de SAVI Capital™ al demostrar cómo los sistemas de participación en las ganancias ampliamente implementados pueden impulsar mejoras sostenibles en el rendimiento de la empresa y el bienestar financiero de los empleados.

Principio Fundamental 1 - Puntos Clave:

Los modelos de participación equitativa en las ganancias se correlacionan con un mayor retorno de la inversión, una mejor moral de los empleados y una reducción de los costos laborales a lo largo del tiempo.

Principio Fundamental 2: Ratios de Compensación Ejecutiva

Estudios y Referencias:

- **Estudios anuales sobre la remuneración de los directores ejecutivos del Instituto de Política Económica (EPI)** El EPI hace un seguimiento de las proporciones salariales entre los directores ejecutivos y los trabajadores, mostrando que **las proporciones más bajas** a menudo se correlacionan con una mayor satisfacción de los empleados y una menor deserción de la fuerza laboral. <https://www.epi.org/research/ceo-pay-and-the-top-1/> (EPI publica regularmente informes sobre las proporciones salariales de los directores ejecutivos).

EPI – Disminución de la remuneración de los directores ejecutivos en 2023

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ - Principio Fundamental 2: (Ratios de Compensación Ejecutiva)

Este informe del Instituto de Política Económica proporciona **pruebas sólidas de que la remuneración de los ejecutivos ha crecido de manera desproporcionada en comparación con los salarios típicos de los trabajadores**. Los principales hallazgos muestran que desde 1978 hasta 2023, la remuneración de los directores ejecutivos ha **aumentado en más del 1.085%, un asombroso contraste con el modesto aumento del 24% en la remuneración típica de los trabajadores**. En 2023, a los directores ejecutivos se les pagó 290 veces más que al trabajador típico, superando con creces las proporciones históricas. El informe sostiene que la remuneración excesiva de los directores ejecutivos no se debe a habilidades superiores o aumentos de productividad, sino al poder que los directores ejecutivos ejercen sobre los consejos de administración de las empresas para asegurar rentas económicas. Esto **refuerza el Principio Fundamental 2: del Modelo de SAVI Capital™**, que aboga por reevaluar y limitar la remuneración de los ejecutivos para reducir la desigualdad de ingresos y garantizar una distribución más equitativa de la riqueza corporativa.

Secciones Clave y Referencias:

- **Tendencias en la Remuneración del CEO:**

El informe documenta las tendencias a largo plazo que muestran que la remuneración de los directores ejecutivos se ha disparado desde 1978, mientras que la remuneración de los trabajadores ha crecido solo modestamente.

- **Proporciones de compensación del CEO por trabajador:**

Destaca el drástico aumento de la relación salarial entre los directores ejecutivos y los trabajadores, de 21 a 1 en 1965 a 290 a 1 en 2023, lo que demuestra la creciente brecha y su contribución a la desigualdad general.

- **Implicaciones y recomendaciones de política:**

El informe analiza cómo la remuneración de los directores ejecutivos, compuesta en gran medida por la compensación relacionada con las acciones, está vinculada a fallas de gobierno corporativo y sugiere reformas como impuestos más altos sobre la remuneración excesiva y una mayor participación de los accionistas en la remuneración para restringir estos excesos.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"La remuneración de los CEO disminuyó en 2023" revela que, si bien la remuneración de los CEO experimentó una caída en 2023, sigue siendo extraordinariamente alta, aumentando en más del 1,085% desde 1978. Dado que los directores ejecutivos **ganan 290 veces más que los trabajadores típicos**, el informe argumenta que esa compensación desproporcionada está impulsada por el poder gerencial y la extracción de rentas, no por un rendimiento superior. Estos hallazgos subrayan la necesidad de políticas para limitar la remuneración de los CEO y realinear las estructuras de compensación, lo que respalda directamente el llamado del Modelo de SAVI Capital™ a equilibrar las proporciones salariales de los ejecutivos para reducir la desigualdad.*

- **Informes de Servicios para Accionistas Institucionales (ISS)** La investigación de ISS sugiere que las brechas salariales excesivas pueden contribuir a la disidencia de los accionistas y a los riesgos de reputación, mientras que los ratios equilibrados tienden a generar una mayor confianza de los inversores. <https://www.issgovernance.com/policy-gateway/> (La investigación de ISS aborda la remuneración de los ejecutivos y las preocupaciones de los accionistas).

ISS – Métricas E&S en la Remuneración de los Ejecutivos: Un enfoque en América del Norte y Europa

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 2: (Ratios de Compensación Ejecutiva)

Este informe de ISS examina cómo las empresas de América del Norte y Europa están incorporando cada vez más métricas de desempeño ambiental y social (E&S) en la compensación de variables ejecutivas. Aunque su enfoque principal no se centra únicamente en la relación entre el salario del CEO y el de los trabajadores, es muy relevante para Principio Fundamental 2: . El informe muestra que en Europa, y en menor medida en América del Norte, existe una fuerte tendencia a vincular la remuneración de los ejecutivos (tanto a corto como a largo plazo) con métricas no financieras. Al integrar las medidas ambientales y sociales, las empresas están tratando de alinear los incentivos ejecutivos con el desempeño sostenible a largo plazo en lugar de recompensar únicamente las ganancias financieras a corto plazo. Este cambio puede servir como un mecanismo indirecto para moderar las proporciones salariales excesivamente altas entre los directores ejecutivos y los trabajadores que se destacan en el modelo de SAVI Capital™. En particular, la mayor adopción de las métricas ambientales y sociales (con empresas europeas que alcanzan el 70% de inclusión en la retribución variable en comparación con el 39% en América del Norte) sugiere un enfoque más deliberado para restringir los comportamientos de búsqueda de rentas y garantizar que las recompensas de los ejecutivos estén más estrechamente vinculadas a resultados holísticos a largo plazo.

Secciones clave y perspectivas:

- **Introducción y visión general:** El informe contextualiza la creciente importancia de vincular la remuneración de los ejecutivos con el desempeño ambiental y social en medio de la creciente presión social y de los inversores.
- **Análisis comparativo (Europa vs. América del Norte)** Destaca una mayor adopción de métricas ambientales y sociales en las empresas europeas y una incorporación más equilibrada en los planes de incentivos, lo que podría mitigar las disparidades salariales extremas.

- **Tendencias específicas del sector:** Ilustra qué industrias (por ejemplo, energía y servicios públicos) lideran la integración de criterios ambientales y sociales, un indicador de la evolución de las prácticas de gobernanza que pueden ayudar a replantear la remuneración excesiva de los ejecutivos.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

Este informe de ISS muestra que las empresas europeas y norteamericanas están vinculando cada vez más la compensación de las variables ejecutivas a las métricas ambientales y sociales (E&S). En Europa, donde el 70% de las empresas incorporan este tipo de métricas en comparación con el 39% en América del Norte, esta tendencia está remodelando las estructuras de incentivos. Al vincular la remuneración con objetivos de sostenibilidad más amplios, las empresas pretenden frenar las recompensas excesivas a corto plazo y alinear mejor el rendimiento de los ejecutivos con la creación de valor a largo plazo, un enfoque que apoya los esfuerzos para moderar las proporciones salariales desproporcionadas entre los directores ejecutivos y los trabajadores, como se pide en el Principio Fundamental 2: del Modelo de Capital Consciente™.

ISS – Concursos ESG: ¿el Santo Grial del activismo o un espectáculo secundario?

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 2: (Ratios de Compensación Ejecutiva)

Esta nota de investigación sobre situaciones especiales de ISS explora la evolución del papel de los temas ESG en los concursos de representación de activistas. Si bien la nota se centra principalmente en cómo se utilizan las cuestiones ESG en las batallas de los consejos de administración y en las narrativas estratégicas de las campañas de activistas, también aborda **la crítica recurrente de que la excesiva remuneración de los ejecutivos es un signo de gobierno corporativo disfuncional**. Los activistas con frecuencia destacan los altos salarios de los directores ejecutivos como evidencia de la extralimitación gerencial y la extracción de rentas, una preocupación central de Principio Fundamental 2: . Aunque las cuestiones ESG en este contexto no son el único objetivo, su inclusión en los concursos de representación subraya la creciente presión para realinear la remuneración de los ejecutivos con el rendimiento sostenible a largo plazo. En efecto, el informe sugiere que si los activistas (y, por extensión, los inversores) integraran las consideraciones ESG de manera más central, podría conducir a reformas que ayuden a moderar la brecha cada vez mayor entre la remuneración de ejecutivos y trabajadores.

Secciones clave y perspectivas:

- **ESG como indicador de las críticas de gobernanza:** El análisis muestra que, si bien los temas ESG desempeñan actualmente un papel subsidiario en los concursos de representación, se utilizan cada vez más para desafiar las prácticas corporativas generales, incluidas las políticas de remuneración de los ejecutivos.
- **Estrategias activistas:** Analiza cómo algunas campañas activistas están comenzando a incorporar argumentos ESG para exigir no solo la renovación de la junta directiva, sino también una reevaluación de la remuneración de los ejecutivos.

- **Enfoque en el valor a largo plazo:** destaca el potencial del activismo impulsado por ESG para cambiar la narrativa hacia prácticas sostenibles a largo plazo que podrían limitar indirectamente la remuneración de los CEO al exigir mejores estándares de gobernanza y rendición de cuentas.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

"Concursos ESG: ¿El Santo Grial del Activismo o Side Show?" examina cómo los problemas ESG están surgiendo en las campañas de los activistas y se utilizan cada vez más para desafiar el gobierno corporativo, incluida la remuneración excesiva de los ejecutivos. Aunque los factores ESG siguen siendo una subtrama en muchos concursos de poder, su creciente prominencia indica que los inversores están empezando a exigir que la remuneración de los ejecutivos esté más estrechamente vinculada a la rentabilidad sostenible a largo plazo. Este enfoque en evolución respalda el argumento más amplio para limitar la remuneración de los CEO y realinear los incentivos, un elemento clave del Principio Fundamental 2: del Modelo de Capital Consciente™ sobre las Proporciones de Remuneración de los Ejecutivos.

-
- **MIT Sloan Management Review:** Varias publicaciones enfatizan que **las estructuras salariales transparentes y justas** reducen la fricción interna, fomentando una cultura de confianza y lealtad a largo plazo. <https://sloanreview.mit.edu/> (Utilice la función de búsqueda de artículos sobre las proporciones salariales, la desigualdad y la cultura organizacional).

MIT – Por qué las regulaciones de transparencia salarial son una oportunidad de gestión estratégica

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 2: (Ratios de Compensación Ejecutiva)

Este artículo argumenta que las regulaciones de transparencia salarial pueden aprovecharse como una ventaja estratégica en lugar de verse simplemente como un obstáculo para el cumplimiento. Al adoptar **la transparencia distributiva y de procedimientos**, las organizaciones pueden desmitificar el proceso de fijación de pagos y abordar las desigualdades. Al hacerlo, las empresas pueden **potencialmente restringir la compensación excesiva del CEO al hacer que el proceso de decisión sea claro, responsable y alineado con el desempeño a largo plazo**. Esto apoya directamente a Principio Fundamental 2: al abogar por estructuras de compensación que promuevan la equidad y reduzcan la desigualdad de ingresos.

Secciones clave y perspectivas:

- **Introducción:**

Establece el contexto explicando cómo la transparencia en los procesos de pago puede generar confianza y mejorar el compromiso de los empleados.

- **Respuestas organizacionales:**

Analiza las diversas respuestas de las empresas a las nuevas leyes de transparencia, incluida la resistencia y las estrategias innovadoras de cumplimiento.

- **Nuevas perspectivas sobre la gestión de la transparencia salarial:**

Proporciona evidencia de que la transparencia procesal (compartir cómo se toman las decisiones salariales) puede mitigar los efectos negativos de la mera divulgación de la remuneración, lo que conduce a resultados más justos.

- **Oportunidad Estratégica:**

Concluye que los procesos de remuneración transparentes pueden ser beneficiosos para todos, ya que ayudan a las empresas a atraer y retener el talento y, al mismo tiempo, moderar la remuneración de los ejecutivos al exponer las disparidades injustificadas.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"Por qué las Regulaciones de Transparencia Salarial Son una Oportunidad de Gestión Estratégica" explica que cuando **las empresas adoptan no solo la divulgación de pagos, sino también la transparencia de procedimientos, crean un proceso de compensación más justo y responsable. Este enfoque estratégico puede ayudar a frenar la remuneración excesiva de los directores ejecutivos al alinear las recompensas con métricas de rendimiento claras y objetivos a largo plazo, lo que en última instancia contribuye a una estructura salarial más equitativa.***

[MIT – ¿Las leyes de transparencia salarial cambiarán la compensación de los empleados?](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 2: (Ratios de Compensación Ejecutiva)

Este informe examina el impacto potencial de las leyes de transparencia salarial en la compensación general de los empleados. En él se analiza cómo estas leyes podrían incitar a las empresas a ajustar su combinación de compensaciones, lo que podría aumentar la proporción de bonificaciones y otros beneficios no declarables. **Si bien se centra en la compensación más amplia de los empleados, el análisis arroja luz sobre cómo las medidas de transparencia podrían influir indirectamente en las prácticas de pago de los ejecutivos. En particular, al forzar una mayor apertura en las estructuras salariales, estas leyes pueden ayudar a reducir la opacidad** que actualmente permite que la remuneración de los directores ejecutivos se dispare en relación con los salarios de los trabajadores.

Secciones clave y perspectivas:

- **Introducción y contexto:**

Describe el panorama actual de las leyes de transparencia salarial en varias jurisdicciones y sus objetivos previstos.

- **Análisis Empírico & Comentarios de los Panelistas:**

Resume las percepciones de los expertos y los hallazgos experimentales sobre cómo la transparencia afecta los comportamientos de negociación y los resultados de la compensación.

- **Discusión de Posibles Cambios en la Compensación:**

Explora la posibilidad de que las empresas puedan trasladar una mayor remuneración a formas no declarables (por ejemplo, bonificaciones) para cumplir con los requisitos de transparencia, con implicaciones tanto para la remuneración de los trabajadores como para la de los ejecutivos.

- **Conclusión e Implicaciones:**

Concluye que, si bien es probable que las leyes de transparencia cambien las prácticas de compensación, el efecto general sobre la equidad salarial y la relación entre el CEO y el trabajador dependerá de cómo las organizaciones equilibren los elementos de compensación informados y no informados.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"¿Cambiarán las leyes de transparencia salarial la compensación de los empleados?" explora si la divulgación obligatoria de los rangos salariales alterará la estructura general de la compensación. El informe concluye que, si bien **una mayor transparencia puede empoderar a los empleados y promover prácticas salariales más justas, las empresas podrían responder cambiando la compensación a bonificaciones y otros beneficios**. Esta dinámica tiene implicaciones significativas para las proporciones de pago de los ejecutivos, lo que sugiere que la transparencia puede servir como una palanca crítica para moderar la compensación excesiva de los CEO y mejorar la equidad salarial".*

Principio Fundamental 2 - Puntos Clave:

Las proporciones salariales ejecutivas razonables y bien comunicadas ayudan a mitigar el riesgo de reputación y fomentan una cultura corporativa unificada, alineando el liderazgo con los empleados de primera línea.

Principio Fundamental 3: Rankings de Índices ESG

Estudios y Referencias:

- **MIT Sloan Management Review:** Varias publicaciones enfatizan que **las estructuras salariales transparentes y justas** reducen la fricción interna, fomentando una cultura de confianza y lealtad a largo plazo. <https://sloanreview.mit.edu/> (Utilice la función de búsqueda de artículos sobre las proporciones salariales, la desigualdad y la cultura organizacional).

[MIT - ¿Están en riesgo las empresas y los directivos al contribuir al cambio climático?](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 3 (Rankings de Índices ESG)

Este artículo pone de relieve los crecientes riesgos, tanto legales como de reputación, a los que se enfrentan las empresas y sus altos ejecutivos cuando sus prácticas contribuyen al cambio climático. Pone de relieve **cómo una gestión medioambiental inadecuada expone a las empresas a posibles litigios y al deterioro de la confianza de los inversores**. Estas discusiones **respaldan el Principio Fundamental 3 al enfatizar que un sólido desempeño ESG es vital**; las empresas que abordan de manera proactiva los desafíos ambientales y sociales tienen más probabilidades de obtener costos de capital más bajos, una mejor gestión de riesgos y valoraciones de mercado mejoradas. De esta manera, el artículo refuerza indirectamente el argumento de que las prácticas éticas y sostenibles producen importantes ventajas financieras.

Secciones clave y perspectivas:

- **Análisis de Riesgos y Rendición de Cuentas:**

– El artículo documenta casos emergentes en los que las empresas y los directivos son responsables de contribuir al daño medioambiental, lo que demuestra cómo el mal rendimiento de los criterios ESG puede tener repercusiones financieras y jurídicas directas.

- **Implicaciones para la confianza del inversor y los costes de capital:**

– Explica que las empresas que descuidan las estrategias climáticas proactivas se enfrentan a una disminución de la confianza de los inversores y a mayores costes de capital, lo que refuerza que unos marcos ESG sólidos son esenciales para la competitividad a largo plazo.

- **Discusión comparativa sobre prácticas de sostenibilidad:**

– El análisis establece un vínculo claro entre las prácticas comerciales insostenibles y el aumento de los riesgos de mercado, lo que sugiere que las empresas con estrategias ESG integradas disfrutaron de una ventaja competitiva tanto en términos de mitigación de riesgos como de rendimiento financiero.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

"¿Están en riesgo las empresas y los directivos al contribuir al cambio climático?" ilustra que las empresas que no adoptan medidas sólidas de sostenibilidad son cada vez más vulnerables a los riesgos legales, financieros y de reputación. El artículo refuerza que un rendimiento ESG superior, al mitigar estos riesgos, conduce a menores costos de capital y valoraciones de mercado más

altas. Estas ideas subrayan el principio central del Principio Fundamental 3 al demostrar que la integración de prácticas éticas y sostenibles no es solo un imperativo moral, sino también una ventaja financiera estratégica"

MIT - Repensar los incentivos ejecutivos puede impulsar el rendimiento ESG

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 3 (Rankings de Índices ESG)

Este documento de Martin Skladany sostiene que el replanteamiento de las estructuras de incentivos ejecutivos, específicamente a través de la implementación de "píldoras de paridad", **puede mejorar sustancialmente el desempeño ESG**. Al exigir que la remuneración de los ejecutivos se ajuste automáticamente en condiciones adversas, las píldoras de paridad garantizan que los ejecutivos compartan los costos de las recesiones en lugar de cosechar recompensas desproporcionadas. Esta alineación no solo frena las decisiones arriesgadas a corto plazo, sino que también refuerza el compromiso a largo plazo de una empresa con las prácticas éticas y sostenibles. Al hacerlo, el estudio respalda la premisa de que un sólido desempeño ESG reduce los costos de capital, mitiga el riesgo y mejora las valoraciones generales del mercado.

Secciones clave y perspectivas:

- **Análisis de la estructura de incentivos:**

- Destaca cómo los sistemas de incentivos tradicionales recompensan desproporcionadamente a los ejecutivos durante los buenos tiempos, mientras que dejan a los trabajadores expuestos durante las recesiones.

- **Concepto de píldoras de paridad:**

- Introduce "píldoras de paridad" como cláusulas contractuales que desencadenan la redistribución de la compensación en caso de disminución de los ingresos u otros indicadores de recesión, protegiendo así a los empleados y realineando los incentivos de liderazgo.

- **Aplicación práctica:**

- Analiza la personalización de las condiciones de activación y la mecánica de cómo se pueden incorporar las píldoras de paridad en el gobierno corporativo para garantizar una distribución más justa de las ganancias y pérdidas.

- **Beneficios inesperados:**

- Explora las ventajas reputacionales, la mejora de la moral de los empleados y la mejora del rendimiento a largo plazo que resultan de alinear la remuneración de los ejecutivos con los resultados ESG, lo que en última instancia impulsa menores costos de capital y una mayor competitividad en el mercado.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"Rethinking Executive Incentives Can Boost ESG Performance" **demuestra que, al integrar las píldoras de paridad en la remuneración de los ejecutivos, las empresas pueden alinear mejor las decisiones de liderazgo con los objetivos ESG a largo plazo.** Este enfoque innovador no solo protege a los empleados durante las recesiones, sino que también mejora la gestión de riesgos y las valoraciones del mercado, reforzando las ventajas financieras estratégicas de un sólido desempeño ESG, como se destaca en Principio Fundamental 3.*

MIT - Por qué la integridad empresarial puede ser una respuesta estratégica a los desafíos éticos

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 3 (Rankings de Índices ESG)

Este artículo argumenta que la integración de la integridad empresarial en el gobierno corporativo puede servir como una herramienta estratégica para mejorar el desempeño ESG. Al romper los silos internos y alinear la conducta ética con la gestión de riesgos, **las empresas pueden reducir los costos de capital y mejorar las valoraciones del mercado.** El documento hace hincapié en **que un enfoque holístico de la integridad, a través de la supervisión independiente, la colaboración interfuncional y la participación de los empleados, puede mitigar los riesgos operativos y de reputación, reforzando así las ventajas financieras de las sólidas prácticas ESG.**

Secciones clave y perspectivas:

- **Un enfoque más estratégico de la integridad:**

- Los autores analizan cómo elevar la gobernanza de un mero cumplimiento a un motor de creación de valor ayuda a las empresas a gestionar mejor los riesgos asociados con los desafíos ambientales y sociales.

- **Mejorar la colaboración y la coordinación:**

- El informe destaca la necesidad de esfuerzos integrados entre el cumplimiento, la sostenibilidad y las funciones de gestión de riesgos más amplias para lograr resultados ESG cohesivos y reducir las vulnerabilidades sistémicas.

- **Involucrar a los empleados en iniciativas:**

- Subraya la importancia de involucrar a los empleados en todos los niveles para construir una cultura de integridad, que es fundamental para el rendimiento sostenible y la confianza de las partes interesadas.

- **Próximos pasos para las organizaciones:**

- Las recomendaciones piden una alineación estratégica entre la integridad empresarial y la presentación de informes corporativos, junto con roles de liderazgo independientes que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas en las decisiones relacionadas con ESG.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"Por qué la integridad empresarial puede ser una respuesta estratégica a los desafíos éticos" **demuestra que, al incorporar la integridad en el núcleo del gobierno corporativo, las empresas***

pueden crear importantes ventajas estratégicas en materia de ESG. El artículo muestra que los enfoques holísticos y colaborativos de la ética no solo protegen contra los riesgos, sino que también reducen los costos de capital y mejoran el rendimiento del mercado, resultados clave que sustentan los méritos financieros descritos en el Principio Fundamental 3."

- **MSCI ESG Research:** Los datos del índice MSCI muestran que **las empresas con sólidas estrategias ESG** suelen superar a sus homólogas en horizontes plurianuales, lo que refleja **una mejor gestión del riesgo y una mejor reputación de marca**. <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing> (Acceda a sus calificaciones ESG e informes que muestran cómo se correlaciona un sólido ESG con el rendimiento financiero).

MSCI - Los principios de MSCI para la inversión sostenible

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ - Principio Fundamental 3 (Rankings de Índices ESG)

Este documento describe el marco de MSCI para integrar las consideraciones ESG en el proceso de inversión. Demuestra que la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza, especialmente a través de la integración de ESG, **puede tener un impacto significativo en los precios de los activos, el costo de capital y el rendimiento financiero a largo plazo**. Al hacer hincapié en que la inversión sostenible **no es un nicho separado, sino un componente fundamental de la construcción de carteras estándar y la gestión de riesgos**, el documento refuerza que las sólidas prácticas ESG conducen a menores costos de capital, una mayor mitigación de riesgos y mejores valoraciones de mercado.

Secciones clave y perspectivas:

- **Introducción a la Inversión Sostenible:**

- Analiza la necesidad de un nuevo paradigma de inversión que evalúe rigurosamente los riesgos y oportunidades financieros a largo plazo asociados a las cuestiones ESG, destacando el cambio climático y las limitaciones de recursos como factores clave.

- **Enfoques de inversión sostenible:**

- Describe tres métodos distintos: inversión basada en valores, inversión de impacto e integración ESG, con un enfoque principal en la integración ESG como el enfoque que optimiza los rendimientos ajustados al riesgo a largo plazo.

- **Principios básicos de la integración ESG:**

- Proporciona pruebas de que los factores ESG afectan materialmente a la valoración y el rendimiento de las empresas, instando a los inversores a incorporar las consideraciones ESG en la estrategia de inversión, la gestión de carteras y la investigación.

- **Aplicación práctica en procesos de inversión:**

– Hace hincapié en cómo los propietarios de activos y los gestores de carteras pueden incorporar factores ESG en los índices de referencia, la gestión de riesgos y la atribución de rentabilidad para mejorar sistemáticamente la resiliencia y la rentabilidad de las carteras.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*Los "Principios de Inversión Sostenible de MSCI" afirman que la **integración de los criterios ESG es un elemento fundamental de la estrategia de inversión moderna. Al incorporar factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo en cada etapa del proceso de inversión, los inversores pueden gestionar mejor los riesgos a largo plazo y capitalizar las oportunidades emergentes. Este enfoque holístico no solo impulsa un rendimiento financiero superior a través de menores costos de capital y mejores rendimientos ajustados al riesgo, sino que también refuerza el valor estratégico de la inversión sostenible, respaldando así los méritos financieros descritos en Principio Fundamental 3.***

[MSCI - Documento de Sostenibilidad y Tendencias Climáticas 2025](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 3 (Rankings de Índices ESG)

Este documento ilustra cómo los datos climáticos y de sostenibilidad pueden servir como herramientas críticas para los inversores al identificar empresas que no solo son más competitivas y rentables, sino también menos expuestas a riesgos a largo plazo. El documento destaca que la integración de consideraciones de sostenibilidad, como las oportunidades de transición energética, las medidas de adaptación climática y la gestión del riesgo social, puede conducir a menores costos de capital y mejores rendimientos ajustados al riesgo. Al hacerlo, refuerza que un marco ESG sólido es esencial para lograr un rendimiento sostenible a largo plazo, un principio fundamental del Principio Fundamental 3.

Secciones clave y perspectivas:

- **Perspectivas de investigación sobre sostenibilidad y tendencias climáticas:**

– Describe cómo los datos sobre las tendencias de sostenibilidad ayudan a los inversores a identificar a las empresas con fundamentos sólidos y perfiles de riesgo más bajos.

- **Transición energética y oportunidades de adaptación:**

– Enfatiza las oportunidades transformadoras en energía baja en carbono, transporte verde y soluciones de almacenamiento de energía, que pueden impulsar un rendimiento superior del mercado a largo plazo.

- **Gestión de riesgos físicos y sociales:**

– Analiza cómo la exposición a eventos relacionados con el clima y los riesgos sociales (como los desafíos de la fuerza laboral y la cadena de suministro) está vinculada tanto a la resiliencia operativa como a la reducción del costo de capital.

- **Implicaciones para la estrategia de inversión:**

– Proporciona información sobre cómo la incorporación de las tendencias de sostenibilidad en los procesos de asignación de activos y gestión de riesgos puede revelar oportunidades de inversión ocultas y, al mismo tiempo, mitigar los riesgos ESG a largo plazo.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

El "Documento de Tendencias Climáticas y de Sostenibilidad 2025" subraya la importancia estratégica de integrar los datos de sostenibilidad en la toma de decisiones de inversión. Al identificar sistemáticamente las empresas mejor gestionadas, más resilientes y alineadas con la transición energética, el documento demuestra que la integración de los criterios ESG no solo mitiga los riesgos, sino que también conduce a menores costes de capital y rentabilidades superiores a largo plazo. Estos conocimientos consolidan los méritos financieros y estratégicos de Principio Fundamental 3, reforzando que la inversión sostenible es fundamental para el éxito del mercado a largo plazo

- **NYU Stern Center for Sustainable Business:** Las investigaciones indican que las empresas que priorizan la administración ambiental y la responsabilidad social experimentan **costos de capital más bajos y múltiplos de valoración más altos**. <https://www.stern.nyu.edu/experience-stern/about/departments-centers-initiatives/centers-of-research/center-sustainable-business> (Presenta estudios sobre cómo las prácticas ESG influyen en la rentabilidad y el comportamiento de los inversores).

NYU - Índice de Participación de Mercado Sostenible

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 3 (Integración ESG y Valor Sostenible a Largo Plazo)

Este informe del Centro Stern para Negocios Sostenibles de la Universidad de Nueva York ofrece evidencia empírica de que las prácticas sostenibles en los bienes de consumo empaquetados no solo resuenan con los consumidores modernos , **sino que también impulsan un rendimiento superior en el mercado**. Al hacer un seguimiento de la cuota de mercado, el crecimiento, la dinámica de los precios y la innovación relacionada con los productos comercializados de forma sostenible, **el informe demuestra que las empresas que integran la sostenibilidad en sus estrategias de desarrollo de productos y marketing pueden asegurarse una ventaja competitiva**. Estas ideas refuerzan el Principio Fundamental 3 del Modelo de SAVI Capital™ al **mostrar que la incorporación de los principios ESG en las estrategias empresariales principales crea valor y resiliencia a largo plazo incluso frente a la inflación y las presiones del mercado**.

Secciones clave y perspectivas:

- **Cuota de mercado y crecimiento (Páginas 6-10)**

– El informe destaca que los productos comercializados de forma sostenible han crecido hasta alcanzar una cuota de mercado del 18,5%, con una CAGR de 5 años del 9,9%, y han contribuido a aproximadamente un tercio del crecimiento total de los bienes de consumo. Este crecimiento demuestra que los productos diseñados teniendo en cuenta la sostenibilidad pueden superar a las ofertas convencionales en mercados competitivos.

- **Tendencias de Consumo y Primas de Precios (Páginas 14–21)**

– El análisis demográfico muestra que los consumidores urbanos, con educación universitaria y de ingresos altos lideran el cambio hacia productos sostenibles.

– Los datos de prima de precio indican que los productos comercializados de forma sostenible tienen una prima significativa en comparación con los productos convencionales. Aunque la brecha se ha reducido en los últimos años, esta resiliencia de los precios subraya el valor añadido de la integración de la sostenibilidad.

- **Innovación y Desarrollo de Productos (página 23)**

– El porcentaje de nuevos productos que incorporan beneficios de sostenibilidad ha aumentado constantemente desde 2017, lo que demuestra que la innovación centrada en ESG se está convirtiendo en un motor clave de diferenciación de productos y expansión del mercado.

- **Comercio electrónico y disponibilidad (páginas 25-27)**

– El informe también concluye que los productos comercializados de forma sostenible obtienen mejores resultados en los canales de comercio electrónico y que una mayor disponibilidad de productos se correlaciona estrechamente con una mayor cuota de mercado. Esto sugiere que la distribución efectiva y el compromiso digital mejoran aún más los beneficios financieros y operativos de las estrategias sostenibles.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*El "Informe CSB 2024 para el sitio web" ofrece un análisis exhaustivo de cómo los productos de consumo comercializados de forma sostenible **están captando una cuota de mercado cada vez mayor y ofreciendo un sólido rendimiento financiero**. El estudio demuestra que estos productos no solo logran una cuota de mercado significativa y altas tasas de crecimiento a pesar de las presiones inflacionistas, sino que también aseguran primas de precios e impulsan la innovación en el desarrollo de productos. Estos hallazgos respaldan el Principio Fundamental 3 del Modelo de SAVI Capital™ al confirmar que la integración estratégica de los principios de sostenibilidad y ESG en las operaciones comerciales es un poderoso impulsor de la creación de valor a largo plazo y la diferenciación competitiva.*

- **Deloitte Insights:** Los informes destacan que **los inversores** institucionales están evaluando cada vez más las puntuaciones ESG, lo que hace que un sólido rendimiento ESG sea un **diferenciador clave** para atraer capital. <https://www2.deloitte.com/insights/us/en.html> (Utilice términos de búsqueda como "ESG" o "sostenibilidad" para los informes sobre la estrategia corporativa y los rendimientos a largo plazo).

[Deloitte Insights - Desatando el valor sostenible en la alimentación y la agricultura: lecciones del sector de la alimentación y la agricultura \(NYU Stern & Deloitte, octubre de 2024\)](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ -Principio Fundamental 3 (Integración ESG y Valor Sostenible a Largo Plazo)

Este exhaustivo informe ilustra cómo las estrategias de sostenibilidad en el sector alimentario y agrícola generan **beneficios ESG a largo plazo e impulsan el rendimiento financiero competitivo**. Mediante el uso

de la metodología de Retorno de la Inversión en Sostenibilidad (ROSI),™ el informe muestra que la integración de la sostenibilidad en cada nodo de la cadena de valor alimentaria, desde los procesadores y fabricantes hasta los servicios de alimentos y restaurantes, **conduce a un crecimiento de los ingresos, reducciones de costos y una mayor resiliencia de la cadena de suministro.** Los hallazgos respaldan Principio Fundamental 3 al demostrar que una sólida integración de ESG no es simplemente un ejercicio de cumplimiento o reputación, sino un impulsor estratégico de valor comercial duradero que mitiga el riesgo al tiempo que captura nuevas oportunidades de mercado.

Secciones clave y perspectivas:

- **Marco y metodología:**

- Introduce el marco ROSI™, que cuantifica los impactos financieros de las estrategias de sostenibilidad en toda la cadena de valor alimentaria.

- Hace hincapié en cómo las iniciativas de sostenibilidad a medida pueden abordar tanto la mitigación de riesgos como la creación de oportunidades al vincular las consideraciones ESG directamente con las métricas de ingresos y costes.

- **Inmersiones profundas en la cadena de valor:**

- Detalla las distintas funciones de los procesadores, fabricantes, servicios de alimentación, restaurantes y minoristas en la generación de valor sostenible.

- Destaca que los procesadores, debido a su posición central, obtienen un mayor crecimiento de los ingresos y reducciones de costos a través de estrategias como la mejora de la gestión de la energía, la reducción de residuos y el abastecimiento sostenible.

- **Colaboración y co-inversión:**

- Demuestra la importancia de la colaboración y la coinversión entre cadenas de valor para amplificar los beneficios ESG.

- Muestra que la colaboración y las asociaciones precompetitivas, tanto en las fases iniciales como en las posteriores, conducen a una mayor participación de las partes interesadas y a rendimientos financieros inesperados.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"Desatando el valor sostenible en la alimentación y la agricultura" revela **que la integración de los principios ESG en las estrategias empresariales centrales en toda la cadena de valor alimentaria y agrícola puede generar importantes beneficios financieros y operativos.** El informe, a través de su metodología ROSI™, detalla cómo las iniciativas de sostenibilidad específicas, que van desde la gestión de la energía y el abastecimiento sostenible hasta las inversiones colaborativas, **reducen los riesgos y desbloquean el valor en el crecimiento de los ingresos y el ahorro de costos.** Estas ideas respaldan el Principio Fundamental 3 al afirmar que la incorporación de la sostenibilidad en la estrategia corporativa no solo **mejora el rendimiento ESG, sino que también asegura una ventaja competitiva a largo plazo para las empresas del sector.***

- **CAPCO Institute:** El informe se basa en el conocimiento y la experiencia de expertos de clase mundial tanto de la industria como del mundo académico, cubriendo una gran cantidad de temas e innovaciones ESG, incluido el valor del seguimiento del retorno de la inversión en sostenibilidad (ROSI) y la importancia de alejarse de los riesgos puramente externos para abordar problemas que pueden tener impactos comerciales y sociales positivos. <https://www.capco.com/Capco-Institute>

[El Instituto CAPCO - Capco Journal #56 Noviembre 2022](#)

Contribución a SAVI Capital-Principio™ Fundamental 3 (Integración ESG y Valor Sostenible a Largo Plazo)

Este artículo refuerza la premisa de que la **integración de prácticas genuinas de ESG no solo reduce el riesgo, sino que también genera ventajas competitivas duraderas**. En varias secciones, el documento muestra que, incluso cuando los fondos afirman tener "impacto", solo aquellos que implementan una sólida integración de ESG logran un valor sostenible. **Esta visión respalda el énfasis del Modelo de SAVI Capital™ en la incorporación de estrategias éticas a largo plazo** (por ejemplo, Principio Fundamental 3) como una forma de generar rendimientos superiores y mejorar el valor de las partes interesadas.

Secciones clave y perspectivas:

- **Marco y metodología:**

- En la sección "Pasar de los criterios ESG al impacto" (véanse las páginas 10 y 11), el artículo describe la evolución desde el análisis tradicional de los criterios ESG hacia la inversión de verdadero impacto, lo que ilustra que las afirmaciones superficiales de "impacto" necesitan una justificación rigurosa.

- **Análisis Empírico & Conclusión:**

- El análisis (Páginas 12-14) muestra que solo una minoría de los fondos cumple con criterios de impacto genuinos, lo que refuerza la necesidad de estrategias ESG integradas que se alineen con las prácticas comerciales sostenibles.

- **Implicaciones para los grupos de interés:**

- El debate sobre las clasificaciones de los artículos 8 y 9 (más adelante Páginas) subraya además que una integración transparente y sólida de los criterios ESG es fundamental para obtener rendimientos financieros y sociales a largo plazo.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*"Capco Journal #56" ofrece un examen en profundidad de los fondos de impacto y las estrategias ESG. El estudio revela que **solo un grupo selecto de fondos genera un impacto medible a través de una integración exhaustiva de ESG**. Al analizar los enfoques de inversión y las clasificaciones regulatorias, el artículo subraya que el compromiso con las prácticas ESG genuinas, **no con meras etiquetas, es esencial para la creación de valor sostenible a largo plazo**. Estos hallazgos respaldan el Principio Fundamental 3 del Modelo de Capital Consciente™ al afirmar que las*

prácticas ESG éticas y estratégicamente integradas impulsan resultados comerciales superiores y fomentan la confianza de las partes interesadas.

Principio Fundamental 3 - Puntos Clave:

Un sólido rendimiento ESG no solo mitiga los riesgos, sino que también abre la puerta a un mayor interés de los inversores, a las valoraciones de las primas y a una competitividad sostenida en el mercado.

Principio Fundamental 4: Iniciativas Filantrópicas

Estudios y Referencias:

- **Harvard Kennedy School:** Los estudios de caso sobre filantropía corporativa revelan que **los programas de donaciones estructuradas** pueden reforzar las relaciones comunitarias, impulsando el **desarrollo local y la retención de talento**. <https://www.ssrn.com/index.cfm/en/kennedy-school/> (Su investigación abarca la filantropía corporativa, las políticas públicas y el impacto en la comunidad).

HKS – Construcción Comunitaria: La Nueva y Vieja Política de la Resolución de Problemas Urbanos

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ – Principio Fundamental 4: (Iniciativas Filantrópicas)

Este documento de trabajo de Xavier de Souza Briggs examina la evolución de las prácticas de resolución de problemas urbanos a través de la construcción comunitaria. Aunque se centra en la política urbana y la acción colectiva, las **ideas del documento sobre la gobernanza descentralizada, la participación de las partes interesadas y los desafíos de la resolución colaborativa de problemas son directamente relevantes para las iniciativas filantrópicas efectivas**. En particular, el énfasis de Briggs en "aprender juntos", "organizar y dar forma a los intereses" y la necesidad de una toma de decisiones transparente y colectiva refuerza la idea de que las iniciativas filantrópicas deben fomentar una profunda participación y responsabilidad de la comunidad. Estos principios se alinean con el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™, que afirma que la filantropía debe estar arraigada en prácticas éticas e impulsadas por valores que no solo asignen recursos de manera efectiva, sino que también empoderen a las comunidades locales para que participen en la configuración de su futuro.

Secciones clave y perspectivas:

- **Introducción y contexto (páginas 1 y 2)**

– Briggs prepara el escenario al destacar los cambios dramáticos en la dinámica urbana, incluida la suburbanización, la descentralización del poder y la mercantilización de las políticas públicas. Estas tendencias subrayan la necesidad de soluciones impulsadas por la comunidad, una perspectiva que las iniciativas filantrópicas pueden apoyar financiando y asociándose con solucionadores de problemas locales.

- **El concepto de construcción comunitaria (páginas 2-5)**

– El documento describe las funciones básicas de la construcción de la comunidad, como el aprendizaje compartido, la organización de intereses y la producción de resultados colectivos. Estos elementos reflejan los objetivos estratégicos de las iniciativas filantrópicas en el marco del Principio Fundamental 4:, que abogan por la concesión de subvenciones que fomenten la capacidad local, apoyen la participación sostenida de las partes interesadas y fomenten la toma de decisiones transparentes.

- **Desafíos de la gobernanza descentralizada (páginas 6-8)**

– Briggs analiza las tensiones de la toma de decisiones descentralizada y la necesidad de una participación efectiva de las partes interesadas. Esta discusión proporciona un marco útil para la filantropía al ilustrar que las iniciativas comunitarias exitosas requieren tanto el empoderamiento de las voces locales como el establecimiento de procesos claros y transparentes, un componente clave de las prácticas filantrópicas éticas y efectivas.

- El papel de la capacidad institucional y la conectividad (Páginas 9-12)

– El análisis subraya que la construcción de capital social y la creación de redes duraderas son cruciales para hacer frente a los desafíos urbanos. Para la filantropía, esto refuerza la importancia de financiar iniciativas que no solo aborden las necesidades inmediatas, sino que también inviertan en la resiliencia comunitaria a largo plazo y en el fomento de la confianza.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

"HKS – Community Building: The New & Old Politics of Urban Problem Solving" de Xavier de Souza Briggs ofrece un análisis en profundidad de cómo la construcción comunitaria puede abordar los desafíos urbanos a través de enfoques descentralizados, inclusivos y colaborativos. El documento subraya que la resolución eficaz de problemas en contextos urbanos depende del aprendizaje compartido, la toma de decisiones transparente y una fuerte participación de las partes interesadas, principios que son directamente aplicables a las iniciativas filantrópicas. Al financiar y apoyar iniciativas que desarrollen la capacidad local y fomenten la acción colectiva, las fundaciones pueden garantizar que sus subvenciones sean éticas y tengan impacto. Esto se alinea con el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™, que defiende las prácticas filantrópicas impulsadas por valores, transparentes y profundamente integradas con las comunidades a las que sirven.

- **Council on Foundations:** Las investigaciones demuestran que las empresas que **integran la filantropía** en sus estrategias principales a menudo construyen una mayor lealtad de las partes interesadas y **mejoran el valor de la marca** con el tiempo. <https://www.cof.org/> (Ofrece recursos y estudios de caso sobre filantropía estratégica y medición de impacto).

COF - Filantropía Alineada con Valores: Discutiendo Donaciones Responsables con los Donantes

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ – Principio Fundamental 4: (Iniciativas Filantrópicas)

Esta guía para donantes, desarrollada por el Consejo de Fundaciones, proporciona un conjunto completo de herramientas para que las fundaciones comunitarias implementen políticas filantrópicas alineadas con los valores. Enfatiza **que la filantropía efectiva debe basarse en un conjunto claro de valores para garantizar que las donaciones no apoyen inadvertidamente el odio, el extremismo o la violencia**. Al ofrecer medidas prácticas, desde el desarrollo de políticas personalizadas, su comunicación a los donantes, hasta la gestión de las denegaciones de subvenciones, la guía refuerza la idea de que la concesión de subvenciones ética y basada en valores es esencial para maximizar el impacto social. Estas ideas se alinean con el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™, **que enfatiza la importancia de las iniciativas filantrópicas con propósito que no solo aportan recursos, sino que también dan forma activamente a una sociedad más justa y sostenible**.

Secciones clave y perspectivas:

- **Desarrollar una política adaptada a su comunidad:**

– La guía describe un proceso paso a paso para que las fundaciones definan sus valores fundamentales y desarrollen políticas de concesión de subvenciones que reflejen estos valores. Este enfoque proactivo

garantiza que los dólares filantrópicos se dirijan de manera coherente con los compromisos éticos de una organización.

- **Notificación a los donantes:**

- Proporciona estrategias para comunicar los cambios en las políticas a los donantes, haciendo hincapié en la transparencia y la importancia de alinear las expectativas de los donantes con los valores de la fundación. Esto refuerza la noción de que las donaciones responsables generan confianza y fortalecen el impacto en la comunidad.

- **Denegación de una subvención:**

- El kit de herramientas ofrece un marco estructurado para manejar las denegaciones de subvenciones cuando las propuestas entran en conflicto con los valores de la fundación. Al esbozar procedimientos claros y tácticas de comunicación, subraya la importancia de la responsabilidad y el rigor ético en la filantropía.

- **Construyendo un "cómo" fuerte:**

- La orientación sobre cómo enmarcar las conversaciones en torno a las donaciones responsables ayuda a las fundaciones a articular su compromiso con un enfoque alineado con los valores, asegurando que todas las partes interesadas (personal, donantes y socios) entiendan y apoyen la misión subyacente.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*La "Guía del Donante de Filantropía Alineada con Valores" ofrece herramientas prácticas y perspectivas estratégicas para implementar **una filantropía firmemente arraigada en valores éticos**. Al detallar cómo desarrollar, comunicar y hacer cumplir las políticas de concesión de subvenciones que rechazan el apoyo al odio, el extremismo o la violencia, la guía empodera a las fundaciones para alinear sus prácticas filantrópicas con objetivos sociales más amplios. Este enfoque refuerza el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™, **que postula que la filantropía efectiva y de alto impacto debe ir más allá del apoyo financiero: debe ser un esfuerzo deliberado impulsado por valores que dé forma a un futuro más inclusivo y sostenible**.*

[La nueva voz de COF-Philanthropy: Construyendo confianza con historias más profundas y lenguaje claro](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ – Principio Fundamental 4: (Iniciativas Filantrópicas)

Este informe del Consejo de Fundaciones ofrece un estudio exhaustivo sobre cómo las fundaciones pueden transformar **sus prácticas de comunicación para generar confianza e impulsar el impacto social a largo plazo**. Argumenta que el sector filantrópico sufre de un "vacío narrativo" creado por el lenguaje opaco, la narración inconexa y la dependencia excesiva de la jerga técnica. Al abogar por una narración transparente, auténtica y centrada en la abundancia, en la que se compartan claramente los detalles de cómo se toman las decisiones y se utilizan los fondos, **el informe refuerza el principio de que la filantropía eficaz no solo debe asignar recursos de manera responsable, sino también comunicar sus procesos e impacto con claridad**. Este enfoque apoya directamente el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™, **que afirma que las iniciativas filantrópicas de alto impacto se logran a través de prácticas éticas**,

transparentes y basadas en valores que fomentan la confianza y la colaboración genuinas con las comunidades y las partes interesadas.

Secciones clave y perspectivas:

- **Resumen y métodos de investigación (páginas 2 a 8)**

– El informe describe un esfuerzo de investigación sólido y multimétodo, que incluye encuestas nacionales, análisis de contenido y entrevistas, para medir las percepciones del público y de los responsables políticos sobre la filantropía. Los hallazgos revelan que las narrativas más claras y profundas mejoran significativamente la confianza en las fundaciones.

- **Lo que aprendimos (páginas 8–30)**

– Se presentan seis ideas clave, en particular que las fundaciones deben contar historias complejas que detallen cómo se produce el cambio, contrarrestar las narrativas dañinas de los "salvadores" y reemplazar el "filantro-lenguaje" técnico con un lenguaje claro y cercano.

– Las recomendaciones hacen hincapié en la necesidad de colaborar en todo el sector en la narración de historias, utilizando metáforas de abundancia y compartiendo detalles mundanos pero auténticos sobre la toma de decisiones y la asignación de fondos.

- **Un camino a seguir (Páginas 30–32)**

– El informe pide inversiones a largo plazo en el cambio de la narrativa, instando a las fundaciones a comprometer recursos y desarrollar nuevas métricas para evaluar los esfuerzos de narración de historias. Destaca que la construcción de una narrativa compartida en todo el sector es fundamental para contrarrestar las percepciones negativas y establecer un papel de confianza en el cambio social.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

"La nueva voz de la filantropía: Construyendo confianza con historias más profundas y lenguaje claro" ofrece un análisis en profundidad de cómo la narración transparente y ética puede transformar el panorama filantrópico. Al detallar las deficiencias del actual "filantro-lenguaje" y abogar por narrativas que revelen los procesos tangibles detrás de la concesión de subvenciones, el informe subraya que las fundaciones deben generar confianza a través de la claridad y la autenticidad. Estas estrategias, que van desde compartir relatos detallados de la toma de decisiones hasta emplear metáforas centradas en la abundancia, son esenciales para las iniciativas filantrópicas de alto impacto. Esto se alinea con el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™, que aboga por la integración de prácticas transparentes e impulsadas por valores para lograr un beneficio social a largo plazo.

- **Charities Aid Foundation (CAF) World Giving Index:** Destaca cómo la filantropía corporativa activa fomenta la confianza pública y fomenta un ciclo de retroalimentación positiva de buena voluntad de marca y apoyo cívico. <https://www.cafonline.org/about-us/publications/2022-publications/caf-world-giving-index-2022> (Rastrea y analiza las tendencias globales de donaciones, incluida la filantropía corporativa).

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ – Principio Fundamental 4: (Iniciativas Filantrópicas)

El informe World Giving Index 2022 de la Charities Aid Foundation ofrece una instantánea global completa del comportamiento benéfico que subraya **el papel fundamental de la filantropía en la construcción de comunidades sostenibles y resilientes**. Al medir los aspectos clave de las donaciones (ayudar a extraños, donar dinero y dedicar tiempo al voluntariado), el informe ilustra **cómo la generosidad generalizada impulsa la cohesión social y sienta las bases para iniciativas filantrópicas efectivas e impactantes**. Estos hallazgos apoyan directamente el Principio Fundamental 4: al reforzar que los esfuerzos filantrópicos bien orquestados, tanto a nivel individual como institucional, crean un tejido social positivo que puede complementar y mejorar los objetivos éticos y centrados en la comunidad del Modelo de SAVI Capital™.

Secciones clave y perspectivas:

- **Prólogo y contexto (Páginas 2–4)**

– El prólogo prepara el escenario al destacar la resiliencia de la generosidad global frente a los desafíos actuales, como la pandemia de Covid-19 y la incertidumbre geopolítica. Enfatiza la importancia de la filantropía, no solo en términos financieros, sino como motor de solidaridad comunitaria e innovación social, lo que se alinea con el llamado del modelo a iniciativas filantrópicas de alto impacto.

- **Principales conclusiones y tendencias mundiales (páginas 5 a 8)**

– El informe proporciona datos sobre las tres dimensiones principales de dar (ayudar a un extraño, donar dinero y tiempo de voluntariado). En particular, documenta niveles récord de ayuda interpersonal y donaciones, lo que demuestra que la actividad filantrópica efectiva contribuye a construir sociedades más fuertes y conectadas. Estas métricas ofrecen una base empírica para argumentar que los marcos filantrópicos sólidos y transfronterizos pueden generar un impacto social significativo.

- **Análisis comparativo (páginas 12-15)**

– El análisis por nivel de ingresos y las clasificaciones de los países más y menos generosos del mundo revelan cuán efectiva está arraigada la filantropía tanto cultural como económicamente. Esta sección ilustra que los entornos en los que las donaciones son altas tienden a fomentar comunidades más resilientes, lo que subraya la importancia de fomentar una cultura de generosidad como iniciativa estratégica dentro de cualquier enfoque de Capital Consciente.

- **Donaciones transfronterizas e institucionales (Páginas 20–24)**

– El informe analiza el papel de las redes internacionales y la necesidad de facilitar las donaciones transfronterizas. El énfasis de CAF en garantizar que los donantes puedan contribuir de manera segura y efectiva a través de las fronteras habla directamente de la necesidad de estructuras institucionales que apoyen el impacto filantrópico a largo plazo, un principio fundamental del Principio Fundamental 4:.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

*El "World Giving Index 2022" ofrece una evaluación global del comportamiento caritativo, revelando que los actos de generosidad, que van desde ayudar a extraños hasta donar dinero y tiempo de voluntariado, no solo son **resilientes en tiempos difíciles**, sino que **también son esenciales para fomentar la solidaridad comunitaria y el progreso social**. Al proporcionar datos sólidos sobre las tendencias globales de donaciones y destacar las **prácticas filantrópicas transfronterizas exitosas**, el informe refuerza que **las iniciativas filantrópicas efectivas son clave para mantener el impacto social a largo plazo**. Estas ideas se alinean con el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™, que postula que **la integración de la filantropía estratégica y de alto impacto es esencial para promover el bienestar social y garantizar que el éxito corporativo se traduzca en beneficios sociales más amplios**.*

[CAF - Donaciones Corporativas 2024: El FTSE 100 y más allá](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ – Principio Fundamental 4: (Iniciativas Filantrópicas)

Este informe examina las donaciones corporativas entre las empresas más grandes del Reino Unido, centrándose en el FTSE 100, y ofrece información crítica sobre cómo las empresas pueden aprovechar la filantropía como herramienta estratégica. Destaca tanto las tendencias actuales como las oportunidades para aumentar el impacto social a través de donaciones responsables y orientadas a un propósito. Al documentar las brechas (como la disminución de las donaciones en términos reales a pesar del aumento de las ganancias) y ofrecer recomendaciones de mejores prácticas, **el informe refuerza la importancia de alinear el éxito financiero de las empresas con contribuciones tangibles a la sociedad**. Estas ideas se alinean con el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™, que afirma que las iniciativas filantrópicas impactantes son vitales para fomentar el progreso social sostenible e incorporar una cultura de generosidad dentro de las organizaciones.

Secciones clave y perspectivas:

• Tendencias en Donaciones Corporativas:

El informe revela que, aunque las donaciones totales de las empresas del FTSE 100 han disminuido en términos reales durante la última década, existe un movimiento creciente entre las empresas para donar al menos el 1% de los beneficios antes de impuestos, un punto de referencia que vincula los beneficios con el propósito.

– Muestra disparidades sectoriales en las que las empresas orientadas al consumidor y de atención médica tienden a superar las expectativas, mientras que otros sectores se quedan atrás, lo que sugiere la necesidad de donaciones más específicas y estratégicas.

• La cultura y la práctica de dar:

– Un análisis detallado de cómo se miden las donaciones corporativas, incluidas las donaciones en efectivo, las contribuciones en especie, el voluntariado de los empleados y los costos de gestión, demuestra que la filantropía puede integrarse de manera integral en las operaciones de una empresa.

– Los estudios de caso (por ejemplo, los de GSK, Barratt Developments y The Skipton Group) ilustran cómo un enfoque decidido de las donaciones puede mejorar el compromiso de los empleados, generar confianza en la comunidad y, en última instancia, generar un impacto social transformador.

- **Recomendaciones para mejorar el impacto filantrópico:**

– El informe aboga por normas de información más claras y, potencialmente, una estrategia nacional para la filantropía, que fomentaría una donación más coherente y aumentada en todas las empresas.

– Subraya la importancia de acuerdos de financiación flexibles y a largo plazo que permitan a las organizaciones benéficas planificar estratégicamente y abordar las causas fundamentales en lugar de limitarse a las necesidades inmediatas.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

"The FTSE 100 and Beyond: Corporate Giving 2024" ofrece un análisis exhaustivo de las prácticas filantrópicas entre las empresas más grandes del Reino Unido. El informe revela que, si bien las donaciones generales han disminuido en términos reales, un número cada vez mayor de empresas está alineando sus donaciones con las mejores prácticas (donando al menos el 1% de las ganancias antes de impuestos) para apoyar a sus comunidades. Al destacar las diferencias sectoriales, los estudios de casos y las recomendaciones prácticas para las empresas, los responsables políticos y las organizaciones benéficas, el informe refuerza que las donaciones corporativas estratégicas e impactantes son esenciales para impulsar el progreso social a largo plazo. Estos conocimientos respaldan el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™, que defiende las iniciativas filantrópicas de alto impacto como elemento central de un marco económico sostenible y ético.

- **Stanford Social Innovation Review:** SSIR es una revista y sitio web galardonado que cubre soluciones intersectoriales a problemas globales. SSIR está escrito por y para líderes del cambio social de todo el mundo y de todos los sectores de la sociedad: organizaciones sin fines de lucro, fundaciones, empresas, gobiernos y ciudadanos comprometidos. <https://ssir.org/about/overview>

[Revisión SSIR: Filantropía Efectiva](#)

Contribución al Modelo de SAVI Capital™ - Principio Fundamental 4: (Iniciativas Filantrópicas)

Esta revisión examina la efectividad de la filantropía de las fundaciones a través de la lente de la diversidad profunda y la igualdad de género. El documento argumenta que una estrategia filantrópica sólida e impactante debe integrar diversas perspectivas, especialmente mediante la institucionalización de la diversidad racial y de género, para desbloquear una mayor creatividad organizacional, una mejor capacidad de respuesta y, en última instancia, un mayor impacto social. Estas ideas respaldan el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™ al enfatizar que las iniciativas filantrópicas efectivas no solo se miden por los recursos asignados, sino también por lo bien que transforman las normas organizacionales y extienden el impacto a comunidades más amplias.

Secciones clave y perspectivas:

- **La diversidad profunda como catalizador del impacto:**

– La revisión (Páginas 1-3) subraya que la incorporación de una diversidad profunda, incluida la igualdad de género y racial, puede desafiar las normas organizacionales arraigadas y desbloquear un mejor aprendizaje e innovación. Esto se alinea con el llamado del modelo a iniciativas filantrópicas que trasciendan la mera ayuda financiera y fomenten una cultura inclusiva.

- **Estudios de casos y puntos de referencia de eficacia:**

– A través de discusiones detalladas de varias fundaciones (Páginas 3-5), el documento ilustra cómo algunas instituciones han institucionalizado con éxito la diversidad. Estos estudios de caso, a pesar de basarse principalmente en narrativas internas, ofrecen evidencia cualitativa de que la diversidad puede impulsar mejores decisiones de financiamiento y programas de ayuda más efectivos.

- **Evaluación crítica de las prácticas de medición:**

– La revisión critica la falta de datos externos rigurosos para evaluar la eficacia filantrópica (Páginas 5-7). Esta perspectiva crítica refuerza la necesidad de evaluaciones más objetivas y basadas en datos en las iniciativas filantrópicas, destacando que el verdadero impacto requiere tanto compromiso ético como resultados medibles.

Breve Sinopsis Ejecutiva:

"Review: Effective Philanthropy" ofrece un análisis crítico de cómo las fundaciones pueden maximizar su impacto social a través de la institucionalización de la diversidad profunda y la igualdad de género. La revisión sostiene que la filantropía efectiva depende de desafiar las normas organizacionales tradicionales y adoptar prácticas inclusivas que impulsen la innovación y mejores resultados. Al destacar tanto los éxitos como las brechas en las prácticas filantrópicas actuales, el informe subraya que la incorporación de la diversidad es esencial para lograr iniciativas de ayuda sostenibles y de alto impacto. Estas ideas refuerzan el Principio Fundamental 4: del Modelo de SAVI Capital™ al afirmar que un enfoque diversificado y basado en principios de la filantropía no solo mejora la efectividad organizacional, sino que también contribuye al bienestar social más amplio.

Principio Fundamental 4 - Puntos Clave:

Los esfuerzos filantrópicos estratégicos hacen más que construir buena voluntad; Pueden mejorar el compromiso de los empleados, fortalecer los lazos comunitarios y generar un ecosistema empresarial sostenible.