

bargo, según datos del DEIS, entre el 27 de abril y el 3 de mayo el promedio fue de 10.662, por debajo de lo necesario.

No se está tan lejos, pero se requiere un esfuerzo activo para acercar y motivar a este grupo. Por eso es clave impulsar campañas de comunicación de riesgo dirigidas especialmente a quienes rondan los 60 años y aún no perciben la gravedad que puede implicar enfermarse. Vacunarse protege la salud propia y también la de quienes nos rodean.

### **Paula Daza**

Directora ejecutiva de CIPS UDD

---

## **SOBRE EL GASTO PÚBLICO**

SEÑOR DIRECTOR:

No necesariamente más recursos significa más impacto. A veces vemos grandes escuelas sin buenos profesores, hospitales inaugurados sin suficientes médicos o presupuestos crecientes conviviendo con largas listas de espera. Por eso, el debate no debiera centrarse solo en cuánto se gasta, sino en cuánto impacto real genera eso.

En educación, esto es especialmente importante, más recursos no bastan si no se traducen en mejores aprendizajes, empleabilidad y oportunidades concretas para las personas.

Gastar mejor también es una forma de avanzar.

### **María José Gutiérrez Correa**

Directora ejecutiva Grupo Enovus

---

## **LA VERDADERA TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

SEÑOR DIRECTOR:

En Chile, hemos insistido en que la transformación digital es un problema tecnológico. Falta infraestructura, datos, inteligencia artificial. Sin embargo, la evidencia sugiere que el verdadero cuello de botella no está en las máquinas, sino en quienes deben darles sentido.

En las empresas de menor tamaño la digitalización no fracasa por ausencia de herramientas, sino por una sobrecarga en quienes las implementan.

La investigación en comportamiento organizacional muestra que el trabajo directivo ya no se

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,