

Reactivar a la economía y reducir la inequidad son los principales desafíos de altos ejecutivos

Lunes, 15 de Junio de 2020 - Id nota:928655

Medio : El Mercurio
 Sección : Capital Humano
 Valor publicitario estimado : \$6550375.-
 Página : B4
 Tamaño : 29 x 25

[Ver completa en la web](#)

EN LOS PRÓXIMOS DOS A TRES AÑOS, SEGÚN ESTUDIO REALIZADO POR LA FEN U. DE CHILE Y SYMNETICS:

Reactivar la economía y reducir la inequidad son los principales desafíos de altos ejecutivos

DIEGO AGUIRRE

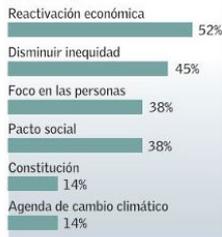
Desde el estallido social, los vaivenes de la economía chilena no han cesado. Lo anterior se ha traducido en una menor actividad y altos niveles de desempleo, lo cual acrecienta a diario las diferencias que se reflejan en el bolsillo de las familias chilenas.

De hecho, un estudio realizado por la Facultad de Economía y Negocios (FEN) de la Universidad de Chile en conjunto con la consultora Symnetics -donde se encuestó a más 30 líderes de opinión, entre directores de empresas, exautoridades públicas y altos ejecutivos de grandes compañías- evidenció que el aumento de la brecha social es una de las mayores preocupaciones que aquejan al mundo privado y público. Por ello, entre los principales desafíos a corto plazo (dos a tres años), los consultados centran sus inquietudes en una pronta reactivación económica (52%) y en una disminución de la inequidad (45%) (ver infografía).

Alejandro Inzunza, socio de Symnetics, señala que actualmente las organizaciones están sujetas a la inmediatez producto de la pandemia y la crisis social: "El foco está en lograr reactivar la economía para que los niveles de desempleo no suban en mayores proporciones. Pero también estiman importante llevar a cabo medidas que disminuyan la inequidad social y económica

Entre las mayores limitantes visualizadas para el futuro está el foco en el corto plazo de las organizaciones, bajo la inminente necesidad de hacerse cargo de la urgencia del presente.

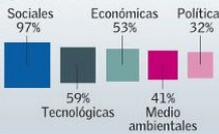
¿Cuáles son los principales desafíos para el mundo público y privado en el corto plazo? (2 a 3 años).



¿Están preparadas las organizaciones para anticipar el futuro?



¿Qué disrupciones vendrán en los próximos 01 a 20 años?



¿Qué limita a explorar el futuro?



Fuente Symnetics y FEN U. de Chile



El liderazgo conservador, que es resistente a cambios, es otra de las grandes trabas para que las empresas logren proyectarse a futuro.

que permitan aumentar el bienestar de todos los chilenos".

El académico de la FEN, Sebastián Ugarte, es aun más radical en el panorama que se avecina si no se pone atención prontamente a la recuperación. "La cantidad de empleos que se han destruido en estos dos o tres meses es impresionante. En este período se ha perdido todo el avance logrado en cinco años en materia de interacción laboral, y puede seguir aumentando si no se pone foco en la reactivación económica", afirma.

En el largo plazo, los resultados muestran que los desafíos están "teñidos" por la contingencia, destacando el anteponerse a futu-

ras disrupciones sociales (97%), pensando en un pacto social y la transformación de relaciones humanas; además de las tecnológicas (59%), económicas (53%), medioambientales (41%) y cambios políticos (32%).

En tanto, Freddy Coronado, académico de la FEN, comenta que se deberá "fortalecer el tejido social, poniendo el bienestar de las personas al centro de las organizaciones y la política. La tecnología, por medio de la inteligencia artificial y automatización, podría jugar un rol relevante para aumentar la participación de la ciudadanía, democratizar la educación y disminuir la inequidad. El gran reto será no dejar abajo a los que no tienen los conocimientos o acceso y no alcanzan a adaptarse a tiempo".

Aumentar diversidad dentro de los equipos

Con vistas al futuro, las principales prácticas recomendadas son aumentar la diversidad dentro de los equipos directivos, implementar metodologías que permitan diseñar posibles escenarios futuros y fortalecer la flexibilidad organizacional.

Coronado apunta a que lo fundamental es el compromiso de los líderes en este proceso. "Una convicción que implica estar dis-

puesto a invertir los recursos necesarios para instalar las metodologías que sistematizan este esfuerzo, favorecer la incorporación de diversidad en la dirección y alinear los incentivos con el largo plazo de la organización".

El análisis tras el estudio se sustenta en la interrogante de si las empresas están preparadas o no para afrontar los retos futuros. En esa línea, los altos ejecutivos concuerdan en el deseo de mejorar en un plazo de 20 años, aunque el 91% sostiene que las organizaciones no se encuentran competentes para identificar estos fenómenos disruptivos en el tiempo.

Alejandro Goldstein, socio de la consultora organizacional OLIVIA, dice que para cambiar el *switch* y enfocarse en el futuro se deben modificar los métodos empleados hasta el momento: "Lo más aconsejable es abordar más de un escenario futuro posible y hacer una construcción reversa. Es decir, desde el futuro hacia el presente".

Para Felipe Armijo, gerente general de Sahid Consulting, una de las barreras de la preparación es la incertidumbre que se viene arrastrando desde octubre del año pasado. "Si antes era costumbre que las empresas planificaran a cinco o más años, hoy lo más importante es el mañana. Los mercados están muy volátiles y las inversiones se han reducido, y esto ha llevado a que muchas personas estén esperando que pase el confinamiento para salir a buscar trabajo".