

Por qué a los empresarios chilenos no les gusta dar acciones a sus trabajadores

Lunes, 05 de Octubre de 2020 - Id nota:951106

Medio : La Segunda

Sección : Sociedad

Valor publicitario estimado : \$3726400.-

Página : 14

Tamaño : 25 x 32

[Ver completa en la web](#)

14 Sociedad La Segunda lunes 5 octubre 2020

El caso de Friosur llamó la atención pero se repiten poco en el país. Estudios demuestran que esas políticas aumentan la productividad.

Por Felipe O'Ryan

Que las empresas den acciones a sus trabajadores no es tan raro en el mundo como lo fue en Chile, cuando el empresario José Luis del Río entregó un 20% de Friosur a sus trabajadores a principios de septiembre. Por ejemplo, el año pasado, Alphabet, matriz de Google, repartió US\$13.500 millones en acciones a sus empleados. En ese país, hay otras 6.700 empresas que han hecho lo mismo según el National Center for Employee Ownership: un porcentaje muy lejano a la realidad de Chile.

Casos como el de Friosur, donde las acciones quedan en manos de todos los trabajadores, casi no hay en el país. La política que más se repite de este tipo es la de entregar acciones, pero solo a los ejecutivos de las primeras líneas.

Destacan casos como el de Parque Arauco, que el año pasado entregó acciones por un total de \$3.600 millones a 22 ejecutivos, a través del mecanismo de *stock options*, o Falabella, cuyos ejecutivos compraron más de \$3.000 millones en papeles del *retailer* a mediados de mes. "Los ejecutivos accedieron a un préstamo opcional de la compañía para comprar acciones. Esto forma parte de nuestro tradicional programa de incentivos de largo plazo", comentaron desde Falabella.

Pero incluso en este tipo de políticas, Chile pierde contra otros países de la región. Un estudio de la consultora de recursos humanos Mercer, muestra que solo un 30% de las compañías chilenas dan este tipo de beneficios a largo plazo a su CEO, vicepresidentes y ejecutivos de primera línea, versus un 72% en México, un 63% en Argentina y un 61% en Brasil. Incluso, países como Costa Rica y Perú también tienen más casos, con 36% y 32% respectivamente.

Activo idiosincrático

Entre los expertos hay un consenso en que dar acciones a los trabajadores es positivo. "Se logra que tengan interés en el crecimiento del negocio, lo que los incentivaría a trabajar mejor", comenta el socio de Deloitte, Ignacio Concha.

Según un estudio de la Universidad de Oxford y otro de la American Economic Association, la productividad en las empresas que tienen propiedad en manos de sus trabajadores, en entre 4% y 8% mayor, debido al mayor sentido de compromiso en los empleados.

También puede facilitar las cosas, explica el doctor en Psicología Organizacio-

Sucede más en países como Argentina, Brasil o México

Por qué a los empresarios chilenos no les gusta dar acciones a sus trabajadores



“No está en la mentalidad de los empresarios que eso sea diferente, y no porque sean malas personas. Es parte de la cultura del país”.

Héctor Madrid, académico UC.

nal y académico del programa de MBA de la U. Católica, Héctor Madrid. "Un ejemplo de la literatura es de hace unas décadas, cuando comenzó a crecer la industria automotriz japonesa y eso golpeó a la europea. La industria alemana, para paliar la crisis, entregó acciones a sus trabajadores, mientras que otras, como la italiana o de Reino Unido, no lo hicieron. Eso les dio mayor flexibilidad a la hora de negociar con los trabajadores y sindicatos, y les funcionó. Hoy ves muchos Audi, BMW,

“Las empresas chilenas que tienen casi siempre un controlador, lo que no pasa en EE.UU. o Europa”.

Sebastián Ugarte, académico U. de Chile.

Mercedes Benz y Volkswagen en la calle, pero no muchos autos ingleses o italianos”, ejemplifica.

Pero, si este tipo de políticas es positivo, ¿por qué no se da en Chile? Los académicos tienen algunas teorías.

“Aquí hay una preferencia de tener una composición más fija en las empresas chilenas, que tienen casi siempre un controlador, lo que no pasa en EE.UU. o Europa. La propiedad está más concentrada, pasa de generación en genera-

ción. Hay pocos directores independientes, sus ideas son similares y es un mercado pequeño”, comenta el académico de la FEN U. de Chile, Sebastián Ugarte.

Madrid, por su parte, cree que el problema es multidimensional, pero que tiene una importante carga idiosincrática. “Hay algo que se llama ‘distancia de poder’, indicador que mide qué tan concentrado está el poder de decisión al interior de una organización. En Chile hay mucha concentración de poder versus la tradición anglosajona. No está en la mentalidad de los empresarios que eso sea diferente, y no porque sean malas personas. Es parte de la cultura del país, algo de lo que ni siquiera nos damos cuenta, que está normalizado y que, como siempre ha funcionado más o menos bien, lo dejamos así”, explica el académico.

Según la consultora Hofstede Insights, la distancia de poder en Chile es de 63 puntos, más alta que la de Estados Unidos (40), Alemania y Costa Rica (ambas con 35), pero más baja que en países como Perú y Brasil.