revista digital
PUNTO de VISTA
REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

De EMPRESAS a ORGANIZACIONES INTELIGENTES y VIRTUOSAS

4 Para instruir a empleados jóvenes, comience con 4 conversaciones
Jerry Connor

8 Cuatro consejos para manejar el cambio organizacional
Greg Satell

ESAI BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

DIRECTOR DEL ESAI
Econ. Alberto Dahik G.

CONSEJO EDITORIAL
Dr. Joaquín Hernández A.
Dr. Carlos Ortega M.
Dr. Gabriel Rovayo V.

EDITORA GENERAL
Paola Ycaza O.

DISEÑO GRÁFICO
Ing. Mariuxi Lucas M.

Revista digital de la ESAI Business School, de la Universidad Espíritu Santo. Las opiniones vertidas en los artículos son responsabilidad exclusiva de sus autores y no comprometen a la revista ni a sus editores

Ninguna parte de esta publicación o de su Web asociada (*www.esai.edu.ec*) puede ser reproducida o transmitida de ninguna forma ni por ningún medio, ni almacenarse en ningún sistema de recuperación de información de cualquier naturaleza sin el permiso previo y por escrito del titular de los derechos de autor. Cualquier permiso debe ser solicitado a la ESAI Business School.

Mayor información, visite: *www.esai.edu.ec*
o escríbanos a: *puntodevista@esai.edu.ec*
Teléfono: +593 4 283 5630

CONTENIDO

11 De empresas a organizaciones inteligentes y virtuosas

3 Para instruir a empleados jóvenes, comience con 4 conversaciones

7 Cuatro consejos para manejar el cambio organizacional

14 ¿Por qué Chile?

Para instruir a empleados jóvenes, comience con 4 conversaciones

Jerry Connor
Distribuido por: The New York Times Syndicate

La instrucción de carrera es crucial para los recién graduados de las universidades y los jóvenes que entran a la fuerza de trabajo. Aunque muchos tienen muy poca experiencia, están tomando decisiones que afectarán sus vidas en el futuro.

La investigación ha mostrado que el primer empleo es un momento óptimo para que los trabajadores obtengan habilidades transferibles que los acompañen durante sus carreras. En particular, los primeros tres años en la fuerza de trabajo tienen un significativo impacto en el crecimiento de los empleados. Los gerentes que instruyan a los miembros de sus equipos pueden ayudarlos a pensar estratégicamente, marcar su rumbo y navegar las subidas y bajadas a lo largo del camino.

Cuando fundé Coach in a Box, una organización global que más tarde fue adquirida por la firma consultora BTS, mi meta era la de llevarle este conocimiento a todos. Mis colegas y yo reunimos registros de más de 100,000 conversaciones de coaching para revelar la clase de orientación que necesitan los empleados jóvenes. Estudiamos conversaciones enfocadas en los temas a los que se enfrentan los empleados y descubrimos las cuatro áreas prioritarias que requieren mayor apoyo:

Para instruir a empleados jóvenes, comience con 4 conversaciones

— CÓMO CONSTRUIR RESILIENCIA: La habilidad de recuperarse de los contratiempos, como el que un proyecto fracase o una presentación sea mal recibida.

— CÓMO INFLUIR EN OTROS: La habilidad de ganar la confianza y respeto de los demás, para ejecutar un rol de manera efectiva.

— CÓMO DARLE FORMA A SU CARRERA: La habilidad de determinar lo que constituye un trabajo significativo y diseñar una carrera que les permita estar más satisfechos.

— CÓMO SALIR DE UN BLOQUEO MENTAL: La habilidad de desafiar la propia forma de pensar, para identificar y resolver problemas a través de una mirada diferente.

Los directivos que toman el tiempo para atender estos temas con los trabajadores jóvenes no sólo incrementan la retención de empleados sino que también construyen conexiones que mantienen a sus equipos inspirados, innovadores y haciendo su mejor trabajo.

CONVERSACIÓN 1:
CÓMO CONSTRUIR RESILIENCIA

Cuando los empleados jóvenes tienen una experiencia negativa, tienden a ser demasiado críticos de sí mismos. Esto afecta su confianza y algunas veces también su desempeño laboral. Tener una conversación con sus empleados acerca de la resiliencia se trata de permitirles expresar su autocrítica, pero no estancarse en ella. Se trata de ayudarlos a aprender y avanzar.

Cuando los empleados jóvenes tienen una experiencia negativa, tienden a ser demasiado críticos de sí mismos. Esto afecta su confianza y algunas veces también su desempeño laboral. Tener una conversación con sus empleados acerca de la resiliencia se trata de permitirles expresar su autocrítica, pero no estancarse en ella.

En esta conversación, haga preguntas que lo ayuden a descubrir qué es lo que está experimentando su empleado:

- ¿Cómo te sentiste cuando tu colega dijo eso?
- ¿Qué te estabas diciendo a ti mismo en ese momento?
- ¿Qué es lo que piensas que esto dice respecto a ti?

Escuche y repítales lo que oye. Una vez que tenga un entendimiento de cuál es la posición de su empleado, continúe con preguntas que lo ayuden a reflexionar sobre lo que realmente sucedió. Si, por ejemplo, un empleado siente que no puede cometer errores sin perder credibilidad, podría invitarlo a reconectarse con un momento donde él se sintió confiado y preguntar, "¿Es cierto que un solo error ocasionará que las personas te descarten?"

El último paso consiste en ayudar a su empleado a descubrir qué elecciones puede tomar para navegar de forma distinta situaciones futuras. Asegúrese de que su tono sea considerado, pero libre de emociones y de juicio. Su meta no es resolver problemas, sea empático y brinde retroalimentación alentadora. El hacer preguntas es lo que lo ayudará a aprender y volverse más resiliente.

CONVERSACIÓN 2:
CÓMO INFLUIR EN OTROS

Cuando los empleados tienen dificultades con una relación, un gran instructor de carrera los ayuda a ver la situación desde la perspectiva de otra persona y encontrar nuevas formas de construir a partir de ella.

Por ejemplo, un recién graduado al que instruimos estaba lidiando con un director al que consideraba distante e indiferente. Durante una conversación de entrenamiento, su gerente lo empujó a ponerse en los zapatos del director. Cuando el empleado consideró el alcance de las responsabilidades del director, él entendió que lo que percibía como indiferencia podría ser preocupación. También se volvió más consciente de cómo su propio rol

Para instruir a empleados jóvenes, comience con 4 conversaciones

contribuía al éxito de la compañía. Como resultado, la defensiva inicial del empleado fue reemplazada con curiosidad, empatía y confianza. Al cambiar su enfoque, fue capaz de forjar una nueva clase de relación con el director, que eventualmente se convirtió en su mentor.

En este tipo de conversaciones de instrucción, haga que su empleado piense desde la perspectiva de la otra persona. Pregúntele: ¿Qué se requeriría para asegurar que la otra persona se sienta escuchada antes de que tú hables? Después, con esta nueva visión, haga que su empleado piense en formas en las que pueda mejorar su comunicación para construir confianza. La clave es ayudarlo a descubrir por sí mismo cómo relacionarse de manera diferente con la otra persona.

CONVERSACIÓN 3:
CÓMO DARLE FORMA A SU CARRERA

La meta de esta conversación consiste en ayudar a sus empleados a reflexionar sobre la senda de sus carreras.

Para hacerlo, pregunte qué es importante para ellos:

- ¿Qué está sucediendo en este momento?
- ¿Cómo quisieras que fuera diferente?
- ¿Qué cosas podrías hacer para moverte hacia esta visión?

Evite preguntar qué es lo que las otras personas piensan o esperan de ellos, y trate de no compartir sus experiencias personales. En lugar de ello, enfóquese en ayudar a sus empleados a identificar las situaciones en las que se encuentran, las situaciones en las que quieren encontrarse y qué pasos necesitan dar para llegar ahí. Si ellos todavía no saben qué es lo que quieren, trate de ayudarlos a encontrar formas de explorar oportunidades que les generan curiosidad.

CONVERSACIÓN 4:
CÓMO SALIR DE UN BLOQUEO MENTAL

Las personas que son nuevas en sus trabajos tienden a atorarse cuando tratan de resolver un problema. O se rinden después de un intento, o repiten una y otra vez el mismo método inútil. Los gerentes pueden ayudar a los miembros del equipo a encontrar la salida a este bloqueo mental.

Haga estas preguntas para ayudar a los jóvenes trabajadores a pensar en nuevas formas de encontrar una solución:

- ¿Qué problema estás tratando de resolver?
- ¿Qué sentimientos detectas al respecto?
- ¿Qué es lo que más te preocupa?
- ¿De qué notas que se sienten frustradas las personas?

> Los gerentes pueden ayudar a los miembros del equipo a encontrar la salida a este bloqueo mental.

Haga que identifiquen qué problemas están tratando de resolver y por qué sus esfuerzos podrían no estar funcionando. Repítales las respuestas que le dan. Una vez que parezcan entender que un plan de acción está equivocado, aliéntelos a pensar acerca de soluciones alternativas.

Desarrollar a los empleados para que sean futuros líderes requiere que los ayude a adoptar mentalidades que cambien sus actitudes. Si pueden dominar esas mentalidades, podrán encontrar satisfacción, mantenerse involucrados y satisfacer su potencial de largo plazo. El primer paso es descubrir qué es lo que sus empleados necesitan de usted, de forma que puedan tener las conversaciones correctas.

Jerry Connor *es jefe de la práctica de entrenamiento en BTS.*

MAGISTRA
PLAY·LEARN·WIN

UEES
Universidad Espíritu Santo

ESAI
BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

INTERNATIONAL ICC COACHING COMMUNITY

INTERNATIONAL COACHING COMMUNITY

ENTRENAMIENTO DE CLASE MUNDIAL

MODELO INTEGRAL Y MULTICULTURAL

COACH
KARINA PITTINI
URUGUAY

COACH
DANIEL BARRERO
COLOMBIA

CERTIFICACIÓN
INTERNACIONAL DE COACHING

¡Pertenece a una de las redes de coaches más ***grandes del mundo***!

NOV.	ENE.	FEB.
28, 29, 30	9, 10, 11	27, 28, 29

60 HORAS DE INSTRUCCIÓN **20 HORAS** DE PRÁCTICAS

Cuatro consejos para manejar el cambio organizacional

Greg Satell
Distribuido por: The New York Times Syndicate

Lanzar un gran esfuerzo de transformación es una forma común en que los líderes empresariales se adelantan a la competencia. Sin embargo, buena parte de estos esfuerzos fracasan; muchas personas tienden a resistirlos e incluso pudieran buscar socavarlos. Las transformaciones exitosas tienen algo en común: El cambio se impulsa por medio del empoderamiento en lugar de ordenarse desde la cima.

Mi investigación muestra que los esfuerzos exitosos no sólo identifican desde el inicio fuentes potenciales de resistencia, sino que también hacen planes para superar todas las que puedan surgir. Esto no se realiza por medio de sobornos, coerción o manipulación, sino habilitando a las personas para que impulsen el cambio organizacional por sí mismas. He aquí cómo hacerlo.

Cuatro consejos para manejar el cambio organizacional

Típicamente, los líderes lanzan esfuerzos transformadores con un gran inicio para generar impulso y comunicar claramente sus objetivos. Esto puede ser efectivo si ya existe un consenso alrededor de la iniciativa.

1 COMENZAR CON UN GRUPO PEQUEÑO

Típicamente, los líderes lanzan esfuerzos transformadores con un gran inicio para generar impulso y comunicar claramente sus objetivos. Esto puede ser efectivo si ya existe un consenso alrededor de la iniciativa. Aun así, la inercia podría demostrar ser una fuerza poderosa. Una gran campaña esencialmente presenta una iniciativa como inevitable, lo que puede fortalecer la oposición.

Por el contrario, las transformaciones más exitosas comienzan con grupos pequeños que están holgadamente conectados por un propósito en común. Se forman con personas que ya están entusiasmadas acerca de la iniciativa y que están dispuestas a poner a prueba suposiciones y convencer a sus colegas del cambio. Esto debe hacerse en tierra, sin el involucramiento de los líderes, de forma que las personas se sientan dueñas del esfuerzo. Por ejemplo, cuando Wyeth Pharmaceuticals se lanzó a adoptar prácticas de manufactura esbelta, comenzó con sólo unos cuantos grupos en algunas fábricas. El esfuerzo pronto se esparció a miles de empleados en más de una docena de instalaciones, reduciendo costos en un 25%.

2 IDENTIFICAR UN CAMBIO CLAVE

Todo esfuerzo de cambio comienza con alguna clase de queja. Por ejemplo, los líderes podrían tener costos que necesitan reducir o empleados indiferentes a los cuales hay que comprometer. Los directivos prudentes usarán una inconformidad para crear una visión que mueve a la organización hacia adelante y crea un mejor futuro. Sin embargo, esta visión raramente puede alcanzarse simultáneamente. La mayoría de los problemas significativos tienen causas raíz que están interconectadas, así que tratar de resolver todas con una visión única y ambiciosa tiene más probabilidades de convertirse en una marcha de cinco años hacia el fracaso. Por eso es crucial comenzar con un "cambio clave," lo que representa una meta clara y tangible, involucra a múltiples partes interesadas y pavimenta el camino para mayores cambios más adelante.

Esta brecha entre aspiración y realidad práctica fue el desafío que encontró Barry Libenson cuando arribó a Experian como jefe de información en 2015. En sus conversaciones con consumidores quedó claro que lo que más querían de su empresa era tener acceso a datos en tiempo real. Sin embargo, para ofrecer eso, tendría que trasladar la tecnología desde una infraestructura tradicional hacia la nube, una iniciativa que generaba serias preocupaciones respecto a la

seguridad y la confiabilidad. Él comenzó desarrollando métodos de acceso a datos en tiempo real para uso interno en lugar de desarrollar primero las características de cara a los consumidores.

"Una vez que desarrollamos algunas APIs internas, las personas pudieron ver que había un enorme potencial y ganamos algo de impulso," me dijo Libenson. Al comenzar con un cambio clave, Experian pudo moverse exitosamente hacia la nube.

3 TRABAJAR EL MOVIMIENTO EN RED

Muchas veces, asociamos cualquier cambio a gran escala con un solo líder carismático. Por ejemplo, el movimiento de derechos civiles en los Estados Unidos es comúnmente asociado con Martin Luther King Jr. En forma muy parecida, la recuperación en grandes compañías como IBM y Alcoa se le adjudica a sus CEOs, Lou Gerstner y Paul O'Neill.

La verdad es más compleja. Martin Luther King Jr., por ejemplo, fue solo uno de los "seis grandes" líderes de los derechos civiles. Gerstner obtuvo aliados al reenfocar la compañía alrededor de los consumidores. O'Neill se ganó a los sindicatos haciendo un serio compromiso con la seguridad en los lugares de trabajo. Por eso es que en su libro "Leaders: Myth and Reality," el Gen. Stanley McChrystal define el liderazgo efectivo como "un complejo sistema de relaciones entre líderes y seguidores, en un contexto particular, que les brinda significado a sus integrantes."

> Todo cambio a gran escala requiere liderazgo en la cima además de ampliar y profundizar las conexiones al convencer a un ecosistema de partes interesadas.

Todo cambio a gran escala requiere liderazgo en la cima además de ampliar y profundizar las conexiones al convencer a un ecosistema de partes interesadas.

Considere el caso de Talia Milgrom-Elcott y 100Kin10. Cuando se lanzó a iniciar un movimiento para reclutar y retener 100,000 profesores de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en 10 años, ella sabía que no faltaban grupos capaces que estuvieran trabajando para mejorar la educación. De hecho, ella había colaborado con muchas personas que están construyendo una multitud de enfoques respecto a este mismo tema, pero que nunca se habían conocido entre sí. Por lo tanto, creó una plataforma que reúne a casi 300 organizaciones asociadas para trabajar juntas por medio de conferencias y trabajo de red.

4 SOBREVIVIR A LA VICTORIA

A menudo la parte más crucial de cualquier esfuerzo de transformación es cuando las metas iniciales se han cumplido. Por ello, los líderes de transformaciones exitosas también se enfocan en el proceso de cambio como tal. Si Wyeth se hubiera detenido tras la reducción de costos en un 25%, pronto se habría encontrado una vez más con los mismos problemas. Sin embargo, ya que sus empleados abrazaron los métodos de manufactura esbelta que la compañía introdujo, esta pudo seguir avanzando.

En algunos casos, los beneficios de una transformación exitosa pueden durar por décadas. Recordando la recuperación de IBM con Gerstner en los años '90s, uno de sus principales lugartenientes, Irving Wladawsky-Berger, me dijo: "Ya que la transformación fue en primer lugar respecto a valores y en segundo lugar acerca de la tecnología, pudimos seguir abrazando esos valores mientras la tecnología y el mercado siguieron evolucionando." Después de casi colapsar, la compañía sigue siendo rentable en la actualidad.

***Greg Satell** es consejero y autor de "Cascades: How to Create a Movement That Drives Transformational Change."*

OBTÉN EN 1 AÑO TU MAESTRÍA EN

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RPC-SO-41-NO.685-2018

ESAI BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

UEES
Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

De EMPRESAS a ORGANIZACIONES INTELIGENTES y VIRTUOSAS

Ing. César E. Espinoza S., Msc

Director Area de Negocios
ESAI Business School

Una "empresa" puede definirse como una entidad donde interviene el capital y el trabajo. Si describimos lo que es una "organización", podríamos decir que es una asociación de personas enmarcadas por un conjunto de normas que buscan un fin determinado. Si llevamos el concepto a la realidad podemos afirmar lo siguiente: una organización no siempre es una empresa, ni una empresa necesariamente es una organización.

De empresas a organizaciones inteligentes y virtuosas

¿Qué carecen muchas de las empresas? Justamente de la disciplina para poder asegurar de manera sostenible los resultados. Son empresas que no funcionan como organizaciones, pues existen muchas malas prácticas, costumbres y vicios que mantienen anclado el desarrollo y el logro de los objetivos propuestos.

En los últimos años hemos visto que producto de la necesidad, se han puesto en escena muchos emprendimientos, que nacen donde interviene el capital y el trabajo. Sin embargo, muchos de estas iniciativas no han logrado pasar el reto de los tres años, no han sido sostenibles. Si bien nacen con mucha actitud e iniciativa, carecen de visión y conocimientos para poder sacar adelante estas empresas. Por otro lado, también hemos visto algunos ejemplos donde grandes empresas, con éxito en el pasado, también se han derrumbado. Por último, existen empresas que han logrado mantenerse a lo largo del tiempo, y a pesar de los altos y bajos, e inclusive crisis, siguen liderando los mercados, es decir han sido sostenibles.

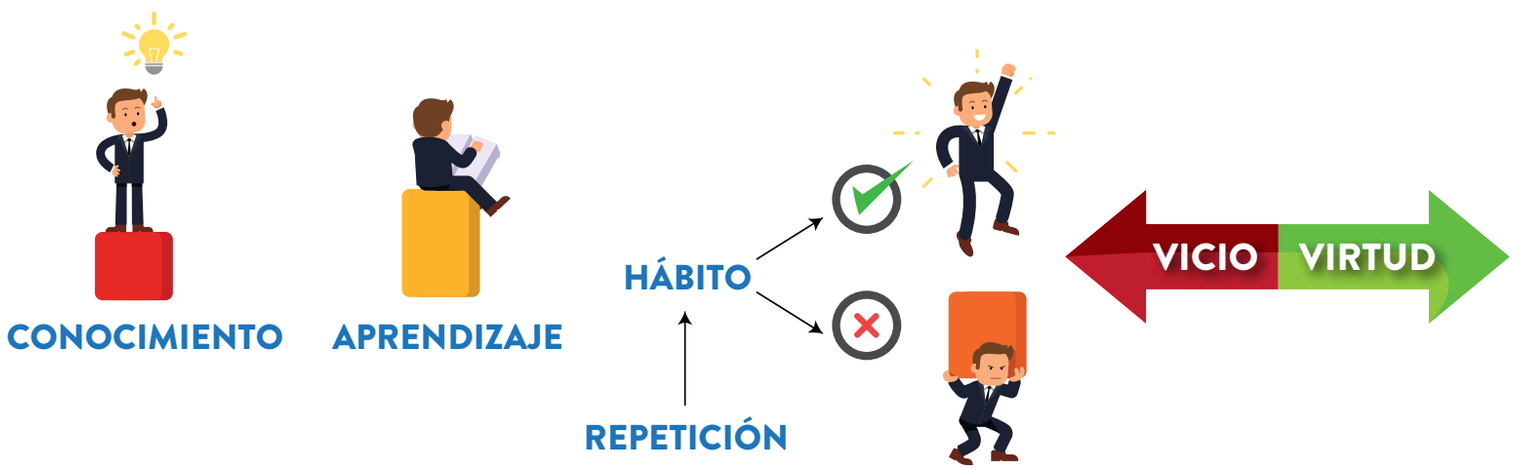
Una empresa sostenible, es una organización inteligente. Es aquella que está basada en el aprendizaje. Esta es una definición descrita en el libro La Quinta Disciplina de Peter Senge que se basa en cinco disciplinas: pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, visión compartida y aprendizaje en equipo". Para Senge, estas cinco disciplinas, no pueden desarrollarse de manera aislada, deben operar como un conjunto. Una organización inteligente es aquella donde la gente descubre continuamente cómo crea su realidad, y como puede modificarla.

¿Qué carecen muchas de las empresas? Justamente de la disciplina para poder asegurar de manera sostenible los resultados. Son empresas que no funcionan como organizaciones, pues existen muchas malas prácticas, costumbres y vicios que mantienen anclado el desarrollo y el logro de los objetivos propuestos. Estas prácticas son realizadas por las personas que la integran y son producto de los malos hábitos de los miembros de la organización, que generan comportamientos y actitudes en contra del desarrollo.

Es momento de cuestionar, si esas prácticas viciosas permiten que las empresas sean sostenibles. Latinoamérica está viviendo momentos de crisis, donde muchas empresas están poniendo en riesgo su sostenibilidad. Esta catarsis debe generar un profundo cuestionamiento que dé inicio a la eliminación de los vicios organizacionales.

El cambio parecería algo sencillo, sin embargo se necesita de la voluntad junto con la inteligencia necesaria para reconocer aquello negativo. A esto debemos sumarle la fortaleza necesaria para revertirlo. La disciplina está basada en la repetición, y si esta repetición busca fines positivos se convierte en un hábito. El reto que tenemos las organizaciones

De empresas a organizaciones inteligentes y virtuosas



es lograr que las personas, que las conforman conviertan sus vicios en hábitos operativos buenos.

Un hábito operativo bueno, es una virtud. Si de manera sistémica, logramos que la repetición sea sostenida, habremos creado un hábito. Mantener el hábito, nos lleva a generar un comportamiento. Si a estos elementos le sumamos un líder que escucha, enseña, aprende, motiva, incentiva, guía y que orienta a su organización a obtener los resultados, habremos dado el gran paso para convertir a una empresa en una organización virtuosa.

Las organizaciones inteligentes funcionan como organizaciones porque sus prácticas están basadas en las virtudes de quienes la conforman. Además cuentan con líderes éticos que lideran con el ejemplo, cultivando virtudes, tienen una visión de largo plazo, con modelos sistémicos de pensamiento, que jamás dejan de aprender, y sobre todo que tratan de convertir a sus colaboradores en la mejor versión de ellos mismos.

Las organizaciones inteligentes funcionan como organizaciones porque sus prácticas están basadas en las virtudes de quienes la conforman. Además cuentan con líderes éticos que lideran con el ejemplo, cultivando virtudes, tienen una visión de largo plazo

Es posible que las empresas se conviertan en organizaciones. Solo se requiere de la inteligencia, la voluntad y la fortaleza para saber en qué momento cambiar, dar el primer paso, y continuar las veces que sean necesarias, con todo el aprendizaje que conlleva, hasta obtener el hábito. El hábito nos lleva a la virtud. Este es el camino para poder convertir a las empresas en organizaciones inteligentes y virtuosas

¿POR QUÉ CHILE?

Alberto Dahik

Director General ESAI,
Director del Centro de Estudios Económicos y Sociales para el Desarrollo (CESDE)

Durante los últimos lustros, Chile ha sido considerado el país con el más grande éxito económico de la América Latina. Con el PIB per cápita más alto de la región, y con una economía que es la única de Latinoamérica que se integra al grupo de países libres de acuerdo a índices de libertad económica, como el del Heritage Foundation, el progreso logrado por ese país ha sido indiscutible.

¿Por qué Chile?

De hecho, Chile ha sido el referente, el modelo, para quienes proponemos una economía libre como el único modelo viable de crecimiento económico, ya que las economías estatizadas, intervencionistas, han mostrado su total y completo fracaso a través de la historia.

Los eventos recientes de Chile, en los cuales es muy difícil creer que no existió, tal cual lo ha habido en el Ecuador, una precisa planificación para sembrar el caos, tiene como detonante la subida del metro en 30 centavos, que era menos del 4 %. No hay duda, y lo he manifestado respecto del Ecuador, que el transporte es un bien público, que definitivamente impacta a los pobres mucho cuando sube. De ahí que siempre ha sido la postura de este articulista, que cuando se elimine el perverso subsidio a los combustibles, hay que focalizarlo en forma directa al transporte público por el peso que este tiene en la composición del gasto de una familia pobre. Sin embargo, el incremento en Chile era ínfimo.

Por ello, esta violencia irracional que ha asolado a Chile tiene que ser analizada más profundamente, y no quedarnos en el hábilmente utilizado detonante.

Chile es un modelo de respeto a las reglas macroeconómicas, cualquiera sea la orientación o ideología del gobierno de turno. Sus metas macrofiscales y su modelo económico se han independizado de la posición ideológica del gobernante de turno. Nadie usa al Banco Central para financiar al Gobierno, nadie politiza el tipo de cambio, nadie genera déficits fiscales insostenibles. El pacto social así lo contempla.

Chile no solamente tiene el ingreso per cápita más alto de la región, sino que además, en el índice de desarrollo humano, que no solo mide el PIB per cápita, sino también esperanza de vida, escolaridad y distribución del ingreso, Chile es el país más alto de Latinoamérica.

Analicemos quiénes han gobernado a Chile desde que Pinochet dejó el poder:

Patricio Aylwin 1990-1994, Eduardo Frei 1994-2000, Ricardo Lagos 2000-

¿Por qué Chile?

2006, Michelle Bachelet 2006-2010, Sebastián Piñera 2010-2014, Michelle Bachelet 2014-2018.

En los 29 años desde que Pinochet dejó el poder, Chile ha estado gobernado por la izquierda en 24 de esos años. Por lo tanto, si la distribución del ingreso no ha mejorado tanto como debería haberlo hecho, hay que preguntarle a la izquierda por qué no ha sucedido.

En los 29 años desde que Pinochet dejó el poder, Chile ha estado gobernado por la izquierda en 24 de esos años. Por lo tanto, si la distribución del ingreso no ha mejorado tanto como debería haberlo hecho, hay que preguntarle a la izquierda por qué no ha sucedido.

La distribución de la riqueza se mide por el coeficiente Gini. Mientras más alto, peor la distribución del ingreso. ¿Cuál ha sido la evolución de ese coeficiente en Chile?

En **1990** era **57.3**	En **1992** era **54.8**	En **1994** era **56.4**	En **1996** era **54.9**
En **1998** era **55.5**	En **2000** era **52.8**	En **2003** era **51.5**	En **2006** era **48.2**
En **2009** era **49.0**	En **2011** era **47.6**	En **2013** era **47.3**	En **2015** era **47.7**

Y para el 2017, última cifra disponible del Banco Mundial, estaba en 46.7.

La cifra ha ido bajando a través del tiempo, lo cual es positivo, porque indica que siendo un país mucho más rico que hace 30 años, y habiendo mejorado la distribución del ingreso, tanto en cantidad absoluta de recursos, como relativa frente a los ricos, los pobres han mejorado. Ciertamente no ha bajado lo suficiente, de eso no hay duda, porque para combatir la pobreza siempre se puede y se debe hacer más.

La gran pregunta es ¿por qué una protesta de esta magnitud, unos saqueos y destrucción de estas proporciones no se hizo en gobiernos de izquierda para protestar por la desigualdad? Muy especialmente en el último gobierno de la señora Bachelet, quien, recordemos, tardó hasta el infinito en pronunciarse en su calidad de alta comisionada sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, sobre violación de derechos humanos en Venezuela y sobre la situación de los desplazados venezolanos por toda la región. Todos sabemos la identificación de ella con el socialismo del siglo XXI.

La elevación del precio del pasaje del metro es el detonante, como lo fue el tema de los combustibles en el Ecuador. Se dice entonces que el problema es que Chile ha fracasado, y ya salió Maduro a indicar que esta es la prueba del fracaso de la economía de mercado, porque esta no permite reducir la pobreza.

Chile fue atacado por las mismas fuerzas que atacaron al Ecuador, y que están haciendo el fraude en Bolivia, que han destruido a Venezuela, que persiguen sin piedad a los opositores en Nicaragua, que están tratando de volver a la Argentina, que sueñan con tomarse Colombia y todo el resto de países de la América Latina. Sí, Chile fue atacado porque a Chile había que desacreditarlo como modelo, había que asegurar el tratar de desarticularlo, de impedir que siga avanzando, porque para quienes creen en los narcoestados, en el socialismo del siglo XXI que es un sistema corrupto, antidemocrático y despótico, el éxito chileno es su peor enemigo. (O)

Este artículo fue originalmente publicado en el Diario El Universo el 27 de octubre, 2019

BECAS
PREMIUM
UEES
Postgrado
Universidad
Espíritu Santo
MAESTRÍA EN
GESTIÓN
EDUCATIVA
RPC-SO-42-No.719-2018