

El Efecto 3xi

Análisis de resultados

Introducción

A comienzos de 2017 se comenzó a gestar en Chile el llamado 3xi (Incluírnos, Inspirarnos, Innovarnos), instancia de encuentro para líderes provenientes de diferentes sectores de la sociedad, cuyo objetivo común es construir un Chile mejor.

La iniciativa, convocada por la CPC, la ASECH, el Sistema B, la Comunidad de Organizaciones Solidarias, el Centro de Innovación UC y Virtus Partners, comienza a operar en Chile en un momento crítico, frente al cual se presenta la oportunidad histórica de construir un sueño país y romper con ideologías que nos desunen.

El 3xi busca generar un cambio cultural para migrar desde la desconfianza y el individualismo hacia el encuentro y una visión de país, de cooperación y de bien común. Esto, con el fin de transformar a Chile en un referente mundial en la forma de hacer las cosas y lograr acuerdos e integración.

A través de las 13 preguntas de esta encuesta buscamos justamente indagar sobre cómo han permeado los conceptos 3xi en nuestros líderes y organizaciones. Qué los inspira, qué tan inclusivo estamos siendo y si nos estamos movilizando en torno a esta demanda social, cómo vemos la innovación y qué tanto están innovando las organizaciones de hoy para poder enfrentar los desafíos del futuro.

La encuesta fue enviada a más de 1.200 líderes de distintas instituciones, entre ellos directores y ejecutivos de empresas de diversos sectores, líderes de fundaciones y empresas B, representantes gremiales y otros. De este universo, 283 nos entregaron su opinión.

Participantes según rol declarado	Número	Porcentaje
Directores de empresas	128	45%
Ejecutivos empresariales (gerentes generales y de primera línea)	88	31%
Líderes de instituciones sin fines de lucro (fundaciones, ONGs, empresas B y gremios)	47	17%
Otros (socios en empresas sin un rol activo, académicos y otros)	20	7%
TOTAL	283	100%

Dado que el grupo Otros es muy diverso y pequeño en cantidad, si bien mostraremos sus cifras en los gráficos del reporte, no las consideraremos en las conclusiones ya que no son representativas de ningún segmento de la población en particular.

Resumen ejecutivo

Los resultados obtenidos fueron analizados en torno a tres grandes dimensiones:

1. **Inclusión**
2. **Inspiración**
3. **Innovación**

En términos generales, veremos que existe un amplio consenso respecto a la necesidad de mayor inclusión en Chile y nuestros líderes declaran estar bastante movilizados en torno a este problema. No obstante, creen que falta hacer más al respecto, principalmente a través del desarrollo de políticas públicas (incentivos, educación, etc.).

Esto es muy consistente con lo que inspira a nuestros líderes y a las instituciones que representan, los cuales buscan disminuir la desigualdad social en el país y asegurar la sustentabilidad de los distintos actores.

Por otro lado, los líderes también ven la necesidad de innovar para enfrentar adecuadamente los desafíos futuros y, en efecto, se están movilizando en torno a este tema. Aquí emerge como prioritaria la necesidad de cambiar las formas de trabajo y de ampliar los grupos de conversación, generando ecosistemas y alianzas entre distintos actores.

1. Inclusión

- El **75%** de los encuestados opina que las empresas en Chile no son inclusivas, y los más excluidos en este sentido son los adultos mayores y discapacitados, quienes en conjunto suman el **65%** de las votaciones. Por otro lado, las mujeres e inmigrantes aparecen como los grupos menos excluidos de las empresas, con tan solo un **6%** de las preferencias cada uno.
- Al indagar sobre una posible falta de regulación respecto a este tema, el **57%** dice que efectivamente falta regulación, y hay bastante consenso (**63%**) en que lo que más puede ayudar a aumentar la inclusión son las políticas públicas. Llama la atención que en la opción “Otros” de esta respuesta, las personas con mucha frecuencia indican que hace falta educación en torno al tema y crear conciencia, con el fin de ir cambiando poco a poco nuestra cultura.
- Por otra parte, un **86%** de los encuestados señala que su empresa se está movilizando de alguna manera frente a esta demanda social, ya sea desarrollando actualmente una política de inclusión (**58%**) o planificando desarrollar una en el corto plazo (**28%**).
- Cabe señalar que los líderes de instituciones sin fines de lucro observan menor inclusión que el resto de los líderes y son más enfáticos en que hace falta regulación al respecto y en que la principal manera de aumentar la inclusión es a través de políticas públicas. Sin embargo, también nos muestran que en sus empresas es donde menos se están desarrollando actualmente políticas de inclusión.

2. Inspiración

- Los líderes encuestados señalan que lo que más les inspira de manera personal es disminuir la desigualdad social en nuestro país (**27%** de las preferencias), seguido por mejorar la educación (**23%**) y generar impacto social a través de la innovación (**23%**).
- A nivel corporativo, lo que más inspira a las empresas es garantizar la sustentabilidad para todos los stakeholders de la compañía (**25%**), generar un impacto social significativo a través del desarrollo de nuevos modelos de negocio (**21%**) y generar alianzas entre el sector público y privado para construir un mejor país (**20%**).
- En cuanto a la visión país, hay bastante optimismo respecto al futuro: un **91%** de los líderes declara estar hoy más confiado en las perspectivas de desarrollo social y económico para Chile que hace un año.
- Sin embargo, aún hay desafíos pendientes, siendo los principales reducir la desigualdad social (**32%**), mejorar la tasa de crecimiento (**30%**) y mejorar la educación (**27%**), lo cual está muy en línea con lo que inspira a las personas.
- Resulta interesante mencionar que los directores de empresas son los que señalan estar menos inspirados con generar impacto social a través de la innovación, pero a la vez son los más inspirados en terminar con la pobreza. Por otra parte, los líderes de instituciones sin fines de lucro son los menos inspirados con mejorar la educación.
- En cuanto a inspiración corporativa, los directores y gerentes son quienes afirman con mayor fuerza que garantizar la sustentabilidad de los stakeholders es lo que inspira a sus empresas. Los líderes de instituciones sin fines de lucro, por su parte, son quienes más firmemente señalan que generar alianzas entre el sector público y privado es lo primordial.
- Por otro lado, los líderes de instituciones sin fines de lucro son los más pesimistas respecto a las perspectivas de desarrollo para Chile y los más enfáticos en señalar que el país tiene el desafío prioritario de reducir la desigualdad, dejando más atrás la tasa de crecimiento, que los directores y gerentes sí consideran muy relevante.

3. Innovación

- El **82%** de los líderes encuestados afirma que en su empresa existe una cultura de innovación.
- Adicionalmente, el **73%** señala que su empresa actualmente está pasando por un proceso de innovación profundo.
- En cuanto a cómo debe innovar la empresa para enfrentar los desafíos futuros, el cambiar las formas de trabajo obtiene la mayor votación (**31%**), seguido de la generación de ecosistemas o alianzas con actores externos a la empresa (**22%**).
- Por otra parte, y de acuerdo a lo señalado por nuestros participantes, son las instituciones sin fines de lucro quienes más afirman estar pasando actualmente por un proceso de innovación profundo. Los líderes de estas organizaciones, a su vez, son los que más señalan que generar ecosistemas o alianzas con actores externos a la empresa es clave para enfrentar los desafíos futuros.

Informe de resultados

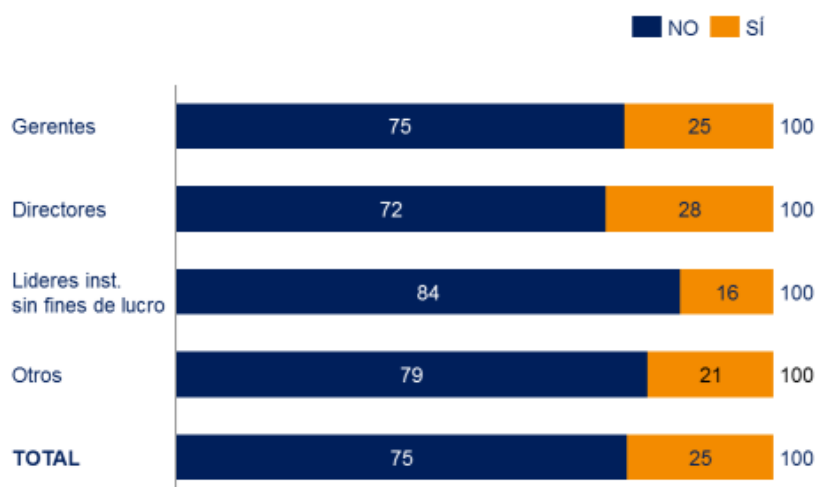
A continuación, un análisis detallado de los resultados de la encuesta “El Efecto 3xi”, por dimensión.

1. Inclusión

El **75%** de los líderes encuestados opina que las empresas en Chile no son inclusivas, cifra que aumenta cuando miramos el grupo de los líderes de instituciones sin fines de lucro (**84%**).

¿CREE USTED QUE LAS EMPRESAS EN CHILE SON INCLUSIVAS?

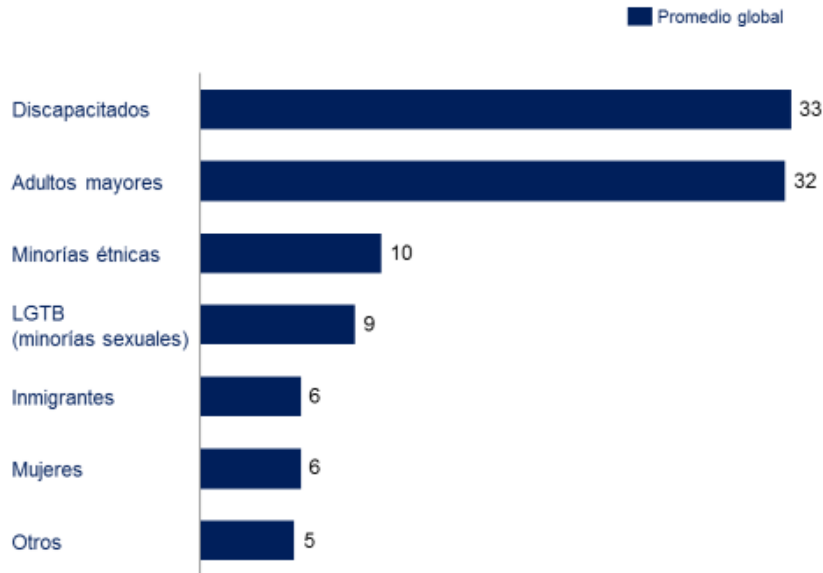
% Respuestas por grupo



Se observa también que los más excluidos son los adultos mayores y discapacitados, quienes en conjunto suman el **65%** de las votaciones. Por otro lado, las mujeres y los inmigrantes aparecen como los grupos menos excluidos de las empresas, con tan solo un **6%** de las preferencias cada uno.

¿CUÁL ES EL SECTOR DE LA SOCIEDAD QUE ESTÁ MENOS INCLUIDO HOY EN LAS EMPRESAS EN CHILE?

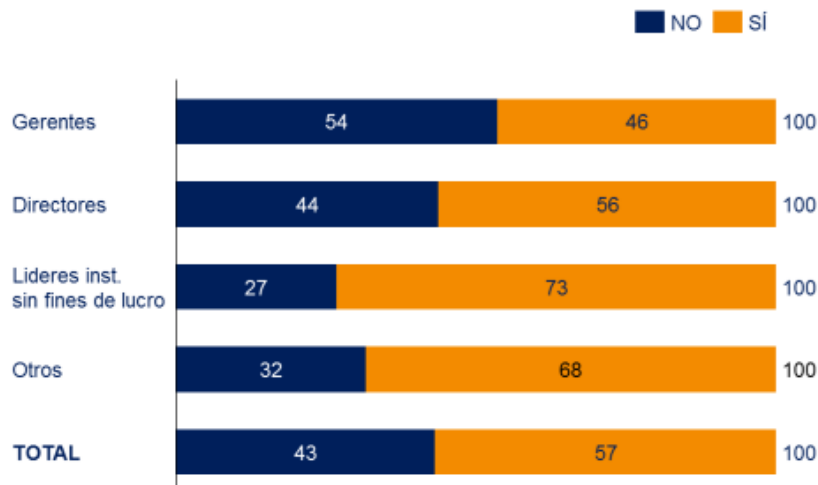
% Respuestas



Respecto a una posible falta de regulación en torno a la inclusión, el **57%** dice que efectivamente falta regulación, cifra que sube a **73%** al centrarnos en los líderes de instituciones sin fines de lucro.

¿CREE USTED QUE FALTA REGULACIÓN AL RESPECTO?

% Respuestas por grupo

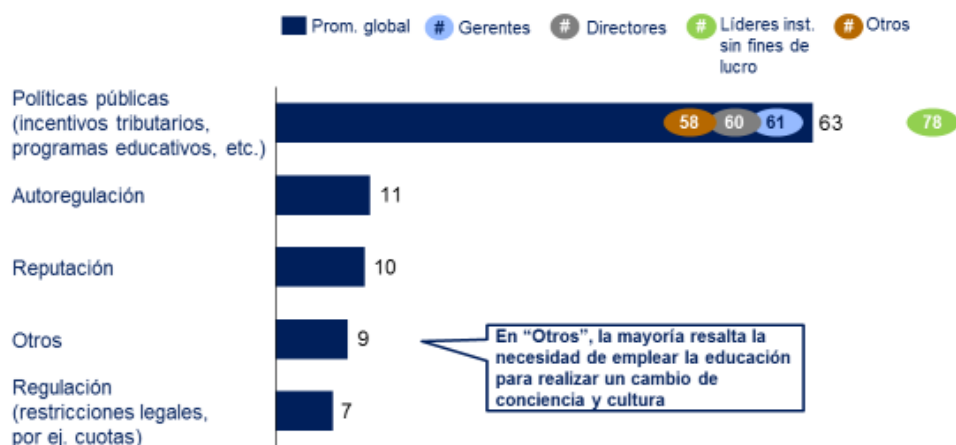


Por otro lado, vemos que hay bastante consenso (**63%**) en que lo que más puede ayudar a aumentar la inclusión son las políticas públicas, lo cual es afirmado con mayor fuerza por el grupo vinculado a las instituciones sin fines de lucro (**78%**).

Llama la atención que en la opción “Otros” de esta respuesta, las personas con mucha frecuencia indican que hace falta educación en torno al tema y crear conciencia, con el fin de ir cambiando poco a poco nuestra cultura.

¿QUÉ CREE QUE PUEDE AYUDAR A AUMENTAR LA INCLUSIÓN?

% Respuestas

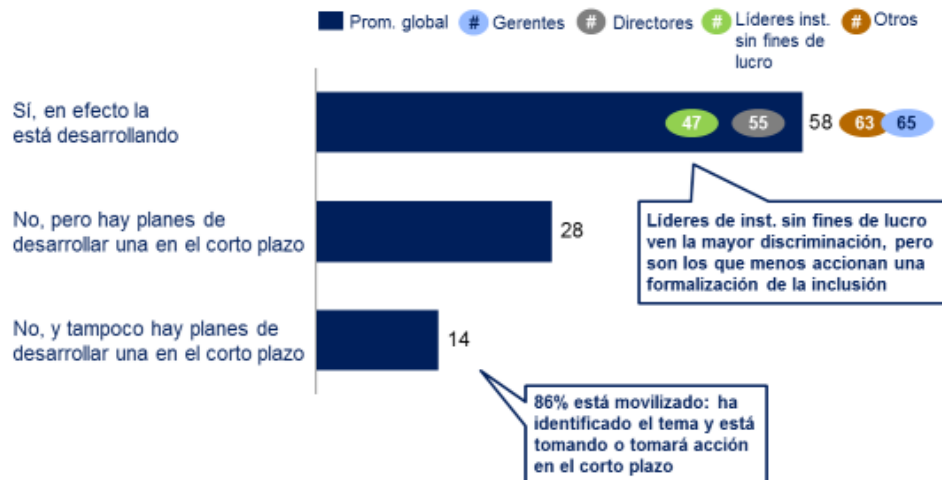


Adicionalmente, vemos que un **86%** de los encuestados señala que su empresa se está movilizandode alguna manera frente a esta demanda social, ya sea desarrollando actualmente una política de inclusión (**58%**) o planificando desarrollar una en el corto plazo (**28%**).

Se observa también que los líderes de instituciones sin fines de lucro, si bien son los que observan mayor discriminación y quienes más afirman que falta regulación al respecto, son los que están menos movilizados, como se puede apreciar a continuación:

¿ESTÁ SU EMPRESA DESARROLLANDO UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN?

% Respuestas



MOVILIZACIÓN EN TORNO A LA INCLUSIÓN

% Movilizados (desarrollando una política actualmente o con planes para desarrollarla en el corto plazo)



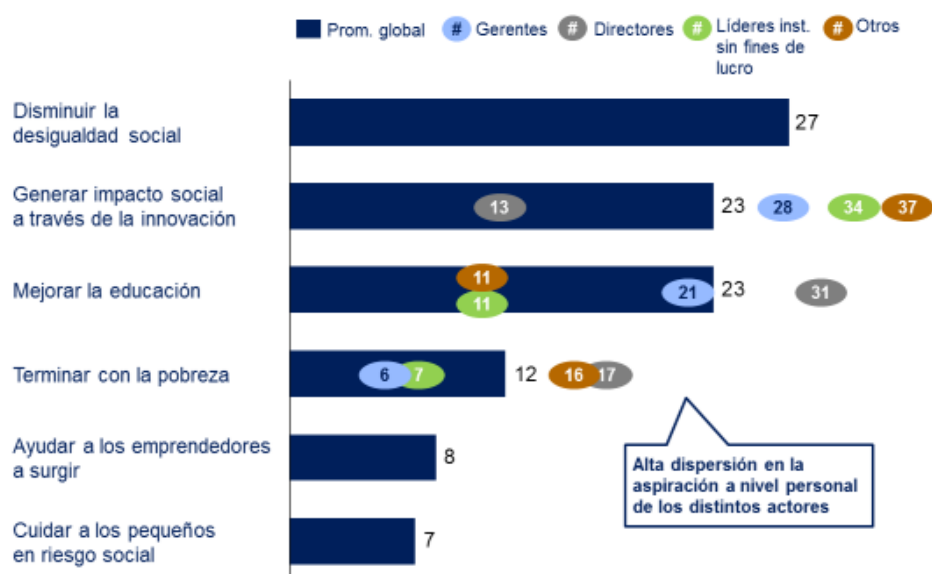
2. Inspiración

De acuerdo a los encuestados, lo que más inspira a nuestros líderes de manera personal es disminuir la desigualdad social en el país (**27%** de las preferencias), seguido por mejorar la educación (**23%**) y generar impacto social a través de la innovación (**23%**). Bastante más de lejos tenemos el terminar con la pobreza (**12%**), ayudar a los emprendedores a surgir (**8%**) y cuidar a los pequeños en riesgo social (**7%**).

Se observa también alta dispersión en las respuestas de los distintos tipos de líderes, principalmente en lo que se refiere a innovación, educación y pobreza.

¿QUÉ LE INSPIRA A USTED?

% Respuestas



Resulta interesante mencionar que los directores de empresas son los que señalan estar menos inspirados con generar impacto social a través de la innovación (**13%**).

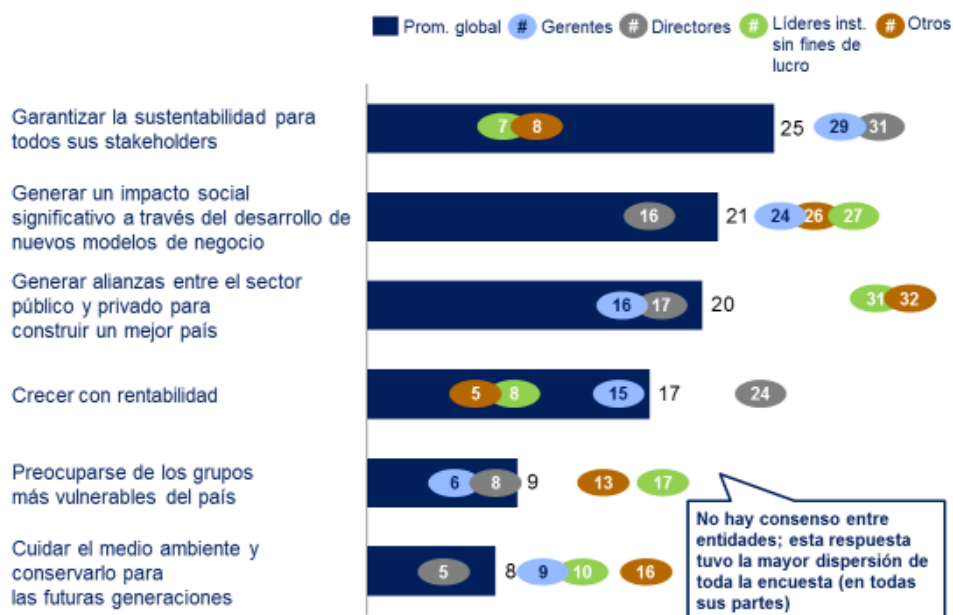
Por otra parte, los líderes de instituciones sin fines de lucro son los menos inspirados con mejorar la educación (**11%**).

En cuanto a la pobreza, también se observan diferencias importantes según quien responde. Los gerentes y líderes de instituciones sin fines de lucro son los menos inspirados con esta causa (**6%-7%**), mientras que los directores señalan ser los más inspirados (**17%**).

En el ámbito de la inspiración a nivel corporativo, se puede apreciar que lo que más inspira a las empresas, de acuerdo a la opinión de sus líderes, es garantizar la sustentabilidad para todos los stakeholders de la compañía (**25%**), generar un impacto social significativo a través del desarrollo de nuevos modelos de negocio (**21%**) y generar alianzas entre el sector público y privado para construir un mejor país (**20%**).

¿QUÉ CREE USTED QUE INSPIRA A SU EMPRESA?

% Respuestas



Esta respuesta es la que tuvo mayor dispersión de toda la encuesta en términos de los distintos tipos de líderes que responden, lo que implica que no hay un consenso claro entre ellos.

En el gráfico anterior se puede observar, por ejemplo, que, si bien garantizar la sustentabilidad de los stakeholders está en primera prioridad como promedio total, para las instituciones sin fines de lucro pareciera ser muy poco prioritario (**7%**), mientras que para el resto de las instituciones es altamente prioritario (bordea el **30%**).

Adicionalmente vemos que, de acuerdo a la opinión de los líderes de instituciones sin fines de lucro, el generar alianzas entre el sector público y privado para construir un mejor país es lo que más inspira a dichas instituciones (**31%**, vs. **17%** en directores y **16%** en gerentes).

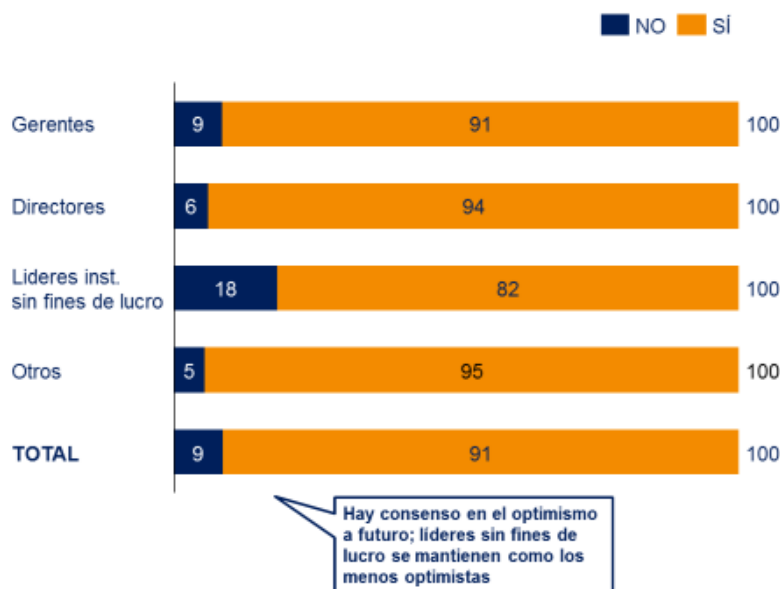
En cuanto a crecer con rentabilidad, los directores le asignan una importancia de **24%**, mientras que otros grupos como los líderes de instituciones sin fines de lucro sólo le otorgan un **8%**.

Por otro lado, y en términos de la visión país, vemos que hay bastante optimismo respecto al futuro: un **91%** de los líderes declara estar hoy más confiado en las perspectivas de desarrollo social y económico para Chile que hace un año.

Sin embargo, dentro de esta tendencia llama la atención que los líderes de instituciones sin fines de lucro son los más pesimistas (**82%**), situándose bajo el promedio global.

¿ESTÁ HOY USTED MÁS CONFIADO EN LAS PERSPECTIVAS DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO PARA CHILE QUE HACE UN AÑO?

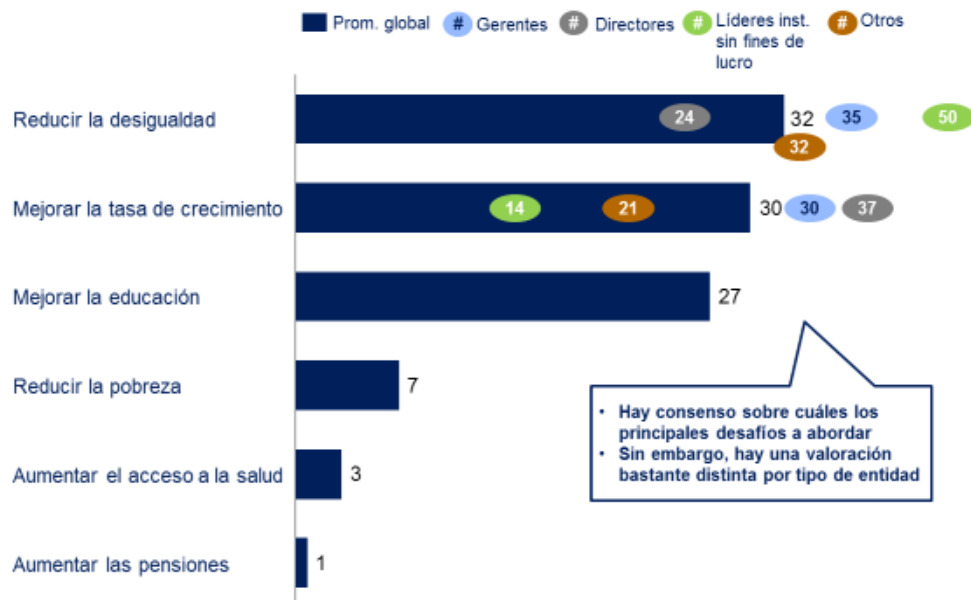
% Respuestas por grupo



Por otro lado, y a pesar del optimismo, todavía hay desafíos pendientes, siendo los principales reducir la desigualdad social (**32%**), mejorar la tasa de crecimiento (**30%**) y mejorar la educación (**27%**), lo cual está muy en línea con lo que inspira a las personas.

¿CUÁL ES EL PRINCIPAL DESAFÍO HOY COMO PAÍS?

% Respuestas



En esta respuesta también hubo bastante dispersión entre los distintos tipos de encuestados.

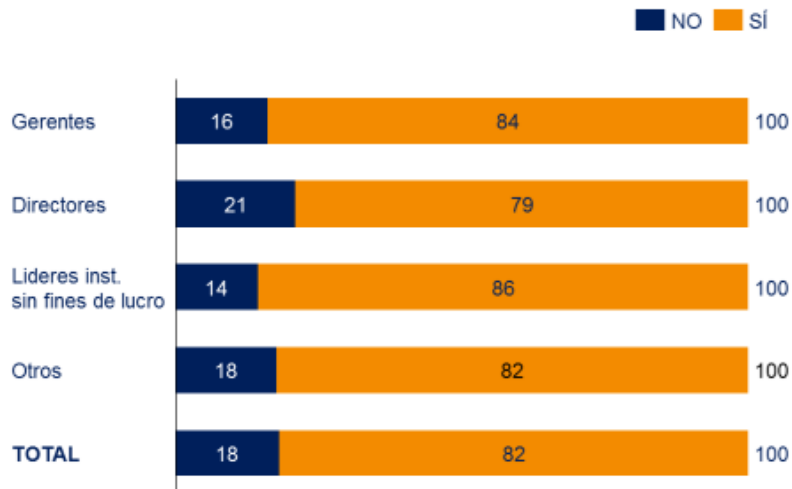
En efecto, se observa que los líderes de instituciones sin fines de lucro son los más enfáticos en señalar que el país tiene el desafío prioritario de reducir la desigualdad (**50%**), dejando bastante más atrás la tasa de crecimiento (**14%**), que los directores y gerentes sí consideran muy relevante (**37%** y **30%**, respectivamente).

3. Innovación

El **82%** de los líderes encuestados afirma que en su empresa existe una cultura de innovación, lo cual no varía de manera significativa entre los distintos grupos de encuestados.

¿SU EMPRESA TIENE UNA CULTURA DE INNOVACIÓN?

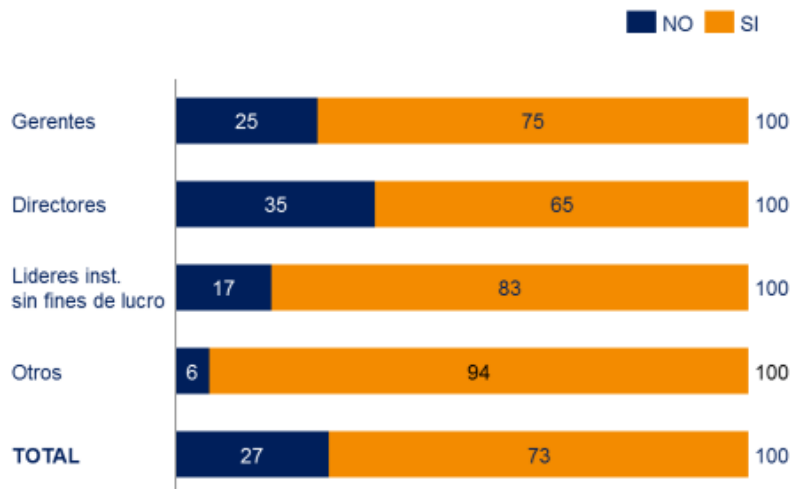
% Respuestas por grupo



Adicionalmente, el **73%** señala que su empresa actualmente está pasando por un proceso de innovación profundo, cifra que aumenta a **83%** al centrarnos en los líderes de instituciones sin fines de lucro.

¿ACTUALMENTE SU COMPAÑÍA ESTÁ PASANDO POR ALGÚN PROCESO DE INNOVACIÓN PROFUNDO?

% Respuestas por grupo



En cuanto a cómo debe innovar la empresa para enfrentar los desafíos futuros, el cambiar las formas de trabajo obtiene la mayor votación (**31%**), seguido de la generación de ecosistemas o alianzas con actores externos a la empresa (**22%**).

Vemos que los líderes de las instituciones sin fines de lucro son los que más señalan que generar ecosistemas o alianzas con actores externos es clave para enfrentar los desafíos futuros (**31%**, vs. el promedio global de **22%**).

¿CÓMO CREE QUE DEBE INNOVAR SU EMPRESA PARA ENFRENTAR LOS DESAFÍOS FUTUROS?

% Respuestas

