

ISSN 0716-4793

REVISTA

Economía & Administración


**MIRADA
FEN**



Colaboran:

Manuel Agosin:
Reforma Laboral, ¿Hay otro camino?

Enrique Munita:
**Legislación laboral en Chile: vamos
contracorriente**

Alvaro Flores:
**Justicia laboral y regulación de las
relaciones del trabajo. Las normas
se quedan atrás**

Además:

Entrevista:
**Manuel Agosin al finalizar la
decanatura**

Desarrollo productivo:
Verónica Morales:
Chile agrícola

Economía 2.0:
**David Díaz, Cristóbal Pereira y
Rodrigo Sainz:**
**Blockchain: ¿Dónde radica su
valor?**

ESPECIAL

Relaciones Laborales

SI NO ES SUSTENTABLE NO ES NEGOCIO

HUB Sustentabilidad es una plataforma de análisis y discusión sobre el desarrollo de negocios sustentables en Chile y el mundo, considerando los factores sociales, ambientales y económicos.



Síguenos:



Especial semanal en PULSO



hubsustentabilidad.com



Inscríbete en nuestro newsletter semanal en hubsustentabilidad.com



Participa de nuestras actividades contactohub@pulso.cl



[@hubsustentable](https://twitter.com/hubsustentable)



[hub sustentable](https://www.linkedin.com/company/hub-sustentable)

HUB Sustentabilidad es una iniciativa de:



Contenidos

Especial: Relaciones laborales

Manuel Agosin: 6
Reforma Laboral, ¿Hay otro camino?

Enrique Munita: 12
Legislación laboral en Chile: vamos contracorriente

Álvaro Flores: 16
Justicia laboral y regulación de las relaciones del trabajo. Las normas se quedan atrás

Entrevista

Manuel Agosin: 20
"Me voy contento con lo realizado"

Desarrollo productivo

Verónica Morales: 24
Chile agrícola

Economía 2.0

David Díaz, Cristóbal Pereira y Rodrigo Sainz: 30
Blockchain: ¿Dónde radica su valor?

Noticias FEN UCHILE 36



6

Relaciones laborales

Desde la perspectiva de la economía y las leyes se analiza el estado del arte de las relaciones laborales post reforma, y los desafíos pendientes.



20

Entrevista al Decano saliente

Manuel Agosin deja pronto la decanatura de la FEN, una etapa de 8 años donde se concretaron varios proyectos importantes.



30

Economía 2.0

La tecnología Blockchain, basada en principios criptográficos, lleva un registro público de las transacciones con criptomonedas, pero su modelo puede aplicarse a otras áreas, representando un nuevo paradigma en el registro e intercambio de información.

Director Comité Editorial

Pedro Hidalgo

Comité Editorial

Manuel Agosin
Jorge Marshall
Sergio Micco
Andrés Montero
Gonzalo Sanhueza
Gabriela Undurraga
Manuel Vargas

Representante Legal

Ennio Vivaldi

Director Responsable

Manuel Agosin

Suscripciones

Tel: 22 - 978 3986
22- 978 3987

Edición Periodística

Macarena Bravo
Susana Numhauser Fux

Dirección

Edificio Corporativo
Diagonal Paraguay 205
4to piso
www.fen.uchile.cl

Diseño, Diagramación y Fotografía Entrevista

Carolina Muñoz Pincheira
Oficina de Comunicaciones
FEN UCHILE

Impresión

Maval Impresores

Editorial

Una Mirada a temas relevantes

En este número, como ha sido la tónica habitual de nuestra revista en su nuevo formato, hemos seleccionado como tema principal “las relaciones laborales” el que hemos analizado desde distintas miradas para una mejor comprensión y análisis. Abordamos además, otras dos temáticas relevantes y de gran actualidad, como es la tecnología blockchain y la importancia del sector agrícola de Chile para el desarrollo del país. Incorporamos, asimismo, una breve entrevista a nuestro Decano Manuel Agosin, a quien agradezco el encargo de dirigir esta revista, y quien está a semanas de terminar su segundo periodo. Una gestión que, en visión de las distintas comunidades, internas y externas: alumnos, académicos, ex alumnos y comunidad empresarial, ha sido exitosa y de grandes realizaciones.

A juicio de nuestros expertos y colaboradores en la revista, las relaciones laborales se basan en dos miradas que lamentablemente no siempre son complementarias. Una, que analiza la relación entre antagonistas y donde se estima que la parte débil es el trabajador y, por tanto, es el Estado, a través de sus leyes, quien debe protegerlo. Esta visión ha generado que muchas de las leyes tengan una orientación rígida o estricta. La otra mirada analiza la relación laboral como un equilibrio entre los intereses, el de los trabajadores y empresas, donde se debe buscar una colaboración entre ambos y no colocar en riesgo la sostenibilidad de la empresa como consecuencia de un potencial conflicto. Dos objetivos de esta última mirada es que la competitividad de un país pasa por la eficacia y eficiencia productiva de los trabajadores y las empresas y por la protección y promoción del empleo y la seguridad social.

Una legislación laboral moderna debe considerar el contexto

ambiental en que se desarrolla la empresa y la relación laboral entre trabajadores. Cada vez más educados y con mayor claridad de sus expectativas laborales, los trabajadores se desempeñan en ambientes con mayores implementación de tecnologías orientadas a automatizar cada vez más ciertas funciones, tienen mayor flexibilidad y trabajan por objetivos más que por el cumplimiento de horarios en un lugar definido, tienen menor interés a permanecer en una empresa por muchos años y manifiestan mayor interés por destinar más tiempo a la familia y a la gratificación personal.

Sin duda, que una buena legislación laboral debe buscar incorporar el concepto de seguridad social desde un punto de vista moderno, con conceptos como la seguridad laboral, tiempos de descanso adecuado, políticas de capacitación orientadas a lograr un desarrollo de carrera y el aseguramiento de la empleabilidad en un contexto ambiental que requiere más conocimientos que los que da una educación de mala calidad y poco moderna. Esto conlleva que la relación laboral no sea vista desde un punto de vista de los conflictos, sino que de la colaboración. Es decir, de cómo, a través de una relación laboral más flexible, se logran los objetivos de un trabajo digno y justo, que se traduce en un desarrollo de carrera para un mundo moderno, que se preocupa de lograr mayor productividad y competitividad y que no pone en riesgo la sostenibilidad de la empresa.

El Estado tiene una gran responsabilidad en la creación de una legislación y un ambiente de trabajo moderno. Primero, a través de una educación de alta calidad y políticas de capacitación laboral orientadas al desarrollo de una carrera competitiva

que permita empleabilidad y que los periodos de desempleo de los trabajadores sean breves. Tratamos parte de este tema en el número anterior, cuando analizamos la importancia de la educación dual. Y, segundo, a través de una política pública flexible que no ponga en riesgo a la empresa, obligándola a asumir costos que son innecesarios, tanto en periodos de conflictos que se alargan, como en la obligatoriedad de quedarse con una dotación al dificultar la desvinculación, como sucede en las empresas públicas, independientemente de si el número de trabajadores es mayor a lo necesario o ineficiente. Lo adecuado sería garantizar un “Golden parachute”, como negocian los altos ejecutivos, es decir, una compensación a todo evento a través de seguros de desempleos que, junto a una adecuada capacitación laboral, se convierta en una real protección al trabajador en periodos de desempleo.

Un excelente artículo sobre la realidad de Chile agrícola, muestra que tanto condiciones naturales como políticas públicas correctas, han atraído inversión, tecnología y capacidad empresarial para lograr que un sector que exportaba US\$2.000 millones en 1990, el 2016 llegara a exportar US\$15.000 millones, y que colabora a nivel de clúster con el 11.28% del PIB al 2008. Así mismo, plantea desafíos para mantener este ritmo de crecimiento.

El artículo sobre Blockchain explica su desarrollo desde el 2008 -cuando se da origen al Bitcoin- hasta ahora, analizando su expansión, nuevos usos y cómo grandes empresas han estado invirtiendo y explorando usos potenciales mas allá de las transacciones financieras, contribuyendo de esta manera a cambiar al mundo, al menos de la manera que hoy lo conocemos.



Pedro Hidalgo
Académico
Departamento de Administración
Facultad de Economía y Negocios
Universidad de Chile

Reforma Laboral: ¿Hay Otro Camino?

6



• Manuel Agosin

Introducción

La reforma laboral aprobada por el parlamento en 2017 rigidizará aún más nuestras relaciones laborales. La mayoría del articulado que logró salir indemne del Tribunal Constitucional aumentará la conflictividad en las relaciones laborales y propiciará su judicialización, con todos los costos para la empresa, los propios trabajadores y el país.

Las rigideces de nuestra economía en el mercado del trabajo se refieren a las dificultades y altos costos en el despido, las normas que no permiten a una empresa trasladar trabajadores de una tarea a otra y la exclusión en los contratos de trabajo de muchas disposiciones que podrían ser de interés para ambas partes (flexibilidad en los horarios, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial). A estas trabas se les agregan las de la nueva reforma laboral: prohibiciones al reemplazo durante huelgas con trabajadores internos, la necesidad de acordar “servicios mínimos” entre la empresa y el sindicato, el creciente rol de los juzgados del trabajo en el despido de trabajadores y la disposición que el piso de cualquier negociación sea la remuneración real del contrato que expira¹.

Señalemos tres daños colaterales de la reforma. Primero, ampliará la brecha salarial entre empresas del sector formal, sindicalizado, y las del sector informal. Segundo, al entregar más poder al sindicato, los trabajadores sindicalizados obtendrán incrementos en sus remuneraciones, a costa de engrosar las filas de los trabajadores en el sector no sindicalizado o informal. Tercero, limitará severamente el reemplazo de trabajadores en huelga por otros trabajadores no sindicalizados al interior de la empresa, lo que hará las huelgas más costosas y probablemente más dañinas para las empresas y para los propios trabajadores sindicalizados.

¿Es posible diseñar una reforma laboral que sea pro empleo (no pro sindicato), pro trabajadores (todos, los sindicalizados y los no sindicalizados, los formales y los informales, los empleados y los desempleados) y pro crecimiento (donde todos ganen, trabajadores y empleadores)? ¿Qué podemos aprender de las experiencias internacionales? Algunos países han ido resolviendo

la conflictividad en sus relaciones laborales, con excelentes resultados en bajas tasas de desempleo y crecimiento más acelerado. Esbozaré los sistemas de Dinamarca, Alemania y Japón. Ellos se pueden comparar con los de Francia, España o Italia, caracterizados por fuertes restricciones en el mercado laboral. Estos tres países han soportado altísimas tasas seculares de desempleo, al tiempo que han ido surgiendo tres tipos de trabajadores: los empleados con contratos permanentes (cada vez menos), los empleados con contratos temporarios (cada vez más) y los desempleados. Otra característica es el desempleo juvenil, que en algunos casos y períodos ha llegado al 50% de la fuerza laboral entre 18 y 24 años. Chile está transitando hacia un sistema laboral que se parece más al de los países con leyes y normas más rígidas (como las de Europa del Sur), cuando debería estar emulando, en la medida de nuestras posibilidades económicas, a los de países del norte de Europa.

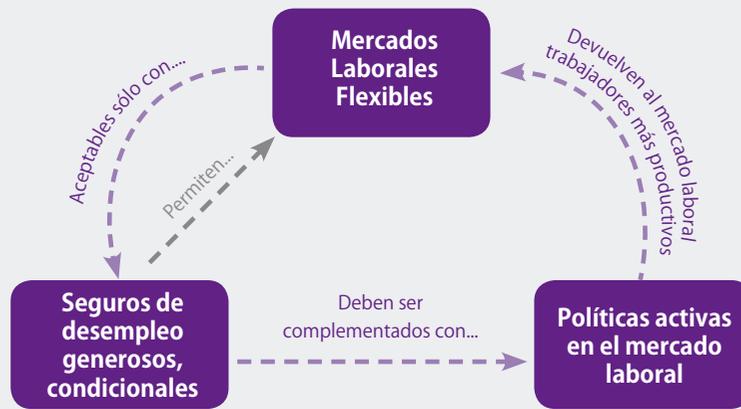
La naturaleza del problema

El problema es cómo compatibilizar dos grandes bienes públicos en el ámbito de las relaciones laborales. Por una parte, atenuar la volatilidad de los ingresos de los trabajadores durante los movimientos cíclicos de cualquier economía de mercado es un bien público que no puede resolverse a nivel de cada empresa. Que un trabajador pierda su ingreso por razones que no están bajo su control es contrario a nuestro sentido de justicia. Para impedirlo se necesita una acción del Estado. Pero menores fluctuaciones en los ingresos que en la actividad económica no significa necesariamente seguridad en el empleo. Una economía debe poder ajustarse a cambios cíclicos en la demanda por trabajo y también a aquellos de largo plazo que resultan en la decadencia de algunos sectores y el surgimiento de otros. De ahí la importancia del segundo bien público: la flexibilidad laboral.

Baja variabilidad en los ingresos requiere de mejores seguros de desempleo y otras formas ingeniosas de compartir trabajo (véase luego la solución alemana) durante recesiones y períodos de alto desempleo, pero nuestra legislación al respecto es todavía inadecuada. Para compatibilizar los dos bienes

¹ Los empleadores prefieren el bono de fin de conflicto a los aumentos salariales pactados, porque estos últimos son la base para futuras negociaciones, mientras que el bono por fin de conflicto es de una sola vez. Más aun ahora, que la nueva ley exige que el piso negociador será el salario real existente sin importar las condiciones en que se encuentre la empresa o la economía en su conjunto. Para un completo análisis económico de la ley, véase A. Cox Edwards, “Negociación Colectiva en Chile: Análisis Histórico y Efectos Probables de la Reforma del 2016-2017”, manuscrito, Santiago

Gráfico 1. El sistema de flexiseguridad en el mercado danés del trabajo



Fuente: Elaboración propia, basada en F. Larsen, "Active Labor Market Policy in Denmark – What Can Be Learnt?", Working Paper, Aalborg University, mayo de 2005.

públicos señalados, un mejor seguro de desempleo es un paso indispensable y *quid pro quo* para flexibilizar los mercados laborales.

La flexibilidad laboral es indispensable para que funcione bien una economía de mercado. Sin ella, las recesiones llevarían a quiebras y mayor desempleo. Asimismo, una economía sin flexibilidad laboral no puede adaptarse a los cambios que son propios de cualquier economía moderna, puesto que permite el desplazamiento de trabajadores desde sectores en decadencia a otros en expansión. Indudablemente, esto conlleva costos: algunos pasarán por períodos de desempleo, el desarraigo de su lugar de trabajo y, a veces, de su propio entorno familiar y social.

La tarea de cualquier reforma laboral pro empleo y pro crecimiento es compatibilizar ambos bienes públicos. Generalmente, los empleadores enfatizan los beneficios de la flexibilidad laboral sin tomar en cuenta la importancia que tiene la seguridad en los ingresos de los trabajadores. Por otra parte, los sindicatos abogan por aumentos en su poder de negociación para proteger empleos y aumentar las remuneraciones de sus afiliados. El destino de los desempleados y de los trabajadores en el sector informal no es su preocupación.

La experiencia internacional

Me voy a concentrar en algunos casos de países desarrollados (a los que nos gusta compararnos) que han mantenido bajas tasas de desempleo y que, al mismo tiempo, han flexibilizado sus mercados laborales, como son Alemania, Dinamarca y Japón. La característica básica en estos países es la atenuación de la conflictividad y el estímulo a la cooperación y la confianza. La relación laboral puede verse como un juego de suma cero (lo que uno gana lo pierde otro) o como un juego de suma positiva (que consiste en la búsqueda de las medidas y relaciones que permiten a todos los actores ganar). La interdependencia de trabajadores y empleadores sugiere que los desenlaces más

positivos son los cooperativos.

Otros países como Francia, Italia y España tienen mayores restricciones a la desvinculación de trabajadores y requisitos de pagos de indemnización por despido. Ellos redundan en altas y persistentes tasas de desempleo².

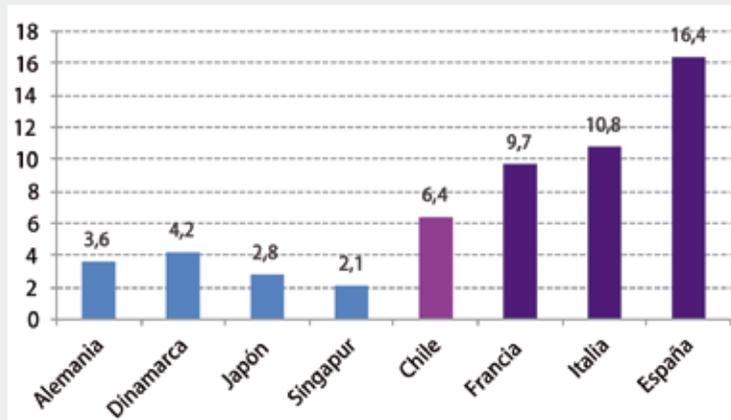
En Dinamarca se ha instaurado un sistema con gran flexibilidad laboral pero con una activa intervención del Estado en cuatro dimensiones. En primer lugar, no existen restricciones al despido de los trabajadores. Segundo, los que quedan desempleados cuentan con un buen seguro de desempleo, contingente a la búsqueda de empleo. Tercero, existen organismos especializados que auscultan el mercado del trabajo para identificar sectores en expansión o con demandas de trabajo insatisfechas. El Estado financia la capacitación y readecuación de trabajadores desplazados de sus puestos de trabajo. Asimismo, una agencia pública se dedica a la colocación de trabajadores en empresas con vacantes. Estos elementos se pueden apreciar en el gráfico 1.

Desde luego, este conjunto de instituciones, que busca dar flexibilidad al mercado laboral y a la vez proteger los ingresos de los trabajadores, es extremadamente costoso. Debe recordarse que Dinamarca tiene una carga tributaria como porcentaje del PIB de 46% (la más alta de la OCDE), comparada con la de Chile, que apenas alcanza el 22%³. Por otra parte, administrar una compleja institucionalidad laboral como la danesa requiere de un capital humano que probablemente el Estado chileno no posea, pero puede servir de guía para la modernización de nuestra propia institucionalidad.

Con las reformas Hartz IV de la primera mitad de los años 2000, Alemania flexibilizó sus leyes laborales. Desde la reunificación a comienzos de los años noventa, venía sufriendo altas tasas de desempleo, alta conflictividad laboral y una pérdida de dinamismo económico y de productividad relativas a sus competidores. El gobierno propició un acuerdo tripartito con la cúpula sindical y los representantes de los gremios empresariales

2 El caso de España – pero también en parte el de Italia – es bastante especial, porque este país tuvo una fuerte recesión causada por el problema de la deuda soberana que afectó a partir de 2010 a varios países de la periferia europea. La fuerte contracción del ingreso en España estuvo acompañada por aumentos pocas veces vistos en el desempleo, el cual llegó a un cuarto de la fuerza de trabajo en su momento más álgido. Para poder lidiar con el desempleo, España ha intentado flexibilizar su mercado del trabajo y estas medidas, junto con el retorno del crecimiento en los últimos dos años, han redundado en una disminución de la tasa de desempleo, la que se ha situado hacia finales de 2017 en algo más del 16 por ciento.
3 Datos en línea de la OCDE.

Gráfico 2. Tasas de desempleo en países seleccionados, diciembre de 2017
(porcentaje de la fuerza de trabajo)



Fuente: Banco Mundial, Indicadores del Desarrollo Mundial

a fin de que los sindicatos moderaran sus demandas salariales a cambio de mejores y más prolongados seguros de desempleo (condicionales a la búsqueda de empleo). Asimismo, a partir de las reformas, las empresas y los trabajadores pueden negociar jornadas parciales para evitar los despidos, mientras el Estado subsidia una parte de la diferencia entre el salario a tiempo completo y parcial. En casos de empleo parcial, el Estado se hace cargo del costo para las empresas de mantener al día los pagos de los trabajadores a la seguridad social⁴. Las reformas laborales alemanas también enfatizan la capacitación en destrezas que la economía está demandando.

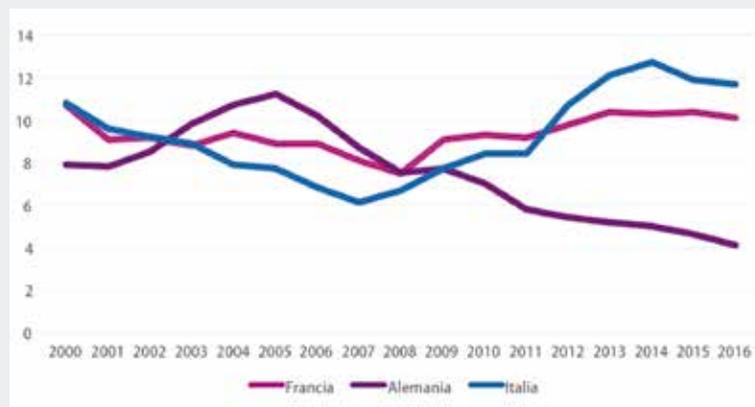
Japón también tiene experiencias interesantes. A pesar de tres décadas de cuasi estancamiento, su tasa de desempleo no ha pasado del 3% de la fuerza de trabajo. Este desempeño se debe en parte a las leyes e instituciones informales de larga data. Aunque el empleo de por vida se ha reducido, aún subsiste en las grandes empresas. Mucha de la flexibilidad laboral se da al interior de los conglomerados: desplazan a sus trabajadores desde sectores que acusan caídas en la demanda hacia otros que

se están expandiendo. Las huelgas casi no existen. Los sindicatos, por empresa, hacen llegar sus peticiones a los ejecutivos y las diferencias se resuelven en forma amistosa y de manera de no dañar los intereses compartidos entre trabajadores y empresas. Existe mucha rotación en los cargos y el énfasis está puesto en la capacitación en el empleo, de tal manera de incrementar el valor que le entrega el trabajador a la empresa. Los aumentos se dan por antigüedad y por mérito, que suelen ir juntos. Las grandes empresas destinan un porcentaje de las utilidades a incrementar las remuneraciones, asegurando un alineamiento entre los intereses de trabajadores y de la empresa⁵.

Una de las consecuencias de legislaciones laborales más modernas son tasas de desempleo mucho más bajas que las de países con mercados laborales más rígidos. Esto se puede apreciar en el gráfico 2.

Chile ocupa una posición intermedia entre los países de alto y bajo desempleo. A través de los años, ha sido difícil para las autoridades hacer que la tasa de desempleo disminuya de 6%. Desde luego, la situación del mercado laboral chileno es bastante

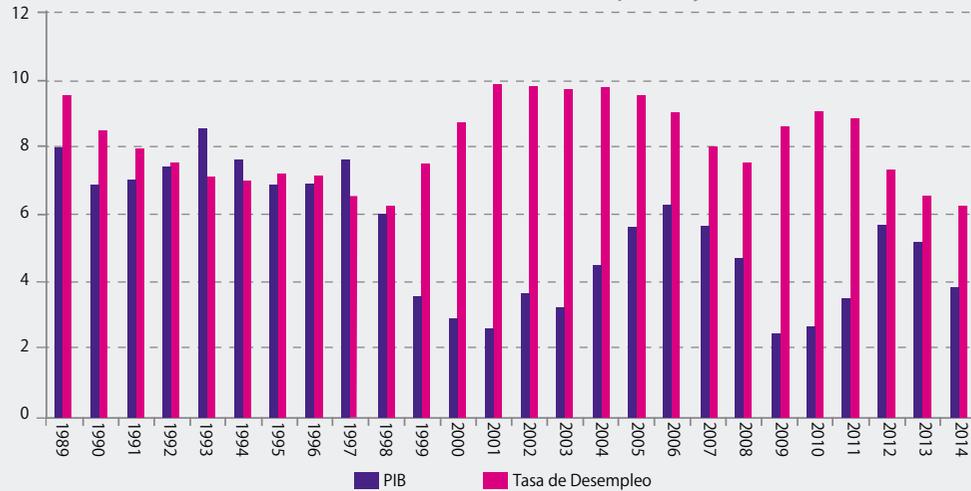
Gráfico 3. Evolución de la tasa de desempleo en Alemania, Francia e Italia: 2000-2016
(porcentaje de la fuerza de trabajo)



Fuente: Banco Mundial, Indicadores del Desarrollo Mundial.

4 Véase M. U. Krause y H. Uhlig, "Transitions in the German Labor Market: Structure and Crisis", *Journal of Monetary Economics* 59 (2012): 64-79.
5 A. Tsuneki y M. Matsunaka, "Labor Relations and Labor Law in Japan", *Pacific Rim Law and Policy Journal* 20 (2011): 529-561.

Gráfico 4. Tasa de desempleo y tasa de crecimiento para Chile: 1989-2014
(Promedios móviles de tres años, porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de Chile y del INE.

distinta a la de los países desarrollados, por la existencia de un importante segmento informal (“trabajadores por cuenta propia”, por ejemplo) que sirve de refugio en períodos de caídas en el empleo en el sector formal.

La flexibilización laboral con protección a los trabajadores ha sido beneficiosa para reducir en el tiempo la tasa de desempleo. Esto se puede apreciar en el gráfico 3. Mientras Alemania ha logrado reducir a más o menos la mitad su tasa de desempleo desde 2005, en Francia e Italia se ha mantenido porfiadamente elevado.

Las relaciones laborales no son la única variable que influye sobre la tasa de desempleo. El crecimiento también, y quizás de manera primordial. Los países de Europa del Norte han crecido más rápidamente que los países de Europa del Sur y esto puede explicar parcialmente su mejor desempeño en empleo. También es necesario agregar que estas dos variables no son independientes una de otra. Es posible que los países con mercados del trabajo menos rígidos sean capaces de lograr tasas de crecimiento más elevadas.

¿Y en Chile?

Históricamente, el desempleo en nuestro país ha variado en forma inversa con el crecimiento. Vale decir, en nuestros mejores períodos de crecimiento, el desempleo en el sector formal de la economía se ha reducido significativamente. Durante estos períodos, ha aumentado el empleo en el sector formal y han subido los salarios reales. Por el contrario, un crecimiento lento siempre ha ido aparejado con alzas en las tasas de desempleo y/o aumentos en el empleo informal. Por lo tanto, la robustez del crecimiento, y no el fortalecimiento de los sindicatos, ha sido la principal causa del aumento en el empleo de buena calidad y en las remuneraciones reales. El gráfico 4 muestra la relación inversa entre la tasa de desempleo y el crecimiento. Las cifras de cada año han sido suavizadas tomando promedios móviles de tres años.

Conclusiones

Las organizaciones de trabajadores son indudablemente importantes en el diálogo de trabajadores con empleadores. Sin embargo, es indispensable que el conflicto sea gradualmente reemplazado por la cooperación y el reconocimiento por ambas partes de la interdependencia entre ellas. Esto va a requerir de un cambio cultural. Para propiciarlo, las políticas laborales deberían irse acercando al modelo de Europa del Norte, reconociendo las limitaciones de un nivel de desarrollo económico bastante inferior. Desafortunadamente, la ley laboral en implementación va en sentido contrario.

Para avanzar, la política pública debiese incentivar una mejora sustancial en los seguros de desempleo, a cargo del erario público, a cambio de una reducción en la indemnización por despido. En lugar de ser por los años de empleo, este bono podría ser a todo evento, después de un mínimo de tiempo trabajado. Esta modalidad lo convertiría en un ahorro forzoso. El bono por fin de conflicto, alrededor del cual se centra una buena parte de las negociaciones colectivas, debería dar lugar a negociaciones que den al trabajador más flexibilidad y, sobre todo, capacitación para aumentar su productividad.

De allí para adelante, el diálogo será fundamental para que el cambio cultural que requiere el desarrollo económico del país pueda ir ocurriendo.

SOBRE EL AUTOR



Manuel Agosin
Decano
Facultad de Economía y Negocios
Universidad de Chile

“La beca era mi única forma de irme de intercambio”.

Constanza Soto. Periodismo.
Becada Santander 2015.

Queremos ayudarte a estudiar en el extranjero.

Más de 15 años entregando becas para estudiar en el extranjero, que han ayudado al progreso de más de 2700 personas.

Conoce más sobre nuestras becas en www.santander.cl/universidades

BÉCÁS
SANTANDER

 **Santander**[®]

Banco Santander Chile. Infórmese sobre la garantía estatal de los depósitos en su banco o en www.sbf.cl

Legislación laboral en Chile: **VAMOS CONTRACORRIENTE**



• Enrique Munita

1. Estado de la legislación laboral en Chile.

La relación entre Economía y Derecho del Trabajo es evidente; el trabajo dependiente -objeto de la regulación laboral- es un factor esencial en la producción de bienes y servicios. Asimismo, los cambios en los procesos productivos, la revolución industrial y, posteriormente, la economía del conocimiento, influyen decididamente en el ámbito jurídico. Esta rama del Derecho no puede escapar de su estrecha interconexión con la situación macroeconómica del país. Las recientes crisis económicas internacionales han tenido un importante impacto en nuestra disciplina. Por otra parte, la normativa laboral afecta la economía al tener un efecto directo sobre las empresas.

Por este motivo, la legislación laboral es una de las que presentan más frecuentes modificaciones. En nuestro país, tales cambios han sucedido de manera particularmente intensa desde el inicio del presente siglo. Especial importancia han tenido, por la amplitud de sus efectos, la ley 19.759, de 5 de octubre de 2001; la ley 20.087, de 3 de enero de 2006, que reforma el procedimiento laboral; la ley 20.123, de 16 de octubre de 2006, que reguló el trabajo en régimen de subcontratación, y la reciente reforma a la negociación colectiva introducida por la ley 20.940. Además, de estas leyes se han dictado numerosas modificaciones particulares.

Las reformas laborales tienen por objetivo adecuar nuestro derecho a las condiciones sociales, políticas y económicas imperantes en el país. En este sentido, las reformas antes mencionadas han tenido como objetivo común la protección de los trabajadores, desatendiendo muchas veces los otros fines del Derecho del Trabajo. La lógica detrás de este criterio ha sido considerar que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, siempre sujeto a la voluntad del empleador, y que no puede ser dejado sujeto al mercado y a la autonomía privada, ya que, de otra manera, se le cosifica, como un objeto "sujeto al mejor postor"¹. Se trata de una posición que, pese a su superación desde hace largo tiempo en los países más desarrollados, sigue sosteniéndose reiteradamente en documentos y estudios a nivel latinoamericano y nacional. Si bien este punto de vista tan reduccionista pudo tener gran asidero en los inicios del Derecho del Trabajo -fines del siglo XIX e inicios del siglo XX-

se ha transformado en una visión muy ajena a la realidad social contemporánea.

La doctrina europea, desde los inicios de la década del 70 del siglo pasado, reconoce también, dentro de las funciones de esta rama del derecho, la protección de la empresa. El fin protector tradicional del ordenamiento laboral se debe compatibilizar con el aseguramiento de la eficacia económica de la empresa y del sistema de empresa. Se ha sostenido que el Derecho del Trabajo está compuesto de reglas e instituciones de doble sentido y carácter reversible que pueden coincidir con los intereses de las empresas o de los trabajadores según sean las circunstancias². De ello se sigue que se debe procurar un adecuado equilibrio entre los intereses de ambos. Además, no se pueden desatender otros fines de la normativa laboral, como son la protección y promoción del empleo y de la productividad y competitividad de la economía nacional³.

El concepto predominante en nuestro país y, lamentablemente, generalmente asumido por jueces y la Dirección del Trabajo, no reconoce las actuales características de las relaciones laborales: más tecnología, nuevas formas de trabajo, menos interés en permanecer en un trabajo (transitoriedad en el trabajo), demanda de flexibilidad por parte de los trabajadores para tener más espacio para su vida personal y familiar y, finalmente, un incremento en el número trabajadores educados capaces de acordar sus condiciones de trabajo. En este entorno, protecciones paternalistas que suponen que el Estado, a través de una ley rígida, es quien debe determinar en cada detalle cómo trabajan las personas, ya no aparecen muy razonables. El Estado no conoce la situación de cada persona y sus particularidades. Ello sin perjuicio de límites legales tales como la jornada máxima, respeto de los derechos fundamentales, negociación colectiva y otros similares, que la prudencia indica siempre debiesen subsistir.

Nuestra más reciente reforma laboral a la negociación colectiva tampoco se ha alineado con las nuevas tendencias en las relaciones laborales. Detrás de esta norma estuvo la lógica del conflicto, largamente superada en los países desarrollados, en que los beneficios sólo se obtienen del empresario por la fuerza. Nada más fuera de la realidad en una economía de mercado, en que las remuneraciones y beneficios se incrementan por motivos

1 GAMONAL, SERGIO en Estudios Constitucionales, Año 11, N° 1, 2013, pp. 425-458

2 SAGARDOY, JUAN ANTONIO; DEL VALLE, JOSÉ MANUEL y GIL, JOSÉ LUIS, Prontuario de Derecho del Trabajo, Thomson, 2006.

3 HANAU, PETER y ADOMELT, KLAUS; Arbeitsrecht, München, Alemania: Luchterhand, 2007, pp 28 y 29



muy diferentes. La reforma introdujo una rigidez inaceptable para el establecimiento de compensaciones, restando competitividad a nuestras empresas y vulnerando la libertad a las personas. Entre sus aspectos más negativos se puede mencionar: a) La extensión de sus beneficios queda entregada a la voluntad de los sindicatos, de manera que los trabajadores no sindicalizados quedan en desventaja frente a los sindicalizados, produciéndose en el hecho una afiliación sindical forzosa por razones económicas, que atenta en contra de las libertades más esenciales de la persona; b) También, a diferencia de lo que sucede en las economías más desarrolladas en las que, al menos, el reemplazo interno es permitido, se prohibió el reemplazo interno y externo de trabajadores durante la huelga. Con eso, Chile queda solo junto con México dentro de los países de la OCDE en que existe dicha restricción; y, c) Se estableció un intrincado sistema de servicios mínimos, entregado al -hasta ahora- en extremo restrictivo criterio de la Dirección del Trabajo, que parece favorecer la huelga incluso por sobre otros derechos más relevantes como la libertad de trabajo, la libertad de movimiento, libertad de empresa, derecho a la educación, derecho a la salud, etc.

De no adecuar nuestro concepto del Derecho del Trabajo, corremos el riesgo de acrecentar regulaciones y rigideces que atentan contra la capacidad de generar empleo y de competir en una economía altamente globalizada.

El contexto económico mundial nos presenta importantes desafíos: a) Competencia de las economías emergentes de bajos costos, b) Envejecimiento de la población, c) Rápido desarrollo de la tecnología y d) Creciente integración económica. Pero, además, nuestro mercado laboral presenta características que hacen más evidente la necesidad de un cambio: 1) Alto desempleo juvenil

y femenino, 2) Prevalencia de trabajadores poco calificados, 3) desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, 4) Una importante fuerza de trabajo inmigrante, y, 5) Ausencia de políticas efectivas de capacitación.

2. Una propuesta para Chile: la flexiseguridad

De lo expuesto se puede apreciar la urgencia de implementar una nueva estrategia nacional de empleo y actualizar nuestras políticas laborales. Sin duda, ello debiese ser resultado de un amplio consenso que incluya a los distintos actores sociales. El modelo que más pareciera adecuarse a nuestras circunstancias e idiosincrasia es el de la flexiseguridad, cuyos principios fueron aprobados por la Unión Europea en el año 2007 en la comunicación: Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad (Comisión Europea, 2007).

La flexiseguridad es una estrategia política que persigue fortalecer, de un lado, la flexibilidad en el mercado de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales y, de otro, la seguridad, tanto en el ámbito del empleo como en el de la protección social. Es una estrategia bidireccional que intenta reconciliar la necesidad que tienen los empleadores de una fuerza de trabajo flexible, adaptable a las necesidades productivas, con la necesidad de seguridad de los trabajadores: la confianza de que no enfrentarán largos períodos de desempleo. La flexiseguridad se construye sobre la base de tres pilares: (i) Flexibilidad construida a través de pactos contractuales adaptables y modulables en función de las circunstancias del ciclo económico y necesidades de las empresas, (ii) Alta protección social para los



desempleados y (iii) Política de formación y reinserción laboral muy activa mediante estrategias integradas de aprendizaje a lo largo de la vida laboral, que aseguren la adaptabilidad continua de los trabajadores. En definitiva, se aboga por promover la flexiseguridad interna (en una misma empresa), pero también la externa (de una empresa a otra) con un grado suficiente de flexibilidad en la contratación, y el despido ha de ir acompañado de seguridad en las transiciones de un empleo a otro⁴.

Una explicación detallada de las regulaciones concretas en que se materializa la flexiseguridad requeriría de un espacio mayor al del presente artículo. Sin embargo, como ejemplo, en el ámbito de la flexibilidad o adaptabilidad, cabe mencionar: mayor libertad para acordar una jornada de trabajo flexible que beneficie a ambas partes (pacto individual sobre bolsas o cuentas de horas de trabajo, contratos de jornada parcial con costos reducidos para empresa y trabajador, y los denominados contratos de cero horas); desregulación del despido por razones económicas (eliminación de autorizaciones administrativas previas y reducción de indemnizaciones por término de contrato o su sustitución por seguros de desempleo), eliminación de incentivos a la judicialización (mayores costos para el litigante vencido), reducción en el ámbito de la negociación colectiva llevándolo a la empresa. Como señalamos antes, esta mayor flexibilidad va unida a medidas de seguridad laboral: mejor y mayor protección durante el desempleo (unido a medidas para evitar un incentivo a no buscar trabajo), formación permanente durante los períodos de desempleo con especial preocupación en capacitar a trabajadores con escasa formación y de más difícil empleabilidad. Es decir, se ha sustituido la protección del puesto de trabajo o “carrera” en la empresa, por la protección del

empleo, procurando que los períodos de cesantía sean lo más breves y menos dañinos que sea posible, mediante una continua formación y creación de sistemas de calificación o certificación laboral. Lo anterior parte del reconocimiento de la realidad de la mayor transitoriedad en el empleo.

Desde el inicio del presente siglo, varios países europeos comenzaron a implementar reformas laborales tendientes a adaptar su legislación a las nuevas formas de trabajo, la nueva economía y a la realidad de las personas. Otros países como España, Portugal e Italia tomaron este rumbo a inicios de esta década. Francia y Brasil, más resistentes al cambio, han comenzado a legislar en ese sentido. En nuestro caso, no existen indicios de que estemos enmendando el rumbo. Nuestra reciente reforma laboral no contiene ninguna medida concreta de flexibilidad, incrementando la rigidez de nuestro ordenamiento laboral. Si no introducimos cambios, es muy posible que un mar de normas restrictivas termine ahogando el empleo y a las personas detrás de esas cifras.

SOBRE EL AUTOR



Enrique Munita Luco
Abogado Universidad de Concepción
Magister en Derecho Universidad de Los Andes
Socio fundador del Estudio Munita & Olavarría

⁴ CAMOS, IGNACIO, Competitividad laboral y políticas de flexiseguridad en el contexto europeo, en Flexibilidad interna e innovación en la empresa, Dykinson, Madrid, 2014.

Justicia Laboral y regulación de las relaciones del trabajo



Las normas se quedan atrás

• Álvaro Flores

Existe confusión sobre lo que puede exigirse a los tribunales de justicia.

Suele escucharse regularmente desde diversas voces en el debate público, que los tribunales de justicia deben servir a ciertas directrices políticas, tareas tales como la lucha contra la delincuencia, la protección de los derechos sociales, una mayor productividad, una más eficaz recaudación impositiva, entre muchas otras tareas que les serían propias.

Tal pretensión es errónea. Lo cierto es que lo exigible a los tribunales de justicia es algo más acotado: la aplicación del derecho vigente en cada caso que se resuelve. El derecho aplicable está compuesto por la totalidad de las normas, que en sus más diversas jerarquías regulan la vida en sociedad, las relaciones patrimoniales, comerciales, laborales, el estado civil, etc., e incluye aquellas que, con la misma fuerza de una ley, emanan de la voluntad de las partes que se vinculan contractualmente para la prosecución de sus fines y la satisfacción de sus intereses.

En cada caso que resuelve, entonces, el juez adjudica las normas pertinentes a ese caso, al tiempo que excluye de la solución las normas restantes del elenco disponible.

Sólo de esta manera es posible la realización de un relevante ideal liberal y democrático, conforme al cual una comunidad jurídicamente organizada se dota de reglas decididas por todos, nacidas desde un espacio deliberativo al que convergen múltiples intereses y que son forjadas desde mecanismos igualmente validados.

Ese viejo ideal postula que sean esas reglas las que gobiernen las relaciones individuales y colectivas de los individuos, normas que organizan la sociedad en el ámbito público y se extienden a aquellos espacios de las relaciones privadas que se ha decidido regular. Y pone a los jueces como garantes últimos de su cumplimiento.

Desde la segunda parte del siglo XX, además, un conjunto acotado de esas reglas (vapuleadas antes por las experiencias

fascistas que destruyeron el Estado liberal) se han configurado como verdaderas garantías funcionales del sistema democrático bajo la forma de derechos fundamentales, generando mecanismos especiales de cautela, situándose en la pirámide de la jerarquía normativa (constituciones y tratados internacionales de derechos humanos) y encargándole a la Corte Suprema o al Tribunal Constitucional –o a ambos- servir de garantes de su integridad y vigencia.

La función esencial impone, además, una exigencia adicional: los jueces han de resolver de manera uniforme las categorías de casos que demandan una misma solución. Esta aspiración del sistema de justicia realiza otra garantía de vital importancia: la igualdad ante la ley, posibilitando con ello la predictibilidad de las respuestas que los jueces envían a la comunidad sobre cómo ha de entenderse la correcta aplicación del derecho.

Pues bien, puesto que las normas jurídicas, por diversas razones (porque emanan de un lenguaje que admite diversas significaciones, porque necesariamente han de ser interpretadas ante la vaguedad e indeterminación de muchos de sus términos, porque los procesos de producción de la ley están muy lejos de ser virtuosos y arrojar como fruto construcciones perfectas y acabadas y porque el mismo legislador deliberadamente le asigna a los jueces la labor de completar tales conceptos indeterminados) admiten más de una interpretación plausible dentro de las interpretaciones posibles, se explica que –en principio- casos similares puedan ser objeto de resultados diversos y hasta contradictorios. Así, por ejemplo, la apreciación de la gravedad de una conducta incumplidora en el ámbito de la terminación de un contrato de trabajo, admite variados matices para calificar la intensidad del incumplimiento (grave, menos grave, leve) y podrá depender de la apreciación del juez y de su particular comprensión del caso, la que siempre habrá de ser suficientemente razonada para permitir el control de los argumentos de la sentencia. Los ejemplos podrían sumar y seguir.

Esta constatación, sin duda, es perturbadora y no puede generar satisfacción alguna. Pero es una realidad y tiene



explicación en los elementos antes anotados. En respuesta, los sistemas jurisdiccionales aspiran a que la uniformidad de resoluciones para categorías de casos sea asegurada por la decisión de tribunales superiores, mediante la revisión que posibilita el sistema de recursos. Hoy, este objetivo, si se mira el sistema en su totalidad, no se alcanza satisfactoriamente en Chile, pues en muchas materias la Corte Suprema sigue anclada en la lógica de resolver como tribunal de instancia, ajena al rol uniformador que debe cumplir como máximo tribunal, por lo que las Cortes de Apelaciones y tribunales de primer grado no identifican necesariamente en ella un referente de uniformidad basado en la autoridad del razonamiento.

En materia de justicia laboral, con todo, el recurso de Unificación de Jurisprudencia permite, con cierto grado de satisfacción –y con algunos vaivenes mediante–, que esa contradicción de resoluciones que puede presentarse a nivel de tribunales de primer grado y Cortes de Apelaciones sea solucionado por la Corte Suprema, lográndose además que tales decisiones uniformes persistan en el tiempo, e irradien “hacia abajo”, mediante el expediente de la persuasión basada en la autoridad de la argumentación.

Aplicación del derecho vigente en cada caso y predictibilidad fruto de resoluciones uniformes para categorías de casos. Tal es, entonces, lo que puede exigírsele a los tribunales de justicia.

Y nada más.

No debiera ser posible, entonces, demandar del Poder Judicial, como organización, nada adicional a su misión esencial, ni exigirle que disponga de una agenda corporativa (ni tolerarse que la

tuviera). Por esto, no puede estarse de acuerdo, por ejemplo, con la aseveración, no tan lejana en el tiempo, de un presidente de la Corte Suprema, según la cual los tribunales deben proteger los derechos sociales, cual si se tratara de una directriz diversa a la función estatal específica y exclusiva que cumplen en cada caso que resuelven. Como tampoco sería dable exigírseles un compromiso con una mayor empleabilidad o –ahora en otro ámbito– con la idea según la cual, para combatir la delincuencia, como se ha escuchado no pocas veces, deban “coordinarse con las policías” o “con el Ministerio Público”. En este último caso, su mandato legal, acorde a las normas de procedimiento, es ejercer el control de la investigación penal y cautelar que los estándares que protegen a los ciudadanos (derechos/garantías) se satisfagan una y otra vez. Es decir, su labor no es coordinarse con las policías, sino, por el contrario controlar que su poder no se exorbite cuando se orienta a la persecución penal de un individuo y amenaza sus libertades.

Señalado lo anterior, no es difícil entonces identificar, ahora frente al rol que cumplen los tribunales de justicia en la resolución de los conflictos jurídicos del trabajo, que el abordaje del tema sigue estos mismos lineamientos.

Ciertamente, es posible una evaluación adjetiva o instrumental de la Justicia del Trabajo, destinada a advertir si el proceso aviene con un mecanismo razonablemente célere, con suficiente acceso para trabajadores y empleadores, si asegura un debido proceso y defensa letrada, si satisface los estándares de debido proceso, pudiendo concluirse que se trata de estándares que, desde la reforma procedimental de la ley 20.087 (2008), han quedado, a lo menos, satisfactoriamente cubiertos.



Desde el punto de vista de las normas sustantivas, en cambio, esto es, aquellas que consagran los derechos en juego, las facultades de los contratantes, el poder negociador y generador de normas que el ordenamiento les reconoce o les niega, las sanciones pecuniarias previstas para incumplimientos relevantes, las potestades y alcance de la revisión de los actos administrativos del trabajo etc., el análisis debe reconducirse menos al papel de los tribunales que al estado de la legislación y su adecuación a lo que se estime ha de ser una regulación moderna y adaptada a los desafíos de futuro que presenta un mercado del trabajo sometido a una mutación vertiginosa y de compleja predicción.

Una evaluación de la regulación misma del trabajo en Chile excede los límites de estas líneas. Su diagnóstico inicial no es difícil, pues parece todavía anclado en concepciones arcaicas y recelando férreamente del rol que le cabe a la autonomía colectiva en la generación de normas, a la que percibe más como un lastre o amenaza, que como una oportunidad para adaptabilidad sectorial frente a realidades en evolución permanente, privilegiando la regulación heterónoma (ley) por sobre la capacidad de auto regulación colectiva a base de instrumentos plenamente vigentes en el derecho comparado y absolutamente funcionales a la evolución del cambio.

No es difícil advertir, por otra parte, la tensión determinante que subyace y se expresa en todo debate de reforma laboral entre empleabilidad y protección, y la necesaria adaptabilidad de las normas a las exigencias de un mundo tan cambiante como amenazante, en relación a las formas que adopta la producción de bienes y servicios en la era de las tecnologías

de la información, los mercados integrados, el debilitamiento del trabajo subordinado, la descentralización y deslocalización de la empresa y la robotización de las rutinas productivas y de servicios, en el marco de la actual acechanza de sustitución progresiva de la labor humana directa aplicada a esos procesos.

Parece advertirse asfixiado además el debate fructífero sobre el rol de la seguridad social y la ecuación correcta entre protección y flexibilidad, los valores que inspiran este debate –como la cuestión de la justa retribución, por ejemplo, o la interdicción de la precarización del empleo- y una adecuada perspectiva comparada que ilustre estos debates, con la mirada puesta en sociedades que avanzan y que nos llevan la delantera frente a esta verdadera encrucijada de la Historia.

Se trata de debates inevitables y reformas normativas necesarias, en un horizonte que parece todavía no haber solucionado siquiera las preguntas que planteó la revolución tecnológica productiva precedente.

SOBRE EL AUTOR



Álvaro Flores Monardes
Juez del Trabajo

Manuel Agosin, Decano FEN

**“Me voy contento
con lo realizado”**

Tras dos periodos de intenso trabajo, creación de potentes equipos profesionales que lo han acompañado durante estos años, además de excelentes resultados que dejan a la Facultad en un muy buen pie para pasar la posta al próximo Decano, Manuel Agosin está ad portas de dejar la decanatura que lo ha mantenido durante 8 años al mando de esta gran institución académica.

Asumió como Decano en 2010 y, tras los cuatro primeros años, fue reelecto por un segundo periodo, pudiendo así dar continuidad a varios de los proyectos que estaban en carpeta y los que hoy le permiten cerrar con satisfacción este capítulo de su vida profesional.

Desde el día en que asumió la decanatura hasta ahora, ¿cuál, a su juicio, es la principal característica que diferencia a la FEN de hace 8 años atrás?

La Facultad está muy cambiada, en todo orden de cosas. En primer lugar, en 2010, éramos menos de 40 profesores jornada completa equivalente. Hoy bordeamos los 100. La población estudiantil ha crecido en un tercio y en régimen tendremos 3.500 alumnos de pregrado y casi 2 mil de postgrado. Hemos intencionado el ingreso de estudiantes de buen rendimiento académico desde las escuelas municipales y particulares subvencionadas, y hemos logrado aumentar en forma importante la proporción de estos estudiantes en el total de nuestra población de pregrado.

Por otra parte, se ha hecho un importante esfuerzo en investigación. Hoy la Facultad lidera las Escuelas de Economía y Negocios en Chile, y está en una posición expectante en América Latina, en publicaciones en revistas indexadas internacionales. A esto ha contribuido la contratación de nuevos profesores y el regreso de sus estudios de académicos jóvenes que ven en la investigación uno de sus objetivos principales.

La Escuela de Graduados también ha crecido mucho. Hoy estamos ofreciendo 13 distintos Magísteres y dos doctorados (en Administración y en Economía). Los Magísteres se ofrecen en varias modalidades (tiempo completo, vespertino, fines de semanas). Además del MBA, ellos cubren prácticamente todas

las disciplinas que se cultivan en FEN (Finanzas, Management, Marketing, Recursos Humanos, Economía, Políticas Públicas, Control de Gestión, Contabilidad y Auditoría). Asimismo, algunos de estos programas están orientados a un alumnado de corte académico, mientras que otros tienen un enfoque más profesional.

Una importante iniciativa que hemos concretado durante mi decanatura ha sido haber instalado cuatro programas de Magister en Panamá. Estos programas incluyen el MBA, el Magister en Finanzas, el Magister en Marketing y el Magister en Análisis Económico (programa profesional en Economía).

La internacionalización de la Facultad ha procedido con mucha fuerza. Tenemos convenios de intercambio y colaboración con unas 120 excelentes universidades en todo el orbe. Unos 300 estudiantes FEN están haciendo una experiencia internacional cada año, incluyendo intercambios de un semestre, cursos de inglés y visitas más cortas a nuestros partners internacionales.

En infraestructura, también la Facultad tiene otro look que hace 8 años. Hemos agregado al campus un edificio nuevo para la administración, hemos mejorado sustancialmente las áreas para estudio y esparcimiento de los estudiantes y hemos mejorado las áreas deportivas. Acabamos de terminar de construir dos aulas para 130 estudiantes cada una, con la tecnología más avanzada.

Hace tres años obtuvimos la codiciada acreditación AACSB, la agencia acreditadora internacional más prestigiosa. La



reacreditación se viene en la primera mitad de 2020 y ya estamos trabajando en eso. También hemos comenzado a trabajar para la acreditación europea (EQUIS).

En lo financiero, hemos sido capaces de revertir una situación compleja con la que recibí a la Facultad y dejarla con recursos para hacer inversiones en infraestructura, ya sea en nuestra sede actual o en otra ubicación dentro de Santiago.

¿Logró cumplir los objetivos propuestos? ¿Cuáles fueron los que más satisfacción le reportan? ¿Cuáles lamenta más haber dejado pendientes?

Me voy contento con lo realizado. Siempre hay cosas que se pueden mejorar. Debemos fortalecer proyectos que se han empezado, como el Doctorado en Administración. Tenemos desafíos financieros que provienen de los programas de gratuidad que impulsó el gobierno anterior. Me hubiese gustado tener mayor éxito en fundraising. Pero todo no se puede en esta vida.

¿Cómo cree que es percibida hoy la Facultad, qué posicionamiento ha alcanzado en estos 8 años?

Sólo he escuchado alabanzas para nuestra Facultad. Nadie es perfecto y debemos mejorar en lo que hacemos, en particular enseñar habilidades blandas, enseñar a aprender, ampliar la mente de nuestros estudiantes, continuar enseñando ciudadanía, algo que parece haberse perdido en la educación media.

La FEN ha logrado mantener un interesante equilibrio entre la continuidad de los estudios, la calidad de sus clases, la excelencia académica y las demandas de los estudiantes que – con más o menos fuerza- durante estos años se han manifestado intensamente en todo el país. ¿Cómo ha logrado este equilibrio manteniendo intacta la programación académica y canalizando al mismo tiempo las demandas por la mejora en la calidad de la educación en Chile?

Mi prédica ha sido persistente y hasta majadera. El respeto hacia los derechos de todos es en lo que hemos trabajado e insistido sin claudicar. Las tomas son actos violentos, reñidos con el estado de derecho. Los paros son una de las tantas formas como los estudiantes pueden expresar sus puntos de vista, mientras no obliguen a plegarse a profesores y estudiantes que quieren seguir estudiando. Los calendarios de la Facultad son inamovibles.

El Consejo Asesor Empresarial ha realizado un trabajo intenso con usted y se ha comprometido con la Facultad en varias áreas que son vitales para el desarrollo y adaptación a los nuevos tiempos, ¿cuáles han sido los principales aportes que han logrado recoger de estas iniciativas?

El Consejo Asesor Empresarial es una gran ayuda para nosotros. Nos están apoyando en mejorar nuestro modelo formativo, adecuándolo a las necesidades de las empresas chilenas y de nuestro sector público. Asimismo, un grupo de miembros han constituido una comisión para contribuir al levantamiento de fondos para infraestructura, becas de diverso tipo, y cátedras de profesores.

¿Qué opinión tiene de las habilidades con las que están saliendo nuestros estudiantes al mercado, cree que lograrán ser un aporte para ayudar a alcanzar el desarrollo en los próximos años?

Nuestros profesionales continúan siendo muy bien cotizados en el mercado. La gran mayoría ya tiene empleo al momento de egresar. Siempre se puede mejorar la labor de una Facultad de Economía y Negocios y eso lo estamos haciendo permanentemente, manteniendo lazos con los empleadores, muchos de los cuales son ex alumnos nuestros.

La tecnología ha impuesto transformaciones drásticas ¿cómo se ha adaptado la FEN a esos cambios para que sus egresados estén a la altura de lo que se necesita?

El computador y el internet ya son parte de la vida diaria de un alumno en esta Facultad. Ahora se viene el Big Data, el Business Analytics, Machine Learning, etc. Estas nuevas áreas del conocimiento van a alterar drásticamente a la economía y a los negocios en el mediano plazo. Ya tenemos profesores que están dedicados a estas disciplinas. Otros jóvenes académicos que están haciendo sus doctorados en las mejores universidades del mundo se están preparando para enfrentar estos desafíos.

Ahora que deja el Decanato, ¿qué planes tiene?

Por un tiempo, ¡descansar! Este trabajo es muy intenso y multifacético. Después, ¿quién sabe lo que me deparará la vida?

CHILE AGRÍCOLA



• Verónica Morales

Cuando algunos pioneros agricultores chilenos comenzaron a soñar con llegar a los exigentes consumidores del mundo desarrollado con sus productos, hace 30 o más años, probablemente nunca imaginaron el éxito y prestigio que nuestro país lograría en esas lides.

La madurez alcanzada por el negocio de exportación de productos agrícolas y agroindustriales hoy sorprende con altos niveles tecnológicos en la vanguardia mundial, atrae a nuevos inversionistas y representa cifras más relevantes para la economía chilena. Según cifras de ODEPA, en el año 2016, el sector silvoagropecuario (Agrícola, pecuario y forestal) exportó poco más de US\$15.000 millones, mientras en el año 1990 dicha cifra era de sólo US\$2.000 millones.

La exportación de fruta fresca, que alcanzaba a sólo US\$716 millones en el año 1990 superó los US\$5.000 millones en el 2016. Paralelamente, se ha desarrollado la industria procesadora de frutas y hortalizas, que entre conservas, aceites, congelados, deshidratados y jugos ha pasado de exportar US\$115 millones en 1990 a casi US\$1300 millones en el año 2017.

La tradición del buen vino chileno también ha hecho lo suyo, y actualmente su exportación, considerando embotellados y graneles, superó los US\$2.000 millones el 2017, mientras en el año 1990 alcanzó a sólo US\$53 millones.

Las carnes blancas, principalmente cerdo, se han abierto también un camino y pasaron de US\$11 millones en 1990 a cerca de US\$ 800 millones en el 2016. Las carnes de ovino y bovino han tenido un camino más difícil y, si bien es cierto, han tenido grandes logros, sus volúmenes exportados al año no han superado los US\$100 millones, pero el sector hace esfuerzos por crecer y algunos nichos han sido bastante exitosos.

El rubro forestal fue de los primeros en desarrollarse y ha alcanzado un nivel muy relevante en las exportaciones chilenas, con US\$5.400 millones en el 2017.

Las cifras mencionadas son la expresión de múltiples factores que se han conjugado para que nuestro país haya podido desarrollar su “talento agrícola”. Obviamente, las condiciones naturales y un mercado de alimentos en crecimiento han sido claves. Sin embargo, ambos factores por sí solos no explican el éxito. Fue un conjunto de condiciones el que hizo posible que el impulso empresarial, siempre presente, se manifestara como lo hizo, aventajando a países más desarrollados.

En los años 80 se sentaron las bases de una economía de mercado, con precios libres, ambiente propicio para las inversiones nacionales y extranjeras, rebaja de aranceles e inicio de una era de apertura de mercados y negociaciones multilaterales, que han llevado a Chile a contar con algún tipo de acuerdo comercial con países que, en conjunto, representan cerca del 90% del PIB mundial. Actualmente, más del 90% de sus exportaciones silvoagropecuarias van a países con los que existe algún tipo de acuerdo comercial mientras que el proceso de apertura de mercados está todavía en desarrollo. Se sigue trabajando en acuerdos de “operación” que hacen posible que la apertura arancelaria se materialice en apertura real de los mercados.

Una agricultura de contraste

Según el último censo de la agricultura (2007), existen cerca de 300.000 explotaciones agrícolas, de las cuales 93% tiene una superficie menor a 12 HRB (has de riego básico) y 75% tiene menos de 2 HRB. Salvo excepciones, estas últimas realizan agricultura de subsistencia y sus niveles de productividad están lejos de los que alcanza la agricultura de exportación. Sólo 7.000 explotaciones, que representan el 2,4%, superan las 40 HRB. Estas estadísticas pueden haber cambiado en estos últimos diez años, pero el bajo tamaño de la inmensa mayoría de las explotaciones agrícolas se mantiene, con las complicaciones productivas, implicancias sociales y altos costos fiscales (en programas de INDAP y otros) que ello acarrea.

1 270.000 has de frutales mayores, principales son vid de mesa, paltos, nogales, cerezos, manzanos y 46.000 has de frutales menores, siendo los más importantes: arándanos, avellanos y mandarinos). Fuente: CIREN Julio 2017



La superficie agrícola destinada a cultivos anuales y permanentes (Censo 2007) alcanza a aproximadamente 1.300.000 has. Según cifras del INE, en la temporada 16-17, 685.000 has fueron destinadas a cultivos anuales (trigo, maíz, avena, raps, etc), rubros orientados básicamente al mercado interno, mientras que los frutales representaron 316.000 has². Con las plantaciones del año pasado, probablemente esta cifra hoy es cercana a las 320.000 has, superficie orientada a los mercados de exportación.

La vid vinífera, por su parte, representa un total de 146.000 has, incluyendo la uva pisquera (según Catastro SAG al 2016), parte destinado al mercado interno y parte a la exportación, mientras que las hortalizas, algunas de las cuales también están siendo exportadas, representan aproximadamente 70.000 has. El resto corresponde a tierra en barbecho (transitoriamente no cultivada) y a otros usos menores.

La ganadería y lechería, por su parte, se desarrolla en praderas "mejoradas", 1.060.000 has (ODEPA) y praderas naturales, que en total país se estiman en 12.500.000 has (ODEPA).

El rubro forestal, con sus plantaciones, ocupa terrenos de baja calidad productiva en general y con escasa o nula disponibilidad de agua de riego. Según CONAF, en Chile hay un total de 17.000.000 de has de bosques, de los cuales 3.000.000 (18%) corresponden a plantaciones forestales y 14.000.000 son bosque nativo (82%).

Las plantaciones forestales explican casi la totalidad de la producción forestal y las exportaciones.

La demanda por productos orgánicos crece en forma acelerada

en el mundo. Según una publicación de Rabobank, los alimentos orgánicos ya están teniendo 10% de market share en algunos países europeos y crecimiento entre 10 y 20% en 2016. Chile también se ha iniciado en ello, pero la exigencia tecnológica, mayores costos y controles engorrosos, los hacen una opción válida sólo para productores más avanzados, siendo este nicho otra fuente de mejoras y oportunidades para el productor chileno.

Riego

El riego y la disponibilidad de agua es un factor crítico. Actualmente se riegan aproximadamente 1.100.000 has, pero sólo un 30% cuenta con sistema de riego tecnificado que permite optimizar su uso, existiendo un gran potencial de mejora tanto en calidad de riego como en superficie regada. Expertos estiman que cerca del 80% del agua se vierte en el mar, y que un porcentaje de ella que sea recuperada y embalsada permitiría incrementar significativamente la superficie regada.

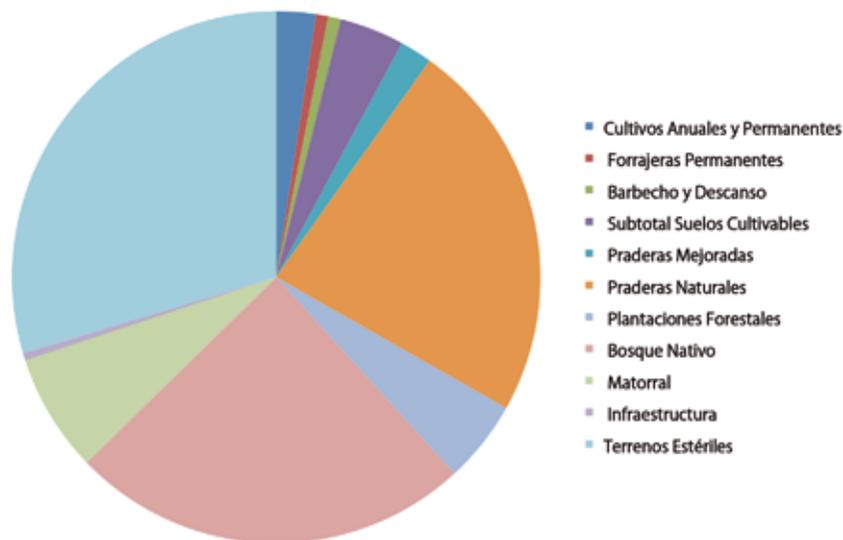
En este sentido, el asegurar la certeza jurídica de la propiedad de los derechos de aprovechamiento de aguas es una prioridad para el futuro del sector.

PIB y Empleo

El PIB del sector silvoagropecuario representa solamente el 3,2 % del PIB total país, según análisis de ODEPA para el año 2017. Sin embargo, este valor sólo considera la producción a nivel estrictamente primario (en el campo), excluyendo el valor generado a nivel "industrial", y no incluye los encadenamientos con otros sectores. Cabe señalar, por ejemplo, que los packings

² Fuente INE: incluye sector silvoagropecuario y pesca

Gráfico 1. Uso del suelo general país



de fruta se consideran para estos efectos parte del sector industrial y no están incluidos en PIB Agrícola. Los economistas William Foster y Alberto Valdés, en su estudio “Cuál es el tamaño económico del sector silvoagropecuario en Chile? Cálculo para el año 2008 considerando sus encadenamientos”, estiman que para ese año, 2008, el PIB del sector, incluyendo producción primaria, elaboración y encadenamientos hacia delante y hacia atrás, explicaba el 11,28% del PIB nacional.

Las cifras oficiales de empleo del sector también se calculan a nivel primario y no consideran el que genera el sector fuera de los campos, como por ejemplo en los packings. Aun así, el empleo directo es relevante, representando más del 10% del total país en el trimestre noviembre- enero 2017². Se estima que si se incluye a la gente de temporada que trabaja en plantas de proceso, packings y transporte, el empleo del sector supera el 12%. En regiones agrícolas como O’Higgins y Maule, el empleo generado por el sector a nivel de campo, sin incluir la actividad industrial de los procesos, representó entre 25% y 27% en el trimestre noviembre-enero 2017.

Por este motivo, la incidencia del sector agrícola en la calidad de vida rural es importante y su crecimiento, una herramienta efectiva para combatir la pobreza rural y mejorar los salarios.

Tipo de cambio

Clave para el sector es el tipo de cambio, ya que sus precios están determinados en moneda extranjera, ya sea si son productos de exportación o para el mercado interno (sustitutos de importaciones), mientras que sus costos, dependiendo del rubro, están mayoritariamente determinados en pesos, siendo la mano de obra un factor de costo clave que, en algunos casos,

explica más del 70% del costo directo.

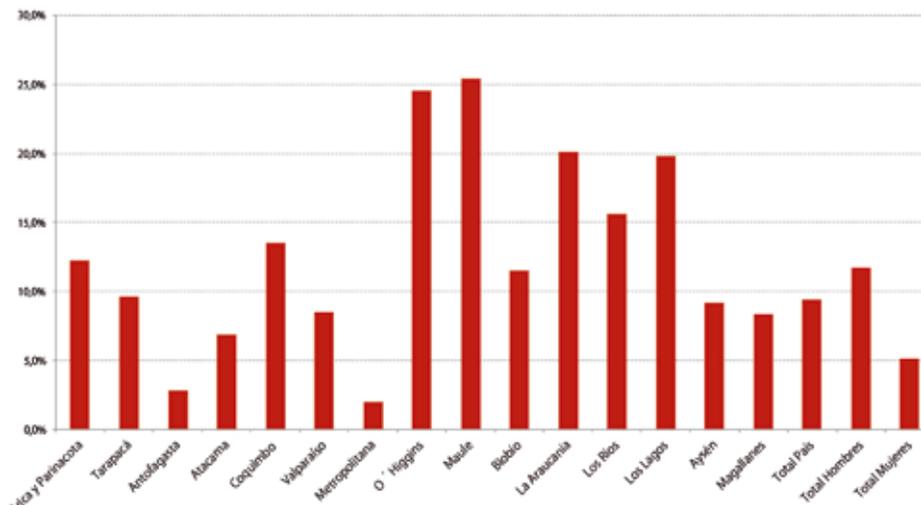
Siendo así, el margen del agricultor está directamente ligado al tipo de cambio y es por ello que el sector es altamente sensible a la evolución de este precio. Lamentablemente, los instrumentos de cobertura en mercados de futuros están disponibles para plazos muy cortos y no permiten reducir en forma significativa este riesgo siempre presente.

Desafíos

El gran desafío es cuidar los mercados ya conquistados y seguir creciendo, buscando instalarse a medida que aparecen nuevas oportunidades, productos y mercados. Al igual que en cualquier negocio, no es fácil y en nuestro caso se agrega la problemática social de brechas muy grandes en los niveles de desarrollo, productividad y acceso a los mercados de un alto porcentaje de productores. Es urgente reducirlas y tomar las medidas para incorporarlas al mundo.

El éxito para adelante depende de cómo Chile resuelva sus grandes problemas de futuro, de los cuales cabe destacar:

- Reducir brechas tecnológicas, de educación, financiamiento, y otros de la pequeña agricultura básica para incorporarlos al mercado. En este sentido, el Estado tiene un importante rol a través de instituciones como INDAP, pero su éxito dependerá de cómo logra desarrollar alianzas productivas y comerciales con el sector privado más avanzado y cómo se organizan los pequeños productores.

Gráfico 2. Participación de la agricultura en el total de ocupados*

Fuente: Elaborado por ODEPA, INE, Series Trimestrales 2016.

* se refiere a empleo en sector agrícola primario. No incluye actividades vinculadas con el sector pero calificadas por INE como industriales u otros.

- Eliminar las incertidumbres existentes en cuanto al recurso "agua". Las inversiones agrícolas son por lo general de largo plazo y el riesgo en la disponibilidad futura de este recurso podría afectar severamente las inversiones. Ello significa devolver la certeza jurídica en torno a la propiedad de los derechos de agua.
- Aumentar superficie de riego mejorando infraestructura que permita optimizar el aprovechamiento de agua disponible. Oportunidad de desarrollo de concesiones de grandes obras.
- Legislación laboral moderna, acorde a las necesidades de los trabajadores y del sector. Proyecto legal para estatuto del "temporero" está bastante avanzado y, en principio, cuenta con respaldo de las partes.
- Acceso a las variedades que el mercado demanda y que son cada vez más numerosas y de corta vida. Un trabajo de innovación permanente, que exige conocimientos, inversión y capacidad de gestión, así como también respaldo de la autoridad sanitaria y de fomento a la innovación. Un área de cooperación público privada muy relevante.
- Manejo de recursos en forma responsable y sustentable con el medio ambiente.
- Mecanización, automatización, digitalización permanente de los distintos procesos por parte de los productores.
- Se requiere un Estado proactivo en el ámbito de las relaciones comerciales oficiales con los mercados

de destino, que colabore con el sector privado, y moderno, que acompañe el desarrollo del sector con sistemas de información avanzados, accesibles y seguros.

- Financiamiento competitivo en tasas, moneda, plazos etc. Corregir imperfecciones del mercado financiero en cuanto a eliminar las rigideces que dificultan la movilidad de una pyme de un banco a otro.
- Capacitación de los recursos humanos.
- Resolver oportunamente problemas laborales en instituciones claves para el sector como son Aduanas, puertos, SAG, etc, reduciendo al máximo el riesgo de huelgas en períodos críticos. Estos procesos tienen un costo altísimo para el sector exportador, ajeno a la relación laboral en crisis, no solamente por la fruta perdida sino especialmente por el daño a las relaciones comerciales y la pérdida de los mercados.

Con todo, se trata de un sector que ha dado y seguirá dando grandes satisfacciones a Chile.

SOBRE LA AUTORA



Verónica Morales

Ingeniero Comercial
Directora de Hortifrut
Ex Miembro Grupo Agricultura Programa de Gobierno S. Piñera
Ex Asesora Ministerio Agricultura
Ex Gerente de Estudios Iansa
Ex Gerente de Estudios SNA



POSTGRADO
**ECONOMÍA Y
NEGOCIOS**
UNIVERSIDAD DE CHILE

MBA*

- ✦ GLOBAL MBA
DUAL DEGREE TULANE UNIVERSITY
- ✦ SUNRISE MBA
- ✦ MBA ANTOFAGASTA
- ✦ MBA WEEKEND
- ✦ MBA EVENING
- ✦ MBA PANAMÁ
DUAL DEGREE QLU UNIVERSITY

MAGÍSTER

- ✦ ANÁLISIS ECONÓMICO*
- ✦ CONTABILIDAD
- ✦ CONTROL DE GESTIÓN*
- ✦ ECONOMÍA*
- ✦ FINANZAS*
- ✦ GESTIÓN DE PERSONAS Y
DINÁMICA ORGANIZACIONAL*
- ✦ MARKETING*
- ✦ POLÍTICAS PÚBLICAS*
- ✦ TRIBUTACIÓN

DOCTORADO

- ✦ ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
- ✦ ECONOMÍA*

*Acreditado

EXCELENCIA + VISIÓN GLOBAL

contacto@postgradouchile.cl | (+562) 2978 3730 | fen.postgradouchile.cl

BLOCKCHAIN: ¿DÓNDE RADICA SU VALOR?

30



• David Díaz, Cristóbal Pereira, Rodrigo Sainz

Corría el año 2008, plena crisis financiera, cuando un misterioso Satoshi Nakamoto¹ publicó un paper en internet sobre una nueva lógica de intercambio de unidades de valor; lo llamó Bitcoin. Con esta nueva tecnología, no habría necesidad de pasar por instituciones financieras para confirmar las transacciones (sumas y restas en un registro de unidades), sino que serían confirmadas públicamente en internet, a través de una lógica de mercado.

En palabras sencillas, propuso democratizar y distribuir la tarea de confirmación y registro de transacciones, a quien quisiera participar del nuevo sistema, quienes serían recompensados a través de un mecanismo de pagos para aquellos más eficientes y rápidos en realizar los registros.

La lógica de trabajo es sencilla: Primero deberá instalar un programa en su computador conectado a internet. Todos los participantes que hayan instalado este software competirán para realizar los registros. La prueba que deberán pasar para confirmar una transacción será resolver un puzle matemático de encriptación de alta complejidad. Los primeros en resolverlo tendrán el privilegio de realizar el registro, y recibirán como pago unidades monetarias (nuevas) del mismo registro.

Sólo ganará el que más poder de cómputo tenga, dado que resolverá el puzle matemático en menos tiempo. ¿Registrar unidades ya no queda sólo en manos de un ente central (servidor) como un banco (unidades tales como los pesos) o una corredora de bolsa (unidades de valor como las acciones)? Así es, ese monopolio de registro queda ahora en manos del mercado (se les llama mineros), compitiendo por lograr presentar el nuevo estado del registro en el menor tiempo posible.

Al lograrlo alguno de los participantes, todo el resto de los mineros actualizan sus registros y se inicia una nueva competencia por el siguiente bloque de transacciones. En el protocolo de Bitcoin, esto sucede cada 10 minutos. En cada período de 10 minutos son creadas nuevas monedas y entregadas a las billeteras del minero que logró resolver el ejercicio matemático. Además, la parte interesada en realizar la transacción pagará una "pequeña" suma adicional por concepto de costos de transacción.

Las tarifas por transacción en la red de Bitcoin se determinan

de manera dinámica, y dependen de cuánto es el tiempo máximo que el usuario está dispuesto a esperar por confirmar la transacción. Al momento de escribir este artículo, el tiempo medio de espera es de 25 minutos, y el costo de la misma es 9000 satoshis, lo que equivale aproximadamente a \$1 USD. Si se considera que, a través de Bitcoin, se puede realizar una transferencia de valor a cualquier parte del mundo, este costo y tiempo son bastante bajos considerando que, por ejemplo, el costo de una transferencia para personas a través de la red internacional SWIFT es de aproximadamente \$22 USD para montos de hasta \$1000 USD, y que puede tardar desde varias horas hasta días en ser confirmada.

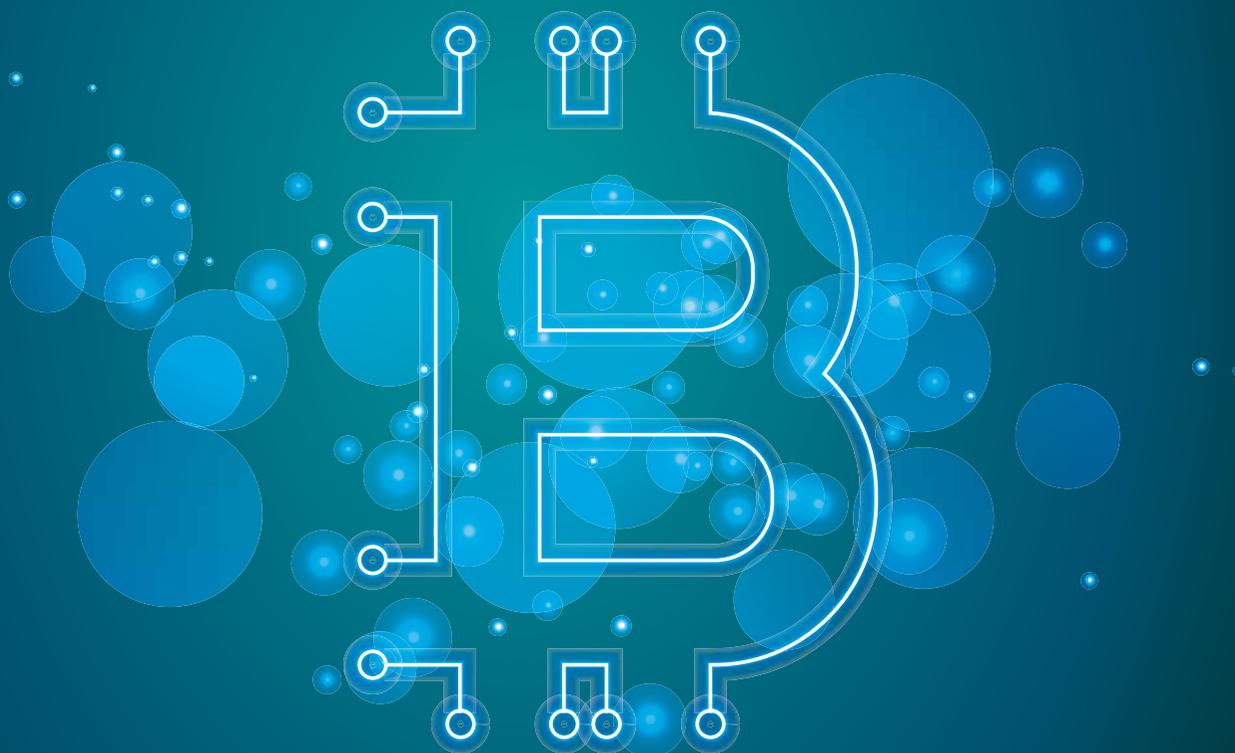
Satoshi Nakamoto imaginó y describió, además, un protocolo que permitiría evitar el mayor problema que existía hasta ese momento en el intercambio de unidades digitales: el doble gasto. En el mundo no virtual, cuando entregamos un billete o una moneda en forma de pago, hemos transferido sin lugar a duda la propiedad de ese billete o moneda. El problema que enfrentaban las tecnologías de transferencia de valor P2P (peer-to-peer) es que un archivo o registro digital puede copiarse sin número de veces a un costo casi cero.

El protocolo propuesto por Satoshi asegura que nadie pueda gastar las mismas unidades de valor dos veces: a medida que las transacciones se confirman, éstas van formando una cadena pública de registros que incluye tanto la información de la transacción realizada como las firmas digitales de las partes involucradas. Así, para ingresar un nuevo registro a esta cadena pública, las solicitudes de transacciones serán firmadas con llaves privadas encriptadas y confirmadas por una red descentralizada de computadores alrededor del mundo. A este registro público histórico inmutable, que asegura que no exista el doble gasto, se le llamó cadena de bloques o Blockchain.

¿Cómo funciona un Blockchain?:

Basado en principios criptográficos, este sistema permite prescindir de la confianza entre las partes involucradas, llevando un registro público seguro sin la necesidad de tener que confiar en un tercero central que lo confirme o lo consolide, y que no pueda ser revertido o alterado en el tiempo.

¹ Aún se debate si Satoshi Nakamoto es una persona real, o un pseudónimo usado por el grupo de individuos detrás de la creación de la tecnología.



Cada dueño de una cuenta en el blockchain posee dos llaves, una pública y una privada. La pública es el equivalente a un número de cuenta bancario, el cual permite que un tercero pueda transferir unidades de valor a dicho registro. La llave privada es el equivalente a una clave segura, que será solicitada por el sistema cada vez que su dueño desee realizar una transacción.

El registro blockchain es construido como una cadena de firmas digitales, dado que cada dueño de una cuenta firma un hash² de la transacción previa con su llave privada, agregando a ese hash la dirección pública (billetera) del destinatario.

Dado que la firma (llave privada) se va registrando junto con la transacción y la marca de tiempo, no se considerará ninguna transacción más de esa cuenta en particular luego de firmar el hash. De este modo se forma una cadena que re-afirma el status quo del registro en un momento del tiempo.

Para ingresar un nuevo bloque de transacciones al registro, los mineros deben encontrar un número primo arbitrario asociado al bloque a ser registrado, que sólo puede ser usado una vez, denominado "nonce". El nonce, entonces, es un número primo único cuyo valor se establece de modo que el hash del bloque con ese nonce sea igual a una seguidilla de ceros.

Dado que es imposible predecir qué combinación de números se traducirá en el hash correcto, se deben probar iterativamente muchos nonce diferentes hasta encontrar el adecuado. Como esta búsqueda requiere tiempo y capacidad de cálculo computacional, mostrar a la red el nonce que resuelve el problema de encriptación constituye una prueba de trabajo. Una vez logrado el cálculo, cualquier modificación del registro, por mínima que sea, hará que el nonce ya no sea válido, por lo

que, si una parte maliciosa quisiera alterar algún registro antiguo en la cadena, tendría que rehacer el trabajo computacional para encontrar cada uno de los nonces necesarios, lo que en teoría le podría tomar una cantidad de tiempo literalmente infinita.

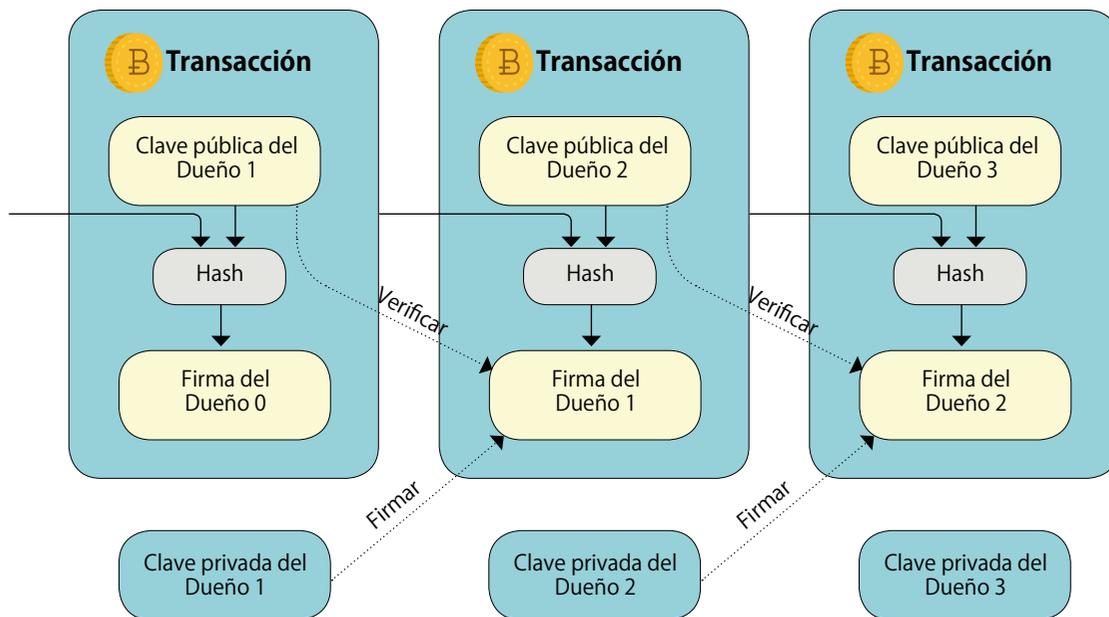
Como una segunda medida de seguridad, el protocolo de blockchain va requiriendo que el número de ceros del hash asociado al nonce sea cada vez mayor. En otras palabras, si la red está resolviendo los problemas demasiado rápido, la dificultad del cálculo aumenta.

Más allá del Bitcoin: El valor de la tecnología subyacente blockchain

Podemos entender ahora que el nacimiento de Bitcoin trajo consigo la creación de una tecnología de registros segura y descentralizada; un registro público de unidades que cambia su estado bajo reglas que mezclan tiempo, matemática, encriptación y descentralización, con reglas de mercado. De este modo, los participantes que realizan transacciones y compiten por confirmar transacciones crean el valor de la unidad que se transa y registra en esa cadena de bloques. Más aún, democratiza los mercados financieros, bajando los costos de transacción, y permite el acceso universal: cualquier persona puede crear una cuenta en el Blockchain con un celular con internet.

Si bien el blockchain de Bitcoin fue el primero en operacionalizar esta lógica descentralizada, hoy existen nuevos protocolos que permiten incluso instalar aplicaciones computacionales dentro de ellos. Una de las nuevas redes más connotadas que permite la ejecución de los denominados "Smart Contracts" es conocida como Ethereum.

Figura 1



Tomada de Nakamoto, Satoshi. "Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System"

2 Recomendamos leer el apartado al final del artículo.

Funciones Hash

En computación y criptografía, los hash o funciones de resumen son algoritmos que transforman una entrada o input (que puede ser una contraseña, un texto, o un archivo) en una combinación de caracteres alfa-numéricos con ciertas propiedades. Una de las principales características es que la combinación de caracteres resultantes es única y solo puede recrearse siguiendo las reglas de la función hash escogida y utilizando el mismo input. Así, podríamos entender una función hash como una operación computacional que permite crear una huella digital, teóricamente única, de una contraseña, texto o archivo. A la posibilidad de que la función hash pueda crear dos output o salidas iguales ante dos inputs distintos, propiedad claramente no deseada, se le denomina colisión. Una colisión entre hashes supondría la posibilidad de la existencia de dos documentos distintos con la misma huella digital.

Por ejemplo, una función hash muy sencilla (y muy poco segura porque no garantiza que no existan colisiones) podría establecer que cada vocal del input debe cambiarse por el número de posición en el alfabeto, y que las consonantes deben mantenerse igual que en la entrada. Asimismo, la función puede establecer que el hash resultante siempre debe tener 15 caracteres de longitud, y que, si el output tiene menos de 15 caracteres de largo, debe completarse el output con números correlativos. Así, el hash de aplicar nuestra función a la palabra "computador" será $H(\text{computador})=c16 MP2 2T1 D16 R12$

Actualmente existen familias de funciones de hash que son reconocidas por minimizar las probabilidades de que existan colisiones de sus outputs. Dentro de las más conocidas se encuentran las SHA (Secure Hash Algorithm) publicadas por el Instituto de Normas y Tecnologías NIST de EE.UU. Incluyen las diferentes versiones SHA-1, SHA-2 (formada por diversas funciones: SHA-224, SHA-256, SHA-384, y SHA-512) y la más reciente, SHA-3. Las funciones hash SHA son inspiradas por el algoritmo MD2 y sus sucesores, creada originalmente por Ronald Rivest en 1989.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	Ñ	O	P	Q	R	S
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
T	U	V	W	X	Y	Z													
21	22	23	24	25	26	27													

Referencias:

Nakamoto, Satoshi. "Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System".
<https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>
https://en.bitcoin.it/wiki/Protocol_documentation
<https://coinmarketcap.com/currencies/bitcoin/>
<https://entethalliance.org/>
<https://www.r3.com>

SOBRE LOS AUTORES

David Díaz S., Ph.D.

Profesor Asistente, Departamento de Administración
 Universidad de Chile

Cristóbal Pereira Garretón

Co-Fundador & COO
 mifutu.ro

Rodrigo Sainz Palma

Co-Fundador & CEO
 mifutu.ro

La gran diferencia con el blockchain de Bitcoin es que Ethereum permite a sus usuarios escribir un software que será “instalado” y ejecutado de manera descentralizada en su red. Por ejemplo, podríamos escribir una app de apuestas, en que el contrato inteligente consistiera en pagar automáticamente el pozo acumulado a todos los participantes que hayan acertado al resultado deportivo de interés.

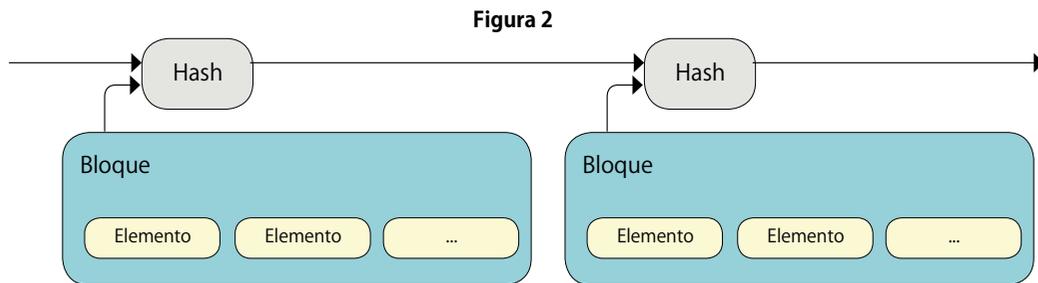
Tanto el software como su data y los pagos asociados serán ejecutados y almacenados automáticamente en Ethereum, registrándose el estado más reciente de las aplicaciones instaladas en su red. Éstas van desde un procesador de texto u hoja de cálculo, hasta una página web, una casa de cambios virtual, un registro de inventario descentralizado, una bolsa de valores en la nube, etc. De manera similar al blockchain de Bitcoin, en la red Ethereum los mineros reciben un pago por almacenar y ejecutar los softwares, y compiten por ser los primeros en ejecutar las lógicas de los contratos inteligentes cada vez que sus usuarios lo requieran. Para realizar los pagos de los costos de ejecución sobre Ethereum, existe una moneda denominada ether, y es una de las criptomonedas que más capitalización ha captado en los últimos años.

Dada la gran potencialidad de Ethereum, grandes empresas multinacionales, entre las que se incluyen BBVA, CISCO, Deloitte, ING, Pfizer, Santander y Scotiabank, se han unido para formar la Enterprise Ethereum Alliance, cuyo objetivo es explorar potenciales usos de dicha tecnología. Éstos van desde aplicaciones financieras, hasta de administración de la cadena

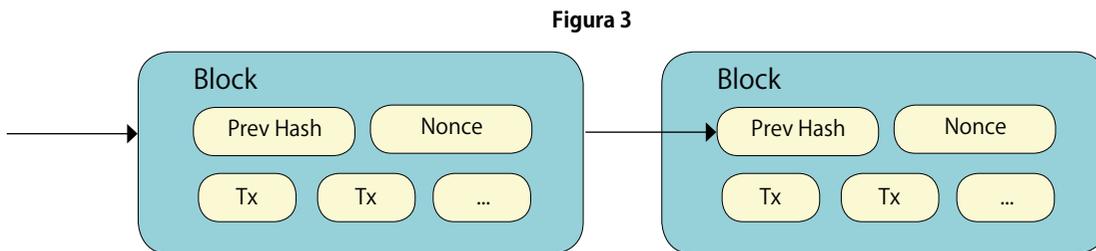
suministros y proveedores, registro y autenticación de datos de salud, aplicaciones gubernamentales, mercados eléctricos, etc. Asimismo, otros actores ligados al mundo tecnológico, encabezados por Microsoft, han creado el consorcio R3, dedicado a crear un nuevo sistema operativo para mercados financieros basado en el concepto del libro mayor distribuido (distributed ledger), y han creado su propio blockchain denominado CORDA.

En Chile también hemos comenzado a ver la aparición de empresas locales, con iniciativas que van desde plataformas descentralizadas hasta servicios de pago. En el primer caso está Godzillion.io, una DApp desplegada como una arquitectura de contratos inteligentes en el blockchain de Ethereum. Opera con un token llamado GODZ, el que permite votar, invertir y transar porciones de propiedad de empresas start-ups, todo dentro del mismo blockchain. El segundo caso es CriptoPago.io, un servicio que permite a las personas y empresas cobrar en criptomonedas globalmente y recibir dinero fiat (pesos en este caso) localmente en sus cuentas, sin exponerse a la volatilidad de las monedas.

Por el momento, podemos concluir que Bitcoin, Ethereum, y otros blockchain y sus tecnologías subyacentes representan un nuevo paradigma en el registro e intercambio de información sin la necesidad de un ente central. ¿Cambiará la manera en que concebimos el mundo? Lo más probable es que sí, y mucho más velozmente de lo que esperamos.



Tomada de Nakamoto, Satoshi. "Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System"



Tomada de Nakamoto, Satoshi. "Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System"



FEN inaugura nueva y moderna infraestructura universitaria

El pasado 4 de abril, en la Facultad de Economía y Negocios de la U. de Chile, se realizó la inauguración de una moderna infraestructura que se suma a los grandes avances hasta ahora realizados.

En el acto inaugural estuvo presente el rector de la Universidad de Chile, Ennio Vivaldi; Rafael Epstein Numhauser, Vicerrector de FEN; Manuel Agosin, decano de FEN y Sergio Olavarrera, vicedecano de FEN.

Durante la presentación que realizó el decano Agosin manifestó que para que la Facultad de Economía y Negocios continuara liderando a las escuelas de negocios tanto en Chile como en la región, era prioritario que dentro de su planificación estratégica se incluyera el avance y desarrollo en infraestructura.

Dentro de este plan se consideró la construcción de una ampliación del edificio TecnoAula, de 510 mts, que consideró dos nuevas salas estilo auditorio con capacidad de 130 alumnos cada una. Además, con modernos equipos de proyección, audio y climatización.

Asimismo, se consideró la habilitación y renovación del Hall

Pamela Pollack, que incluyó un nuevo punto de cafetería y espacios de estar y estudio para académicos y profesores.

Se habilitó el puente de conexión de los edificios Biblioteca y Placa (salas nuevas) para tránsito y descanso.

Durante la ceremonia un grupo representante de la comunidad realizó un recorrido por las nuevas instalaciones que finalizó en el Hall Pamela Pollack donde estaba reunida la comunidad FEN y se realizó el tradicional corte de cinta.

El rector de la Universidad de Chile, Ennio Vivaldi, felicitó a la comunidad de FEN por este aporte a la Universidad.

El decano dentro de su presentación también destacó el plan maestro de la Facultad y las grandes mejoras que ha tenido la Facultad durante estos últimos 8 años, tales como la ampliación del gimnasio, de las salas multiuso, esclareas de emergencia, renovación de salas, habilitación del lounge de postgrado,



Nueva obra - X CENTER

Durante esta ceremonia, además, se anunció la construcción y ampliación de un nuevo edificio, el cual será construido sobre el actual gimnasio de la Facultad.

Se considera agregar 3 pisos de plantas libres más un zócalo, contemplando la construcción de nuevas salas de estudio y esparcimiento, ampliación del gimnasio, mayores salas multiuso y coffee work. Sumará más de 2.100 m² para el bienestar de la comunidad.



Ranking

Nuestro MBA es catalogado como MBA de “Primer nivel” por reconocido ranking internacional



La revista CEO Magazine, que promueve a las Escuelas de Negocios e industrias líderes a nivel global, publicó los resultados del Global MBA rankings 2018, donde ubicó al Magíster en Administración de Empresas (MBA) de FEN en el “Primer Nivel” (Tier One) de MBAs.

A su vez, dentro de la categoría Global Executive MBA, nuestro Global MBA for the Americas fue ubicado en la posición N° 40 a nivel mundial. CEO Magazine es una revista enfocada en apoyar a emprendedores en sus nuevas ideas y proyectos, para lo cual

les entrega herramientas y consejos ayudándolos a crecer en sus carreras y/o alcanzar el éxito. Así, evalúa MBAs ejecutivos y online de escuelas de negocios de Norteamérica, Europa, Australia, Nueva Zelanda, entre otros países, más allá de folletos de marketing y campañas publicitarias.

Este reconocimiento es parte de las iniciativas estratégicas impulsadas por la facultad y el resultado del esfuerzo de la Escuela de Postgrado en ofrecer programas con los más altos estándares académicos y profesionales, comprometidos siempre con la formación de líderes para la región.

Actividad Académica

Decano Agosin realizó diversas reuniones con instituciones extranjeras para generar alianzas internacionales



El decano Manuel Agosin realizó visitas a distintas instituciones extranjeras para generar alianzas y encuentros internacionales, todo esto en el marco de la internacionalización de la Facultad de Economía y Negocios, sus programas, estudiantes y académicos.

La primera reunión la sostuvo con la Comisión Asesora de América Latina de ACCSB, agencia acreditadora reconocida mundialmente, de la cual la FEN es miembro. Este encuentro se realizó en Sao Paulo, Brasil, y participaron otros seis miembros de la región.

En estas actividades se busca asesorar a ACCSB con respecto a sus programas, mejoras y buscar la forma de ser más útil a sus miembros.

El decano también se reunió con la decana de The University of Chicago Harris School of Public Policy, buscando la posibilidad de expandir el acuerdo de que nuestros estudiantes con licenciatura puedan obtener la maestría en un año.

En Washington, Estados Unidos, viajó junto al Director del Departamento de Economía, Jaime Ruiz Tagle, para buscar la posibilidad de impartir programas de FEN. La idea es que otros países puedan beneficiarse de las maestrías en economía de FEN, especialmente del Magíster en Economía. “Este es un buen producto para economistas que trabajan en gobierno o sector privado. Nos fue bastante bien, volvimos con hartas tareas”, indica el decano Agosin.

Actividad Académica

Profesor José María Merigó publicó investigación junto con el premio Nobel de Economía Finn E. Kydland



En el marco del aniversario de los 125 años de Journal of Political Economy (JPE), el académico del Departamento de Control de Gestión y Sistemas de Información (DCS) José María Merigó fue invitado a colaborar con un artículo especial de la revista titulado "One Hundred Twenty – Five Years of the Journal of Political Economy: A Bibliometric Overview".

Junto a él, en esta investigación, participaron el premio Nobel de Economía en 2004, Finn E. Kydland, quien actualmente se desempeña como académico del Departamento de Economía de

la Universidad de California; Lluís Amigué, del Departamento de Comunicación de la Universidad Rovira i Virgili; y Anna M. Gil-Lafuente, quien pertenece a la Escuela de Negocios de la Universidad de Barcelona.

Este estudio bibliométrico presenta un resumen de las principales tendencias de la revista desde sus orígenes en 1892. En él, se incluye una amplia gama de criterios, tales como autores, instituciones, países, documentos y palabras claves.

El estudio concluye que la mayor cantidad de artículos publicados por esta revista son elaborados por economistas estadounidenses. Además, señala que la Universidad de Chicago es la institución más productiva e influyente. También se indica que varios de los autores que publicaron estudios seminales en JPE obtuvieron el premio Nobel de Ciencias Económicas.

Profesor Jaime Miranda es nombrado Embajador Internacional por Sernatur y la subsecretaría de Turismo



Más de 30 chilenos, quienes presiden o representan a diferentes asociaciones científicas latinoamericanas e internacionales, fueron reconocidos en una ceremonia para integrar el programa Embajadores de Asociaciones Internacionales del Sernatur y la subsecretaría de Turismo.

Entre ellos, se encuentra el profesor del Departamento de Control de Gestión y Sistemas de Información Jaime Miranda, quien fue nombrado Embajador Internacional por su labor como presidente de la Asociación Latino-Iberoamericana de

Investigación Operativa (ALIO).

Este programa busca que representantes de las distintas asociaciones, universidades y otras organizaciones posicionen a nuestro país como un destino turístico atractivo, potenciando el turismo de reuniones, el que abarca todo encuentro internacional, como congresos, convenciones, seminarios, simposios, asambleas y ferias.

Decano Agosin participa en workshop de macroeconomía en Buenos Aires



El Decano Manuel Agosin participó en el RIDGE Workshop on Macroeconomics and Development, que se realizó en Buenos Aires, Argentina.

En este encuentro presentó el trabajo titulado “A model of diversification and growth in a development economy”.

RIDGE es un consorcio de universidades interesadas en la problemática económica de América Latina y financiada por el Banco de la República de Uruguay.

Este workshop contó con sesiones y paneles sobre temas de

desarrollo económico y macroeconomía, incluyendo contribuciones que son de relevancia directa para comprender los procesos de desarrollo y la dinámica macroeconómica de los países de América Latina.

40

Académico Eduardo Engel participó en importante conferencia sobre corrupción



Eduardo Engel, profesor del Departamento de Economía de la Facultad de Economía y Negocios de la U. de Chile, participó como panelista en la conferencia “Latin America’s Battle Against Corruption: What Comes Next”, organizada por the Americas Society/Council of the Americas en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos.

Entre los doce expertos que participaron se encontraban el juez brasileño Sergio Moro, conocido por el caso Lava Jato, los

fiscales nacionales de Colombia y Guatemala, Nestor Martínez y Thelma Aldana; el ex fiscal nacional de Brasil, Rodrigo Janot, y José Ugaz, ex presidente de Transparencia.

Profesor Ricardo Ffrench-Davis presentó libro “Reformas económicas en Chile, 1973-2017”



En la Facultad de Economía y Negocios de la U. de Chile se realizó el lanzamiento del libro del profesor Ricardo Ffrench-Davis titulado “Reformas económicas en Chile, 1973-2017”.

El encuentro estuvo liderado por el decano Manuel Agosin, y además fue comentado por los economistas Andrea Repetto, profesora de la Universidad Adolfo Ibáñez, y Daniel Hojman, Vicerrector de Asuntos Económicos y Gestión Institucional de la U. de Chile.

En este libro, el profesor Ricardo Ffrench-Davis presenta una visión profunda de la evolución de la economía chilena de los últimos años cincuenta años. El prestigioso economista distingue en este estudio tres ciclos de políticas y reformas económicas, con significativas diferencias y resultados económicos y sociales diversos.

Profesor Juan Pablo Torres C. es invitado a ser Editor Asociado del Journal of Simulation



Juan Pablo Torres, profesor del Departamento de Administración de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad, fue invitado a ser Editor Asociado del Journal of Simulation (JOS), perteneciente a la Sociedad de Investigación de Operaciones Inglesa.

El Journal of Simulation (JOS) es una revista que publica artículos que describen avances metodológicos y tecnológicos en el área de Investigación de Operaciones, Ciencias de la Decisión y Management Science. JOS presenta artículos teóricos en un amplio espectro de procesos de simulación, incluyendo modelamiento y análisis en manufactura, defensa, salud y otras industrias. JOS tiene un índice de impacto 2016 (últimos 5 años según el Journal Citation Report) de 1.19 y un Article Influence Score de 0,33.

Charlas y Seminarios

Seminario Vientos de cambio: Proyecciones económicas y financieras



En la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile se realizó el seminario Vientos de cambio: Proyecciones económicas y financieras 2018 – 2021, donde estuvo presente como expositor el presidente del directorio de Codelco, Óscar Landerretche, y Rapahel Bergoeing, Investigador del Centro de Estudios Públicos (CEP).

En la oportunidad se analizó la realidad económica y financiera del país, la proyección de crecimiento en 2018 y los principales desafíos. Cuánto afecta el escenario externo a nuestro crecimiento y cuánto crecerá el país en el futuro.

DCS y Departamento de Administración dan inicio a un nuevo Ciclo de Seminarios de Finanzas y Contabilidad



Este semestre partió un nuevo Ciclo de los Seminarios de Finanzas y Contabilidad. En esta actividad, organizada por los departamentos de Control de Gestión y Sistemas de Información (DCS) y de Administración (DA) de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, se presentarán artículos de 22 investigadores, entre marzo y diciembre de 2018.

En la jornada de inicio, Patricia Naranjo, profesora asistente de Contabilidad de Jones Graduate School of Business, Rice University, expuso su artículo “Managers Cultural Background

and Disclosure Attributes”, el cual examina cómo los antecedentes culturales étnicos de los gerentes de empresas tienen un efecto significativo en la comunicación entre éstos y los inversores del mercado de capitales.

Para ver nuevas fechas revisar en fyc.fen.uchile.cl

En FEN se realiza foro de prevención acoso sexual



El Observatorio de Gestión de Personas de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, junto al Centro de Desarrollo Gerencial (Unegocios) desarrollaron el Foro de Prevención del Acoso Sexual. A esta actividad asistieron actores relevantes del sector gubernamental, sector minero chileno y representantes de Women in Mining Chile (WIM Chile).

En el comienzo del foro, el profesor Pedro Leiva, académico y Director del Observatorio de Gestión de Personas del Departamento de Administración de la Facultad de Economía y

Negocios, Universidad de Chile, presentó antecedentes sobre la perspectiva de género e inclusión.

Luego Claudia Monreal, Presidenta WIM Chile, contextualizó el estado de la prevención de acoso sexual en nuestra sociedad. Para entregar más antecedentes, Claudia Monreal presentó un video que llama a la prevención del acoso sexual dentro del sector minero.

Seminario sobre el rol de los bancos y agencias de desarrollo en el mundo y su relevancia para Chile



En la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile se realizó el seminario “El Rol de los Bancos y Agencias de Desarrollo en el Mundo y su Relevancia para Chile”.

En este encuentro, Stephany Griffith – Jones, Directora de Programas de Mercados Financieros de la Iniciativa de Diálogo de Políticas Públicas de la Universidad de Columbia, presentó los resultados de un proyecto de investigación a cargo de la Universidad de Columbia, co-dirigido con José Antonio Ocampo y financiado por BNDES y el Banco de Desarrollo de América

Latina (ex CAF), que será publicado como libro por Oxford University Press. El proyecto evaluó bancos de desarrollo en siete países: Alemania, China, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, así como temas transversales como el rol contra-cíclico que pueden jugar estas instituciones y su papel en materias de innovación.

Su presentación fue seguida por un panel compuesto por Eduardo Bitran, Vicepresidente Ejecutivo de CORFO; Ricardo French-Davis, Profesor Titular de la Facultad de Economía y Negocios (FEN) y Daniel Titelman, Director de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL. Moderó nuestro decano Manuel Agosin.

Conferencia “Managing Marketing in the 21st Century” dictada por Noel Capon



En la Facultad de Economía y Negocios de la U. de Chile se desarrolló la conferencia “Managing Marketing in the 21st Century”, dictada por el profesor Noel Capon.

Moderó el evento nuestro profesor Enrique Manzur, del Departamento de Administración de la Facultad.

Esta conferencia trató sobre los fundamentos del marketing a la luz de los cambios dramáticos en la forma de hacer negocios (y aumentar el valor para los accionistas) debido a la globalización,

los cambios tecnológicos, innovación de productos y servicios, aumento de la competencia, presiones de precios y evolución organizacional, entre otros factores. Capon explicó cómo desarrollar estrategias de mercado y gestionar el proceso de comercialización en este nuevo contexto. También dio ejemplos de cómo determinadas empresas se han visto afectadas por estos cambios, incluidos Kodak y Barnes & Noble en los EE. UU.

Capon imparte el curso básico de Estrategia de Marketing en CBS y las asignaturas optativas Marketing Estratégico en Modern Corporation y Developing and Managing Strategic Customers. Sus intereses de investigación se centran en la gestión de cuentas clave / estratégicas, y la planificación y estrategia de marketing. Ha publicado más de 80 artículos, capítulos de libros y libros.

Nueva versión de la Escuela Latinoamericana de Verano en Investigación Operativa se realizó en Chile



Una nueva versión de la Escuela Latinoamericana de Verano en Investigación Operativa (ELAVIO) se realizó en nuestro país. El evento, que se desarrolló por seis días, fue organizado por el Departamento de Control de Gestión y Sistemas de Información (DCS) de la Facultad de Economía y Negocios (FEN), el Instituto Milenio Sistemas Complejos de Ingeniería (ISCI) de la Universidad de Chile y el Instituto Chileno de Investigación Operativa (ICHIO), y tiene por objetivo promover la educación en investigación operativa entre jóvenes investigadores y estudiantes graduados.

Jaime Miranda, académico DCS de la Universidad de Chile y Chair del evento, explica que “el propósito de ELAVIO es estimular la creación de nuevas colaboraciones y redes de trabajo, así como alentar la participación de los jóvenes investigadores en temas relacionados con la Investigación Operativa, a través de mini cursos y conferencias, con la posibilidad de presentar sus propios trabajos mediante posters”.

La XII versión de ELAVIO se realizó en Marbella, Maitencillo, y contó con la presencia de destacados académicos de diferentes casas de estudio de Latinoamérica y Europa como Celina de Figueiredo, de la Universidad Federal de Río de Janeiro; Lluís Miquel Plà, de la Universidad de Lleida, España; Antonio Mauttone, de la Universidad de la República, Uruguay; quienes se presentarán junto a varios académicos de nuestro país como Gino Loyola, Marcelo Olivares y Maya Jakobine, de la Universidad de Chile.

FEN Day Seminario “Qué necesita Chile para retomar el liderazgo de crecimiento y competitividad en el concierto latinoamericano”



La Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile organizará el seminario “Qué necesita Chile para retomar el liderazgo de crecimiento y competitividad en el concierto latinoamericano”.

Este evento cuenta con importantes expositores como Arturo Bris, experto en finanzas, quien lidera el reconocido ranking mundial de competitividad del Institute Management

Development de Suiza (IMD); Joseph Ramos, en su calidad de Presidente de la Comisión Nacional de la Productividad y Bernardo Larraín, Presidente de Sofofa.

El seminario, se realizará el **28 de mayo** en el **Santiago Business y Conference Center** (Parque Titanium) **a partir de las 9:00 hrs.** y será completamente gratuito.

Actividades estudiantiles

Estudiantes FEN son seleccionados para realizar su práctica en ProChile en el mundo



Estocolmo, Hong Kong, los Ángeles o Washington, son sólo algunos de los destinos a los que se dirigieron los cinco alumnos de la Facultad de Economía y Negocios que están realizando su práctica profesional en las oficinas de ProChile. Estos estudiantes son Constanza Zepeda, María Ignacia Leiva Crossley, Zhicheng Gong, Ignacio Martínez Retamal y Tess Strellnauer Fitzner.

El proceso de postulación y selección fue abierto a cualquier estudiante de ingeniería comercial de las universidades acreditadas por la Comisión Nacional de Acreditación, por lo que

la Facultad se lleva el honor de tener un gran número de estudiantes en esta instancia.

Desde ProChile indican que el proceso de postulación 2017 superó las expectativas de la institución. Zhicheng Gong, estudiante chino de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, indicó que “llevo 12 años viviendo en Chile, por lo que es mi segundo país. Por eso quiero a través de mi práctica ser un pequeño puente con mi país natal, China, y aportar en algo la relación que hay entre ambos países” comentó.

Premiación Mejores Alumnos cátedra Business Intelligence and Analytics



Recientemente se realizó la premiación a los mejores alumnos de la cátedra Business Intelligence and Analytics de la carrera de Ingeniería Comercial de FEN, junto a la tienda online Linio.cl.

En el desarrollo del curso, correspondiente al semestre Primavera 2017, los alumnos trabajaron con la base de datos de Linio.cl y estudiaron el comportamiento de los clientes.

En una primera etapa segmentaron a los clientes y en la segunda analizaron las probabilidades de que un cliente

comprara nuevamente. Al final del curso presentaron sus resultados a diversos ejecutivos de esta empresa.

Patricio Mois, Country Manager de Linio Chile, destacó el desempeño de los alumnos y agregó que “es importante que en las aulas se presenten casos reales. Este trabajo fue un acercamiento a lo que realiza un business analyst y estamos felices de aportar en el ámbito académico”.

Admisión 2018: Ingeniería comercial de la U. Chile lidera en postulaciones vía PSU



Ingeniería Comercial de la U. de Chile fue la tercera carrera con más postulaciones en todo el país y la que más postulantes concentró dentro del amplio abanico de instituciones que imparten este programa, según los datos del proceso de admisión 2018.

Actualmente son 32 universidades que dictan Ingeniería Comercial y la Facultad lideró con 2.824 postulaciones. Más atrás quedó Ingeniería Comercial de la Universidad Adolfo Ibáñez, con 2.500 postulaciones y la Universidad Católica, con 2.200.

FEN fue la preferida de la mayoría de los jóvenes que quieren estudiar Ingeniería Comercial de todo el Sistema Único de Admisión, dependiente del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.

Decano se reúne con mechones 2018



El Decano y su equipo retomaron la actividad “Almorzando con el Decano”, oportunidad para reunirse con distintos grupos de alumnos, académicos y funcionarios para conversar distendidamente, conocer sus inquietudes, preguntas y sugerencias sobre lo que está sucediendo en FEN.

“Estas reuniones – afirma el Decano- han sido muy importante para entregar un mejor servicio a nuestro alumnado. Empezamos esta semana y pensamos continuar”.

El primer grupo de participantes fueron estudiantes mechones de las distintas carreras que imparte FEN, quienes dieron a

conocer sus inquietudes sobre diversas materias, tales como los intercambios, el sistema de créditos de los ramos y sus motivaciones por estar en FEN, entre otros.

Nueva generación de la Escuela de Desarrollo de Talentos FEN



En el Aula Magna de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile se realizó la bienvenida de la Generación 2018 de la Escuela Desarrollo de Talentos (EDT). En esta oportunidad son 60 los nuevos integrantes de esta iniciativa que nació en 2012.

La ceremonia contó con la participación de autoridades de la Facultad; Esteban Puentes, director de la Escuela de Economía y Administración; Joseph Ramos, fundador de la EDT y Fabián Duarte, presidente de la EDT, entre otros.

De este programa ya se han graduado tres generaciones, con un total de 155 estudiantes. De ellos, 149 han ingresado a la educación superior y un 90% accedió a universidades de primer nivel.

Nuestros egresados



Egresados FEN son llamados a asumir importantes cargos en el nuevo gobierno

Felicitamos a nuestros reconocidos egresados, quienes asumieron los ministerios de economía y de salud en el gobierno de Sebastián Piñera. Además, felicitamos a **Gonzalo Sanhueza**, quien fue nombrado como nuevo vicepresidente del Consejo Fiscal Asesor (CFA) y a **Carolina Cuevas Merino**, que asumió el cargo de subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género

José Ramón Valente fue nombrado en la cartera de economía. Este egresado FEN es economista, consultor, asesor y director de empresas chilenas y extranjeras.

Ingresó a Ingeniería Comercial de la U. de Chile siguiendo la mención en Economía, título que recibió en 1986. Completó sus estudios con un MBA en la Universidad de Chicago (1988).

El egresado del programa de MBA de FEN, **Emilio Santelices**, también fue llamado por el Presidente Piñera para ser el nuevo Ministro de Salud.

Emilio Santelices es médico cirujano con especialidad en anestesiología cardiovascular y Trasplante de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Doctorado en Salud Pública de la Universidad de Chile. Actualmente, es académico de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile. Su paso por la facultad también contempla un diploma en Administración de Instituciones de Salud, IAS.

El Ministro de Hacienda, **Felipe Larraín**, nombró al egresado FEN y economista de Econsult Gonzalo Sanhueza como nuevo vicepresidente del Consejo Fiscal Asesor (CFA).

Gonzalo Sanhueza es Ph.D. en Economía, University of California, EE.UU, Ingeniero Comercial, Mención Economía, Universidad de Chile.

Asimismo, nuestra egresada **Carolina Cuevas Merino** asumió el cargo de subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género. Carolina es Ingeniera Comercial de FEN y Magíster en Dirección y Desarrollo de Servicios de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Consejo Consultivo empresarial discute el futuro de la educación de postgrado FEN



La sub comisión “Procesos Formativos de nuestros alumnos” se reunió en la Facultad para conocer los programas que actualmente imparte la Escuela de Postgrado, con el fin de dar su feedback respecto de ellos y proponer algunas mejoras, si así lo consideraran.

El encargado de presentar a los consejeros fue el profesor Ismael Oliva, director del Postgrado, quien explicó la conformación del Postgrado (en alumnado y profesores), sus programas más emblemáticos, en qué pie se encuentran frente a los programas mundiales y cuál es el sello de los egresados de la escuela de Postgrado de FEN.

La necesaria incorporación del Big Data a las mallas fue un tema que se tomó gran parte de la reunión.

Internacional

Estudiantes de la Universidad de Monash realizan programa de estudio en FEN



Estudiantes de postgrado de diferentes carreras de la Universidad de Monash, Melbourne Australia, visitaron la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.

Durante dos semanas, 32 alumnos de Australia, Nueva Zelanda, Irán, China, Malasia y Burundi, participaron del programa “Political, Economic and Business Dynamics in Chile and Latin America”, enmarcado en el programa Study Tour, el cual consistió principalmente en clases de 30 horas con profesores de FEN,

como Joseph Ramos y el Decano de la Facultad, Manuel Agosin, sobre temáticas de negocios y economía en Chile y América Latina.

Adicionalmente, los alumnos internacionales tuvieron la oportunidad de compartir instancias con estudiantes de FEN, además de realizar visitas guiadas al Banco Central, ProChile, a la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO), a la bodega Viña Undurraga, entre otras, con el objetivo de conocer en detalle el funcionamiento de la industria chilena.

El Study Tour finalizó con la visita del embajador de Australia, Robert Fergusson, en FEN, quien se reunió con el decano Manuel Agosin y los integrantes de la unidad de NexoInternacional.

Académicos de las Universidades de Harvard y Boston dictaron seminarios y clase aplicada con el método de caso



En el marco de las actividades que realiza durante el año el Centro de Control de Gestión (CCG) del Departamento de Control de Gestión y Sistemas de Información, cuyo objetivo es generar y difundir conocimientos a profesionales que trabajan en esta área y a alumnos del magíster en Control de Gestión impartido por la Escuela de Postgrado de la Facultad de Economía y Negocios, los académicos Susanna Gallani, profesora asistente de la Escuela de Negocios de Harvard y Gregory Sabin, senior lecturer de la Escuela de Negocios de Questrom de la Universidad de Boston,

dictaron dos seminarios académicos: uno profesional y una clase práctica, en la que utilizaron el método de caso.

Durante esta actividad, los investigadores presentaron los artículos “Administrative Distance and the Agency Problem: The Impact of Information Friction on Foreign Direct Investment” y “Subjectivity in Tournaments: Implicit Rewards and Penalties and Subsequent Performance”.

49

Decano recibe en FEN a autoridades de universidades australianas y neozelandesas



Durante marzo, el Decano Manuel Agosin, junto a Nexo Internacional y la Escuela de Postgrado, recibió a dos delegaciones internacionales para conversar sobre cooperación académica y movilidad estudiantil con la FEN.

Desde Johannesburg Business School de la University of Johannesburg en Sudáfrica, visitaron FEN el profesor Lyal White y el profesor Greg Mills, en el contexto de una gira de investigación más amplia por Sudamérica.

Se conversaron temas de intercambio estudiantil y de profesores, Study Tours a FEN y Sudáfrica, programas cortos de educación ejecutiva e investigación en temas geopolíticos y económicos. La visita finalizó con una reunión con el profesor Ricardo Ffrench-Davis. Dadas las sinergias entre ambas escuelas y países, especialmente en temas mineros y de desarrollo, se espera concretar un acuerdo bilateral de cooperación amplia dentro de los próximos meses.

Asimismo, el Decano Theodore Zorn y el profesor Christian Felzensztein, Director de Estrategia de Massey Business School, Massey University en Nueva Zelanda, visitaron la FEN por primera vez para entablar una conversación sobre cooperación bilateral y movilidad estudiantil entre ambas escuelas de negocios.



Con charla del Ministro de Economía FEN inaugura oficialmente el año académico 2018

La Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile inauguró el año académico 2018 con charla del Ministro de Economía José Ramón Valente, y premió a sus profesores y estudiantes destacados en sus respectivas áreas.

El ministro de Economía, **José Ramón Valente**, arribó este 11 de abril al Aula Magna Deloitte de la Facultad de Economía y Negocios de la U. de Chile para exponer una clase magistral en la tradicional ceremonia que da inicio oficial a las actividades académicas.

Este encuentro fue liderado por el decano de la Facultad, profesor Manuel Agosin, y asistieron académicos, alumnos de pre y postgrado, egresados, funcionarios y autoridades universitarias.

El Decano Agosin, que dio la bienvenida a los asistentes, señaló que es una obligación reconocer y premiar a los mejores exponentes que representan a nuestros tres pilares fundamentales y que mueven y motivan nuestro quehacer universitario: la docencia, la investigación y excelencia académica.

Este año, los mejores en cada categoría fueron:

- Académicos de pregrado: **Jorge Katz** (Economía), **Roberto Carvalho** (Administración) y **Adriana Cabello** (Control de Gestión y Sistemas de Información, DCS)
- Académicos de postgrado: **Leslier Valenzuela** (Administración), **Juan Pablo Torres-Martínez** (Economía) y **Verónica Fuentes** (Control de Gestión y Sistemas de Información)
- Mejores investigaciones: **Valentina Paredes** (Economía), **Pablo Farías** (Administración) y **Ariel La Paz** (DCS)
- Mejor investigador: **José María Merigó** (DCS)
- Mejor Publicación Científica: **Francisco Marcet** (Administración)
- Mejores profesores part-time: **Belisario Martinic** (ESIA) y **Pamela Frías** (EEA)
- Cursos libres, deportes, y formación integral: **Jaime Flores**
- Área complementaria de la Escuela de Economía y Administración: **Lorena Pejean**
- Matemáticas y Estadísticas: **Axel Vásquez**
- Profesora del área de inglés: **Lorena Solar**

Durante la ceremonia, también se premió a los alumnos que pertenecen al Cuadro de Honor (1% de los mejores de su generación) y al Círculo de Excelencia (5% de los mejores de su generación).

Centro de Desarrollo Gerencial Unegocios del Departamento de Administración FEN U Chile

BUSCAMOS SER UN APORTE PARA EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO DE NUESTROS ALUMNOS Y DEL PAÍS



Germán Arrate, Director

y el ciclo de charlas de carácter gratuito que realizamos durante todo el año en temáticas de interés de nuestra comunidad.

El desarrollo de nuestro ciclo anual de Charlas se enmarca en la misión que tiene nuestra Universidad por ser un aporte y centro del pensamiento crítico para el desarrollo de las

En el Centro de Desarrollo Gerencial Unegocios, Unidad de extensión del Departamento de Administración de nuestra Facultad, hemos venido trabajando intensamente en los últimos años para dar mayor valor a nuestros alumnos, no tan solo a través de nuestros programas de especialización, cursos, talleres, diplomas presenciales y semi presenciales, tanto para ejecutivos y profesionales como para empresas e instituciones, sino que también a través de diversas actividades complementarias como por ejemplo, lanzamientos de libros de nuestros profesores

personas y del país. De esta manera nuestro Director Germán Arrate Pinto, ha buscado con este ciclo, que Unegocios tenga un rol activo en el desarrollo de conocimiento y que sea un aportador de valor a largo plazo para nuestra comunidad, más allá de los programas de formación que ofrece en las distintas áreas relacionadas con los negocios.

Hoy todos los alumnos, ex alumnos y comunidad en general, tienen la posibilidad de fortalecer sus conocimientos y crecer con la experiencia de nuestros académicos, aspirando a

formar y capacitar con altos estándares de excelencia, enfocado en los diferentes niveles de desarrollo profesional que tengan, pues escuchamos día a día sus requerimientos en materias de especialización.

Otro de los desafíos que Unegocios tiene por delante, es sumarse a la era digital, donde uno de los objetivos es llevar nuestros programas de capacitación a todo Chile y Latinoamérica. Por esta razón, es que hemos

estado trabajando estos últimos años en ello, siendo más digitales, más ágiles, y poniéndonos en sintonía con el mundo de hoy. Es así como ya contamos con una extensa parrilla de cursos en formato semi presencial, además de la incorporación de diplomados en este formato a partir de este año. Además de lo anterior, las charlas que realizamos cada 15 días en nuestra Facultad, son transmitidas vía streaming tanto para Chile como Latinoamérica

con interacción instantánea, lo que ha sido muy valorado por quienes no pueden asistir presencialmente.

Con todo esto, Unegocios aspira a seguir aportando en la senda del crecimiento, potenciar el emprendimiento y la capacitación, lo que hará que nuestros alumnos y ex alumnos estén más calificados y preparados para afrontar de la mejor manera lo que les depara el futuro.



Clases Unegocios



Charlas Unegocios - Auditorio Price waterhouse Coopers.

Facultad de Economía y Negocios se enorgullece y felicita a nuestros egresados que se incorporan al

Círculo de Honor FEN



Heidi Berner
Ex-subsecretaria de
Evaluación Social
Categoría Servicio Público
Año de Egreso
1996



Manuel Vargas
Director ICARE
Categoría Administración
Año de Egreso
1973



Pedro Bustos
Subgerente de planificación
y control de gestión Minera
Centinela
Categoría Control de Gestión
y Sistemas de Información
Año de Egreso
2003



Gonzalo Sanhueza
Socio Econsult
Categoría Economía
Año de Egreso
1988



Emilio Santelices
Ministro de Salud
Categoría Postgrado
Año de Egreso
2012



Este premio se otorga desde 1946 a todos aquellos profesionales destacados que han sobresalido en el año precedente en sus áreas de expertise y que posean además una destacada trayectoria laboral.