

LA COLUMNA DE...



ROBERTO VEGA M.
DIRECTOR MBA EXECUTIVE
Y POSTGRADOS DE LA
FACULTAD DE NEGOCIOS
Y TECNOLOGÍAS EN LA
UNIVERSIDAD GABRIELA
MISTRAL

Preguntas de la negociación

La reciente firma del acuerdo de la reforma de pensiones entre el Gobierno y la oposición en el Congreso nos deja importantes reflexiones sobre nuestra capacidad como sociedad para llevar adelante procesos de negociación complejos. Un estudio realizado en 2010 por Falcon Management Partners y el Centro de Negociación UC reveló algunas debilidades en la forma en que los chilenos negociamos y la reforma de pensiones nos brinda la oportunidad de reflexionar sobre ellas.

En primer lugar, el estudio identificó una dificultad para anticipar escenarios y evaluar las posibles consecuencias de los acuerdos alcanzados. Esta lección es fundamental en el contexto de la reforma de pensiones, ya que las decisiones tomadas hoy tendrán un impacto a largo plazo en la vida de millones de chilenos. Es crucial que los actores involucrados en la negociación hayan sido capaces de analizar las implicaciones de cada medida y de proyectar los posibles escenarios futuros.

¿Lo habrán hecho en profundidad?

En segundo lugar, en el mismo estudio se observó que solo un 21% de los negociadores chilenos se preparaba adecuadamente, en comparación con el 53% de sus pares estadounidenses. Esta falta de preparación puede llevar a acuerdos incompletos o superficiales, sin una conversación profunda sobre los temas en cuestión. La reforma de pensiones es un tema complejo que requiere de un análisis exhaustivo de datos, estudios y propuestas. Es esencial que los negociadores hayan dedicado el tiempo necesario a prepararse, informarse y exponer los argumentos de sus posiciones, de manera sólida. ¿Lo habrán hecho a cabalidad?

En tercer lugar, el análisis reveló que la desconfianza es un factor cultural relevante entre los chilenos. Los negociadores a menudo ocultan información a sus interlocutores y solo un 47% cree en la palabra de sus compa-

“Solo un 21% de los negociadores chilenos se preparaba adecuadamente, en comparación con el 53% de sus pares estadounidenses. Esta falta de preparación puede llevar a acuerdos incompletos o superficiales”.

triotas. Esta desconfianza puede obstaculizar o incluso dinamitar las relaciones, impidiendo alcanzar acuerdos beneficiosos para todas las partes. La reforma de pensiones requiere de un ambiente de confianza y colaboración entre los actores involucrados. ¿Lo habrán hecho con ese espíritu?

Otra lección importante que podemos extraer es la necesidad de pasar de la defensa de posiciones ideológicas o de conveniencia, a la búsqueda de soluciones basadas en argumentos sólidos y datos objetivos. Una negociación basada en la defensa de posiciones ideológicas, sobre todo en temas tan técnicos y complejos, puede llevar a acuerdos incompletos, superficiales o perjudiciales. Es fundamental que los actores involucrados en la negociación sean capaces de exponer sus posiciones de manera clara y rigurosa, utilizando datos y estudios que respalden sus propuestas. ¿Lo habrán hecho con objetividad?

Finalmente, las declaraciones que hemos visto de los protagonistas en la reforma de pensiones nos permiten advertir que la negociación es un proceso continuo que requiere de paciencia, perseverancia y voluntad de ceder. Alcanzar un acuerdo no es el final del camino, sino el inicio de una nueva etapa en la que es necesario implementar las medi-

das acordadas y monitorear sus resultados. La reforma de pensiones ha sido un proceso largo y complejo, pero podemos sacar lecciones de éste para mejorar nuestras formas de negociación, especialmente de cara a un año donde volveremos a votar por nuestros legisladores.