

trata de supervisar procesos estables, sino de navegar flujos constantes de información, algoritmos y decisiones en tiempo real.

Pero aquí está la paradoja: las mismas tecnologías que elevan las exigencias también ofrecen los recursos para enfrentarlas. El problema es que hemos invertido más en sistemas que en las condiciones humanas para usarlos bien.

La literatura académica (Bakker & Demerouti, 2017) sugiere que el desempeño no depende solo de cuán exigente es el trabajo, sino de si esas exigencias están equilibradas con recursos adecuados. En el contexto digital, estos no son solo tecnológicos sino también psicológicos y cognitivos.

Necesitamos ecosistemas que no solo difundan tecnología, sino que desarrollen personas capaces de trabajar con ella sin colapsar. Si no entendemos eso, seguiremos acumulando tecnología, sin lograr transformación digital real y eficiente.

Jesús Juyumaya

Facultad de Economía y Negocios UNAB

FRANQUICIA SENCE

SEÑOR DIRECTOR:

El debate sobre el proyecto de eliminar la franquicia Sence se ha instalado en la opinión pública y en las organizaciones que utilizan ese beneficio, las que observan con inquietud la posibilidad de que llegue a su fin. Compartimos esa preocupación y por esa valoramos que fuera rechazada en la Comisión de Hacienda de la Cámara.

Durante más de 20 años hemos desarrollado formación con sentido social, hemos capacitando en el desarrollo de competencias a equipos de empresas en temas relativos a la discapacidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Reducir estos incentivos no solo impacta a organizaciones como la nuestra, también desincentiva la inversión de las empresas, limita la preparación en inclusión y debilita un ecosistema clave para el desarrollo social y productivo del país.

Eliminar este instrumento es un error, porque ha demostrado ser una herramienta concreta para fortalecer competencias, mejorar la productividad e impulsar la inclusión laboral en Chile, cuestión particularmente relevante y urgente tratándose de personas con discapacidad. Más que suprimirla,

corresponde revisarla, modernizarla y ampliarla.

Esperamos que el rechazo en la Comisión sea considerado por el Ejecutivo. El debate no ha terminado y es fundamental que las fundaciones que trabajamos con la población más vulnerable y necesitada de apoyos, seamos escuchadas.

María Francisca Pérez

Directora Coanil Capacitación

LA CIENCIA NO SE MIDE SOLO EN EMPLEOS

SEÑOR DIRECTOR:

La pregunta del Presidente Kast sobre cuántos empleos generó una investigación es legítima en su exigencia, pero insuficiente como criterio. La investigación pública debe rendir cuentas. Lo discutible es reducir su valor a un solo indicador.

El estándar internacional va en otra dirección. DORA, la Declaración de San Francisco sobre Evaluación de la Investigación, recomienda valorar productos diversos, como artículos, datos, formación de personas e influencia en políticas. CoARA, sostiene que los impactos varían según disciplina y pueden madurar en distintos plazos.

Basta mirar dos obras decisivas. Carol Gilligan transformó la psicología moral con *In a Different Voice*, y Arlie Hochschild abrió un campo nuevo sobre emociones y trabajo con *The Managed Heart*. Su valor no estuvo en los empleos creados al publicarse, sino en los debates sobre cuidado, dignidad y trabajo que ayudaron a modificar.

Del mismo modo, una investigación sobre violencia o salud mental puede no crear una empresa, pero sí mejorar diagnósticos, formar especialistas y evitar que el Estado diseñe políticas a ciegas.

Goodhart lo advirtió hace décadas. Cuando una medida se convierte en meta, deja de medir bien. Si la ciencia se evalúa solo por contratos firmados, terminaremos produciendo la ciencia que el indicador premia, no la que el país necesita.

Una democracia que mide mal su conocimiento no ahorra. Pierde capacidad para comprender sus propios problemas y gobernarlos con inteligencia.

Ángel Aedo Gajardo

Director del Inst. Milenio VioDemos e Investigador de Complejidad Criminal, académico PUC