

CAPÍTULO IV

Innovación y cultura emprendedora

¿NECESITAMOS UNA TERCERA VÍA?

Las modas intelectuales europeas siguen teniendo impacto en Chile. Ahora se trata de la “tercera vía”. Sin embargo, tienen razón los peronistas argentinos al reivindicar para sí el vocablo “tercera vía”. También estuvo en el origen de la Democracia Cristiana: tercera vía entre capitalismo y socialismo.

El concepto reapareció en Europa en el contexto del desafío planteado por las transformaciones en favor del libre mercado de Margaret Thatcher. Socialistas y demócrata-cristianos europeos carecían de un enfoque alternativo, aun cuando estaban conscientes de la necesidad de aceptar más libre mercado de lo que sus ideologías prescribían, y menos rigideces de las que el Estado de Bienestar parecía imponer. Quien dio un ejemplo práctico de un camino intermedio posible fue Holanda: desreguló los mercados, flexibilizó los contratos laborales generalizando jornadas flexibles y construyó un Acuerdo Marco entre gobierno, empresarios y sindicatos. Pudo hacer esto sin destruir, sino modernizando la red de protección social.

A Tony Blair lo motejaban en su país como un “Thatcher

con rostro humano”. Su ideólogo, Tony Giddens, escribió el libro *La Tercera Vía*. Se había acuñado allí el *slogan*, la frase publicitaria comunicacional que le permitiría a Blair ganar las elecciones por un amplio margen.

El libro de Giddens aporta poco en el plano de ideas nuevas. Constituye un conjunto de buenas intenciones, bastante vagas y generales, carentes de un nivel propositivo serio. Sin embargo, la frase “pegó” publicitariamente y se puso de moda. Ni Blair ni Schroeder han logrado hasta ahora darle un contenido específico ni novedoso a dicha frase.

Definir un programa de gobierno en Chile como una “tercera vía” no suscitara mayor entusiasmo. Lo que se espera aquí es una visión de política pública que dé cuenta de dos problemas propios: la inestabilidad e inseguridad que generan en personas y familias los repetidos *shocks* económicos, tales como la recesión que hoy enfrentamos. Y la necesidad de fortalecer la capacidad emprendedora del país y de sus empresas, para competir mejor en el mundo globalizado.

Necesitamos buenos técnicos

No es efectivo que hayamos retrocedido en la competitividad de la economía. Algún estudio nos ubicaba hace un par de años en el número 13 en el mundo. Pero, ¿alguien cree en ese resultado? La realidad es que en el último quinquenio nos hemos mantenido a la cola del tercio superior, en el conjunto de sesenta países para los cuales se entregan resultados. El último ranking de competitividad internacional nos ubica en el lugar 24 del mundo.

Aunque les disguste a los críticos más liberales, Chile alcanza, en estos estudios, el tercer lugar en el indicador “rol del Estado en la economía”, que incluye el gasto fiscal, el

ahorro público y los impuestos. Las perspectivas de crecimiento de su ingreso per cápita en el próximo decenio son bien evaluadas: lugar número 18 en el mundo.

Nuestros puntos más débiles son dos: la calidad de la mano de obra y el desarrollo tecnológico. La primera es deficiente porque todavía el sistema educacional no produce una calidad que sea adecuada a los requerimientos de una economía verdaderamente competitiva. Esto es particularmente dramático en el nivel de educación técnica. Allí hay todavía una enorme distancia entre lo que las empresas globalizadas requieren y lo que producen nuestros institutos y centros de formación técnica. Transformar la educación técnica debería ser una tarea propia de los empresarios y sus asociaciones gremiales. Nadie sino ellos podrán determinar los contenidos curriculares para competir internacionalmente. El Estado tendría que hacer posible la igualdad de acceso a esa educación técnica modernizada, a través de un amplio plan de becas y ayuda estudiantil.

Empresas poco creativas

La empresa chilena no invita a innovar. Sólo las empresas más grandes hacen alguna adaptación de tecnologías avanzadas. La empresa chilena no premia, como debiera, las mejoras puntuales en los procesos productivos a partir de la experiencia en el día a día de su personal. Su estructura de decisiones es demasiado jerarquizada para producir creatividad desde abajo. No ha hecho efectiva la noción de equipos descentralizados, horizontales en la empresa, en quienes se confíen decisiones innovadoras y creativas.

Ese ambiente poco estimulante, que explica nuestro deficitario desarrollo tecnológico, se refuerza por el ánimo

excesivamente conservador de los bancos e instituciones financieras, y la virtual inexistencia de una industria del capital de riesgo. ¿Dónde están, en nuestro medio, las incubadoras de empresas? ¿A quién recurre, para financiarse, el profesional joven con buenas ideas y escaso capital? ¿Existe un medio que lo estimule a ser creativo? Sólo algunas instituciones públicas como Corfo se aventuran en este campo, con pocos recursos y escaso reconocimiento a su meritoria labor.

Más calidad que cantidad

La etapa que viene no necesita de “terceras vías”, menos aún cuando la llamada “segunda vía”, la construcción socialista, colapsó. Lo que se requiere es abordar problemas específicos en los que somos deficitarios. Se trata de áreas de mayor complejidad en las que parecen evaporarse nuestras ventajas competitivas, y en las que se pondrá a prueba nuestra aún frágil capacidad de creatividad e innovación.

El estudio de competitividad antes aludido sitúa a Chile con un ingreso en poder de compra equivalente en Estados Unidos, de 12 mil dólares per cápita. El economista japonés Ohmae (*El Fin del Estado Nación*) postula que, traspasado el umbral de los 10 mil dólares por persona, el crecimiento económico tradicional debe abrir paso a una etapa marcada por la calidad de los procesos de inversión, en personas y empresas, más que meramente por su cantidad. Allí está nuestro verdadero déficit.

SUFRIMOS CULTURA BUROCRÁTICA

Somos víctimas de la burocracia, un fenómeno antiguo en Chile que se puede conectar hacia atrás hasta la conquista española. En vista de esto, entregamos al Presidente Ricardo Lagos una propuesta de desburocratización y reducción de plazos para la aprobación de proyectos de inversión privados, por parte de los organismos públicos. La iniciativa, bajo la forma de una Comisión de Desburocratización, debería ser imitada por los varios ministerios y servicios públicos. Podrían así consolidarse las recomendaciones estableciendo un plazo máximo obligatorio, digamos sesenta días, que incluyera todos los trámites y papeleos, para autorizar nuevas inversiones.

La participación en esta Comisión Antiburocracia nos permitió constatar lo siguiente: la intrincada maraña de disposiciones legales, normas administrativas, circulares y ordenanzas es mucho más espesa de lo imaginable. Sus criterios son a menudo contradictorios. Y los servicios públicos se aferran a ellos cual náufragos en un temporal, y las aplican como si se les fuera la vida en su más riguroso cumplimiento.

El fenómeno burocrático no es exclusivo del sector público. La economía chilena es impulsada por grandes empresas, con nichos estables en los mercados, a menudo de propiedad familiar. Se trata de organizaciones jerarquizadas y más bien conservadoras. En ellas encuentran refugio los mejores egresados de las escuelas de ingeniería y economía. Han vivido en los últimos quince años un período de inusual prosperidad, con un paréntesis como el actual, que no ha cambiado en lo fundamental su modo de hacer las cosas.

Un amigo que maneja una de las principales incubadoras de empresas de alta tecnología me ha comentado las dificultades para encontrar en Chile empresarios dispuestos a

arriesgar más, en rubros nuevos, así como la notable mejor disposición de los profesionales jóvenes en Argentina para involucrarse en la creación de empresas e innovar en el área de la Nueva Economía.

Mi amigo lo atribuye paradójicamente a los *shocks* por los que ha pasado la economía de ese país, que han sacudido su mundo empresarial repetidamente y han dejado “flotando” en el mercado a una masa de jóvenes economistas e ingenieros que, en esas particulares circunstancias, han sido empujados a convertirse en jóvenes emprendedores.

Sea o no una buena explicación, el hecho de fondo es claro. Nuestro éxito como país en las próximas dos o tres décadas dependerá de nuestra capacidad de ir cambiando en el sector público y privado, y también en el ámbito cultural y de las universidades, la actual cultura burocrática por una cultura emprendedora. Necesitamos valorar, premiar y estimular a quienquiera decida hacer algo nuevo. Tenemos que alentar las nuevas ideas, la innovación como actividad permanente, desde el sistema de educación preescolar hacia los niveles superiores de formación y de decisiones.

Hay una cultura emprendedora

La cultura emprendedora es de cooperación. Ella no ahoga las nuevas ideas. Sabe que no son monopolio de nadie. Reconoce que lo importante es que las nuevas ideas sean implementadas eficazmente. Para eso hay que compartirlas con otros que puedan colaborar a que la idea atrevida se convierta finalmente en una innovación.

La ebullición innovadora de Silicon Valley se nutre de la fuerte interacción entre los potenciales emprendedores, de la conexión de éstos con quienes tienen un capital y buscan

arriesgarlo en un equipo humano innovador. La actitud de los dueños de capital, las universidades, los centros de investigación, los municipios y el gobierno estatal en Silicon Valley, es buscar ser socios en el éxito de quien tenga una buena idea, no de ahogarla, frenarla o “chaquetear” a sus autores.

¿Cómo avanzamos hacia allá? Nuestras deficiencias son múltiples. No disponemos, por ejemplo, de una mínima institucionalidad que permita el desarrollo de una industria del capital de riesgo. En conversaciones con un alto ejecutivo de un fondo de inversión norteamericano que se dedica a detectar nuevos emprendedores jóvenes en América Latina y les aporta capital para desarrollar la empresa, nos planteó que su mayor problema era encontrar un socio chileno. En la jerga de la Nueva Economía, asociarse con algún empresario adinerado chileno dispuesto a ser su “ángel inversor”. La tarea de éste: buscar activamente a quienes tienen las nuevas ideas, aportarle el capital semilla, digamos, los primeros doscientos mil dólares, para desarrollar la idea. Luego, el fondo de inversión lo acompaña el resto del camino como socio capitalista, hasta una consolidación como empresa innovadora.

Mi amigo no encontraba ningún empresario dispuesto a ser ese “ángel” que detecta, apoya y levanta en sus primeros pasos a los individuos creativos, potenciales emprendedores. En Brasil y Argentina los tenía por docenas.

Tenemos trancas ideológicas

No existen en Chile los fondos para financiar capital de riesgo. Recién en la ley de Opas hemos introducido una norma que permite la creación de fondos privados de capital de

riesgo sin ninguna limitación ni trabas por parte de las entidades reguladoras.

Nos impide avanzar en este terreno ser víctimas también de nuestras “trancas” ideológicas. Se le prohíbe a la Corfo hacer aportes de capital o, si se quiere, comprar cuotas de fondos de inversión para desarrollar el capital de riesgo. ¿Por qué? Porque por la ley del Estado Empresario, éste no puede ser socio de privados. Ello es consecuencia de la mala experiencia con un Estado que, a comienzos de los setenta, estatizó y mal administró un conjunto de empresas chilenas.

En Israel, ortodoxo en lo económico, pero con menos trancas e inhibiciones que nosotros, se permitió al Estado poner inicialmente cien millones de dólares como socio en fondos de capital de riesgo. Ese capital semilla produjo una estampida, desarrollándose en pocos años fondos en esta área que manejan del orden de cinco mil millones de dólares y que transforman la faz de la economía israelí.

Hay otros ejemplos como éste. La política económica no debe ser tan conservadora. Debe atreverse a innovar. Después de todo, la cultura emprendedora no se va a afianzar si el Estado no predica con el ejemplo.

LA EMPRESA CHILENA NO SE TRANSFORMA

Sólo una fuerza de trabajo motivada, con un adecuado nivel de capacitación, mantendrá las altas tasas de crecimiento de la economía chilena. Hablamos de un recurso humano involucrado constructivamente en la suerte de la economía y de la empresa. Este factor, más que la disponibilidad de capital, va a ser el elemento crítico de un crecimiento con estabilidad en el largo plazo.

A nivel de gobierno se ha hecho un esfuerzo en la última década por comprometer a los trabajadores, a través de sus dirigentes, en las principales decisiones macroeconómicas que los afectan. La negociación de un salario mínimo adecuado es un ejemplo de una práctica repetida a lo largo de la década de los noventa. Sin embargo, ella no es ya suficiente. Primero, porque al movimiento sindical se le percibe débil, con un número decreciente de afiliados y desgastado por sus luchas internas. A futuro, los acuerdos con una CUT debilitada y poco representativa van a tener menos valor para el gobierno, porque ellos no necesariamente consiguen el respaldo de los sindicatos más poderosos. La experiencia de las negociaciones por el reajuste de remuneraciones de los empleados públicos, casi siempre desbordado por acuerdos sectoriales previos o posteriores, ilustra el punto.

En el compromiso del trabajador está el éxito

No están surgiendo nuevas formas de organización que le den a cada empleado o trabajador el espacio y la motivación adecuados para que se sienta parte integral de una tarea común. La experiencia comparada internacional muestra que en el despliegue de formas innovadoras de participación de sus empleados está la clave del éxito para la empresa globalizada. Allí se encuentra también el germen de una modernización y puesta al día del sindicalismo de fines de siglo.

Las empresas chilenas han sido, en general, diligentes en su proceso de adaptación a la globalización y a los cambiantes mercados mundiales. Han fortalecido sus áreas de *marketing* y finanzas. Han aumentado en 30% al año su inversión en la digitalización de procesos informáticos, y en más de

20% al año su inversión en telecomunicaciones. Han estado atentas a las tecnologías usadas por sus competidores internacionales y las han copiado con celeridad, invirtiendo en ellas porcentajes de sus ventas equivalentes a las de sus competidores.

El talón de Aquiles de las empresas chilenas en su proceso de globalización lo constituye su escasa capacidad de innovación para desarrollar y mejorar procesos productivos o para inventar nuevos productos, según lo demuestra fehacientemente un estudio en cien empresas chilenas, realizado por la Universidad Católica. Con una constreñida capacidad de innovación de sus empleados y obreros, la productividad de la empresa tiene un límite, que en la feroz competencia internacional será superado por las firmas de otros países con las que se compite en los mercados externos.

¿Por qué esta escasa capacidad de innovación? Ello se origina en una organización de la empresa muy tradicional y conservadora. La propiedad de las empresas en Chile está controlada, en mucho mayor grado que en países desarrollados, por familias o por un solo dueño. Así, por ejemplo, en Chile el principal accionista de las mayores empresas controla el 40% de la empresa, mientras en los capitalismo desarrollados sólo cuenta con un 5%. Por otra parte, el 65% de las empresas estudiadas por la Universidad Católica estaban controladas por un accionista. En Alemania o Japón, la cifra equivalente no superaría el 25%.

Empresa jerárquica y paternalista

De la estructura de propiedad concentrada en un individuo o una familia, que la maneja a veces por varias generaciones, se deriva una estructura interna de decisiones que tiende a

ser jerárquica, vertical y paternalista. La empresa funciona disciplinadamente, con roles bien definidos. Pero su organización tiende a ser rígida, no flexible, más bien autoritaria, en ningún caso participativa.

Esas son características opuestas a las que muestran, a nivel mundial, las empresas más exitosas. En ellas se confía en la capacidad de sus empleados para ser creativos y para aportar ideas en su campo de acción. Se habla de una empresa de especialistas más que de asalariados. Es decir, la dirección de la empresa se “arriesga”, dando más que nunca antes en la historia, autonomía y participación a sus trabajadores. La empresa moderna constituye hoy equipos de trabajo flexibles. Se trata de una empresa de asociados, no una de patrón y subordinados.

Transformación trunca

En las empresas chilenas hay más disciplina corporativa que espíritu corporativo. Pareciera que su transformación está trunca: han sido capaces de asumir los riesgos de los mercados externos, pero no así los riesgos de modernizar su organización interna, que sigue siendo conservadora y tradicional.

¿Por qué una empresa conservadora, rígida en su organización interna, debiera preocuparnos? Por dos razones: primero, porque no atiende a requisitos indispensables para pasar a una nueva fase más exigente en la competencia internacional caracterizada por más participación, más flexibilidad en los salarios, más incentivos por productividad y por más capacitación interna que convierte a la empresa globalizada en un lugar de aprendizaje permanente para sus trabajadores.

Segundo, porque no permite que emerja a partir de ella un nuevo sindicalismo, que comprenda más cabalmente las exigencias que la globalización de las economías impone a capitalistas y trabajadores por igual. Estos no son temas de la coyuntura, pero no por ello son menos importantes. Anticipar los problemas de la nueva fase del desarrollo chileno será la mejor garantía de permanencia del exitoso esfuerzo económico de los últimos 15 años en el país.

NUEVAS FORMAS DE NEGOCIACIÓN LABORAL

En Chile se está produciendo una transformación económica en la que, como en todos los países del mundo, grandes empresas transnacionales están adquiriendo las principales empresas nacionales. Estos conglomerados proceden a reestructurar, reduciendo drásticamente su fuerza de trabajo. Invierten en tecnología y así aumentan su productividad.

Coexistiendo con la realidad anterior, hay otra que dice lo siguiente: dos tercios de los trabajadores en Chile están en empresas de menos de 50 personas y la mitad de ellos se emplean en empresas de menos de diez personas. Sólo un 10% de los trabajadores se desempeñan en empresas de más de 200 personas. Conclusión: frente a la concentración de la producción o el comercio en pocas grandes empresas o cadenas distribuidoras con una limitada capacidad de generar empleos, lo que ocurra con la pequeña y mediana empresa se convierte en un factor estratégico clave.

Es por ello que si queremos hacer una reforma laboral con capacidad de anticipación a lo que va a ser este país y su economía en el siglo 21, parece esencial fortalecer y no debilitar a la pequeña y mediana empresa, aumentar su eficiencia y convertirla en el factor fundamental para absorber

el desempleo estructural que se va generando en el sector moderno, globalizado, de las grandes empresas.

Hay aquí además una cuestión que cualquier dirigente sindical entiende. Es que a mayor empleo en la economía, mayor fuerza tendrán los sindicatos para negociar con su empresa. No hay nada que fortalezca más un sindicato que una tasa de desempleo baja. Por lo tanto, el factor decisivo a futuro es el empleo.

¿Cómo organizar, entonces, el proceso de negociación colectiva en esta economía del siglo 21, si lo que se busca es fortalecer la empresa pequeña y mediana, que es la que realmente va a resolver el problema social número uno de Chile, que es el empleo?

Cómo negociar

Tenemos que pensar en formas de negociación compatibles con el fortalecimiento de esas empresas. Hay que evitar la situación riesgosa de que a la empresa pequeña y mediana —que es relativamente frágil— se la someta a negociaciones por ramas o sectores en las cuales no va a poder sobrevivir a la competencia de los conglomerados transnacionales. Éstos, por tener una mayor productividad, van a tender a conceder un pliego sectorial de aumento de remuneraciones y beneficios que la empresa pequeña no puede financiar. Con ese método de negociación, podemos terminar destruyendo lo que debiera ser la principal incubadora de nuevas ideas y de capacidad de absorber empleo que hay en el país, que es la empresa pequeña y mediana.

Lo que estamos diciendo es que la negociación por rama no es conveniente en la economía del siglo 21. No está ocurriendo en otros países. La evolución es hacia una

negociación más descentralizada. Un presidente de Confederación de Sindicatos Europeos me expresó en una ocasión que ellos buscan, en conjunto con los gobiernos, acordar una forma de negociación que reemplace la negociación sectorial, porque los países de la Unión Europea tienen un desempleo que supera el diez por ciento desde hace varios años.

Países como Holanda que, en cambio, tienen más flexibilidad en la negociación, exhibe tasas de desocupación inferiores al 3%. El camino del futuro parece ser el de fortalecer una negociación descentralizada. Fortalecer el sindicato, pero que sean los trabajadores de la empresa los que negocien con quien corresponde.

Por otra parte, no parece conveniente introducir al gobierno en los conflictos laborales. El "tripartismo" es un sistema en que se obliga al gobierno a intervenir cada vez que los sindicatos o un empleador lo solicitan. Ello inevitablemente terminará politizando todos los conflictos laborales.

Los "shocks" externos tienen su peso

Otro factor que hay que tomar en cuenta para las formas de negociar colectivamente es el de los *shocks* externos, como el que se originó en Asia. Estos se van a repetir con cierta frecuencia y periodicidad. Hay que aceptar entonces que negociar colectivamente cuando la tasa de desempleo en el país es 4%, como ocurría en 1997 antes del *shock* asiático, significaba generosos reajustes de remuneraciones y otros beneficios. Pero si el *shock* llevó a una recesión, las condiciones del mercado laboral han cambiado radicalmente. Obligar a conceder iguales beneficios cuando hay un 12% de desempleo que cuando es un 5% la cesantía va a frenar la

contratación de mano de obra. Los 600 mil cesantes se quedarán esperando.

Por último, existe la necesidad de plantear una agenda para el movimiento sindical. El tema de fondo es la protección social que necesitan los grupos vulnerables frente a la globalización.

Urge mejor protección social

Hay temas fundamentales que no han estado presentes en las reformas laborales y que para los dirigentes sindicales deberían estar en el primer lugar de la agenda: seguro universal de salud, previsión y capacitación para los trabajadores temporeros y ocasionales, capacitación permanente para los trabajadores, jornadas flexibles de trabajo que permitan una participación más amplia y flexible para la mujer en el mercado laboral.

El mundo que viene va a requerir de mayor adaptabilidad de los trabajadores y de la empresa en condiciones siempre cambiantes. Por ello, la pregunta será cómo conciliar mayor flexibilidad en la empresa y en el mercado del trabajo, con la red básica de seguridad que cualquier persona asalariada requiere, para planear su vida en un horizonte de tranquilidad.

CAPACIDAD EMPRENDEDORA Y MEDIOAMBIENTE

En *Abrir Mundos* (Fernando Flores y otros), Flores explora cómo se desarrolla en una sociedad la capacidad emprendedora. Ésta se define como la destreza para modificar los modos en que la sociedad enfrenta ciertos fenómenos,

necesidades o problemas, que para el ciudadano común parecen insolubles.

Para Flores, el emprendedor es quien detecta, antes que otros, anomalías o desarmonías en que la gente vive. El emprendedor las siente más intensamente que otros, y es capaz de innovar en la práctica comúnmente aceptada, creando nuevos productos o nuevas soluciones. Estos temas innovadores chocan inicialmente con lo comúnmente aceptado. Pero el emprendedor persiste, se involucra, “da su tiempo, su bienestar, su sueño, hasta que su derroche de convicción y de energía es capaz de producir el cambio”, de abrir el camino a una solución nueva.

El emprendedor, dice Flores, permite a la sociedad alcanzar horizontes más vastos, antes inalcanzables. La lectura de este libro sugiere infinidad de nuevos enfoques y preguntas sobre asuntos de la vida cotidiana.

“Yo defendiendo sólo lo mío”

¿Por qué, por ejemplo, este país ha sido tan exitoso en despertar una notable capacidad empresarial, en la producción de una amplia variedad de bienes, y no ha desplegado igual talento emprendedor para “detectar anomalías” en el plano social y resolverlas creativamente?

Tomemos el caso de los problemas medioambientales. La anomalía, la desarmonía medioambiental, consiste en que podemos predecir con exactitud la intensidad de las enfermedades broncopulmonares que sufrirá la población santiaguina en el próximo invierno. Conocemos también las consecuencias acumulativas que ello produce en las tasas de morbilidad y mortalidad de niños y ancianos. Hace mucho tiempo disponemos de la estadística más brutal: Santiago está

entre las tres o cuatro ciudades más contaminadas del mundo. Más de la mitad de los nuevos edificios están peligrosamente contaminados de emanaciones de gas. Además, tenemos más buses contaminantes por habitante que cualquier urbe de tamaño equivalente.

La anomalía es clara. El malestar y la resignación de la gente, también. La gente pareciera decir: Nadie va a hacer nada al respecto de esto. Entonces, yo defendiendo lo mío. Me opongo a dejar en casa mi auto catalítico, o a poner fuera de circulación el bus en horas *no-peak*, en que circula vacío. O, si soy constructor, a remediar el descuido criminal que deja los ductos de gas perforados, con riesgo de vida para los nuevos propietarios.

Los gobiernos también parecieran aceptar la anomalía. Adormecen cualquier ímpetu emprendedor que permita innovar en el enfoque de la crisis ambiental. ¿Para qué arriesgar una acción pública que no encuentra apoyo en la población? ¿Para qué gastar capital político en ello?

Se cuenta que la inexistencia de capacidad emprendedora en los países comunistas se explicaba por la siguiente máxima: allí el gobierno hacía como que pagaba a los trabajadores, y éstos hacían como que trabajaban.

En el tema de la contaminación, los gobiernos hacen como que ponen en marcha otro nuevo plan medioambiental, y los intereses afectados hacen como que colaboran, resistiendo en la práctica todo cambio, refugiándose a menudo en la "inconstitucionalidad" de las medidas.

Se trata de un caso clásico, en que a cada actor pareciera convenirle descargar cualquier costo en los otros. ¿Por qué soy yo el que tengo que cooperar, por qué no el gobierno, los autobuses, los industriales, los taxistas, etc.?

Hay que derrotar el conformismo

¿Cómo se rompe este empate frente a la anomalía? Mientras todos creen ganar, los indicadores de salud demuestran lo inverso. ¿Cómo se inicia la cooperación, para que a través de prácticas no tradicionales se cambie la forma de abordar y resolver estos problemas?

Allí hay que hacer un viraje: crear un espacio para la capacidad emprendedora, desde el gobierno, que ponga la pasión, el entusiasmo y el riesgo que requiere una acción decidida, valiente para romper el *status quo*. Para derrotar el conformismo burocrático hay que arriesgar, hay que actuar.

No importa mucho que la medida a adoptar sea parcial, no completa. Tal vez comenzar con la restricción a los catalíticos. Seguir con una regulación efectiva del transporte urbano: reducir el número de buses, controlar efectivamente las emisiones. Hacer cumplir las normas en emanaciones de gases. Lo que se requiere es hacer creíble una política medioambiental. Si hoy nadie la apoya es porque nadie cree en la voluntad real de descontaminar.

El gobierno tiene que dar el primer paso. Tiene que estar dispuesto a actuar enfrentando intereses particulares, sin más título que su voluntad de defender con coraje un bien colectivo: la salud y la calidad de vida de la población. Cuando la gente vea al gobierno realmente decidido a atacar el problema, va a expresar su apoyo. Sólo entonces se va a dar una real participación ciudadana en estos problemas, más que dando plazos de 60 días para que la gente opine de medidas en las que no cree.

Los activistas del medioambiente son, a menudo, emprendedores que realizan, en el lenguaje de Flores, prácticas marginales, creativas y disruptivas, para cambiar las cosas. Lo hace Douglas Tompkins, lo hacen los Defensores del Bosque

Nativo, Greenpeace y muchas otras organizaciones. La experiencia demuestra, sin embargo, que sin una fuerza emprendedora desde la esfera del Estado, los problemas medioambientales se quedarán, en definitiva, sin solución.

LA LUCHA CONTRA LA BUROCRACIA

“Habrá más de medio millón de cesantes en invierno”. La afirmación que hicimos causó variadas reacciones. Sin embargo, durante dos inviernos seguidos, el pronóstico resultó acertado.

¿Qué pasa con la capacidad de generar empleos en la economía chilena? Más allá de los resortes macroeconómicos, de la tasa de interés y del gasto público, cabe preguntarse si los factores institucionales están ayudando o frenando el proceso de generación de empleos. ¿Hay o no demoras innecesarias en el proceso de autorizar nuevas actividades empresariales, nuevas obras de construcción? O, más generalmente, ¿hay un ambiente amigable, ágil, rápido para aprobar nuevos proyectos de inversión, por parte de las instituciones públicas que deben autorizarlos?

Hace varios años comencé a reunirme con empresarios, en su mayoría pequeños, ubicados en las distintas comunas de la Región Metropolitana. He seguido, paso a paso, los tortuosos procedimientos burocráticos para “autorizarlos” a realizar ampliaciones de capacidad o nuevas inversiones. En 1994, el Consejo Regional acordó congelar las zonas industriales en 17 comunas. Posteriormente esta decisión fue revisada. Seis años después, sólo una comuna, La Granja, había logrado normalizar la situación. El resto, un universo de unas mil industrias, espera terminar el papeleo, para poder hacer ampliaciones u otras actividades habituales para cualquier

empresa. ¿Cuántos nuevos empleos se han perdido en el intertanto?

Como contraste, mencionemos el caso del Servicio de Impuestos Internos. Este ha demostrado que es posible para un servicio público ponerse a tono con la velocidad de decisiones y las exigencias de buen servicio requeridas por la Nueva Economía. El SII ha establecido un compromiso altamente autoexigente: a nadie se hace esperar para un trámite más de media hora, y el trámite se atiende de una sola vez. La información tributaria y las declaraciones de impuestos se hacen vía Internet. En dos años, medio millón de imponentes utilizan la nueva tecnología para cumplir su obligación tributaria, sin moverse de sus escritorios. Un ejemplo que debería ser contagioso.

Las demoras innecesarias

Al poner este tema en discusión, he recibido amplia información de Sofofa y la Cámara de la Construcción respecto de proyectos de inversión demorados innecesariamente por lo intrincado de los procesos burocráticos. He sabido de jóvenes que son disuadidos de intentar alguna actividad emprendedora, desanimados por trámites y exigencias que constituyen verdaderas “barreras a la entrada” para crear nuevas empresas.

El problema es de vieja data y no es exclusivo de Chile. Hace ya muchos años Hernando de Soto lo describió elocuentemente en el caso de Perú. Lo que lo hace más sorprendente en el caso de Chile es que no hayamos logrado abordarlo cabalmente, a pesar de positivas acciones parciales de modernización, como la señalada más arriba en el caso de Impuestos Internos. Y no es el único ejemplo.

No desafinemos

El principal problema social es el desempleo y su resolución depende de la inversión privada. Demos la siguiente señal: el sector público se compromete a un plazo máximo para aprobar cualquier inversión, digamos dos meses. El proceso se realiza íntegramente por Internet. La información de estado de avance es de libre acceso para cualquier ciudadano. Los trámites se inician simultáneamente en todos los servicios. Si cumplido el plazo no hay respuesta, el proyecto se supone aprobado.

El imperativo ético de reducir el desempleo luego de una profunda crisis económica puede ser el detonante de un proceso focalizado en la aceleración de las decisiones de inversión.

Superada la crisis, hacia el año 2002 la economía chilena requerirá fuertes inversiones. De ahí para adelante, nuestra suerte estará atada a la capacidad de incorporarnos a la Nueva Economía, cuya característica central es la velocidad de los procesos de inversión. Hagamos una especie de ensayo general de orquesta, para ver si el sector público y el privado pueden moverse, coordinadamente y en armonía, con la agilidad requerida por la revolución tecnológica en marcha. Ese es el momento en que nos podemos desafinar.