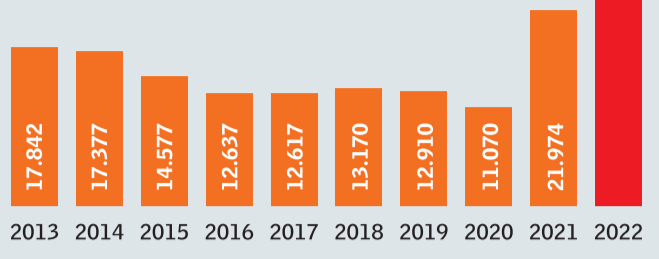


Comercialización de motocicletas nuevas en Chile

Enero-mayo de cada año, en unidades.



Fuente ANIM

EL MERCURIO

ENTRE ENERO Y MAYO DE 2022 SE VENDIERON 28.502 UNIDADES, SEGÚN ANIM:

Mercado de motos crece 30% este año a nivel récord

La necesidad de desplazamiento por motivos personales o de trabajo, que sea más económico frente al costo de andar en automóvil en medio de fuertes alzas de la gasolina, está explicando actualmente el incremento de las ventas de motocicletas en el país.

La Asociación Nacional de Importadores de Motocicletas (ANIM) informó ayer que entre enero y mayo de 2022 se comercializaron 28.502 unidades, cifra récord para ese lapso y que representó un alza de 29,7% anual. Ello, pese a que en el quinto mes las colocaciones disminuyeron 4,6% anual a 4.501 unidades.

Cristián Reitze, presidente de la ANIM, indica que la demanda de motos sigue siendo empujada por personas que las usan para *delivery* y también por quienes quieren mitigar el alza de los combustibles y sortear la congestión. "Este es un vehículo más eficiente y económico. Trasladarse en moto tiene un costo personal y social menor, pues ocupa menos espacio y contamina menos que un auto", afirma.

Añade que "la moto está prestando un servicio público de importancia en sectores de menores recursos, porque se usa como vehículo de trabajo".

Señala que el aumento del dólar afecta los precios de estos vehículos al igual que a otros productos importados. Reitze asegura que el desempeño del sector en el primer semestre "está dentro de lo presupuestado" y para la segunda mitad de 2022 vaticina una disminución de la actividad, para terminar el año con un volumen similar al ejercicio pasado, lo que "sería una cifra positiva", admite. En 2021, el rubro colocó 64.757 motocicletas.

La ANIM observa un avance en la demanda de motos más grandes, sobre los 300 cc y también por arriba de los 700 cc, lo que revela una madurez del mercado, sostiene.

El auge de Shein, el e-commerce chino que ya vale más que H&M y Zara

La firma fundada en 2008 se caracteriza por tener una gran presencia en el público adolescente a través de *influencers* y videos virales.

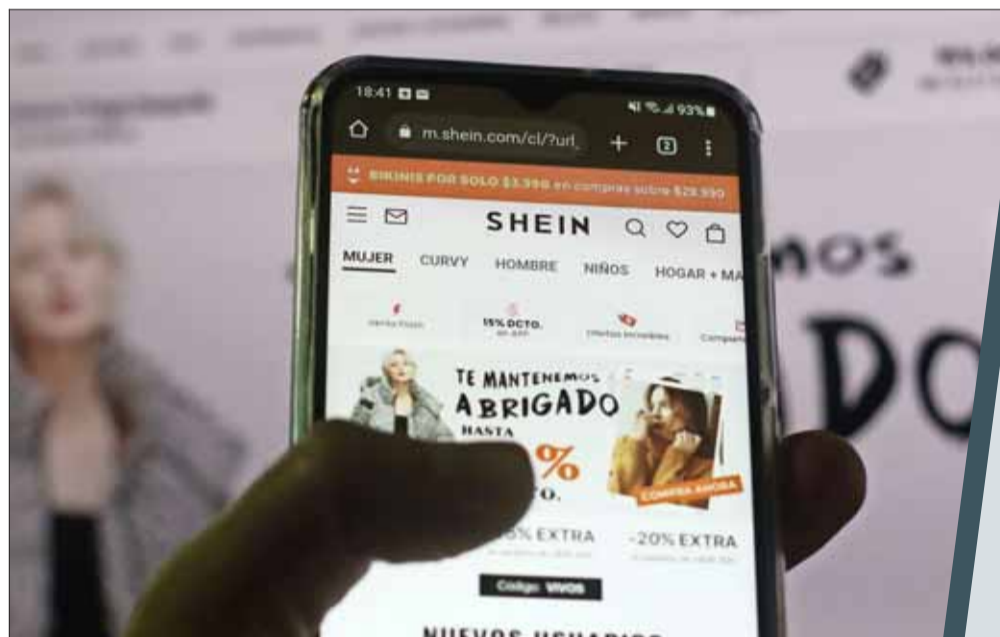
C. UNDURRAGA

Con tan solo 14 años en el mercado, la plataforma de *e-commerce* china Shein ya es reconocida a nivel mundial y se ha convertido en una de las principales competidoras de los *retailers* tradicionales. Según publicó The Wall Street Journal, la tienda de moda fundada por Chris Xu en Guanzhou ya está valorada en US\$ 100.000 millones, una cifra considerablemente mayor que su competencia Zara, que llegó a costar US\$ 62.000 millones o H&M, que está en US\$ 18.500 millones.

La estrategia de la plataforma es fabricar ropa a precios económicos, imitando las tendencias de moda del momento y contar con una amplia difusión en redes sociales como Instagram y TikTok.

El investigador del Centro de Estudios de Retail de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile, Christian Diez, explicó que Shein ha sido una marca que ha logrado una presencia muy fuerte en el público adolescente a través del uso intensivo de *influencers* y videos virales. "También son muy rápidos en identificar tendencias en su segmento objetivo, usar diseñadores externos y producir lotes de 100 a 200 unidades en su cadena de abastecimiento y tenerlos disponibles en dos semanas", afirma. Diez acota que cada año agregan cerca de 1,3 millones de nuevas prendas.

Por su parte, el CEO de Kawésqar,



La estrategia de Shein es fabricar ropa a precios económicos, imitando las tendencias de moda del momento y contar con una amplia difusión en redes sociales como Instagram y TikTok.

Christian Oros, destacó la capacidad logística de la firma para llegar a distintas partes del mundo en tiempos relativamente rápidos. Como ejemplo, una compra puede llegar a Santiago en poco más de una semana.

Sin embargo, Shein no ha estado exento de polémicas: la empresa ha sido ampliamente criticada por su falta de ética laboral y por su impacto me-

dioambiental. "Creo que se le presenta un desafío en temas asociados a sustentabilidad. Si bien el *fast fashion* entró con fuerza, hoy vemos un consumidor más exigente en el abanico de atributos para elegir una tienda. Con este punto cubierto, creo que Shein tiene las credenciales para convertirse en un *retail* a nivel mundial", señaló Oros.



El test de afluencia medirá el patrimonio de los adultos mayores, para acceder a la nueva cobertura de la PGU.

CONSEJO PREVISIONAL TENDRÍA PRONTO NUEVOS INTEGRANTES Y SE ALISTA SEGUNDA ETAPA DE LA PGU

Mientras sigue a toda marcha el proceso para la implementación de la segunda etapa de pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU), que considera una cobertura del 90% de la población mayor de 65 años, excluyendo al 10% de mayores ingresos, una situación particular se está dando respecto del Consejo Consultivo Previsional, cuya tarea es asesorar al Gobierno en los cambios al Pilar Solidario.

¿Por qué? Su presidente, Carlos Díaz, renunció una vez que asumió el Presidente Gabriel Boric, y lo mismo Gonzalo Edwards. También, Andras Uthoff y Macarena Lobos, que se fueron a trabajar al Gobierno, el primero como asesor del Ministerio del Trabajo para la reforma previsional y la segunda como secretaria de la Segpres. Esto dejó del grupo original solo a la economista de la U. de los Andes, Cecilia Cifuentes, quien al ser consultada, dijo en forma escueta que "no hemos podido sesionar, porque el *quorum* mínimo son tres integrantes".

Lo relevante de la situación anterior es que la instancia se encontraba asesorando al Ejecutivo en el diseño del test de afluencia, el instrumento mediante el cual se definirá a los nuevos beneficiarios de la PGU, labor que quedó paralizada con el cambio de gobierno.

Consultado el Ministerio del Trabajo, detallaron sobre el Consejo Consultivo que "el proceso de renovación se encuentra en marcha. Su nueva composición debe ser propuesta por Presidencia al Senado para su ratificación, lo que se realizará en los próximos días. El Consejo debe contener un nombre propuesto por el Presidente de la República y cuatro que deben ser ratificados por el Senado". Sobre los nombres, no se pronunciaron, pero ha trascendido que se ha sondeado a figuras como Alejandra Krauss, Hugo Cifuentes y, eventualmente, la renovación del expresidente Carlos Díaz.

Sobre el test de afluencia, el MinTrab señaló que "es parte del instrumento técnico de focalización, estipulado en la ley para evaluar a las y los beneficiarios de la PGU, que a partir del 1 de agosto se amplía al 90% de la población, que excluye al 10% de mayores ingresos", que dicho instrumento ya fue "elaborado por expertos tanto de los ministerios del Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Segpres, junto a la Superintendencia de Pensiones" y que el reglamento "se encuentra en Contraloría para su revisión y posterior publicación. Así, una vez que Contraloría evacue su informe respecto al Reglamento PGU, este será presentado a los nuevos integrantes del Consejo Consultivo Previsional", explicaron.

Primeros 50 países del ranking de competitividad

	Posición 2021	Posición 2022	Movimiento en el ranking
Dinamarca	3	1	2
Suiza	1	2	-1
Singapur	5	3	2
Suecia	2	4	-2
Hong Kong	7	5	2
Holanda	4	6	-2
Taiwán	8	7	1
Finlandia	11	8	3
Noruega	6	9	-3
EE.UU.	10	10	0
Irlanda	13	11	2
Emiratos Arabes	9	12	-3
Luxemburgo	12	13	-1
Canadá	14	14	0
Alemania	15	15	0
Islandia	21	16	5
China	16	17	-1
Qatar	17	18	-1
Australia	22	19	3
Austria	19	20	-1
Bélgica	24	21	3
Estonia	26	22	4
Reino Unido	18	23	-5
Arabia Saudita	32	24	8
Israel	27	25	2
Rep. Checa	34	26	8
Corea	23	27	-4
Francia	29	28	1
Lituania	30	29	1
Bareín	-	30	-
Nueva Zelandia	20	31	-11
Malasia	25	32	-7
Tailandia	28	33	-5
Japón	31	34	-3
Letonia	38	35	3
España	39	36	3
India	43	37	6
Eslovenia	40	38	2
Hungría	42	39	3
Chipre	33	40	-7
Italia	41	41	0
Portugal	36	42	-6
Kazajistán	35	43	-8
Indonesia	37	44	-7
Chile	44	45	-1
Croacia	45	46	-1
Grecia	46	47	-1
Filipinas	49	48	1
Eslavaquia	50	49	1
Polonia	47	50	-3

Chile cae un puesto en Informe de IMD 2022

Se ubica en la posición 45, donde la eficiencia del Gobierno presenta el mayor deterioro bajando ocho lugares.

Chile ocupa el lugar 45, entre 63 países, en el Informe de Competitividad Mundial 2022, elaborado por la escuela de negocios IMD de Suiza, descendiendo un puesto respecto al año anterior. Supera a Croacia, Grecia y Filipinas, y por debajo de Indonesia, Kazajistán y Portugal.

La medición, en la que participa la Facultad de Economía y Negocios (FEN) de la Universidad de Chile, evalúa el desempeño económico, eficiencia del gobierno, eficiencia de los negocios e infraestructura. Chile solo mejora en desempeño económico desde el puesto 53 al 50.

La mayor caída es en eficiencia del gobierno, donde pierde 8 lugares, ubicándose en la 30ª posición. Retrocede 8 lugares en el marco para los negocios; 7 en finanzas públicas; 1 lugar en política fiscal, 2 en marco institucional y 2 en estructura social. Ocupa el puesto 61 en cohesión social y el 57 en coeficiente de Gini, riesgo de inestabilidad política y déficit presupuestario del gobierno, todos los cuales constituyen las principales debilidades.

Eso sí, la política del Banco Central sigue liderando en eficiencia de gobierno ocupando el primer lugar, seguido por barreras tarifarias en el tercer puesto.

En desempeño económico, Chile avanza 24 puestos y ocupa el lugar 24 en economía doméstica, retrocede 7 en comercio internacional (al 60) y 10 en inversión internacional (31). Avanza 8 lugares en empleo (53) y 4 en precios (19). Entre sus fortalezas están el índice de términos de intercambio (2), crecimiento del PIB (3) y crecimiento del PIB per

cápita (5). Las principales debilidades: turismo receptivo con el lugar 62 y con el puesto 59 en crecimiento del empleo de largo plazo y balance en cuenta corriente.

En eficiencia en los negocios, cae de la posición 40 a la 41. Gana dos lugares en productividad y eficiencia, ocupando el lugar 50; sube 9 puestos en prácticas de gestión (36); mejora 5 lugares en mercado laboral (41); cae 3 niveles en finanzas (35), y retrocede 10 puestos en actitudes y valores (42). Entre las fortalezas, destaca el primer lugar en actividad empresarial temprana, el 11º lugar en legislación bancaria y 12º en personal extranjero altamente calificado. Las principales debilidades están en el crecimiento de la fuerza laboral a largo plazo (60); la productividad laboral (58); formación de los trabajadores (56), y flexibilidad y adaptabilidad (54).

En infraestructura ranquea en el puesto 47, perdiendo dos lugares. En infraestructura básica pierde 15 lugares y ocupa el puesto 47. Baja 6 posiciones en infraestructura científica (57) y ocupa el puesto 42 en salud y medio ambiente, un puesto menos que en el reporte de 2021.

El *ranking* utiliza 163 datos estadísticos de instituciones mundiales, regionales y locales, y 92 variables cuantitativas.

PRIMER LUGAR La política del Banco Central sigue liderando en eficiencia de gobierno.



Fuente IMD

Análisis

MANOLA SÁNCHEZ
Directora de empresas



LA OTRA CARA DE LA MONEDA

Hace un tiempo uno de mis hijos me hizo la siguiente pregunta: ¿Si a las mujeres les pagan en promedio un 20% menos que a los hombres, por qué no contratan a más mujeres? La pregunta tenía una suerte de provocación, pero también muestra una realidad latente, que hace unos días llevó a Google a pagar una suma total de US\$ 118 millones a 15.500 mujeres que colectivamente demandaron a la compañía por concepto de inequidad salarial. Más allá de la suma, el hecho de reconocer el problema y comprometerse a tomar medidas futuras para que no vuelva a suceder es un gran paso.

A propósito de esta pregunta, una persona me compartió un estudio de unos profesores de Insead que probaron que las compañías que son adquiridas por firmas de capital privado (*private equity* en inglés), al año de ser compradas disminuyen de manera muy sustancial las diferencias salariales. La razón principal es porque cuando evalúan los cargos más sénior, que son cargos más caros mayoritariamente ocupados por hombres, en muchos casos encuentran personas que tienden a estar "atrincheradas" en sus posiciones. Cuando revisan dichos cargos y los actualizan o complementan por los perfiles correctos, con gente con ganas y/o dispuesta a tener una parte importante de la compensación compuesta por un componente variable basado en objetivos, los sesgos se eliminan y se evalúa principalmente por desempeño. Cuando eso pasa, los salarios entre hombre y mujer tienden a igualarse, mejorando así la eficiencia total.

Me gustaría unir este punto con otro artículo de McKinsey que me llamó la atención, en el cual se afirma que las tareas que un gerente asigna dentro de una organización que no llevan a un ascenso, pero son necesarias, son proporcionalmente asignadas en un 50% más a mujeres que a hombres. Y las mujeres somos 50% más dadas a aceptarlas. ¿Qué implica esto? Que las mujeres, dentro de un mismo cargo, toman un porcentaje mayor de responsabilidades que no las llevará a una promoción.

Muchas veces nos preguntamos por qué no hay más mujeres que lleguen a cargos gerenciales y qué tenemos que hacer para cambiar esto. Entendiendo que es un problema multicausal, aquí les presento solo dos razones que pueden estar influyendo en ello, que han sido estudiadas con casos reales. Para disminuir las brechas, hay que tomar conciencia y poder actuar en ellas. La otra cara de la moneda es solo esperar un cambio que se produzca por generación espontánea, que potencialmente conlleve una sanción y termine eventualmente imponiéndose una solución, como fue el caso de Google. La solución debe pasar por que las organizaciones trabajen de manera proactiva en tener a las mejores personas y equipos, creando conciencia de los sesgos imperantes, ya sean de género u otro tipo que generen inequidades laborales. A dichas organizaciones les irá mejor y a la sociedad como un todo también!