



UNIVERSIDAD AUTONOMA DECHILE

MÁS UNIVERSIDAD

## VISIÓN+ DESARROLLO

DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y POSTGRADO n°2 diciembre 2022

El metaverso y el futuro <del>del trabajo</del> de todo / Gabriel Gurovich Steiner

El aprendizaje es personal pero no individual / Javier Martínez Aldanondo

Estigma en salud mental / Dr. Eduardo Sandoval-Obando





Un agrado conectarnos nuevamente a través de esta nueva edición de Visión+Desarrollo.

En esta oportunidad encontrarán artículos y puntos de vista con mirada desde la economía, organización, tecnología, educación, salud y personas, consecuente con el enfoque profesional y misceláneo de sus contenidos, y cuyo sentido no es otro que colaborar para mantener despiertas nuestras inquietudes y abrir espacios de reflexión por intermedio de la lectura y el estudio para seguir construyendo un futuro mejor.

Como siempre, reconocemos y agradecemos a todos quienes colaboraron intelectualmente para esta segunda edición.

Invitamos a nuestros lectores a recorrer sus páginas, opinar sobre su contenido e indicarnos que temas les gustaría que abordásemos en la tercera edición.

Cordialmente,

Dr. Gustavo Niklander Ribera Director de Desarrollo y Postgrado

#### COMITÉ EDITORIAL

Director

**Dr. Gustavo Niklander Ribera** Director de Desarrollo y Postgrado

Editor

Sergio Urbina Squella Director Escuela de Alta Dirección

Katrina Badilla Guzmán Directora Académica de Postgrado Marisol Hernández Orellana Directora Informática Educativa

Natalia Berríos Reyes Directora Tecnologías Virtuales

**Esteban Barahona Jiménez** Subdirector Comercial y de Procesos

Diseño y Diagramación Carla Arata De Nordenflycht

## CONTENIDOS

ESTIGMA EN SALUD MENTAL

LA ESENCIA DEL **IGUALAR LA CANCHA 34** DESARROLLO ECONÓMICO. SOCIOEMOCIONAL Y LECCIONES PARA TIEMPOS DEPORTIVA **TURBULENTOS** Jaime Pizarro Víctor Espinosa ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE ONLINE: ¿ES POSIBLE QUE LOS LA "BUENA EMPRESA" Y LA **CULTURA DE INTEGRIDAD** ESTUDIANTES APRENDAN MÁS 🕨 🕨 Y MEJOR? **COMPLEMENTARSE CON** IMPACTO DEL INGLÉS EN LA **OTROS Y PARA OTROS >>** 38 ALTA GERENCIA EN CHILE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, TRANSFORMACIÓN PERSONAL. LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL. EJEMPLOS DE CLAVES Y ESTRATEGIAS PARA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN TU MARCA PERSONAL EMIRATOS ÁRABES UNIDOS. Richard Biernay EL METAVERSO Y EL FUTURO **CUIDADO DEL PACIENTE** <del>DEL TRABAJO</del> DE TODO PEDIÁTRICO, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE PATOLOGÍA **BUCODENTALES** EL APRENDIZAJE ES PERSONAL PERO NO INDIVIDUAL LA MACROECONOMÍA AMBIENTAL. UN ENFOQUE CONTEMPORÁNEO DEL

DESARROLLO SOSTENIBLE EN

LA EDUCACIÓN SUPERIOR



#### DR. VÍCTOR ESPINOSA /

Doctor en Economía, Máster en Economía de la Escuela Austríaca. Máster en Economía y Políticas Públicas, Ingeniero Comercial y Licenciado en Economía. Profesor de Economía Política en la Universidad del Desarrollo.

# LA ESENCIA DEL DESARROLLO ECONÓMICO: LECCIONES PARA TIEMPOS TURBULENTOS<sup>1</sup>

Las perspectivas económicas de Chile, según destacados economistas, son sombrías. En un entorno recesivo, el crecimiento económico del país alcanzará niveles entre 1% y 2% en 2022 y 0% y 1% en 2023. Para tener un orden de magnitud, una tasa de crecimiento del 2% anual permite duplicar el producto interno bruto (PIB) en 35 años, una tasa anual del 4% en 17,5 años, y una tasa del 6% en 8,8 años. Los niveles de crecimiento actuales duplicarán el PIB en 70 años. Además, tasas de inflación del 13% en 2022 (las más altas de los últimos treinta años) reducen el poder adquisitivo del dinero al elevar los precios en la economía, especialmente los de productos de primera necesidad.

Todo esto no es trivial. Por un lado, una tasa de crecimiento menor al 3% anual tiende a aumentar la pobreza e indigencia. Por otro lado, tasas de inflación de dos dígitos reducen el crecimiento econó-

mico en un punto porcentual, elevando el costo de vida entre 20 y 25 veces más para los pobres. Finalmente, la incertidumbre institucional es la guinda de la torta para inhibir los incentivos para ahorrar, invertir y emprender.

Las consecuencias más dramáticas son el aumento del 28% de la informalidad y la triplicación del número de personas que viven en campamentos entre 2012 y 2022, junto con el deterioro cultural que se manifiesta en el aumento de conductas agresivas y delictivas por una población dañada física y espiritualmente. En pocas palabras, el sueño de hacer de Chile un país desarrollado se parece cada vez más a eso, a un sueño.

Lo que no se suele contar de nuestra historia es que las causas de las crisis económicas tienen su

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Este escrito está basado en mi obra Espinosa, V.I. (2022). Principios Modernos de Economía del Desarrollo: Teoría y Práctica. Santiago de Chile y Madrid: Unión Editorial.



origen en las recetas socialistas<sup>2</sup> y keynesianas<sup>3</sup> de planificar la economía desde un órgano director (i.e., gobiernos y bancos centrales) provocando ciclos recurrentes de auge y recesión. En primer lugar, los gobiernos utilizan la política fiscal expansiva para elevar el PIB en el corto plazo aumentando el gasto público financiado con mayores impuestos actuales o futuros (deuda estatal), pero generan el efecto expulsión o crowding out (la intervención estatal en un sector de la economía afecta sustancialmente al resto del mercado. reduciendo el ahorro y la inversión privada) y un mayor déficit fiscal en el largo plazo. En segundo lugar, los banqueros centrales utilizan la política monetaria expansiva para aumentar el PIB en el corto plazo, aumentar la oferta monetaria a través de la reducción de la tasa de política monetaria (TPM) y los encajes bancarios o aumentar las operaciones de mercado abierto, iniciando la expansión artificial del crédito, endeudamiento y descoordinación Inter temporal en la asignación de recursos y mayores tasas de inflación.

Mientras que los efectos de corto plazo de las políticas fiscales y monetarias expansivas explican los períodos de auge inducidos políticamente (por ejemplo, el extraordinario crecimiento del 12% del PIB chileno en 2021), los efectos de largo plazo explican las crisis financieras y las recesiones económicas (por ejemplo, el crecimiento del 1% en 2022 y 0% en 2023 con incrementos en la tasa de inflación, desempleo, pobreza e indigencia). Además, la regulación estatal a las empresas implica mayores costos de producción, estancamiento de sueldos, empleo, ahorro e inversión.

## Los principios modernos de la economía del desarrollo

La función empresarial significa que una persona actúa visto exclusivamente desde el aspecto de la incertidumbre inherente a cada acción. En un sentido amplio, la función empresarial designa la acción humana como un proceso deliberado y continuo que es ideado de antemano por el actor, es decir, que se basa en un proyecto preconcebido. El concepto de función empresarial implica que el actor tiene derechos de propiedad privada: el principio de que todo ser humano es el dueño de su persona, por lo tanto, de su trabajo y, por extensión, lo es de cual- quier propiedad que haya creado, adquirido me- diante los vínculos contractuales o recolectado sin que hubiera previo uso y dueño.

El actor crea información en su mente ex novo cuando juzga que vale la pena mejorar una situación insatisfactoria en el entorno. La función empresarial es inherentemente creativa, especialmente a través de "learning by doing" y "learning by seeing" como una especie de filtro para los impulsos cognitivos del entorno. El actor tiene derecho de propiedad privada sobre su función empresarial porque juzga qué es un problema humano y cómo solucionarlo. Negar el derecho a la propiedad privada es una autocontradicción. Si las personas no tienen el derecho natural a sus cuerpos y espacios ocupados, el problema de razonar las proposiciones y acciones humanas no existiría. Las personas tienen infinitos problemas humanos y medios escasos para solucionarlos.

Tampoco tienen las habilidades y la estabilidad cognitiva para solucionar de forma independiente todos sus problemas humanos. Las personas se dan cuenta de que la mejor manera de solucionar sus problemas es cooperando con los demás: un intercambio de beneficio mutuo implica que ambas partes valoran más lo que reciben que lo que dan a cambio. En otras palabras, las personas juzgan que, para solucionar sus problemas humanos, primero de- ben dirigir su mente a solucionar los problemas de los demás, desarrollando la especialización y división del conocimiento (bien conocida como división del trabajo). Es la Ley de la ventaja comparativa, también llamada Ley de Asociación de Ricardo.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Merriam-Webster (2022) define socialismo como "un sistema o condición de sociedad en la que los medios de producción son propiedad y están controlados por el Estado". Para más detalles sobre el teorema de la imposibilidad del socialismo, ver Espinosa (2021a) y Espinosa (2021b).

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> El Keynesianismo es el conjunto de teorías y programas económicos específicamente atribuidos a John M. Keynes y sus seguidores. Consiste en la promoción de políticas fiscales y monetarias expansivas por parte de un órgano director (es decir, gobiernos y bancos centrales, respectivamente) para lograr un equilibrio de pleno empleo en el corto plazo (Boettke y Newman, 2017).

Esto explica por qué la función empresarial promueve el mercado como "un proceso dinámico de intercambios voluntarios de derechos de propiedad privada". El proceso de mercado es la consecuencia del reconocimiento mutuo de los derechos de propiedad privada de las partes, conformando el sistema de precios como registros de relaciones históricas de intercambio en unidades monetarias. Los precios son señales sobre los juicios de las personas, participando en el mercado o absteniéndose de hacerlo, viabilizando el cálculo económico para estimar los resultados futuros esperados de los diferentes planes de acción. El cálculo económico consiste en expectativas y contabilidad. lo que permite ahorrar recursos escasos. Específicamente, las cuentas de pérdidas y ganancias son los rendimientos empresariales de solucionar problemas humanos como una brújula sobre qué producir (consumir), cómo producir (consumir), y qué cantidad y precio.

Una vez que las señales de precios se transmiten en el proceso de mercado, la función empresarial promueve la coordinación social entre la oferta y demanda de soluciones a los problemas humanos. El efecto coordinador no se refiere al "equilibrio" estático de las curvas ficticias de oferta y demanda; se refiere a las ganancias y pérdidas empresariales a través del cálculo económico.

Si las personas son soberanas de sus derechos de propiedad privada, el proceso de mercado tiende a disciplinar y coordinar planes individuales de acción, reduciendo la ignorancia para juzgar problemas humanos socialmente valorados y solucionarlos creativamente.

Los impulsos cognitivos también pueden servir como estímulos, creando otros impulsos sobre la marcha, que actúan como intermediarios entre las disposiciones de oferta y demanda del mercado. Estos estímulos conducen a órdenes de clasificación más elevados y un enorme aumento de la complejidad del sistema económico. Aunque las personas no ignoran completamente las circunstancias en las que deben actuar, tampoco son conscientes de todas las circunstancias relevantes que rigen las posibilidades creativas que inspiran e impulsan la función empresarial. La incertidum-

bre implica que el individuo actúa, en cierta medida, en una niebla de ignorancia. La ignorancia supone algún grado de ineficiencia que nunca se puede eliminar por completo, ya que las ideas, planes o proyectos son determinados por la habilidad creativa del actor. En este sentido, el mercado es un proceso de reducción de la ignorancia porque los precios permiten a oferentes y demandantes juzgar y aprovechar ideas, planes y proyectos que prometen ganancias.

La retroalimentación cognitiva de las nuevas condiciones del mercado sirve como plataforma para ensayos posteriores para solucionar problemas humanos cada vez más complejos. En este sentido, la función empresarial es el motor del proceso de desarrollo económico, entendido como la ampliación de la gama de soluciones a los problemas humanos (Espinosa et al., 2021). Las soluciones van desde lo prosaico (por ejemplo, más y mejores alternativas de alimentación y vestido) hasta lo más profundo (por ejemplo, más y mejor trabajo, vivienda, educación, alternativas de salud y seguridad, junto con un mejor cuidado del medio ambiente).

Cuantas más soluciones a los problemas humanos tenga una sociedad, más desarrollada será. En consecuencia, sólo puede haber desarrollo económico si la coordinación de la oferta y la demanda soluciona los problemas humanos. Este proceso es eficiente porque las ganancias (pérdidas) dependen de qué tan bien (mal) los empresarios satisfagan consistentemente las necesidades de los demás.

Los conceptos económicos de crecimiento y desarrollo son diferentes pero complementarios. El crecimiento económico consiste en el aumento porcentual en la producción por persona de un país en el período t en comparación con el período t-1. El crecimiento económico sano y sostenido es una fase del desarrollo económico que depende del nivel de ahorro para financiar estructuras de producción cada vez más intensi- vas en capital físico y humano. La acumulación de ahorros depende de los derechos de propiedad privada seguros para que las personas tengan un horizonte de inversión a largo plazo. Por el contra- rio, el crecimiento económico insostenible impli- ca que





la producción depende de la intervención estatal coactiva sobre qué, cómo, cuánto, cuándo, para quién, y a qué precio producir, vender y consumir.

Desde el estándar de la teoría económica moderna, el crecimiento y desarrollo económico sostenido solo son posibles cuando (1) los derechos de propiedad privada están asegurados en una sociedad organizada a través de vínculos contractuales y (2) las agresiones a la propiedad privada y la violación de contratos son sancionadas. Un entorno institucional de derechos de propiedad privada seguros fortalece la confianza empresarial y la estabilidad cognitiva para promover el desarrollo económico, reduciendo los costos de transacción y la incertidumbre.

Alternativamente, las instituciones hostiles a la propiedad privada plantean riesgos de confiscación: la posibilidad de que las personas sean privadas de su propiedad. Mayores riesgos de confiscación de la propiedad privada significa restringir la función empresarial en algunas áreas del sistema económico. Algunos ejemplos de riesgos de confiscación son la falta de orden público (es decir, delincuencia y violencia callejera) y desigualdad legal, inestabilidad institucional, peligros de default estatal, condiciones monetarias inestables y políticas confiscatorias de aumentos de impuestos y regulaciones. El principio fundamental es

que los mayores riesgos de confiscación tienden a aumentar la incertidumbre y, en consecuencia, la inestabilidad cognitiva de la función empresarial. Suele anticiparse una descoordinación entre la oferta de la demanda de soluciones a los pro- blemas humanos y la disminución del bienestar de las personas.

Si no hay libre ejercicio de la función empresarial, el proceso de mercado está restringido porque no hay intercambios voluntarios de derechos de propiedad privada. Cada paso que se aleja de los derechos de propiedad privada es un paso que se aleja del ahorro de recursos. Como resultado, el sistema de precios y el cálculo económico serán imposibles en áreas restringidas, generando un proceso dinámicamente ineficiente de descoordi- nación social (Huerta de Soto, 2010).

#### Desarrollo Económico y Políticas Públicas

Si los intercambios son voluntarios, las personas solo pueden prosperar si dirigen continuamente su inteligencia para juzgar y solucionar problemas humanos de los demás. Mises (1949) sugiere que el desarrollo económico "is not the manifestation of the operation of an inevitable law of human evolution; it is a tendency resulting from the in-terplay

of forces which can freely produce their effects only under capitalism" [no es la manifes- tación de la operación de una ley inevitable de la evolución humana; es una tendencia resultante de la interacción de fuerzas que pueden producir libremente sus efectos sólo bajo el capitalismo] (p. 601).

La coordinación de la oferta y demanda de soluciones a los problemas humanos en el proceso dinámico del mercado es la única manera para reducir el desempleo, la pobreza y la delincuencia callejera de manera sana y sostenida. Por un lado, la función empresarial fomenta el "crecimiento de la oferta de trabajo" y por otro lado el ahorro genuino es el motor del "crecimiento de la productividad laboral". En suma, el aumento de la oferta y la pro- ductividad son esenciales para mejorar los salarios reales y las condiciones de los trabajadores. La libertad de empresa produce más y mejores soluciones a los problemas humanos, desarrollando el bienestar de las personas.

Por el contrario, los países pobres son aquellos que tienen barreras legales a la función empresarial, el ahorro genuino y la inversión a largo plazo como nubes en el horizonte económico. La coacción institucional es el principal disuasor de las inversiones privadas en capital físico y humano. Los empresarios notan que pueden tener más posibilidades de alcanzar sus fines si usan su creatividad para influir en la toma de decisiones políticas: es el efecto corrupción, es decir, una función empresarial improductiva o destructiva. Las personas suelen responder a los incentivos y los riesgos de confiscación pueden reducir los incentivos para emprender y ahorrar. No debería sorprendernos que países con instituciones hostiles a la propiedad privada tengan más desempleo, pobreza, falta de vivienda, crimen y corrupción, que países más respetuosos con la propiedad privada.

La Figura 1 muestra los efectos de los riesgos de confiscación en el desempeño de las economías de las subregiones del mundo según Índices de Libertad Económica, Desarrollo Humano, Facili- dad para hacer negocios y Percepción de Corrup- ción. Primero, el Índice de Libertad Económica explica que los países de Offshoot y Europa Oc- cidental tienen derechos de propiedad privada seguros, pero el Medio Oriente, África del Nor-

te, América Latina y África Subsahariana tiene los países más hostiles a los derechos de propiedad privada. El estudio revela que aquellos países que tienen mayor libertad económica son 11 veces más ricos que los más reprimidos, tienen 20 veces menos pobres, el decil más bajo de la distribución del ingreso del país libre está mejor que el 80% de la población del país reprimido.

En segundo lugar, el Índice de Desarrollo Humano muestra que los países con mayor libertad económica son precisamente aquellos con mayor nivel de vida, medido en esperanza de vida al nacer,
nivel educativo medio y PIB per cápita. En tercer
lugar, el Índice de Facilidad para Hacer Negocios
explica que los países más libres tienen un entorno institucional de orden público, igualdad jurídica, menos regulación e impuestos a las empresas.
Cuarto, el Índice de Percepción de la Corrupción
muestra que los países más reprimidos tienen
economías altamente planificadas por el gobierno con enormes niveles de corrupción.

En definitiva, el crecimiento y desarrollo económico depende de los riesgos de confiscación del país. Las personas en Medio Oriente, África del Norte, América Latina y África Subsahariana tienen riesgos de confiscación relativamente más altos que las otras subregiones, por lo que tienen bajos niveles de desarrollo humano y facilidad para hacer negocios, pero altos niveles de corrupción, desorden público y desigualdad jurídica.

En contraste, los habitantes de Offshoot y Europa Occidental tienen riesgos de confiscación relativamente más bajos, es decir, mayor libertad económica y facilidad para hacer negocios, junto con estándares de vida más altos y niveles más bajos de corrupción. Mientras tanto, los países de Asia Pacífico, Europa del Este y Asia Central se encuentran en el camino intermedio entre países moderadamente libres y mayormente no libres.

Los datos destacan que los Tigres asiáticos y los países nórdicos tienen economías más libres y transparentes que la media de Europa Occidental, y niveles similares a los de los *Offshoots*.



FIGURA N°1. ÍNDICES DE LIBERTAD ECONÓMICA), DESARROLLO HUMANO, FACILIDAD PARA HACER NEGOCIOS, PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN (SUBREGIONES, DATOS DE 2020).

Fuente: Elaboración propia a partir de The Heritage Foundation, United Nations Development Programme, World Development Indicators, Transparency International.

| SUBREGIONES                         | ÍNDICE DE LIBERTAD<br>ECONÓMICA | ÍNDICE DE DESARROLLO<br>HUMANO | ÍNDICE DE FACILIDAD<br>PARA HACER NEGOCIOS | ÍNDICE DE PERCEPCIÓN<br>DE LA CORRUPCIÓN |
|-------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--|--|
| OFFSHOOTS                           | 80                              | 0,925                          | 83   | 78                                       |
| EUROPA OCCIDENTAL                   | 73                              | 0,912                          | 78   | 66                                       |
| ASIA PACÍFICO                       | 61                              | 0,742                          | 67   | 44                                       |
| EUROPA DEL ESTE Y<br>ASIA CENTRAL   | 64                              | 0,779                          | 74   | 39                                       |
| MEDIO ORIENTE Y<br>ÁFRICA DEL NORTE | 62                              | 0,703                          | 61   | 39                                       |
| AMÉRICA LATINA                      | 57                              | 0,759                          | 60   | 39                                       |
| ÁFRICA<br>SUBSAHARIANA              | 51                              | 0,541                          | 52   | 32                                       |
| PAÍSES NORDICOS                     | 76                              | 0,937                          | 82   | 84                                       |
| TIGRES/DRAGONES<br>ASIÁTICOS        | 81                              | 0,924                          | 83   | 72                                       |

- \* Offshoots: Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda.
- \* Nórdicos: Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca, Islandia.
- \* Tigres/Dragones asiáticos: Singapur, Hong Kong, Taiwan, Japan, Corea del Sur.
- \* Index of Economic Freedom: Las economías son clasificadas en una escala de 100 [mayor libertad económica (menor regulación a las empresas y mayor apertura al comercio)] a 0 [economía altamente reprimida (mayor regulación a las empresas y menor apertura al comercio)]. Hay cuatro grupos: libres (80-100), mayormente libre (70-79,9), moderadamente libre (60-69,9), mayormente no libre (50-59,9), y reprimida (0-49,9).
- \* Human Development Index: Los países son clasificados en una escala de 1 [desarrollo humano más alto (mayor nivel de vida)] a 0 [desarrollo humano más bajo (menor nivel de vida)]. Hay cuatro grupos: desarrollo humano muy alto (0.801 a 1.0), desarrollo humano alto (0.700 a 0.800), desarrollo humano medio (0.557 a 0.699), y desarrollo humano bajo (0.0 a 0.556).
- \* Doing Business: Las economías son clasificadas en una escala de 100 [mayor facilidad para hacer negocios (menor regulación, impuestos, cumplimiento de contratos y respeto a la propiedad privada)] a 0 [mayor dificultad para hacer negocios (mayor regulación, impuestos, incumplimiento de contratos y atropello a la propiedad privada)].
- \* Corruption Perceptions Index: Las economías son clasificadas en una escala de 100 [muy limpio (menor regulación y mercados negros)] a 0 [altamente corrupto (mayor regulación y mercados negros)].

La política pública debe establecer estrategias orientadas a eliminar los riesgos de confiscación a la propiedad privada. La reducción de las barreras legales de entrada a la función empresarial tiende a fomentar la acumulación de ahorro genuino y el crecimiento y desarrollo económico sostenido.

¿Debe la intervención estatal tratar activamente de estabilizar la economía o debe permanecer pasiva? La intervención activa implica aumentar los riesgos de confiscación, pero la intervención pasiva implica reducir los riesgos de confiscación. ¿Deberían los políticos ser libres para responder a



voluntad a los cambios en la situación económica o comprometerse a seguir una regla fija?

La intervención estatal debiese ser pasiva por tres motivos. En primer lugar, la intervención estatal coactiva genera retardos internos y externos. El retardo interno de la intervención consiste en el tiempo que transcurre entre un shock que afec- ta la economía y la adopción de medidas. Este retardo se produce porque los responsables de la intervención tardan, primero, en reconocer que se ha producido una perturbación y, después, en tomar las medidas oportunas. El retardo externo de la intervención es el tiempo que transcurre en-tre la adopción de una medida y su incidencia de corto y largo plazo en la economía. Este retardo se debe a que las medidas de política económica no inciden inmediatamente en el gasto, los ingresos y el empleo. Por ejemplo, las políticas económicas expansivas pueden aumentar el PIB a corto plazo, pero a menudo provocan el efecto crowding out (política fiscal expansiva) y ciclos económicos (po- lítica monetaria expansiva) a largo plazo.

En otras palabras, el aumento de los riesgos de confiscación puede aumentar el PIB a corto plazo, pero este crecimiento suele ser insostenible a lar- go plazo. En cambio, menores riesgos de confisca- ción pueden reducir el PIB a corto plazo debido a la reducción del consumo privado y gasto y deuda estatal, pero la acumulación de capital sienta las bases para el crecimiento y desarrollo de una economía sana y sostenible.

En segundo lugar, la predicción cuantitativa de las variables económicas es imposible. Es la críti- ca de Lucas (1976): el diseño de una intervención "óptima" requiere que los hacedores de políticas públicas estimen cuantitativamente los efectos en la sociedad, pero para hacerlo necesitan saber de antemano cómo responderán las expectativas de la gente a ese cambio. Esta pretensión es im- posible. Los modelos macroeconómicos y los indi- cadores adelantados (es decir, una serie de datos que suele fluctuar antes que la propia economía) pueden, como mucho, brindar predicciones teóri- cas de patrones.

Finalmente, los datos históricos no pueden predecir el futuro cuantitativamente. Coordinar la oferta

y demanda del mercado requiere que el órgano director conozca y articule simultáneamente: 1) las valoraciones subjetivas pasadas, presentes y futu- ras y la tasa de preferencia intertemporal de todos los individuos; 2) los cambios en las dotaciones de activos, acumulación de capital, tasas de amorti- zación y tecnología de todas las empresas presen- tes y futuras; y 3) controlar las expectativas de la gente, esto es imposible.

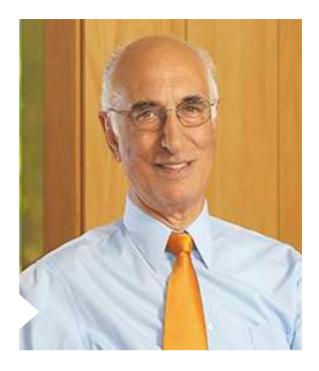
En pocas palabras, la intervención activa no puede promover un crecimiento y desarrollo económico de largo plazo porque la prete nsión de la ingeniería social de usar el conocimiento en la sociedad es incompatible con una economía dinámica.

La evaluación y construcción de las políticas públicas sería más útil con el criterio estandarizado de los efectos teóricos y la predicción de patrones sobre la ampliación de soluciones a los problemas humanos. ¿Son consistentes los medios de la política pública con los fines que se pretenden lograr? Si el fin de la política pública es ampliar la gama de soluciones a los problemas humanos, ¿Qué es un problema humano? ¿Cómo solucionarlo? Las respuestas solo pueden emerger en el proceso dinámico del mercado a través de la función empresarial y la acumulación de ahorros sujetos a derechos de propiedad privada seguros.

Ante el debate de una política pública, las personas deberían preguntarse si ésta promueve o restringe la función empresarial y la acumulación de ahorros. Si así fuese, la política pública será conducente al desarrollo económico y, si es negativa será un obstáculo para alcanzarlo. Por lo tanto, las políticas públicas basadas en riesgos de confiscación son dinámicamente ineficientes y éticamente reprobables porque inhiben la esencia del desarrollo económico.

#### Conclusión

El desarrollo económico de Chile será imposible mientras se sigan rechazando las leyes y teorías económicas por politiquería, demagogia o ignorancia. Como no sabemos lo que no sabemos y ninguna computadora puede salvarnos de eso, el rechazo a las lecciones de la ciencia económica es un gran obstáculo para poner fin a estos tiempos turbulentos.



#### NICOLÁS MAJLUF SAPAG /

Profesor Emérito Pontificia Universidad Católica de Chile. Doctor of Philosophy - PhD. Management, MIT. Master of Science – MSc. Operations Research, Stanford University. Ingeniero Civil Industrial Mención Química, Pontificia Universidad Católica de Chile. Director Académico Clase Ejecutiva-DIIS, PUC.

## LA "BUENA EMPRESA" Y LA CULTURA DE INTEGRIDAD

Parte de la Conferencia dictada en el V Congreso Internacional de Gestión Organizacional ACTITUD 2022.

#### La "buena empresa" se ocupa de la cultura de integridad, es decir, del impacto ético de sus actos

Lo que debemos entender por la "buena empresa" es, por cierto, una que crea valor social, atiende las necesidades de sus stakeholders y cuida el medioambiente. Para este tipo de compañía, la rentabilidad surge como resultado de hacer las cosas bien.

Hoy nos enfocaremos en la necesidad de fomentar una cultura de integridad, como rasgo característico de la "buena empresa". Esto requiere del tono ético de las autoridades superiores ("tone at the top"), preocuparse del impacto ético de las decisiones y actuar siempre con transparencia y justicia. Los principios éticos tiñen el accionar de una organización.

## Tres ámbitos de la cultura de integridad

En este sentido destacan tres aspectos:

## 1. Atención a las expectativas de los stakeholders

La "buena empresa" se esfuerza por cumplir con las expectativas que todas sus audiencias relevantes (stakeholders) tienen de su contribución a la sociedad en lo económico, en lo social y en lo ambiental.

En el caso de los clientes, revisemos las expectativas que la "buena empresa" debe cumplir:

- Que se les provea de productos y servicios de excelencia a un precio justo.
- · Que la relación comercial sea equitativa: No se



- saque provecho indebido por contratos abusivos o complejos de entender.
- Que se atiendan reclamos en forma oportuna y efectiva.
- Que se cumplan las promesas en publicidad y catálogos.
- · Que se les dé un trato deferente y respetuoso.

Los proveedores también son parte de los stakeholders. Y entre sus expectativas se cuentan:

- Que se mantenga una relación de respeto y beneficio mutuo, estable, transparente, equitativa, libre de presiones indebidas y de litigios, basada en la calidad de los productos y servicios que se comercian y en el fiel cumplimiento de los compromisos.
- Que se los distinga como "aliados estratégicos".
- Que el precio que la empresa paga por los productos y servicios que el proveedor le suministra sea justo, acorde a la calidad de lo que se le entrega y que el pago sea oportuno.

Atención con los trabajadores, un grupo de stakeholders extremadamente relevante. Sus expectativas apuntan a:

- · Remuneraciones justas.
- Un proyecto compartido, que de sentido al trabajo.
- Empleos de calidad que permitan el desarrollo de las personas.

#### Las expectativas de la comunidad

Periódicamente, vemos los planteamientos de la comunidad hacia las empresas. Entre estos figuran:

- Que contribuya al desarrollo del país, la integración social y el bienestar de la gente: Que sea un buen "ciudadano corporativo", integrado a la comunidad y contribuya a tener un país sano en lo político, social y económico.
- Que asuma su responsabilidad en el cuidado y preservación del medioambiente.
- Que cumpla rigurosamente con la legalidad vigente y pague una cuota justa de impuestos.

## 2. No se limita a la maximización de la utilidad

Las empresas tienen responsabilidad con la sociedad completa, no solo con sus accionistas (shareholders).

Hoy las empresas necesitan tener una "licencia social para operar". Si no la tienen, su accionar resulta imposible. Limitarse a maximizar la utilidad es una respuesta insuficiente y peligrosa. ¿Un ejemplo? Un caso emblemático al respecto fue el cierre de la planta de cerdos en Freirina de Agrosuper, por no prestar la debida atención a la comunidad. Esto generó un impacto ambiental (pestilencia y plagas; contaminación, entre otros), un impacto social (pérdidas de trabajo) y un impacto económico para la empresa (pérdidas asociadas al cierre de la planta).

Ciertamente, la utilidad es el resultado y no el propósito de la empresa. Lo que verdaderamente se maximiza es:

- · El sentido de lo que se hace.
- · El propósito que se persigue.
- · La búsqueda de la excelencia.
- · El compromiso de trabajadores y ejecutivos.
- La confianza en las relaciones con proveedores y clientes.
- El mutuo respeto y admiración de las comunidades
- · La equidad en las relaciones con las autoridades.

#### 3. Se orienta al bien común

El bien personal no se puede realizar a espaldas del bien común. Nuestros logros no se pueden alcanzar a expensas de otros.

Nuestras acciones, aún las más personales o insignificantes, tiene un impacto, no solo en nosotros mismos, sino que también en los demás, en el medio ambiente y en la cultura en general.

De hecho, nuestros actos nos moldean como personas y contribuyen a crear el ambiente de traba-







MÁS UNIVERSIDAD



- Magíster en Dirección de Empresas | MBA (Santiago Talca Temuco)
- Magíster en Dirección de Personas y Gestión del Talento (Online).
- Magíster en Dirección de Operaciones (Santiago)
- Magíster en Formulación y Evaluación de Proyectos (Santiago Online)

REVISA NUESTRA OFERTA COMPLETA EN POSTGRADOS.UAUTONOMA.CL

ostgrados@uautonoma.cl - (+56) 2 2303 6191

@ @postgrados.uautonoma | ② @postgradosuautonoma | ② @postgradosua











#### MARCIA CORREA MADARIAGA /

Gerente de Personas Retail de CENCOSUD. Miembro del Directorio del Círculo Ejecutivo de Recursos Humanos de Chile.

## COMPLEMENTARSE CON OTROS Y PARA OTROS

Por estos días, es habitual leer o escuchar respecto a la "Corresponsabilidad" y la "Complementariedad", con un gran enfoque en las funciones y/o roles, estereotipados o no, que se asignan a diversos grupos de personas, principalmente cuando nos referimos a la familia, parejas, madres y padres.

Muchas veces de niña, junto a mi hermana, escuché a mi mamá que nos repetía: "Es mejor cuando es de a dos"-, refiriéndose a la colaboración que debíamos tener a la hora de ordenar o hacer algunos quehaceres en casa. Desde muy pequeña me enseñaron a apreciar mis características personales, llamándolos "Dones". Los que además debían estar al servicio de otros. Era muy importante conocer aquellas cosas que me identificaban y hacían distinta o diferente, así como reconocer los de otros. En casa, mis padres se esmeraron en potenciar las habilidades que tenía, y a pedirnos a cada una, aquello para lo que "éramos buenas".

La "Complementariedad", es una palabra muy linda, que enmarca un poderoso significado a la hora de llevarla al mundo laboral. Podríamos pen- sar que se refiere a completar las carencias de otros, o reflexionar más profundamente sobre este gran concepto aceptando que cada uno tiene sus propias características y justamente la gracia está en saber coordinar a los equipos, para

que cada uno saque lo mejor de sí y despliegue su propio talento.

Este gran concepto, exige a los líderes conocer en detalle las características de quienes componen el equipo. Llevándolo al típico ejemplo del fútbol, quién es bueno para atajar goles; al arco y quién tiene mayor velocidad; al ataque. El buen líder habilita o asigna funciones, tareas, desafíos a cada uno de los miembros del equipo, según sus aptitudes. La propia riqueza personal, el propio carisma personal y la complementariedad se transforman así en una gran riqueza y no sólo es un bien, sino también belleza.

Es muy enriquecedor para los equipos que sus integrantes tengan capacidades y aptitudes diversas y heterogéneas. Neurobiólogos, sociólogos y otros científicos están encontrando evidencias contundentes de las diferencias que existen entre personas de diferente género, si le sumamos a ello, la riqueza de la diferencia en la experiencia, las ventajas competitivas se vuelven aún más interesantes.

Se está haciendo cada vez más claro que las diversas perspectivas y experiencias tienen un papel crítico para resolver problemas complejos e innovar en medio de condiciones que cambian rápidamente.



En realidad, la cuestión no es hombres o mujeres, jóvenes o mayores, lo interesante es como los líderes nos aseguramos de que todos trabajen juntos y en armonía, uniendo esfuerzos y capacidades para la correcta toma de decisiones. A lo ya mencionado, hay que sumar lo positivo de la multiculturalidad. Se trata de lograr comprender la diversidad, desde la oportunidad de poner las diferencias de unos como las fortalezas de otros.

Hace algunos años, uno miraba un CV previo a una entrevista o revisaba una lista corta de posibles candidatos y si existía alguien que había estado en diferentes posiciones dentro de diferentes empresas, rápidamente descartaba tipificando que la persona era inestable o poco comprometida, al rotar entre una empresa y otra en un corto lapso. Hoy ese tipo de perfiles, se vuelven más interesantes o "Sexies" ya que pueden aportar miradas diferentes, aprendizajes diversos y gran adaptación al cambio.

Algunos líderes, aún cometen el error cuando tienen que elegir a un posible miembro del equipo, de buscar personas que se parezcan, o incluso, piensen como ellos mismos. La llamada teoría del espejo, "Siendo igual a mí, o pensando similar a mí... podría ser perfecto"-, sin embargo, pareciera ser mejor buscar justamente lo contrario; incorporar talento que aporte con aquello que a mí me falte. De este modo, no solo garantizo la anhelada, necesaria y bien vista complementariedad, sino además me permite aprender y, por ende, mejorar.

Debemos evitar contratar a una persona parecida a uno mismo, es muy importante que los equipos de trabajo sean lo más heterogéneos posibles, para así asegurar una mayor complementariedad y no nos encontremos con un equipo en el que todos piensan, se comportan y actúan de una misma manera y lo que es peor, similar a quien lidera el grupo.

Un equipo en el que hay complementariedad es mucho más efectivo y puede obtener mejores resultados, al abarcar más áreas gracias a las habilidades de cada uno de sus miembros.

La creación de equipos de trabajo no consiste en

sumar perfiles porque sí. Sino en combinar personalidades diversas y hacerlas compatibles.

Los equipos exitosos tienen varias cosas en común, la capacidad de colaborar, la participación en la toma de decisiones en conjunto, el compromiso por objetivos comunes y la capacidad de aprender unos de otros de forma continua. En general, estos equipos, al menos lo que me ha tocado a mi ver, es que tienen líderes humildes y generosos, que tienen las habilidades necesarias para establecer ejemplos de desempeño y ponen el grupo por encima de las aspiraciones individuales. El liderazgo que inspira y motiva construye un equipo más cohesionado que se centra en resultados de calidad.

#### Algunas recomendaciones

- 1. Aprende a escuchar y a leer a tu equipo: Conócelos, pero conócelos en profundidad. Debes saber que muchos de ellos se pueden, y está bien que así sea, motivar con cosas distintas a las que a ti te motivan. Incluso, varios de ellos, podrían no compartir tus opiniones o pensamientos. Debes aprender a escuchar.
- 2. Olvida el protagonismo: Habilita el éxito para todos. Permite el error y acompáñalos. Declara que el trabajo de una persona no es más importante que el de otro. Los logros o fracasos pertenecen a todos.
- **3. Se claro y directo:** La comunicación siempre será la clave. Una buena y oportuna comunicación ayuda a reducir errores y crear nuevas estrategias.
- **4. Permite la emocionalidad:** Deja que tu equipo se exprese libremente, promueve el respeto, ante todo, dejando espacio para que los vínculos sean legítimos y verdaderos.
- **5.** Confía e inspira confianza: Cuando hay confianza, las personas dan un paso al frente de manera voluntaria y trabajan de forma óptima, conjunta y eficiente. Adoptan un propósito común, asumen riesgos, piensan de forma creativa, se ayudan mutuamente y se comunican de manera abierta y sincera.









#### ROBERTO ARANCIBIA /

Publicista Universidad de Santiago, Máster Degree in Fine Arts, RIT, Rochester, N.Y. Speaker internacional en eventos de Tecnología y Comunicación Digital. Fue presidente del Colegio de Relacionadores Públicos de Chile.

## TRANSFORMACIÓN DIGITAL, TRANSFORMACIÓN PERSONAL. CLAVES Y ESTRATEGIAS PARA TU MARCA PERSONAL

Transformación Digital. Todo el mundo habla de eso. Algunos, más vehementes, insisten en la urgente necesidad de integrarse, de tratar de acomodarse al formato a todo nivel. Instituciones, universidades, empresas clásicas y pymes, emprendedores que también entienden que hay que adaptarse o resignarse a desaparecer. Hay numerosos y cercanos ejemplos.

No podemos tratar de hacer transformación digital en cualquier actividad si no comenzamos por las personas. El mundo cambia rápido. Nuestros propios empleados y colaboradores se mueven con códigos que no entendemos, manejan redes y usan nuevas formas de comunicarse.

¿Qué acerca y qué separa a los Baby Boomers de Millennials o Nativos Digitales? Las personas tienen un poder que nunca tuvieron y ese poder está en sus manos, con la forma de un notebook, tablet o celular. ¿Cómo estar al día? ¿Cómo reaccionar rápidamente a la contingencia? ¿Cómo reinventarse? ¿Cómo hacer que las nuevas tendencias trabajen para mi negocio, y especialmente para mí?

Y lo que viene, (y que en realidad ya llegó), el Internet, Integración Tecnológica, La Nube, Big Data, Inteligencia Artificial, Machine Learning y Robótica, sensores y drones, monitoreo en línea, nuevos medios para comunicarse, para promocionar, para vender, para darse a conocer, hacen que nuestra gestión personal se proyecte y perciba de diferentes formas, con todas estas nuevas tendencias que ya constituyen parte de la realidad.

Si hablamos de comunicación efectiva, de la evolución de las comunicaciones, de los sucesivos cambios de la sociedad, empresas y personas, hasta llegar al estado actual donde convergen tecnologías digitales, físicas y biológicas, nos damos cuenta que esto es imparable. Entender cabalmente que hoy, el contenido y conversación lideran las comunicaciones, es básico. Entender el estado actual es comenzar a comprender hacia dónde van las tendencias. La evolución y las consecuencias de estos cambios en las personas y en las empresas, especialmente en lo que se refiere al proceso de transformación digital, y el uso

de storytelling en comunicaciones corporativas y personales, nos confirma todo lo que está vigente hoy.

El objetivo principal de toda transformación digital es identificar, comprender e integrar las infinitas posibilidades que ofrece Internet para mejorar todos los procesos productivos y referentes al ámbito organizacional pero especialmente en la comunicación y para que esta sea efectiva, tanto a nivel de negocios, instituciones, y así también como de personas, hay que aprender a usar recursos, y aprender a moverse entre sitios, plataformas, aplicaciones y redes imprescindibles en este proceso.

#### ¿Qué es esto de Marca Personal?

Es ser tú mismo. Y hacer que los demás lo vean y entiendan. (*Pablo Adán*)

La Transformación Digital tiene un paso lógico y anterior que podemos llamar Transformación Personal. Para analizar esto debemos entender lo que llamamos Personal Branding –La Marca Personal-, como un proceso que abarca las nuevas herramientas y aplicaciones, con énfasis en Redes Sociales, plataformas y sitios especializados, como una de las formas fundamentales de comunicación, que nos permiten crear, gestionar y mantener perfiles personales y profesionales en la red. Se trata de integrar estos nuevos medios a nuestras estrategias comunicacionales, y en este caso específico, a nuestra propia Marca Personal.

El alcance comunicacional obtenido durante los últimos años ha provocado el nacimiento de nuevos medios y nuevas aplicaciones que permiten socializar, generar y compartir contenidos de manera digital, para lo cual es necesario conocer y manejar estas herramientas, sus formatos y trucos, que servirán a sus usuarios, en forma transversal, para lograr una comunicación más expedita y eficiente con sus públicos objetivos.

En esta época, con toda la innegable influencia de la ola 2.0 y el advenimiento de las Redes Sociales, tanto comunicarse y tener presencia digital, es una oportunidad. Y esto es válido para todas las distintas áreas de cualquier disciplina. Para una empresa, fundación o una universidad, es una obligación. Y mucho más para una persona.

Lo que hay que entender es que el Personal Branding es el activo más valioso de un profesional, de un emprendedor, de un ejecutivo o de alguien que da sus primeros pasos en el mundo laboral.

El Personal Branding ayuda a crear, mantener y expandir nuestra presencia digital, para abarcar todo lo que nos rodea. Nos ayudará a posicionarnos, a diferenciarnos y sobresalir. Esa es la importancia de los perfiles profesionales en las redes sociales y en la web. Hoy en día, al querer ampliar horizontes de trabajo, nuevos socios o contactos profesionales, la presencia en la red es una clave.

#### Importancia del Personal Branding

Es una de las mejores inversiones que puedes hacer para tu futuro y tu carrera. (Brenda Bence)

En muchas empresas e instituciones, una de las competencias importantes es la capacidad de sus empleados y colaboradores de "impact and influence". Ese es el poder de nuestra marca personal para liderar cambios. Por ejemplo, en una comunidad académica, grupo profesional, asociación gremial o en el mismo mercado laboral, con posibles clientes, socios, colaborado res. Ese es el poder de las redes. El impacto y la influencia se pueden medir, moldear, aunque como sabemos, no hay recetas infalibles.

Las empresas y las instituciones las forman personas. Y éstas, con sus marcas personales, también conforman la marca de una empresa. Las personas confían en otras personas, no en las empresas. Por eso el Personal Branding es una herramienta fundamental para aquellas áreas que estén más vinculadas al medio, tales como departamentos comerciales, pero también y muy especialmente en directivos, gerentes y todos aquellos que sean la cara visible de las empresas.

Es un hecho: El mercado laboral es cada vez más



competitivo y cambiante. Y esto pasa en todas las áreas. Si tenemos personas similares entre ellas en grupos etáreos, culturales, factores socioeconómicos, con una educación y ambientes de desarrollo similares, ¿Por qué hay algunos que se destacan? ¿Por qué hay algunos que sólo son percibidos como uno más? ¿Por qué algunos se convierten en referentes, influyentes, líderes? La única respuesta posible es Personal Branding. Cómo manejan esas personas su Marca Personal.

#### Intentando definiciones

Es el conjunto de aptitudes y valores que nos hacen únicos.

(Neus Arqués)

Hay muchas definiciones de Personal Branding. Se dice que es la huella que deja una persona en su entorno profesional, es la opinión que otras personas tienen de él, es el "cómo lo ven", cómo lo perciben, cuál es su grado de influencia, su nivel de impacto y protagonismo en su área, de tal manera que puede ser tomado como referente.

Más allá de intentar comprenderla, la Marca Personal hay que vivirla.

#### ¿Cómo aprovechar las redes sociales para Personal Branding?

Para ser irremplazable, uno debe buscar siempre ser diferente.

(Coco Chanel)

En las redes sociales se forma opinión. Un influyente construye su identidad en la red a la que pertenece.

Entonces, ¿cómo hacer para que la gente, la industria, la sociedad completa se entere de todo esto? La respuesta es Personal Branding, que apunta a crear, mantener y expandir la presencia digital.

Hoy en día, la red se ha convertido en el mejor canal de difusión de contenidos y comunicación. Nada viraliza tan rápido como la red. Un gran porcentaje de los habitantes de un país habita en la Red y están cada vez más interconectados.

Entonces, ¿Por qué no trabajar activamente para mostrar al mundo quienes somos y qué podemos aportar de valor?

Lo que no se debe olvidar es el asunto de la privacidad: Mantener el nivel de intimidad en un grado que resulte cómodo, es básico.

Nadie podría pensar que hoy en día un empleador o un futuro socio no va a buscar el nombre del postulante o colaborador en las redes. Comenzará por Google, Facebook, Instagram, Twitter, Linkedin. Y mirará las fotos, cosas que escribe, los links, el CV online. formándose una opinión. Verá tu huella. Todo lo que hayas publicado estará ahí, para que cualquiera pueda leerlo, mirarlo, copiarlo, distribuirlo y compartirlo. Y si no encuentra nada, podría ser peor.

Cada vez que alguien escribe algo, sube una foto o da una opinión, en cualquiera de las redes sociales que nos rodean, debe hacer click en un botón que dice "Publicar". Es decir, hacerlo público. Porque todo lo que compartimos en las redes se convierte en público, y permanece para siempre. No olvides que cuando postule mos a un trabajo, la empresa va a googlearnos a todos. Cuando conozcamos a alguien interesante, esa persona hará lo mismo: googlearnos. El mejor consejo siempre será el de ocuparse de tu reputación digital.

Algunos consejos simples y generales, pero básicos y fundamentales en un proceso de Personal Branding, al desarrollar una marca Personal:

Diferénciate. Actualízate. Aumenta tu visibilidad. Multiplica tu impacto. Sé consistente.

Construye una red a tu gusto y a tu ritmo. Usa las redes. Todas las redes que te sirvan. Aporta, comparte, diviértete. Busca lo que otros líderes están haciendo bien.

#### ¿Cómo desarrollar una Marca Personal?

Identificar lo que nos hace ser diferentes. Y sobre todo saber transmitirlo.

¿Cómo hacerlo? ¿Cómo medir? ¿Hay un método?





Lo primero, contestar preguntas y contestarlas desde lo más profundo:

¿Quién soy? ¿Qué soy? ¿Qué digo? ¿Qué doy? ¿Qué estás haciendo? ¿Cómo lo estás haciendo? ¿Cómo gestionas tus relaciones personales y profesionales? ¿Dónde vas? ¿Cómo vas? ¿Cómo te presentas? ¿Cómo estableces contactos?

Eso es Networking, no es vender. Tampoco pedir favores. Hacer contactos es parte del día a día. Es la herramienta básica de tu Personal Branding.

El error es que muchas personas comienzan a hacer networking cuando buscan trabajo, socios, o colaboradores, incluso inversionistas. No es un buen momento para crear redes. Tus redes deberían estar trabajando para ti.

## Veamos los 3 pasos de un método simple y sencillo:

**Paso 1:** Definir objetivos personales y profesionales.

Paso 2: Decidir el entorno para posicionarte.

**Paso 3:** Identificar tu elemento diferenciador. y luego, hazte visible!

La Marca Personal resume lo que somos y lo que queremos llegar a ser. Nos ayudará a posicionarnos, a diferenciarnos y sobresalir. El poder de nuestra Marca Personal nos permitirá liderar cambios.

Para los profesionales la Marca Personal es garantía de que serán valorados como corresponde. Para los más jóvenes la Marca Personal es garantía de un impulso a sus carreras. La Marca Personal reduce las influencias externas y nos hace más independientes.

¡Vamos, a crear perfiles! Y a mantenerlos actualiza- dos, a compartir un premio, certificación o un logro. Habla de tus habilidades. Muestra tus recomendaciones, los testimonios de quienes te conocen. ¿Dominas algo? Cuéntalo.

¿Hiciste un Curso, un Diplomado, un Postgrado, ¿Dictaste un Seminario? Compártelo. Cuéntaselo al mundo. Mientras más rápido integres a tu ADN el Social Media, mejor.

Hay cosas que deberemos compartir en Linkedin, otras, en Twitter, algunas sólo son para los amigos en Facebook. ¿Te gustan las imágenes? En Pinterest y en Instagram podrás compartirlas. ¿Prefieres los videos? ahí está YouTube, el segundo motor de búsqueda del mundo. ¿Desafíos y nuevos formatos? TikTok es lo tuyo.

El Personal Branding no se trata de aprender a venderse. Todo lo contrario, se trata de aprender a vender lo que sabes hacer, para que no tengas que venderte en un trabajo malo, para que puedas proyectar tu mejor Marca Personal y disfrutar del camino, de tus logros, de tus metas.

En el mundo real los contactos son absolutamente imprescindibles.

En el mundo virtual es lo mismo: Google es nuestro contacto.

Si Google no puede encontrarte, nadie lo hará. ¿Comenzamos?





#### GABRIEL GUROVICH STEINER /

Ingeniero Civil Industrial Eléctrico, Pontificia Universidad Católica de Chile; Postgrado en Singularity University. Presidente de Cuponatic LATAM. Emprendedor social y transversal.

## El METAVERSO Y EL FUTURO <del>DEL TRABAJO</del> DE TODO

#### Las 7 capas del Metaverso

Sin lugar a duda, desde que Facebook cambió su nombre a Meta a finales de Octubre de 2021, el término Metaverso se ha vuelto de interés global y son muchos quienes lo han acuñado dentro de su léxico y utilizado cada vez con más frecuencia. Pero, ¿Qué realmente significa el Metaverso?, ¿Hace referencia a algo totalmente nuevo?. Partamos entonces con una pequeña explicación y mirada histórica del término, que nos ayude a entender realmente qué es este tema y su potencial impacto en nuestras vidas:

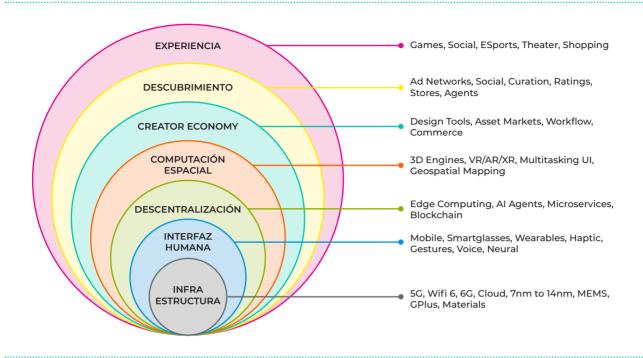
La primera mención que se conoce del Metaverso ocurrió en 1992 y fue Neal Stephenson quien lo utilizó en su novela de ciencia ficción Snow Crash para referirse a la convergencia de la realidad física, aumentada y virtual en un espacio compartido en línea.

Desde la perspectiva de la evolución histórica de Internet, la descripción anterior calza con el siguiente paso natural que vivirá la red; Desde una Web 1.0 que conectó personas con información, pasando a la actual Web 2.0 que conectó además a las personas con otras personas, para llegar a la hoy emergente Web 3.0 que conectará a las personas con información, otras personas, lugares y cosas, todo al mismo tiempo.

Así, podemos definir entonces al Metaverso o Web 3.0 como un entorno interoperable más los componentes requeridos para interactuar en él.

Una buena aproximación conceptual a todo aquello que es parte constituyente del Metaverso es el modelo de 7 capas que propone Jon Radoff en su blog **Building the Metaverse**, el cual permite visualizar la amplitud de alcances y temáticas que son parte de esta tendencia emergente, desde los aspecto "duros" del Hardware y los "fierros" requeridos, hasta la capa experiencial que hace referencia a aquello que los usuarios podrán hacer al interactuar en este nuevo contexto de la red, tal como se aprecia en el siguiente diagrama.

**Diagrama N°1.** LAS SIETE CAPAS DEL METAVERSO. Fuente: "Construyendo el metaverso", Jon Radoff.



Pero no solamente Facebook-Meta ha puesto foco e interés en esta nueva versión de la Web, como analizaremos más adelante, todos los grandes referentes tecnológicos se han tomado en serio esta oportunidad y ya han declarado públicamente qué y cómo avanzarán en este tema. Un interesante punto de vista respecto de los alcances y las innovaciones profundas que nos plantea el Metaverso es lo que compartió Satya Nadella, CEO de Microsoft en una columna publicada el año pasado llamada Building the platform for platform creators, donde da luces respecto del rol que su compañía tendrá como habilitador para la construcción de estos mundos virtuales, inmersivos y que combinen de forma orgánica e imperceptible el mundo "real" de los objetos con el "virtual" de los datos.

Cabe mencionar una idea fundamental respecto del Metaverso en construcción, que se desprende del concepto de interoperabilidad y de las oportunidades de una Web descentralizada, hoy ya viable, que nos brindan tecnologías exponenciales como el Blockchain: El Metaverso es único y no habrán propuestas compitiendo, sino que literal-

mente distintos "mundos paralelos" totalmente interconectados, entre los cuales el usuario podrá "habitar", manteniendo su identidad (no necesariamente apariencia), historia, conexiones, etc. Al contrario de la evolución de Internet hasta ahora, donde grandes proveedores de servicios concentran todo y determinan casi por completo la utilización de la red, esta vez la descentralización y validación desagregada de los datos es la clave para lograr un balance de fuerzas mucho más armónico entre usuarios y plataformas, tan necesario a mi modo de ver para desplegar todo el poder disruptivo de este nuevo futuro que ya nos alcanza

#### Anuncios, propuestas y visiones

En noviembre pasado tuve la oportunidad de dar una conferencia en uno de los eventos **Worktech**, que ocurren cada año en las principales capitales del mundo y congregan a personas de distintas áreas del conocimiento y prácticas profesionales a pensar sobre el futuro del trabajo. Con mi presentación lista, pocos días antes del evento, el Metaverso se estrena pública y masivamente como El Concep-



to (en Mayúsculas) revolucionario y de mayor impacto desde la invención de la propia Internet... Así, fui tentado a incorporar conceptos, aunque fuesen emergentes, para abordar el Metaverso con el título: El futuro del trabajo, el trabajo del futuro, ejercicio que generó una grata acogida en el público y, de donde podrán aventurar, se nutre esta columna.

Con el paso de los meses y ante nueva evidencia y datos respecto del alcance y derivadas posibles de alcanzar gracias a la evolución del Metaverso, me parece importante extender el análisis, ya no sólo respecto del futuro del trabajo, sino que respeto del futuro de... Todo!

Intentar consolidar aquí todas las apuestas de futuro respecto del Metaverso sería, sin duda, un esfuerzo enorme y que además quedaría instantáneamente obsoleto, dado el gran número de actores ya involucrados pensando en el corto, mediano y largo plazo este paso evolutivo y masivamente transformador de la red. Sin embargo, si utilizamos como guía a algunas de las grandes empresas tecnológicas, en particular aquellas más involucradas en este tema, se evidencian ante nosotros varios caminos distintivos que, en todo caso, convergerán entre sí para permitir el funcionamiento del Metaverso único. A continuación algunos alcances relevantes de estas propuestas emergentes:

#### **FACEBOOK-META - Horizon Workrooms**

Centrado en realidad virtual, por medio del uso de lentes Oculus y equivalentes. Foco en grupos colaborativos de trabajo y tareas productivas en general.

Costos de adquisición y hardware accesibles, posicionándose como una propuesta de valor escalable.

#### **MICROSOFT- Mesh**

Apuesta por la realidad aumentada, principalmente por medio de hologramas y utilizando lentes Hololenss o similares, que agregan una capa adicional de realidad, basada en datos, al mundo de los objetos.

Visión amplia de casos de uso: productivos (trabajo colaborativo virtual) y cotidianos (ir al médico).

Tecnología más compleja y periféricos costosos; comenzará con casos de uso sofisticados.

#### **NVIDIA - Omniverse**

Orientado en aplicaciones Industriales y B2B principalmente.

Propone unificar en una experiencia inmersiva herramientas ya existentes de simulación, diseño y entrenamiento digital, entre otras.

El principal atributo y ventaja competitiva es la fortaleza de procesamiento gráfico que aporta el Hardware propietario de NVIDIA.

#### **EPIC GAMES - Unreal Engine**

Motor detrás de Fortnite y una larguísima lista de juegos propios y de terceros.

Epic Games, como la empresa detrás de esta plataforma ultra-realista para crear mundos virtuales, propone inmersión total y disponible para todos.

Partiendo por la vertical de los juegos electrónicos, nada despreciable en tamaño, Epic Games pretende estandarizar y dominar el estándar de los mundos virtuales.

Ya ha logrado mostrar modelos de negocio asociados, como el concierto virtual de Travis Scott dentro de sus plataformas, con 10,4 millones de asistentes virtuales.

#### Una nueva economía

"I'm fairly sure at this point that the Metaverse is going to be a new economy that is larger than our current economy"

"Estoy bastante seguro a estas alturas que el Metaverso será una nueva economía que es más grande que nuestra economía actual"

Estas palabras de Noviembre de 2021 son, nada más y nada menos, que de Jensen Huang, CEO de Nvidia. Personalmente estoy de acuerdo; creo que el impacto económico a nivel global es esencialmente incalculable de forma precisa, pero simplemente utilizando como antecedente y paralelo las nuevas economías "creadas" o, si prefieren, desatadas por Internet en los 90' y los dispositivos móviles en los 2000', el Metaverso con seguridad nos brindará nuevas oportunidades en inmensidad de dimensiones (sino todas) del quehacer humano. Entre otras que realizaremos preferentemente de forma virtual, se me ocurren:

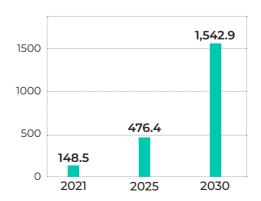
- Asistir a conciertos, con tickets de precio asequibles y de asistencias muy masivas (millones de fans), que en el mundo físico no habría dónde realizarlos.
- Probar un Corvette en simulador ultra-realista antes de comprarlo.

- Asistir al "March Through Time" con el discurso icónico del Dr. Martin Luther King's en 1963 y sentir la piel de gallina al escuchar "I have a dream..."
- Participar de los eventos virtuales en Roblox para el lanzamiento de: Ready Player One 2, Spider-Man: Across the Spider-Verse (2023) y Spider-Man: Beyond the Spider-Verse (2024), Star Wars: Rogue Squadron (2023), etc.
- Adquirir "tenidas" Gucci para mi avatar, tal como ocurrió en Roblox por los 100 años de la marca de lujo, colección que se convirtió en la más vendida en su historia.

Si quisiéramos expresar de forma agregada y comprehensiva qué vamos a hacer en el Metaverso, creo que la siguiente frase lo dice muy bien: "aprender juntos, jugar juntos o trabajar juntos... a pesar de no estar físicamente juntos."

Finalmente, intentando buscar consenso respecto de las estimaciones económicas del tamaño de mercado directamente vinculado al Metaverso, ofrezco las cifras propuestas por PwC, una de las "cuatro grandes" firmas de contabilidad, para la década en curso: Alcanzar USD1.5 Trillones al 2030, con tasa compuesta de crecimiento anual (CAGR) del 29.7%, monto cercano al PIB de Canadá o Corea del Sur del 2021 ¡Nada mal para 10 años de existencia como mundo!

**GRÁFICO N°1.** METAVERSE MARKET SIZE - UNIT: \$ BILLION (ESTIMATED) *Fuente: PwC.* 







JAVIER MARTÍNEZ ALDANONDO /
Socio Cultura de Aprendizaje en Knowledge Works.

## EL APRENDIZAJE ES PERSONAL PERO NO INDIVIDUAL

"Nadie lo sabe todo, todo el mundo conoce y sabe algo, el conocimiento está en la humanidad" (Pierre Levy).

El aprendizaje es colectivo y eso explica que nuestra evolución como seres humanos, haya sido tan diferente del resto de especies. El conocimiento es un acto compartido. Si cada persona tuviese que aprender por su cuenta cada día, apenas podríamos avanzar. Sin embargo, o estoy muy equivocado o estamos ciegos al respecto. Se habla por todas partes de aprendizaje a lo largo de la vida, de itinerarios personalizados, de aprendizaje autodirigido, informal (70 - 20 - 10), de upskilling y reskilling, de mentoring, de integrar el aprendizaje con el trabajo (learn in the flow of work), de desaprender y reaprender, de aprender en cualquier momento y cualquier lugar... pero en ABSOLUTA-MENTE TODOS los casos el foco es el individuo. Este encomiable esfuerzo ofrece 477 programas de formación, todos individuales. Inaudito.

Cada día estoy más convencido de que el gran tema de nuestro tiempo es la colaboración.

Esta misma semana he vivido varias experiencias que me lo confirman: mantuve un intercambio en LinkedIn con mi amigo Marcelo Lasagna sobre el principal rasgo de la inteligencia de una organización: la interacción entre sus integrantes; impartí 2 conferencias, una presencial y otra virtual, para una multinacional de alimentación cuyos lemas eran "Beyond Connection" y "Together we are stronger" ya que su único objetivo era fortalecer las conexiones entre sus miembros; mantuve una larga conversación con mi amigo y entrenador Sama que me recordaba que el lema del equipo en la temporada recién finalizada (en la que fueron subcampeones de la liga chilena) fue "colaboración"; participé en el lanzamiento de un programa de aprendizaje para los empleados de un banco con el objetivo de facilitar la colaboración... Pero mi intención no es abordar la colaboración (sobre la que he escrito varias veces aquí, aquí, aquí y aquí) sino el aprendizaje que será sobre



el futuro, ocurrirá en el lugar de trabajo (no en el aula) y sobre todo, será colectivo.

En primer lugar, es necesario comprender que) el aprendizaie es personal e intransferible. Nadie puede aprender por ti igual que nadie puede comer ni dormir por ti. Por tanto, el aprendizaje no se puede delegar ya que sucede en tu cuerpo: son tus neuronas las que establecen las sinapsis cada vez que aprendes algo. Sin embargo, el aprendiza- je no termina en el individuo. Podemos aprender solos pero ese proceso es absurdo por lento e inefi- ciente. Aprendes junto con otros y gracias a otros. Para empezar, si no fuese por los adultos que te reciben cuando naces, no aprenderías algunos de los conocimientos fundamentales para el resto de tu vida como caminar, comer, hablar... Además, todos dependemos de los demás para sobrevivir. Somos seres sociales, más emocionales que racionales. Nadie vive aislado del mundo excepto si optas por un estilo de vida como Jeremiah Johnson. Nadie trabaja solo, todos tenemos clientes y proveedores. Todos somos parte de un ecosistema, una pieza de un puzle que por sí sola no puede subsistir, necesita del resto para alimentarse, vestirse, descansar, viajar, comunicarse, trabajar... Por si fuera poco, los desafíos que enfrentamos hoy en día como especie son de tal calibre que únicamente la colaboración nos entrega alguna esperanza para superarlos. Por ejemplo, si cada país hubiese decidido superar la pandemia por su cuenta, la inmensa mayoría del planeta todavía carecería de la vacuna y permanecería confinado. No es factible pensar que el cambio climático, la desigualdad o la automatización son problemas que se puedan resolver mediante esfuerzos particulares, a partir del genio y la creatividad de individuos brillantes. Sin embargo, sabiendo que la única manera de afrontar el futuro es compartiendo conocimiento y aprendiendo colectivamente, todos los esfuerzos relacionados con el aprendizaje siguen centrados en el individuo. En realidad, al hábito de colaborar es a lo que llamamos cultura y es siempre un ejercicio colectivo. Existe suficiente evidencia de que la cantidad y calidad de las relaciones que mantiene una persona son un predictor de su futuro bienestar Y que la soledad es un factor que limita la longevidad. El diseño de nuestra sociedad está orientado hacia el individuo, el corto plazo y el beneficio propio como piedra angular en detrimento de la comunidad. Veamos un par de ejemplos:

- ¿En qué consiste la educación, escolar o universitaria? En enseñar a cada niña/o una serie de conocimientos teóricos v evaluarlos individualmente. Es decir, en hacerlos competir por obtener el mejor resultado para su propio futuro (estudiar la carrera que quiero en la universidad que quiero u optar al empleo más apetecible en una mejor empresa) ¿Dónde está el aprendizaje colectivo? No existe ¿Quién es reconocido por contribuir al aprendizaje de sus compañeros? Nadie ¿En qué momento desarrollamos competencias colaborativas, de compartir y construir conocimiento, fijar objetivos y repartir roles, reflexión y discusión grupal, empatía y escucha, resolver conflictos...? En casos excepcionales, muchos de ellos jugando deportes de equipo, pero con énfasis en la actividad física o el entretenimiento y no en el aprendizaje.
- 2. ¿Cómo funciona la formación en el mundo de las organizaciones? Se plasma en una oferta de cursos dirigidos al individuo. Excel, por un lado, gestión de proyectos por otro, liderazgo por otro... ¿puedes aprender a gestionar un proyecto sin el equipo del proyecto? ¿es creíble que puedas aprender a liderar sin que participe tu equipo? El individuo en la organización es el símil de la neurona en el cerebro: no sirve de nada por sí solo ¿hay cursos dirigidos a los equipos? No, a pesar de que la unidad fundamental en una organización es el equipo, no el individuo ¿Qué instancias existen en tu empresa para que aprenda el equipo? Se realizan muchísimas reuniones, pero no están diseñadas para el aprendizaje. Faltan experiencias de aprendizaje compar- tido. Lo más sorprendente es que todas las organizaciones que conozco se quejan de la dificultad de alinear las diferentes áreas en- tre si. Es natural que nos cueste colaborar si fuimos educados para competir. Hemos confundido competir con luchar contra adversarios a los que derrotar en lugar de competir contra ti mismo para mejorar tu desempeño. Por ello, todos los esfuerzos de aprendizaje siguen centrándose en el individuo ignorando al equipo (algo que afortunadamente las metodologías ágiles están empezando a corregir).

La prueba fehaciente de esta contradicción es que el curso trabajo en equipo sigue siendo el más vendido año tras año, pero siempre dirigido a individuos.... Sabemos que nuestros resultados dependen de cómo colaboran los jugadores, pero seguimos empeñados en enseñarles a jugar a cada uno por separado. Incomprensible.

#### Conclusiones

"Juntarse es un comienzo. Seguir juntos es un progreso. Trabajar juntos es un éxito" (Henry Ford).

El segundo de mis 3 deseos para la educación es aprender a relacionarte con otros. Cometemos un grave error si creemos que el aprendizaje colectivo es una nueva asignatura o una competencia más. Es decir, asumir que el déficit se resuelve si seguimos haciendo lo mismo y le añadimos una nueva capa por encima de las anteriores. Colaborar es una capa transversal que las atraviesa todas. La colaboración no se enseña, se practica, en definitiva, se vive. Es como respirar, no es algo que haces un rato únicamente, sino algo que no puedes dejar de hacer todo el tiempo. En los últimos años, se han puesto de moda las "habilidades blandas" (Goleman trajo la inteligencia emocional al primer plano). Dichas habilidades, cuando no se orientan al autodesarrollo y a la gestión de uno mismo, tienen como objetivo gestionar las relaciones con los demás ¿para qué si no importa aprender comunicación, ventas, negociación, liderazgo, flexibilidad, creatividad, hablar en público...? No para dar ór- denes a las maquinas sino para colaborar con las personas.

Estoy cada día más convencido de que la razón por la que las organizaciones desaparecen es porque dejan de aprender. La innovación, que es aprender a hacer cosas diferentes, es un deporte de equipo que se favorece con la diversidad. Si vivimos en sociedad, el aprendizaje tiene que ser colectivo. Es tan evidente que no habría siquiera que mencionarlo. Si nadie sabe más que todos juntos ni tiene todo el conocimiento, el colectivo es nuestra única esperanza. A pesar de ello, aun- que el trabajo siempre se realiza en equipo, el aprendizaje casi nunca lo es. Ahora bien, no se trata de

minimizar al individuo sino de potenciar al colectivo. De transitar del yo al nosotros sin amenazar ni diluir al yo. Mantener el equilibrio porque cada yo es diferente y valioso.

Sin aprendizaje colectivo no hay colaboración y sin colaboración no hay futuro. Cada uno haciendo la guerra por su cuenta no puede llegar lejos. Las dictaduras siempre buscan desunir y debilitar la comunidad. Al "divide y vencerás" tenemos que responder con "la unión hace la fuerza". Si el paradigma mecanicista (organización como máquina) depende de gestionar cada pieza por separado y se basa en el control y obediencia, la colaboración depende de la conexión de las piezas entre sí y se basa en la confianza. El Dr. Paul Zak explica en esta charla TED cómo comprobó que "los países con más gente confiable son más prósperos, hay más transacciones económicas y se crea más riqueza. Los países pobres en general son países de poca confianza" es decir, de poca colaboración. El conocimiento solo puede viajar gracias a las conexiones entre los individuos y la tecnología es un gran aliado como vimos en la pandemia. Claro que para colaborar es imprescindible, en primer lugar, tener un propósito compartido, un bien común, una identidad y conciencia colectiva.

Tenemos que elegir: La inteligencia de unir o la estupidez de separar. Insistir en potenciar al individuo no nos va a salvar. Alejandro Dumas nos iluminó con el lema de los Mosqueteros "uno para todos y todos para uno".

Knowledge Works www.kworks.cl javier@kworks.cljavier@kworks.cl y javier.martinez@knoco.com www.javiermartinezaldanondo.com





#### DR. EDUARDO SANDOVAL-OBANDO /

Psicólogo, Magíster en Educación. Doctor en Ciencias Humanas y Postdoctorado en Desarrollo Evolutivo<sup>1</sup>

### ESTIGMA EN SALUD MENTAL

La salud mental se instala como una dimensión indispensable para el desarrollo armónico de las personas y sus comunidades. Es decir, no pode- mos hablar de salud, sin considerar la salud men-tal. Sin embargo, y paradójicamente, se trata de un constructo complejo y en permanente trans- formación, en el que los determinantes sociales en salud, la globalización y los múltiples procesos de crisis que enfrenta la humanidad, tales como la emergencia climática, la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 y sus diferentes variantes, las crisis políticas, económicas, migratorias y socioambientales, además de la perpetuación de ciertas desigualdades, tienden a incrementar los niveles de estrés y malestar en las personas, impactando de manera potencialmente negativa en la experiencia vital de las personas (Sandoval-Obando y Sandoval-Díaz, 2020).

Ahora bien, desde la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) se establece que la salud impli-

caría un estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades. Precisamente por ello, la salud mental se convierte en un componente fundamental de la salud. Por consiguiente, una buena salud mental debiese considerar a lo menos 3 condiciones elementales: 1) una adecuada gestión y manejo del estrés y procesos de crisis a lo largo del ciclo vital, 2) desarrollar una ocupación, oficio y/o actividad satisfactoria (ya sea de tipo laboral, escolar, recreativa, etc.), 3) desplegar su talentos y potencialidades en su quehacer cotidiano, contribuyendo al desarrollo de sus comunidades de origen.

Complementariamente, ha existido consenso respecto a que la salud mental de las personas debiese aspirar al cumplimiento elemental de los siguientes criterios propuestos por Jahoda (1958): (a) autoconcepto realista, sobre la base de una identidad y autoestima positiva, (b) búsqueda de un desarrollo y autoactualización integral a lo largo del

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Investigador adscrito al Programa de Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma de Chile. Correspondencia a: Eduardo.sandoval@uautonoma.cl



ciclo vital; (c) integración de sí mismo y de las distintas experiencias, (d) autonomía, (e) percepción objetiva de la realidad, y (f) dominio y comprensión del entorno, expresado en la capacidad de adaptación del individuo para alcanzar sus metas. No obstante, y más allá de las múltiples conceptualizaciones existentes en torno a la salud mental, es posible enfatizar que dicho constructo contempla condiciones esenciales para el desarrollo satisfactorio del individuo en el seno de la sociedad a la que pertenece, aspecto que lamentablemente se vería mermado en aquellas sociedades en las que existen profundas desigualdades sociales, tal como es el caso de Chile.

A pesar de que la Ley N° 21.331 (2021) "Del Reconocimiento y Protección de los Derechos de las Personas en la Atención de Salud Mental" establece ciertos derechos para las personas con enfermedad mental o discapacidad psíquica o intelectual, resguarda el derecho a la libertad personal, a la integridad física y psíquica, al cuidado sanitario y a la inclusión social y laboral, no asegura una mejora sustancial en la inversión que Chile destina a esta materia. Tampoco establece condiciones mínimas para un abordaje integral de la salud mental en función de las necesidades, desafíos y determinantes sociales en salud existentes en nuestro país (Sandoval-Obando, 2021a; 2021b; 2022).

Por tal motivo, y reconociendo los vacíos y precariedades existentes en esta materia, resulta preocupante que existan políticos y personajes públicos que caricaturizan a las personas que vivencian algún tipo de trastorno de salud mental. Se trata de un discurso paradójico e incomprensible en los tiempos actuales, en que, como consecuencia de la pandemia, se ha observado un aumento importante de los trastornos relacionados con el estrés, la ansiedad y la depresión, además de las diversas alteraciones en los patrones de sueño y alimentación en las personas (Sandoval-Obando, 2021c). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), Chile se ubica entre los países con mayor carga de morbilidad por enfermedades psiguiátricas en el mundo. La depresión mayor y los trastornos por consumo de alcohol ocupan el 1° y 2° lugar en las discapacidades atribuidas entre adultos, y casi un tercio de la población mayor de 15 años ha sufrido algún tipo de trastorno psiquiátrico a lo largo de su

vida. Somos el segundo país de la OCDE que más ha aumentado su tasa de suicidios durante los últimos 15 años y es una de las diez primeras causas de muerte en varones chilenos.

Por ello, Chile enfrenta múltiples desafíos en esta materia. Primero, nuestro país continúa presentando un déficit significativo en el financiamiento de la salud mental si se le compara con el promedio mundial. Segundo, la cobertura de atención en salud mental en Chile alcanza aproximadamente a no más de un 20% de la población, mientras que en países de medianos ingresos la cobertura llega a un 50%. Tercero, los sistemas orientados a la promoción, prevención y tratamiento de los trastornos mentales arrastran una sobrecarga importante, lo que impacta en el personal y en la calidad de la atención que se brinda, sumado al déficit de especialistas en salud mental disponibles en la red de salud. Cuarto, existe consenso respecto a que la pandemia provocará un aumento al mediano y largo plazo de los trastornos de salud mental (depresión, estrés y ansiedad), en los grupos de riesgo (niños, niñas y jóvenes, mujeres, personas mayores, personas en situación de discapacidad, migrantes, etc.).

Finalmente, realizamos un llamado a la tolerancia cero con los discursos estigmatizadores en torno a las personas que vivencian trastornos de salud mental. Hoy más que nunca se requiere una sociedad que avance en el respeto y la comprensión de aquellos que experimentan este tipo de patologías. Debemos informarnos y educarnos acerca de esta realidad, para ser fuente de apoyo y orientación a quienes conviven con estas problemáticas. El sistema escolar, la sociedad civil y los medios de comunicación tienen un rol protagónico en la lucha contra la estigmatización y la discriminación de las personas con trastornos de salud mental. Se requiere un esfuerzo país para mejorar la calidad de vida de aquellos que sufren de alguna enfermedad mental, puesto que no sólo se trata de buscar mejores estrategias de prevención, tratamiento o sensibilización, sino de exigir que la sociedad propenda a la inclusión y la no discriminación de las personas por una condición de salud.

Para referencias bibliográficas contactar al autor al correo eduardo.sandoval@uautonoma.cl



#### JAIME PIZARRO HERRERA /

Director de Deportes Fundación Luksic. Ex Subsecretario de Deportes y Gerente de Desarrollo Cultura y Deportes La Araucana. Profesor de Educación Física.



## IGUALAR LA CANCHA SOCIOEMOCIONAL Y DEPORTIVA

Según una encuesta realizada por el Instituto Nacional del Deporte, el 68,1% de la población mayor a 18 años de nuestro país no practica ningún tipo de actividad física, donde mujeres, personas de mayor edad y quienes pertenecen a sectores más vulnerables, registran una forma de vida menos activa y con más conductas sedentarias que el resto de la población.

Los datos post pandemia incluso nos ponen en mayor alerta frente a esta problemática, ya que las cifras de sedentarismo que se tienen actualmente generaron graves consecuencias en la salud de las personas, específicamente en su estado físico. Si antes de las cuarentenas, las horas de sedentarismo eran de 4 a 5, hoy en día esta cifra alcanza entre 8 a 9 horas.

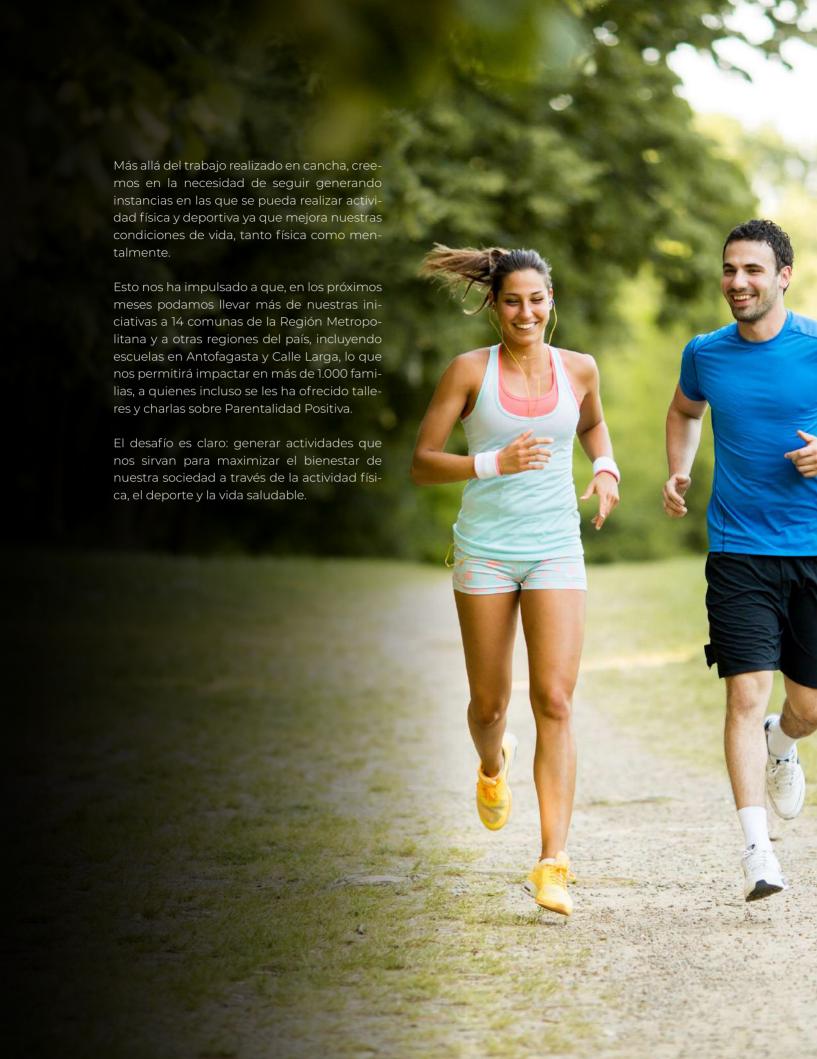
El apego a las pantallas, la falta de socialización, de juego y movimiento físico son problemáticas de las cuales tenemos que buscar soluciones. Según la Organización Mundial de la Salud, se recomienda que los niños entre 5 y 17 años realicen al menos 60 minutos de actividad física al día. En el caso de los adultos y mayores de 60 años, entre 150 y 300 minutos de intensidad moderada a lo largo de la semana, datos que por cierto resultan complejos de alcanzar actualmente pero que claramente deberán ser nuestro desafío.

La importancia del deporte no solo radica en sus beneficios físicos y psicológicos. Es además una potente herramienta formativa, de transformación e integración social.

Es por eso que en el área de Deportes de Fundación Luksic buscamos fomentar, acompañar y conectar a las personas, articulando las distintas oportunidades deportivas.

Nuestros programas son implementados de forma colaborativa con las comunidades y con un enfoque que considere la diversidad. Buscamos promover el desarrollo de habilidades socioemocionales, mediante la práctica deportiva y trabajando con diversos actores del ecosistema, en conjunto con los cuidadores de los niños, niñas y adolescentes participantes.

En terreno tuve la oportunidad de hablar con la madre de unos de los alumnos que participan de las escuelas deportivas de fútbol hace dos años. Me comentaba que, gracias al trabajo realizado en terreno por nuestro equipo de nutricionistas, ha generado grandes cambios que han impactado en su núcleo familiar respecto a cómo llevar un estilo de vida mucho más saludable junto al deporte.





#### DR. CLAUDIO BARRIENTOS /

Integrante del grupo de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Chile.

## ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE ONLINE: ¿ES POSIBLE QUE LOS ESTUDIANTES APRENDAN MÁS Y MEJOR?

"Una preocupación a nivel docente era la posibilidad que tenían los estudiantes de cometer fraude en evaluaciones en modalidad online debido a lo repentino de la adaptación, lo que no dio tiempo para preparar una estrategia» comenta el autor, sobre un tema que preocupó no solo a nivel local, sino mundial, y que fue investigado por el académico."

Un estudio, recientemente publicado, evaluó la eficacia de las estrategias de aprendizaje online aplicadas en un curso de Química Orgánica de la carrera de Química y Farmacia de la Universidad Autónoma de Chile, a través de la comparación del rendimiento y las opiniones de los estudiantes sobre si era más fácil o no cometer fraude en las evaluaciones.

Se observó una mejora sustancial, del 47,7% al 80,5%, en la aplicación de las normas IUPAC para compuestos orgánicos, una de las materias evaluadas. De los estudiantes que respondieron a la encuesta anónima, el 81% informó que la metodología utilizada disminuyó la oportunidad cometer fraude durante las evaluaciones.

De forma sincrónica se desarrollaron guías y un puzzle colaborativo guiados por el docente, mientras que de manera asincrónica se trabajó con lecturas previas que fueron adaptadas de artículos científicos.

Además, los estudiantes crearon una ficha de tres fármacos con sus respectivos usos y nomenclatura aplicando lo aprendido en clases. Todo esto se realizó utilizando la cuenta institucional en la plataforma Microsoft TEAMS. Finalizado el proceso se realizó una encuesta anónima para recoger las opiniones de los estudiantes sobre las estrategias aplicadas en el curso, la que fue respondida por el 56%.



«Algunas opiniones revelaban las dificultades que tuvieron los estudiantes, como por ejemplo no contar con habilidades tecnológicas, un espacio dedicado al estudio y problemas de conectividad. Por otro lado, fue comentado que el trabajar las evaluaciones en grupos de tres estudiantes ayudó a promover la discusión y argumentación al momento de responder la prueba que tenía problemas diferentes para cada grupo» explica el investigador.

Y agrega: «los resultados encontrados aquí se basan en parte a trabajos de investigadores de otros lugares del mundo y agregan además ideas nuevas que perfectamente podría utilizar algún docente que lea nuestro artículo, así es como se contribuye a la construcción del conocimiento».

Para el académico, la investigación en docencia entrega diferentes herramientas que permiten a los docentes realizar una práctica más actualizada. «Considerando que las tecnologías de la información y comunicación hoy tienen una gran importancia en la didáctica, el uso de éstas se vuelve indispensable para la formación de capital humano en las instituciones educativas».

Existiría un estrecho vínculo entre la investigación y la calidad de la educación, «si queremos que nuestra práctica docente sea novedosa, motivadora y entregue las herramientas que son necesarias, es clave incorporar en nuestra reflexión pedagógica y revisión bibliográfica lo que se está haciendo en el resto del mundo para que nuestras clases estén actualizadas y se adapten a las distintas necesidades de los estudiantes».



Barrientos, C.; Moris, S. Teaching Organic Nomenclature for Pharmacy Students: Adapting a Course to Online Mode During COVID-19. Pharm Educ 2022, 22, p. 360-375. https://doi.org/10.46542/pe.2022.221.360375

Fuente: Centro de Comunicación de las Ciencias UA



#### HELMUT SOTO /

Director Ejecutivo Instituto Chileno Norteamericano. Miembro de Directorio del CERH Chile.

## IMPACTO DEL INGLÉS EN LA ALTA GERENCIA EN CHILE

Las probabilidades de acceder a cargos de alta gerencia aumentan un 30% por acreditar y dominar el idioma inglés en Chile y esto ya lo saben los candidatos. Por otro lado las empresas al ser consultadas del por qué hoy están priorizando enviar a clases de inglés a sus altos ejecutivos, argumentan que son decisiones estratégicas, ya sea porque un directivo que domine mejor el idioma podrá tener mayor éxito en una negociación con clientes y/o proveedores extranjeros, o simplemente porque su base se encuentra fuera de Chile y sus jefaturas sólo hablan inglés debiendo este hacer sus presentaciones, debatir y argumentar en inglés, comprendiendo los diversos "slangs" propios de otra cultura.

Por otro lado, en muy pocos casos las empresas internacionales con base de operaciones en Chile sencillamente decidieron no capacitar más en idioma inglés a sus trabajadores, ya que dominar el idioma sería un requisito excluyente tanto para ingresar o permanecer en la compañía.

Durante el año 2021 en Chile, fueron muy pocas las empresas que mantuvieron acciones constantes

de capacitación en el idioma inglés con sus trabajadores. Enfocando y dedicando su mayor esfuerzo a programas transversales tales como trabajo colaborativo a distancia, programas de contención emocional, liderazgo y agilidad entre las más ejecutadas, por otro lado, se presentaron nuevos focos de atención tales como formación más es-pecífica y en temáticas relacionadas con la ciencia de datos (esto según información obtenida de la Escuela de Postgrado y Educación Continua de la FCFM Universidad de Chile). La explicación de este fenómeno en la demanda se dio por las priorida- des definidas por las organizaciones en el marco de la contingencia sanitaria, foco en las personas y aceleración digital que obligó a muchos a cambiar la forma de hacer las cosas

Para el 2022, se ha evidenciado un claro y exponencial aumento en la demanda de programas de inglés, que a diferencia de otros años radica principalmente en que se está exigiendo a la alta gerencia de las empresas que tienen interacción en el mercado internacional, un dominio elevado del idioma. Tanto así que además lo deben certificar



con instrumentos reconocidos tales como IELTS, TOEFL y el ETAAPP®. La particularidad de estos programas es que son impartidos de manera individual y parten con enfoque inglés general para niveles básicos A1 al A2+ (según Marco Europeo de Referencia para las lenguas MCER) para luego evolucionar a inglés de negocios con propósitos específicos tales como: pronunciar, debatir, presentar, negociar en los niveles intermedios B1+ a más avanzados C1.

Por otro lado, en un número más reducido las empresas están enviando a programas abiertos a los niveles de mandos medios, en los que existen mayor oferta de horarios y modalidades grupales de estudio y los costos son más atractivos.

Lo anterior, está mostrando un cambio de paradigma a la hora de evaluar el como llevar a cabo un programa de formación en el idioma inglés y que responde a los cambios que están ocurriendo a nivel global, donde los mercados son más exigentes no solo en lo técnico, sino que también en la comunicación con otros países desde lo estratégico a lo operativo.

Otro foco de atención en 2022 ha sido el fomentar la capacitación en idioma inglés como elemento impulsador de mejorar la empleabilidad de la población. En este sentido, algunas organizaciones están buscando programas de alcance masivo, con alto nivel de impacto de percepción de bienestar en los trabajadores y sus familias.

Para ello la oferta se centra en las plataformas de enseñanza Online auto instruccional, en donde los alumnos logren una real interacción con sus compañeros de clase, perder el miedo con el idioma y logren complementar el aprendizaje de las habilidades productivas hablar, escribir y las receptivas escuchar y leer de manera fluida, innovadora y efectiva.

En los casos antes mencionados, la medición del impacto en la formación es fundamental desde lo operativo hasta lo estratégico. Uno de los métodos más adecuados para ello es mediante los 4 niveles de Kirkpatrick, en donde el primer nivel: a) La reacción: donde los participantes hacen una primera encuesta por la actividad formativa realizada, las condiciones en la modalidad ejecutada y es más orientada en función de las percepciones del

alumno más que la utilidad real del conocimiento adquirido. El segundo nivel b) El aprendizaie: este segundo nivel es más fiable en cuanto a la eficacia de la acción formativa. Acá es clave disponer del diagnóstico inicial versus nivel de conocimientos de salida, cada diagnóstico, evaluación parcial o final es clave para medir. Si bien es importante este nivel, no nos asegura tampoco que haya existido transferencia del conocimiento al puesto de trabajo. c) Tercer nivel la conducta: Para evidenciar un cambio en la conducta del colaborador, es necesario dejar pasar entre seis y ocho meses después de la formación, para evaluar a través de entre-vistas a participantes por parte de la misma em- presa o bien con talleres prácticos con expertos, a supervisores a proveedores y a clientes si existe ese cambio o mejora en las habilidades de domi- nio del idioma y por lo tanto los conocimientos y habilidades impartidos en la formación se están llevando a la práctica. Es recomendable mantener una repetición de esta evaluación a los seis o doce meses para comprobar si el cambio se mantiene en el tiempo o fue solo un cambio momentáneo motivado por la inercia de la formación. d) los Re-sultados: finalmente es el nivel más complejo de medir; ya que requiere de un periodo extenso para una evaluación correcta y un seguimiento uno a uno de los colaboradores que recibió la forma-ción. Los resultados finales pueden manifestar- se en algunos indicadores tales como: aumento de la producción, mejora de la calidad, menores costes, incrementos de las ventas, reducción de la rotación de la plantilla, aumento de la produc-tividad, mayores beneficios, etc. En la evaluación de resultados debemos ser capaces de responder a preguntas del tipo: ¿Cuánto mejoró la calidad como consecuencia de la acción formativa?, ¿y la productividad?, ¿la comunicación interna?, ¿el cli- ma laboral?, ¿la producción?, ¿las ventas? Si bien los niveles 3 y 4 son relevantes a la hora de saber si la formación ha sido realmente útil para evidenciar la transferencia de conocimientos y habilidades al puesto de trabajo. Para que la medición en estos niveles sea lo más realista, es necesario que exista en la organización un departamento de formación muy cualificado para que sea capaz de construir los estudios, análisis y las pruebas de valoración de resultados.

En resumen, la decisión de aprender el idioma inglés no sólo tiene impactos positivos académicos, sino que también sociales y económicos en la sociedad.









#### RICHARD BIERNAY ARRIAGADA /

Oficial Graduado en Investigación Criminalística, Academia Superior PDI. Ingeniero Civil Industrial, U. Mayor. Agregado Policial PDI en la Embajada de Chile en Emiratos Árabes Unidos.

## LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL. EJEMPLOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EMIRATOS ÁRABES UNIDOS

Mucho se ha leído o visto en internet sobre la transformación digital. Empresas encantadas con el concepto han querido hacer de él su elemento diferenciador en el actual escenario competitivo, pues les resulta atractivo entrar en la "onda" de la digitalización, e incluyen en su discurso arengas sobre su férreo compromiso ético con el cuidado del medio ambiente, ser una empresa alineada a los nuevos estándares tecnológicos di-gitales y cuanto nuevo concepto aparece en las re- des sociales. Pero ¿qué tan seguros pueden estar de que se encuentran realmente haciendo una transformación digital?

El problema de ello no es si se trata o no de una transformación digital, sino de la falsa sensación de ella. Muchas organizaciones, empresas, instituciones, e incluso estados, creen que innovar en tecno-

logía es sinónimo de transformación digital, pero en el fondo lo que han hecho es simplemente digitalizar o "PDFizar" documentos físicos, incorporar la firma digital y decorar con un par de acciones digitales más. Si se analiza, es posible darnos cuenta de que más allá de un ánimo social o de compromiso con el medio ambiente, lo que estarían haciendo las empresas no es más que una estrategia económica para reducir costos en cientos o miles de dólares por la compra de resmas de papel, compra o arriendo de impresoras multifuncionales, compras de tintas, lápices y así sucesivamente con todos sus insumos. De todas formas estas prácticas innovadoras han resultado ser un verdadero avance en materias de facilitación y desburocratización de procesos, que hace unos años era inimaginable. Hoy puedes hacer diferentes trámites sin la necesidad de concurrir a una oficina o imprimir papeles, y

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Concepto propio, que hace alusión el acto de convertir todo documento a formato PDF.

sólo con tu firma digital, como por ejemplo solicitar un certificado o reimprimir tu cédula de identidad, por ejemplo. Todo esto es excelente, pero ¿Es esto la transformación digital? Claramente no lo es.

# ¿Qué es y en qué consiste la Transformación digital?

La Escuela de negocios de la innovación y los emprendedores "IEBS", indica que "La transformación digital es un proceso que consiste en reorientar una compañía hacía la aplicación y el uso de las tecnologías emergentes"<sup>2</sup>. Por su parte, y desde una mirada privada, la empresa española Powerdata señala que "la transformación digital es la integración de tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y brinda valor a sus clientes"<sup>3</sup>.

La transformación digital es un proceso, y que como tal no supone simplemente aplicar tecnología a los departamentos de la organiza- ción, sino que se trata de darle un sentido a "lo digital" en su propio beneficio y de quienes representa. Para ello es necesario elaborar un proceso de cambios culturales y organizacionales como camino previo a la aplicación de las nuevas tecnologías.

Claramente para el responsable de una organización, pensar en una transformación digital implica un gran dolor de cabeza, pues lleva consigo una elevada inversión económica. Pero, según Joaquín Saldaña, Director de Estrategia y Marketing de Huawei Latinoamérica, en su artículo de la revista "América Economía" 4, sería una inversión con retorno a corto o mediano plazo al indicar que las inversiones en tecnología digital tienen retorno de inversión alto y a su vez repercuten en mayor crecimiento económico.

Tal como se señaló en algunos párrafos atrás, el fenómeno de la transformación digital no se plantea

solo en las empresas u organizaciones, sino que es un tema transversal que circula por privados y públicos, e incluso en los Estados. Al respecto, el mismo artículo de "América Economía"<sup>5</sup>, señala que conforme a un estudio de CAICT. Roland Berger. las inversiones en tecnologías tradicionales, generan un 2,3% de promedio mundial de crecimiento, versus el 4.5% de las inversiones en tecnología digital, es decir un 134% de mayor impacto en el crecimiento del PIB de los países. Estos porcentajes varían de acuerdo con la situación de desarrollo de cada país, siendo de 146% en los países en desarrollo. En este sentido, como chileno que soy, soñar con la transformación digital a nivel estatal resulta maravilloso, pero al mismo tiempo escalofriante por lo titánica de la tarea.

Luego de algunos meses viviendo en Emiratos Árabes Unidos, he podido observar con especial asombro como la transformación digital es parte fundamental y habitual en los procesos de todos los servicios, sean privados como públicos. A todos lados te acompaña el reconocimiento facial, la huella digital, el número celular y la identificación personal, como herramientas para confirmar tu identidad. En todo trámite a realizar se accede a ellos desde cualquier lugar, y a través de cualquier dispositivo. Estás ubicable en todo momento y en todo lugar, y si vas a un mostrador a solicitar algún servicio, ellos ya saben que estás ahí. No hay documentos, no hay firmas, no hay esperas.

El modelo observado en esta experiencia en Emiratos Árabes nos recuerda precisamente el modelo desarrollado por la consultora "Capgemini" junto con la Escuela de Negocios Digital del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT)<sup>6</sup>, que indica que la Transformación Digital se emplea en tres pilares: Experiencia del cliente, Procesos operativos y Modelos de negocio, y que dichos pilares se trabajan en tres dimensiones: La Infraestructura (banda ancha, servicios cloud, una plataforma de desarrollo de inteligencia artificial); La Plataforma (ecosistema de servicios de inteligencia artificial,

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> https://www.iebschool.com/blog/que-es-transformacion-digital-business/

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> https://www.powerdata.es/transformacion-digital

<sup>4</sup> https://www.americaeconomia.com/opinion/transformacion-digital-como-acelerador-de-la-economia

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> https://www.capgemini.com/mx-es/wp-

 $content/uploads/sites/24/2017/08/pdf\_Solo\_un\_tercio\_de\_las\_grandes\_empresas\_esta\_teniendo\_exito\_en\_el\_uso\_de\_la\_tecnologia\_digital\_para\_transformar\_su\_negocio.pdf$ 



cómputo y comunicaciones); y Las Habilidades digitales (datos unificados, análisis, integración profunda entre operaciones de negocio y capacidades de TI, y una alta capacidad de entrega de servicios digitales).

#### Algunos casos de Transformación Digital e Inteligencia Artificial observados en Emiratos Árabes Unidos

Volviendo a la experiencia como residente en Emiratos Árabes (o expatriado, como nos identifican los locales) y sirviendo como Agregado Policial de la Policía de Investigaciones en la Embajada de Chile en Abu Dhabi, quisiera rescatar tres ejemplos de transformación digital, que pueden volverse buenas prácticas para nuestra realidad local, con los debidos ajustes culturales y pragmáticos.

## 1. La Policía de Dubái y su Estación de Policía Inteligente (Smart Police Station, SPS)

Creo que resulta sumamente necesario –para comprender el sentido y alcance de esta buena práctica- señalar que la Policía de Dubái tiene el lema "Inteligente, seguro, juntos".

"Dubai Police" es una institución que creció de 29 miembros en el año 1956 a 25.000 en el año 2019, lo que de- muestra la manera exponencial en que ha crecido la ciudad de Dubái, cuya área territorial de acción abarca más de 4 mil kilómetros cuadrados y una población que prontamente alcanzará los 5 millones de habitantes, y que incluye a más de 210 nacionalidades.

La Estación de Policía Inteligente es una unidad interactiva, integrada al ambiente social de una manera sutil y acogedora, sin interacción de personas, permitiendo acceder a los más de 60 servicios disponibles, que comúnmente se pueden obtener en las estaciones de policía tradicionales. Fue en el año 2017 cuando se inauguró la primera Estación de Policía Inteligente, convirtiéndose en la primera institución de orden y seguridad a

nivel mundial con estas características y cuyo servicio público se desarrolla completamente con inteligencia artificial. Su modelo permite abaratar costos, lo que la vuelve en un modelo económicamente sustentable.

Cualquier residente o turista de Dubái puede utilizar alguno de los servicios ofrecidos gracias a un modelo fácil de usar, donde el usuario obtiene un ticket en la máquina de entrada y posteriormente procede a navegar por los distintos servicios, en ocho idiomas, abierto las 24 horas del día, los 365 días del año.

Un punto importante en el camino hacia la transformación digital y que tiene que ver con el cambio de paradigma a lo indica el profesor chileno Jorge Román Gárate, Business Excellence and Benchmarking Advisor at Dubai Police HQ, en su artículo "Transformación Digital en la Policía de Dubái<sup>7</sup>, al señalar que esta fuerza pública "utiliza" el Modelo de Gestión de Excelencia EFQM, Baldrige y el Programa de Excelencia del Gobierno de Dubái<sup>"8</sup> (modelo que es obligatorio para todas las organizaciones del sector público); la transformación digital no nace y muere con la organización, sino que conforma parte de un sistema integrado de actores y relaciones entre ellos. Es decir, la transformación digital es una acción, un proceso y un sistema al unísono.

El profesor Jorge Román indica que dentro de los beneficios no financieros del modelo se encuentra un aumento en la satisfacción del cliente, disminución de visitantes a las estaciones de policía tradicionales, reducción del tamaño físico de la infraestructura de una comisaría tradicional y reducción de la carga de trabajo para el policía; mientras que en los beneficios financieros destaca una reducción del costo operativo y reducción de los costos de construcción de una comisaría tradicional. La planificación estratégica de la Policía de Dubái contempla la creación de más de 30 estaciones de policía inteligentes para el año 2024, lo que permitirá una reducción del número de estaciones de policía tradicionales.

Ciertamente el actual éxito de este modelo SPS de la Policía de Dubái se encuentra dado por el enfoque de mejora continua, innovación y transfor-

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> https://www.contabilidadysistemas.cl/revistas/r19/R19-5.pdf

<sup>8</sup> Ibid.

mación digital adoptado por la autoridad policial y el Gobierno. Sin embargo, resulta trascendental el corolario que nos ofrece el profesor Román al señalar que lo sustancial en la transformación digital, es relevar la importancia de tomar medidas para que una organización migre hacia una cultura más orientada a la calidad.

## 2. Inteligencia Artificial para salvar niños. (Al for safe children)

El Ministerio del Interior de los Emiratos Árabes Unidos ha trabajado en conjunto con el Centro de Inteligencia Artificial (IA) y Robótica del Instituto interregional de las Naciones Unidas para la Investigación de la Delincuencia y la Justicia (UNICRI) en La Haya, Países Bajos, y han elaborado una iniciativa que fue lanzada en el mes de noviembre de año 2020. Se trata de un sitio web denominado "Al for Safer Children Global Hub" es una plataforma centralizada única para las agencias de aplicación de la ley a la que se puede acceder a través de un inicio de sesión seguro, que contiene conocimientos y recursos sobre Inteligencia Artificial y herramientas específicas de "IA" para combatir la explotación y el abuso sexual infantil en línea.

Existe un Centro de aprendizaje, que permite que los agentes encargados aprendan más sobre cómo aprovechar la "IA" para rescatar niños más rápido, técnicas de investigación para mejorar su flujo de trabajo y cómo salvaguardar su bienestar mental. El Global Hub está disponible en todos los idiomas oficiales de la ONU: árabe, chino, inglés, francés, ruso y español.

## 3. Dubái y su estrategia económica en el Metaverso. (The Sandbox)

En el mes de julio del año 2022, Dubái a través del Jeque Hamdan Bin Mohammed Bin Rashid Al Maktoum, una figura muy popular en estas tierras -más que por tratarse del Príncipe heredero de Dubái, por su alta presencia en las redes sociales y medios internacionales- presentó un ambicioso Plan en el Metaverso para atraer más de mil compañías blockchain, aumentando con ello en un 500% el número actual de compañías, y con ello respaldar la creación de más de 40 mil puestos de trabajo virtuales para el año 2030. De esta forma, Dubái, ciudad más poblada de Emiratos Árabes

Unidos, se transformaría en una de las 10 principales economías del Metaverso y un pionero global en adoptar soluciones digitales.

Se espera que el Metaverso impulse los esfuerzos de los EAU para brindar soluciones innovadoras, impactar positivamente en la vida de las personas y transformar la ciudad en uno de los centros más inteligentes del mundo en ofrecer nuevas oportunidades económicas.

Los medios de comunicación locales e internacionales como la Revista Forbes<sup>9</sup> no dejan de hablar sobre el tema. Por su parte las autoridades clarifican los objetivos y definen la hoja de ruta en este camino de transformación digital. El Ministro de Inteligencia artificial y economía Digital de Emiratos Árabes Unidos Omar Bin Sultan Al Olama anunció durante estos días que la realidad virtual "VR" y realidad aumentada "AR" (que facilitan la inmersión en el Metaverso) suman más de 6700 puestos de trabajo en los EAU, contribuyendo más de \$500 millones a la economía del país. Estudios formales anuncian que estas tecnologías podrían agregar \$4000 millones a la economía de los EAU para el año 2030. Los Emiratos Árabes Unidos es una de las últimas jurisdicciones en realizar una gran apuesta en el Metaverso.

En el mes de mayo de 2022, la Autoridad Reguladora de Activos Virtuales (Virtual Assets Regulatory Authority, VARA, por sus siglas en inglés) de Dubái se convirtió en el primer ente regulador del mundo en entrar en el Metaverso, estableciendo su sede en el mundo virtual con el nombre de "He Sandbox", y cuya misión es proporcionar un marco operativo seguro y progresivo para los activos virtuales, así como para garantizar la protección del mercado y de los inversores. Con ello, Dubái mantiene una posición de liderazgo a la vanguardia de la transformación tecnológica, al considerar la industria de activos virtuales como el motor de la economía global del futuro, marcando el comienzo de una nueva era.

#### Reflexión final

Estos casos de transformación digital son solo la punta del iceberg de lo que he podido observar en los meses que llevo en Emiratos, pero podría seguir señalando más experiencias sobre prác-

<sup>9</sup> https://www.forbes.com.mx/dubai-quiere-convertirse-en-una-meca-del-metaverso/



ticas reales encontradas en este país, acerca de transformación digital. Por lo pronto creo Nuestro país ha dado algunas luces con respecto a la transformación digital, publicando la Ley 21.180 de 2019, que modifica la Ley 19.889, y establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado. Sin embargo, la transformación digital re-

quiere que cada uno de nosotros sea parte activa de su creación. No podemos ni debemos seguir esperando a que la transformación digital nos llegue como un acto de magia, sino que cada uno, institución o persona natural, debe migrar hacia una cultura orientada a la calidad y la excelencia, y ponernos a disposición de este nuevo escenario digital.









#### ANA JACQUELINE BALSECA MORALES /

Académica Titular Universidad de Las Américas Ecuador. Especialista en Odontopediatría UCE. Experiencia hospitalaria CMFIE IESS Diplomados Odontología del Bebe. Coautora libro "Odontopediatría en Pacientes con Discapacidad".



## CUIDADO DEL PACIENTE PEDIÁTRICO, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE PATOLOGÍA BUCODENTALES

En la actualidad la Odontopediatría y el manejo interdisciplinario tienen un nuevo enfoque basado en la humanización, empatía y amor, a través del respeto por la familia y aplicando la atención mediante el juego, integrando otras áreas de la salud buscando el bienestar completo de los niños, adecuando su comportamiento, de tal modo que se individualiza el abordaje, terapéutica y se crea un vínculo.



# Empezando a ser madres preventivas

En el embarazo las mujeres necesitamos supervisión médica, medidas preventivas, ayuda física y emocional, el cuidado dental requiere de una atención interdisciplinaria especializada, existen cambios faciales y orales, como la presencia de gingivitis gravídica en el segundo trimestre, en el cual se puede acuñar alteraciones hormonales y vasculares propias de esta etapa, sumándose la posible falta de higiene oral, malos hábitos alimenticios y la respuesta inmune de la paciente, de igual forma el granuloma del embarazo que podría presentarse en el primer y segundo trimestre, conjuntamente con lesiones cariosas activas y enfermedad periodontal, si la mujer mantiene el incremento de alimentos dulces puede predisponer a generar cambios im- portantes en la saliva, presentándose ácida, des- mineralizando con mayor rapidez el tejido dental, propiamente el organismo de la mujer en estado de gravidez genera la hormona relaxina que tiene su función específica pero puede generar mayor movilidad, provocando deterioro en el tejido periodontal, en casos graves, causando un parto prematuro por la presencia de endotoxinas bacterianas.

Cada paciente pediátrico es diferente, al acudir al consultorio puedo indagar como es su cuidado en casa, alimentación y se propone establecer ajustes razonables que permitan mejorar su estado de salud bucodental. Como profesionales podamos identificar signos y síntomas que puedan ser manejados de acuerdo con las diferentes patologías que presenten los niños. Como lo son caries y enfermedad periodontal, la presencia de caries activa causa lesiones que pueden llegar a exacerbarse afectando la calidad de vida del niño y su familia.

Las enfermedades periodontales son cada vez más frecuentes en preadolescentes que no han tenido un seguimiento en su cuidado. Para estas edades los padres consideran erró- neamente que, pueden cuidarse en cuanto a su higiene, sin embargo, si no hubo una transición adecuada en la que se indica y es replicada una técnica de cepillado, podría ser el agente causal de la presencia de esta enfermedad.

# Cambiando la Mentalidad y empezando a Transformarla

Considero que la aplicación del Debriefing luego del análisis constructivo planteado en la consulta por parte del profesional, si el paciente refiere el inicio de una lesión cariosa, establecer que no solamente es una mancha o una cavidad, comentar a los padres que se conozcan en la cita inicial para iniciar un plan de mejoras, ante el desconocimiento de la técnica enseñarla e incluso trabajar con pictogramas que reportan con imágenes como debe ser la misma, para que pueda ser aplicada a cabalidad, mostrar la importancia y uso adecuado de fluoruros, este tema en particular puede causar un paradigma en los padres por lo que han escuchado o leído, siendo una brecha complicada más



no imposible de abordar. La importancia radica en crear un ambiente adecuado para el paciente en el que podamos tener libertad de actuar siempre y cuando la información este de la mano, erradicar ideas equivocadas de la toxicidad que tiene el flúor, ya que se manejaría en un ambiente controlado, colocaciones mensuales, semestrales o anuales en la consulta, informando a los padres las cantidades adecuadas de pasta dental de acuerdo con la necesidad del paciente.

Para la retroalimentación del paciente pediátrico es recomendable hablar el mismo idioma que los padres, una transformación constituye un mejoramiento eliminando la idea equivocada de que las piezas dentales deciduas o temporales "no son importantes", porque su pérdida o incluso lesión afectan a la dentición permanente, por una parte si los niños refirieran una molestia dan un indicativo muy breve, debido a que el umbral de dolor es diferente al de los adultos, cuando empieza el dolor posiblemente el problema instaurado pudiera tener solución pero si no es atendido con prontitud puede llegar a ser crítico tanto para niño como para la familia, si el dolor provoca que deje de comer, es un tema de preocupación, es aquí donde empieza una cadena de episodios. Si el paciente presenta una celulitis, inmediatamente es una emergencia odontológica, incluso hay casos en los que se requiere hospitalización. Cuando la emergencia hava sido solventada empieza la fase de contención, en la que se colocará una aparatología o prótesis, para reemplazar piezas dentarias perdidas. Y aun así no concluye nuestra cadena de eventos, adicionalmente se deberá instaurar períodos de revisión de acuerdo con el riesgo que presente el paciente pudiendo ser bajo, leve o alto.

# El mal hábito se convierte en costumbre

Los pacientes pediátricos requieren seguimiento constante, a los padres se les indica que visualicen la boca e incluso la mordida de sus pequeños. Tengo el placer de conocer a muchos padres interceptivos, que son aquellos que informan y actúan inmediatamente, entonces en la revisión establecida en la consulta podemos encontrar malos hábitos como deglución atípica, succión digital y del chupón, interposición de lengua y labios, onicofagia, respiración bucal y hábito pos-



tural. Estos constituyen problemas que requieren ser tratados inmediatamente. La literatura menciona que antes de los tres años todo hábito deformante al ser eliminado se corrige espontáneamente, por lo que actuar de manera temprana brindará la posibilidad de modificar patrones de crecimiento maxilares y del desarrollo de los arcos dentales. Esta premisa funciona para los padres preventivos.

Los niños que requieren de una aparatología para interceptar estos malos hábitos, también van a necesitar del manejo interdisciplinario con otros profesionales, como son los terapistas de lengua-je, cirujano maxilofacial, psicólogo clínico entre otros, para un manejo psicológico, miofuncional y de mantenimiento, tomando en cuenta que la terapéutica debe tener un acompañamiento constante, porque un mal hábito instaurado se convierte en costumbre y es complicado erradicarla.



La clave es la identificación temprana, diagnóstico y tratamiento oportuno, conjuntamente con exámenes complementarios de acuerdo con el caso. Existen casos de remisión para solventar terapias con los profesionales como son los psicólogos, los cuales nos brindan una ayuda a largo plazo, hacen un seguimiento e integra a la familia, logrando fomentar un riguroso manejo en casa, envían incluso terapias conductuales, de manejo de frustración e incluso emiten informes que nos ayudan en la consulta para reforzar la terapéutica.

# Y cuándo las lesiones son no cariosas

Los niños pudieran presentar lesiones no cariosas. visualizando una pérdida de la estructura dental. donde no hay la participación de bacterias, es lenta e irreversible afectando la superficie externa, los posibles agentes causales son el alto índice de estrés, ingesta inadecuada de alimentos, presión social o incluso el estilo de vida actual, se denomina atrición, abrasión, erosión y abfracción. La más predisponente es el bruxismo siendo una lesión no cariosa por atrición, en la que se puede observar caras oclusales y bordes incisa- les desgastados, y se conjuga con el mal hábito de rechinamiento de los dientes, diurno o nocturno, causando un dolor mioaponeurótico de la articulación temporomanibular, los pacientes pediátricos lo presentan por periodos largos y constantes de estrés, el cual se instaura de manera progresiva causando daño si no es tratado a tiempo, no solo en piezas dentales sino también en su calidad de vida. Se suma, la presencia de onicofagia considerada una parafunción en la que el niño se muerde la uñas compulsivamente, provocado por estrés o ansiedad, los pacientes que refieren baja autoestima, timidez y frustración lo presentan, exacerbándose en periodos de inactividad, además cave recalcar que se produce también por imitación. Los efectos que pueden visualizarse son heridas en dedos, labios incluso en encías, afectando a uñas, cutícula y piel, provocando heridas.

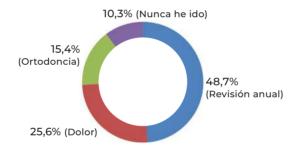
Para la terapéutica es preciso el diagnóstico y plan de tratamiento, en el caso del bruxismo es menester hacer un acompañamiento interdisciplinario del odontopediatra, rehabilitador y ortodoncista, para la colocación de trainer, myobrace o bruxo-gard, que componen el manejo odontológico, también debemos recalcar la participación del



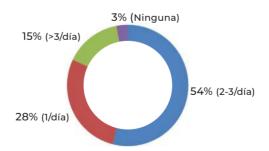
psicólogo, para establecer que técnicas se pueden implementar para disminuir el estrés, en el caso de la onicofagia manejo conductual y creación de hábitos saludables, mediados por el psicólogo tratante, así como aparatología complementaria, con el control de estímulos mediante un brazalete que emite una ligera vibración para no llevarse las manos a la boca, mordedores de goma que cubre caras oclusales, dispositivos ortodóncicos para la terapia miofuncional denominados restrictores, que tienen en su conformación obstáculos como rejillas o trampas evitando el mal hábito.

Los estudios actuales revelan que la prevención es la piedra angular que debe ser integrada en la sociedad, como parte importante del desarrollo positivo de la familia e importante en la calidad de vida. Según refiere la OMS la educación de la salud dental tiene dos campos fundamentales de acción: la comunidad y el centro escolar, instaurando valores educacionales en las instituciones educativas, generando información directa, resultando en la disminución de la prevalencia de patologías a nivel general. En los gráficos se muestra como la prevención tiene un protagonismo específico más existen otras razones de afluencia del paciente al consultorio de las cuales la más preocupante es la presencia de dolor (Gráfico 1) y la frecuencia de cepillado es una actividad en la actualidad manejada adecuadamente que corrobora que estamos ante una sociedad en vías de cambio hacia un futuro sin patologías dentales predisponentes (Gráfico 2).

#### Gráfico Nº1. FRECUENCIA DE VISITAS AL DENTISTA.



#### Gráfico N°2. FRECUENCIA DE CEPILLADO.



Fuente: Alcaina, A., Saura, V., Pérez, A., Guzman, S., & Cortés, O. (2022). Adolescent lifestyle and its influence on oral health. Rev Pediatr Aten Primaria vol.22 no.87 Madrid.





JOHN ESCOBAR RODRÍGUEZ / Magíster en Educación, Especialista en Gerencia en Gobierno y Gestión Pública y Economista. Docente-Investigador del Programa de Administración y Finanzas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Corporación Uni-

versitaria Iberoamericana de Colombia.



DANIEL ISAAC ROQUE /
Magíster en Contabilidad y Licenciado en Contabilidad y Finanzas. Docente – Investigador.
Director del Programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Iberoamericana de Colombia.



NIBBY PELAYO VERGEL /
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Administradora Financiera de la Corporación
Universitaria Iberoamericana de Colombia.

## LA MACROECONOMÍA AMBIENTAL. UN ENFOQUE CONTEMPORÁNEO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En la macroeconomía tradicional, que se remonta a alrededor del año 1936 con los postulados de John Maynard Keynes y su obra "Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero", se analiza que en toda su base conceptual, tanto teórica como práctica, Keynes no planteó ni consideró alguna conexión entre el aspecto ambiental y la ciencia económica. Esta solamente se concentra en el estudio de indicadores macro que se enfocan en el estudio a nivel de producción, inversión, tasa de empleo y consumo generados por los agentes económicos de una sociedad y, en específico, en el análisis cuantitativo y cualitativo del crecimiento y desarrollo económico de los países.

Pero no contempla el énfasis ambiental en toda su fundamentación que para la época era necesario abordar, ya que en ese tiempo estaba en auge el surgimiento de la tecnificación en la producción y en crecimiento exponencial el proceso de industrialización en la mayoría de las naciones.

"La Macroeconomía es el estudio de la economía en su conjunto, incluido el crecimiento de las rentas, las variaciones de los precios y la tasa de paro. Los macroeconomistas intentan tanto explicar los acontecimientos económicos como elaborar medidas que mejoren los resultados económicos, sin tener presente el énfasis ambiental que se hace necesario considerar actualmente" (Mankiw, Macroeconomía, 2018, pág. 63)

Para los años 50' algunos autores contemplan que la ciencia económica y más específicamente



la macroeconomía, debería incluir el énfasis ambiental y su relación entre el crecimiento y el desarrollo económico, y que debe relacionar como un referente importante en el surgimiento económico de cada nación, en donde se establezcan las mediciones ambientales, como los niveles de contaminación producidos por las industrias y su incidencia en el crecimiento económico, los costos ambientales en los sectores productivos y su impacto en la sociedad (Grossman & Krueger, 1991).

Escobar (2012) manifiesta que algunos organismos internacionales también consideran necesario destacar el surgimiento de un nuevo paradigma de pensamiento macroeconómico. Esta sería el nuevo punto de partida para constituir e impartir, desde los claustros universitarios, una nueva disciplina que en la actualidad requiere de un espacio importante dentro de los currículos de formación profesional y donde conceptos como la riqueza, el crecimiento, desarrollo económico y la equidad social se complementen con "el enfoque ambiental necesario para constituir una mejor sociedad basado en la conservación de los recursos naturales y la mitigación de riesgos ambientales" (PNUMA, 2020).

De esta manera surgiría la macroeconomía ambiental, como una rama de enfoque especializada de la ciencia económica que lograría articular lo económico y lo ambiental desde una nueva perspectiva del paradigma del pensamiento económico. Que desde las Instituciones de Educación Superior (IES) deben fortalecer para brindar a sus estudiantes un nuevo enfoque.

Antecedentes e investigaciones un poco más recientes en Europa hacen énfasis en que la transversalidad en los currículos universitarios en el área de las ciencias económicas se hace necesaria bajo un concepto tecnocientífico que debe enfocarse en una conciencia de cambios culturales y un movimiento de reencantamiento educativo, de reconciliación de la ciencia y los valores humanistas para la acción, hacia una sociedad más sostenible que debe incorporar sus principios en la educación.

La educación ambiental, y más específicamente desde la ciencia económica en los planes de formación de docentes, se logra a partir del trabajo metodológico de los colectivos de cada disciplina o asignatura v constituve un aspecto esencial para lograr la efectividad de la valoración interdisciplinaria, de acuerdo con los objetivos definidos. Esto implica que, en tal contexto, la integración de contenidos se desarrolla con una estrecha coordinación entre cada una de ellas y la adecuada definición de los conceptos y habilidades de acuerdo con siete fases (como se puede apreciar en la Gráfica 1, Organización del Proceso de Enseñanza Interdisciplinar) que se catalogan como los procesos esenciales para la organización del proceso de enseñanza interdisciplinar.

De esta manera, la educación ambiental en áreas de las ciencias naturales determinaría un mejor enfoque y pertinencia a la hora de trasmitir el conocimiento teórico y práctico fundamental para las habilidades y competencias que requieren actualmente los estudiantes en la educación superior (Silva Pimentel, Lopes San Jose & Guillen Serpa, 2019, pág. 501).

Hacia los años 60's y 70's nace la Economía Ambiental como una vertiente de la ciencia económica de acuerdo con los impactos negativos del llamado "progreso de la humanidad" en la época moderna, que expone los daños ambientales graves producidos por el hombre en su paso por la extracción de recursos. Hacia mediados de 1978 surge una nueva disciplina económica más enfocada hacia los indica dores globales, donde los procesos de producción y las causas y consecuencias originados en estos son analizados a nivel global. Esta rama económica, denominada Macroeconomía Ambiental, propone un cambio social y económico contemplando el desarrollo económico sostenible con un sentido ambiental en todos los aspectos de la producción de los países.



Fuente: (Silva Pimentel, Lopes San Jose, & Guillen Serpa, 2019).



#### Hacia un nuevo enfoque del pensamiento macroeconómico. Equilibrio entre las necesidades económicas, sociales y ambientales

En 1977 se lleva a cabo la Conferencia Intergubernamental sobre Educación Ambiental en la ciudad de Tbillisi, República de Georgia (UNESCO, 1977), donde se acordó la incorporación en los sistemas de educación a la nueva corriente económica denominada Macroeconómica con Énfasis Ambiental, con la misión no solo de sensibilizar sino también de modificar actitudes, proporcionar nuevos conocimientos y criterios, y proponer la participación directa de todos los agentes económicos en la mitigación y solución de los problemas ambientales.

En 1992 se celebra la Cumbre de la Tierra de Rio de Janeiro, Brasil (ONU), en donde se planteó en la Agenda 21 en el capítulo 36 sobre el fomento de la educación, la capacitación y la toma de conciencia ambiental bajo tres programas:

- 1. La reorientación de la educación hacia el desarrollo sostenible.
- 2. El aumento de la conciencia del público.
- 3. El fomento a la capacitación.

En los años 90' las formas de producción a gran escala a nivel mundial tuvieron un crecimiento exponencial importante, que generó en la mayoría de los países una apertura económica y comercial bastante importante en el mundo, que cambió las costumbres y hábitos de las personas en su forma de pensar, vivir y actuar frente a los nuevos retos que se propiciaban en el planeta (Martínez, 2007, pág. 17).

"La educación contribuye a una conciencia crítica e integral de nuestra situación en el planeta. También es un agente importante en la transición a una nueva fase ecológica de la humanidad. Pretende comprender su relación en la biósfera hu-



manizada, al formar personas capaces de interpretar y transformar el mundo y de dar importancia a los derechos de todos los seres vivos (incluyendo humanos) y la naturaleza para contribuir a plantear políticas y culturas basadas en necesidades a corto plazo" (Freile, 2015, pág. 17).

La nueva macroeconomía ambiental en las últimas dos décadas se ha postulado como un referente importante en la enseñanza a nivel de educación superior tanto en países de Europa como de Norteamérica, en donde organizaciones que cobran gran importancia a nivel académico y económico, como el Instituto de Desarrollo Global y Medio Ambiente de la Universidad de Tufts, visualizaron este dilema como una oportunidad para instituir una reforma significativa en la enseñanza de la economía (Moreno, 2002, págs. 236- 238).

Cabe destacar que autores como Villamil (2017, págs. 35-42) y Goodwin (1967, págs. 54-58) hacen énfasis en que el enfoque y método de enseñanza de la macroeconomía tradicional se deben direccionar con una concepción de análisis ambiental que contemple la relación de las variables con más incidencia macroeconómica en un contexto contemporáneo en donde las temáticas de esta disciplina se fundamenten dentro de los Objetos de Desarrollo Sostenible (ODS), las premisas de la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) y los objetivos de la Educación para la Ciudadanía Global (ECG).

Investigaciones realizadas por Beck (2017, págs. 35-39) entre los años 1995 y 2018 sobre desarro- llo económico, educación y sociedad, establecen que el deterioro ambiental es evidente a causa de la sobreexplotación de recursos no renovables producidos por el hombre en donde la concentración de riqueza es la variable dominante en las sociedades industriales.

Otros autores con investigaciones sobre la educación y el medio ambiente en la década del nuevo mileno mencionan que "la educación ambiental atañe a toda la sociedad; debe tener un enfoque amplio para potenciar un pensamiento crítico e innovador que sea capaz de formar una opinión acerca de los problemas socioambientales. Con

la educación ambiental se pretende fomentar el compromiso de contribuir al cambio social, cultural y económico a partir del desarrollo de valores, actitudes y habilidades que permitan a toda persona formarse criterios propios, asumir su responsabilidad y desempeñar un papel constructivo" (Gaudiano, 2003, pág. 34).

#### Análisis de un modelo de enseñanza eficiente que articule la ciencia macroeconómica con lo ambiental

Es conveniente subrayar que autores como Common & Stagl (2008), la Asociación de Economistas de la Universidad Nacional de Colombia (2008), Field (2018), Endres & Radke (2018) y Uribe Villa mil, Paredes Ceballos & Rosales Paredes (2019) de terminan que la enseñanza de la macroeconomía ambiental es un punto importante en el nuevo enfoque del pensamiento económico que permite la construcción de valores y actitudes como referentes en toda la contextualización de la ciencia económica que requiere más individuos que se enfoquen en la explotación, distribución y comercialización de productos que generen bienestar y calidad de vida.

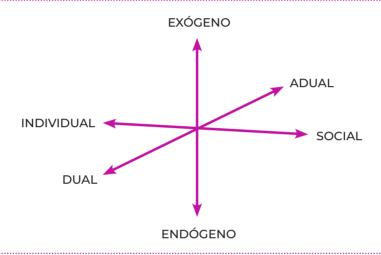
Para ello, autores como Vigostki (1920), Piaget (1969), Maturana & Nisis (1995), Pons Parra & Serrano González-Tejero (2011), hacen énfasis en resaltar que el modelo pedagógico constructivista enfatiza que el docente debe entregar al estudiante las herramientas necesarias para generar aquellos "andamiajes" o bases del conocimiento para que el individuo pueda resolver una situación problémica establecida. Pero esto se concibe a través de la implementación por parte del docente de un modelo de enseñanza a través del aprendizaje significativo, que puede establecer un nuevo paradigma del pensamiento macroeconómico enfocándose en la relación tripartita anteriormente mencionada (universidad-sociedad-medio ambiente), en que la ciencia económica se convierte en un elemento fundamental en todo el proceso interdisciplinar de la académica.

Según Pons Parra & Serrano González-Tejero (2011) existen diferentes formas de entender y plasmar el constructivismo, en donde el individuo se puede situar en un sistema de coordenadas cartesianas cuyos tres ejes vendrían determinados, respectivamente, por los pares dialécticos endógeno-exógeno, social-individual y dualismo adualismo. De

acuerdo a ello, el punto de intersección de los ejes originará la sincronía necesaria para establecer las competencias referentes en torno a la macroeconomía y su relación con el medio ambiente ya que es la disciplina a enfocar en este modelo, como se puede observar en la Gráfica 2.

FIGURA N°2. EL SISTEMA MARCO DE LOS CONSTRUCTIVISMOS.

Fuente: (Pons Parra & Serrano González-Tejero, 2011).



Por consiguiente, se hace pertinente y relevante que en la época contemporánea en la cual interactúa nuestra sociedad, en disciplinas como la ciencia macroeconómica se logren articular los fundamentos y las temáticas ambientales que son propicias, incluir y ejercer desde la formación de la educación superior para que se genere la discusión necesaria donde se aborden problemáticas económicas y ambientales para que se puedan formular soluciones eficientes desde los enfoques humano, económico, biocéntrico, ecocentrista, bioético y epistemológico, generando los canales de discusión y conocimientos pertinentes para establecer en los futuros profesionales y las futuras generaciones una sociedad más estructurada y afianzada, con una conciencia y cultura educación y económica de respeto por el medio ambiente, los hábitats y los ecosistemas, en donde los sistemas económicos en relación con la naturaleza giren en torno a una sinergia fundamentada en la responsabilidad social estatal y empresarial y también teniendo como premisa conceptos como el

desarrollo sostenible y sustentable en todos los procesos que demandan los sectores económicos y que se convierten en la base estructural y disciplinar de la Macroeconomía Ambiental.

Para referencias bibliográficas contactar directamente a los autores a los correos:

john.escobar@ibero.edu.co; daniel.isaac@ibero.edu.co; npelayov@ibero.edu.co







MÁS UNIVERSIDAD

# ADMISIÓN 23

20

58

Magíster Especialidades Diplomados

- Magísteres
- Especialidades
- **Diplomados**
- Cursos

#### MODALIDADES

PRESENCIAL Santiago · Talca · Temuco

ONLINE Campus Virtual



**REVISA NUESTRA OFERTA** COMPLETA AQUÍ

#### REVISA NUESTRA OFERTA COMPLETA EN POSTGRADOS.UAUTONOMA.CL

postgrados@uautonoma.cl - (+56) 2 2303 6191

@ @postgrados.uautonoma | (f) @postgradosuautonoma | (g) @postgradosua

