

Título: **Desafíos en Seguridad Pública** Señor Director: Promulgada la reforma constitucional que integra a Gendarmería de Chile a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y, previa disolución de las Asociaciones Gremiales, surgen desafíos en la recepción y comportamiento organizacional por el Ministerio de Seguridad Pública.

Envía tus opiniones y comentarios nos interesan | mail > diario@ladiscusion.cl

Desafíos en Seguridad Pública

Señor Director:

Promulgada la reforma constitucional que integra a Gendarmería de Chile a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y, previa disolución de las Asociaciones Gremiales, surgen desafíos en la recepción y comportamiento organizacional por el Ministerio de Seguridad Pública.

Se hace necesario crear en dicho ministerio, preferentemente en la Subsecretaría de Seguridad Pública, una nueva división que considere el conocimiento y la experiencia de la inteligencia penitenciaria, a cargo de un oficial de Gendarmería (r) con perfil y competencias.

En el contexto de un sistema de seguridad con una conducción estratégica unificada, se puede iniciar un estudio académico y profesional para construir un proyecto de una Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, obviamente con la separación de las misiones y objetivos particulares de las tres instituciones.

El Gobierno se debiera comprometer a la incorporación de las instituciones policiales Carabineros de Chile y la PDI al Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) igualándolas a Gendarmería de Chile, que recibe ese incentivo a contar del año 2017.

Hero Negrón Schlotterbach

Reforma tributaria

Señor Director:

La economía requiere decisiones urgentes para reactivar el crecimiento y la inversión. En ese contexto, modificar el impuesto de primera categoría es una decisión estratégica: hoy el sistema prioriza lo tributario sobre lo productivo, elevando costos, complejidad y desincentivando la inversión en Chile. El bajo dinamismo en la formación de capital lo evidencia. Reducir la tasa corporativa apunta a revertir esto, impulsando inversión y producción para aumentar la recaudación vía mayor actividad.

En este marco, surge la pregunta: ¿Cobrar más a una economía estancada o menos a una en expansión? En Chile, lo segundo ha impulsado empleo y crecimiento. Una alta carga sin gasto eficiente distorsiona, mientras más

recursos en empresas favorecen la reinversión.

El sistema actual es complejo e inequitativo, lo que dificulta su cumplimiento. Más que ideología, se requiere una reforma para recuperar competitividad: una menor tasa corporativa, alineada a estándares internacionales, incentivaría inversión y crecimiento.

Claudia Valdés Muñoz
Gerente general de BBSC

No nos recorten la ilusión

Señor Director:

Este mes se cumple un año de la promulgación de la Ley de Enfermedades Poco Frecuentes en Chile, un logro para las familias y asociaciones de pacientes que a diario luchan para sacar adelante a sus hijos que enfrentan lo que se conoce como enfermedades raras y que tienen tratamientos de muy alto costo. Casi imposibles de cubrir.

Por eso, como FELCH, estamos preocupados por las noticias de recortes a presupuestos en temas de salud. Entendemos que hay una situación fiscal complicada, pero tras años de arduo trabajo y esfuerzo por sacar la Ley EPOF, sería un golpe muy duro que nos dejen sin financiamiento.

Como familias y fundación hacemos un llamado a las autoridades a que no nos quiten un logro que esperamos por años y que la ley siga con su espíritu original, brindar un tratamiento digno a nuestros pacientes.

Gabriela Pérez
Fundación Felch

Desempleo y empleabilidad

Señor Director:

El debate suele centrarse en el desempleo, pero en Chile el desafío es más profundo, a la falta de trabajo se suma la falta de empleabilidad.

Conviven vacantes sin cubrir con personas que no logran insertarse. No es solo acceso al empleo, es una brecha de habilidades, el mercado laboral cambió con rapidez, mientras la formación sigue rezagada.

Sin aprendizaje continuo, pertinente,

flexible y apoyado en tecnología, que permita compatibilizar estudio, trabajo y vida personal, seguiremos diagnosticando mal el problema. Porque no basta con crear empleo, el desafío es que las personas puedan acceder a él.

María José Gutiérrez Correa
Directora Ejecutiva Grupo Enovus

Éxito empresarial

Señor Director:

El liderazgo de Donald Trump ha generado intensos debates, pues su estilo caracterizado por un fuerte personalismo, comunicación confrontacional y centralización decisiva, plantea una interrogante: si este tipo de liderazgo puede resultar problemático para la gestión de personas, ¿cómo explicar su éxito empresarial?

Ello es un contrasentido: desde la teoría organizacional, presenta rasgos adversos para el clima laboral, pero exhibe resultados empresariales significativos.

El éxito empresarial de Trump contempla la naturaleza de su rol. A diferencia de los gerentes profesionales que gestionan en el día a día, Trump ha operado como emprendedor, negociador y constructor de marca. Su valor principal no reside en la gestión de equipos, sino en su capacidad para identificar oportunidades de negocio, asumir riesgos y posicionar proyectos en el mercado.

En efecto, su trayectoria se ha sustentado en proyectos inmobiliarios y en el licenciamiento de su marca en desarrollos comerciales, lo que reduce la necesidad de gestionar directamente con personas y estructuras organizacionales.

En gestión organizacional existe una diferencia fundamental: ganar negociaciones no es lo mismo que liderar personas. El mercado premia al líder dominante; las organizaciones suelen preferir líderes capaces de escuchar, empatizar y guiar. Trump no es un líder de personas; es un negociador estratégico que gestiona el poder.

Trump no intenta liderar personas; intenta ganar.

Patricio Yuras Maltés
Director carrera de Administración de Empresas, U. Central