

VIERNES 17/02/2023-12:00

“EDUCACIÓN ECONÓMICA VERSUS EDUCACIÓN FINANCIERA”

D. José Domínguez Martínez ha defendido y apoyado la educación económica y financiera desde el principio de la andadura de nuestra disciplina en la educación secundaria. Con la crisis de dos mil ocho se pone de manifiesto la necesidad de una formación financiera en la sociedad. La falta de cultura financiera fue un factor que se sumó a los efectos negativos de esta crisis.

Los efectos de la educación financiera son muy positivos para las personas y mejoran su bienestar financiero. A nivel internacional la OCDE ha desarrollado los componentes de la competencia financiera e incorporado esta competencia a las pruebas PISA.

Existe un código de buenas prácticas publicado por parte del Ministerio a la hora de elaborar los problemas de educación financiera. José Domínguez también señala la asimetría que se produce en la importancia que tiene a nivel social la educación financiera y su falta de relevancia en el sistema educativo.

VIERNES 17/02/2023-17:00

“DISRUPCIÓN EN FINANZAS, BITCOIN, BLOCKCHAIN Y SMART CONTRACT”

D. ALBERTO MUÑOZ CABANES

amunoz@cee.uned.es

Alberto Muñoz Cabanes es doctor en estadística aplicada a la administración de empresas y economía por la UNED. Dirige el curso de expertos universitarios en criptomonedas y finanzas descentralizadas, ponente habitual en Robotrader, una iniciativa de la universidad politécnica de Madrid que incentiva a los estudiantes a programar estrategias de negociación en mercados a través de diferentes plataformas.

Alberto comienza haciendo referencia a la diferencia entre BITCOIN Y BLOCKCHAIN, dos conceptos que a veces se confunden y no son lo mismo.

Se remonta a la crisis financiera de 2008 en la que surge una corriente que defiende la necesidad de crear un sistema financiero diferente al entonces vigente, y que derivó en una profunda crisis económica.

Así es como Satoshi Nakamoto, no se sabe si se trata de ¿una persona, un grupo de personas, la CIA?, crea un sistema altamente fraccionable que se basa en la tecnología blockchain o de cadena de bloques.

Se trata de una tecnología que permite crear un registro contable distribuido, mantenido por una red de ordenadores sin necesidad de contar con un servidor o base de datos central.

Importante, la gestión de este registro solo se puede realizar mediante el consenso de todas las partes que forman la red.

Alberto señala las principales características de este sistema: COMPARTIDO PÚBLICAMENTE, DESCENTRALIZADO, FUNCIONA POR CONSENSO, FIABLE Y SEGURO.

En este instante nos muestra un ejemplo en directo. Para ello entra en la web blockchain.com y nos muestra el mecanismo con el que se producen los intercambios.

Sakamoto creó un sistema de recompensas para motivar el flujo monetario y así mantener la cadena de bloques. Ese incentivo se concede a los que pueden resolver una prueba de trabajo consistente en un acertijo criptográfico. A esto se conoce como minado de bitcoins.

Las principales limitaciones de bitcoin son el reducido número de transacciones por segundo (7), y el consumo intensivo de energía que demanda.

Hay una opción alternativa para hacer funcionar el sistema desde 2016 con menos energía.

El staking es un dividendo que se paga por participar en el sistema. Consiste en dar tus criptomonedas en liquidez durante un periodo de tiempo determinado. El staking básicamente te paga un dinero por bloquear tus monedas en manos de un validador. El objetivo es que cada vez acumule más monedas y así se convierta en un validador más grande.

Principales criptomonedas.

Bitcoin, XRP, Litecoin, Monero, Bitcoin Cash, Stellar, Bitcoin SV, Zcash.

Además hay Smart Contracts, Stablecoins, Finanzas Descentralizadas (DeFi).

A continuación Alberto nos explicó el funcionamiento de los Tokens.

Importante, la criptomoneda tiene una cadena de bloques nativa. Por su parte un token usa la cadena de bloques de otro agente.

La revolución de los contratos inteligentes es un código informático en el que los términos del contrato se traducen a sentencias y comandos. Estos contratos se pueden ejecutar de forma automática sin intermediarios.

Las ventajas son rapidez, menos documentación física, menos desplazamientos a oficinas físicas, se puede prescindir de abogados.

En relación con los contratos inteligentes hay múltiples proyectos en los que existe utilidad para aplicarlo en la vida real, sería el caso de los depósitos, préstamos, títulos de propiedad de automóviles, viviendas...

Para finalizar su magnífica exposición, el profesor Alberto Muñoz hace referencia a una serie de cuestiones relacionadas con lo que deberían saber sobre criptomonedas nuestros estudiantes de economía. Son varios los mensajes para nuestro alumnado.

Blockchain no es bitcoin, la tecnología es diferente, aunque es cierto que bitcoin usa la tecnología de cadena de bloques.

Es muy importante recabar la información necesaria antes de invertir. Por ello habría que analizar las 140 principales criptomonedas y leer el white paper de cada una.

Muy importante, con las criptomonedas hay una relación directamente proporcional entre el riesgo y la rentabilidad. Y en relación con las pérdidas nos muestra en un gráfico que conforme aumentan las pérdidas se hace necesaria una inversión directamente exponencial para recuperar el capital perdido.

"ECONOMÍA DEL BIENESTAR Y DE LA FELICIDAD". Ada Ferrer Carbonell.

Ada Ferrer comienza la ponencia cuestionando si se puede medir el bienestar. Menciona la evolución histórica del concepto de utilidad: antes de los años 30 era un sinónimo de placer y deseo, medible y comparable. Después de los 30 se consideró imposible medir o comparar. Posteriormente se ha reactivado el debate, pues hay evidencias empíricas que demuestran que los individuos quieren medir la felicidad, aunque sea un bienestar subjetivo.

Nombra indicadores como el IDH y el IBES (índice de bienestar económico sostenible) como correctores del PIB.

Muestra gráficas de la distribución de la felicidad con la edad, la felicidad en España en distintos momentos de tiempo y la felicidad en distintas zonas del mundo.

El bienestar "declarado" del individuo depende principalmente de su situación en cuanto a salud, salario, educación, sus percepciones (estas dependen de su pasado, sus expectativas y de cómo su situación se compara con otros), las características personales de los individuos (personalidad, capacidad de superar situaciones adversas, etc) y de si tuvieron un buen día.

Para el análisis estadístico hay que tener en cuenta que hay personas más propensas a estar insatisfechas. Se supone que la satisfacción es medible, comparable y que los individuos comparten el mismo concepto de satisfacción aunque no les hagan felices las mismas cosas.

Menciona que la evidencia empírica muestra una correlación positiva entre las expresiones físicas (sonrisa, fruncido, actividad cerebral) y la felicidad declarada, que la gente que reporta más felicidad se cura más rápido, que los individuos abandonan actividades que conllevan bajos niveles de satisfacción y otras consideraciones.

Continúa respondiendo a la pregunta "qué nos hace felices" explicando distintos ítems y su correlación positiva o negativa con la felicidad. Resumidamente estos ítems son los ingresos propios y de tu grupo de referencia, los ingresos pasados, la salud propia y de familiares y el acceso a la misma, la calidad de la vivienda, la religión, la educación, el género, el tener pareja o niños, el migrar (por la adaptación al destino y los cambios en el grupo de referencia), los atributos del puesto de trabajo (salario, tiempo de desplazamiento, turno de trabajo), el desempleo, la tasa de desempleo de la zona, la calidad medioambiental, la desigualdad, el terrorismo, la democracia y las instituciones, el clima, el PIB y la pobreza.

Después menciona técnicas de la ciencia de datos usando Twitter o Facebook para medir el impacto de grandes eventos.

Finalmente destaca la relevancia de estos estudios estadísticos para entender las preferencias de los individuos, para evaluar y diseñar políticas y para estudiar la población y la desigualdad.

“CONSIDERACIONES SOBRE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y ENSEÑANZA DE LA ECONOMÍA”. Ana María López. Instituto L.R. Klein UAM.

Se realiza un repaso sobre el impacto de las NNTT en la economía en general y específicamente en la transformación de las competencias y los requerimientos de la formación y la educación.

La pandemia supuso un fuerte impulso y la implantación de la era 4.0, que ya no implica una adaptación tecnológica digital sino una verdadera transformación de la economía y la sociedad, la creación de procesos distintos.

Se habla de la Agenda Digital 2026 y del barómetro 'Going Digital Toolkit' de la OCDE, con 33 indicadores clave para la medición de la implantación digital en los procesos.

Según el INE un 94'5% hogares son usuarios de Internet, pero se constata la existencia de la brecha digital (geográfica, sexo, edad...)

El confinamiento supuso el desarrollo e implantación de nuevas formas de aprender y organizar el aprendizaje. A tal efecto el informe España 2050 pone de relieve la necesidad de incrementar la financiación y la recualificación del personal docente.

También se hace un apartado dentro de esa transformación digital (machines learning, Deep learning, Big data, IA....) con el uso específico del ChatGPT en la educación...

Se concluye con la necesidad de estudiar las implicaciones de la economía digital, la disrupción digital y conceptos como la diferencia entre digitalización y transformación digital, poniéndose énfasis en la tecnología como una ayuda, y en el enfoque de la docencia con un buen conocimiento de contenidos conectado con el entorno y en la contribución del docente en facilitar la adquisición de competencias digitales.

VIERNES 17/02/2023-19:40

“GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR”

Álvaro Martínez es licenciado en administración y dirección de empresas por la Universidad de Málaga. Entre 2011 y 2012 fue responsable de la oficina de la UMA en la Universidad de Incheon (Corea del Sur). Actualmente es el responsable regional en Great Place to Work Spain donde ha sido consultor y gestor en diferentes ámbitos de dirección estratégica de la empresa como branding, cultura corporativa, gestión de talento y recursos humanos.

Álvaro comienza su exposición haciendo referencia a que en 2022 un 49% de la población mundial no tuvo buenas experiencias en sus lugares de trabajo.

Su compañía cuenta con la ventaja de que las empresas en las que hacen consultoría abren sus puertas para conocer en profundidad cómo gestionan sus recursos humanos.

Hay un hecho diferencial importante y es que es bastante imprevisible lo que suceda durante este 2023.

Hay varios modelos de trabajo desde el presencial, el teletrabajo y un modelo híbrido que se supone que es el que se va a asentar es aquel que intercala teletrabajo y trabajo presencial. Pero hay limitaciones del teletrabajo que pueden frenar su expansión como son la inquietud por generar cultura o la falta de habilidades de la dirección para generar confianza y gestionarla.

En este sentido señala que el liderazgo efectivo precisa de la formación de líderes, la definición estratégica y la formulación de objetivos de la empresa.

Álvaro lanza una pregunta, y es si la inteligencia artificial quitará puestos de trabajo. En este sentido hacer referencia a si las empresas son realmente innovadoras y motivan a su personal. Desde la consultora “Great place to work” preguntan si los trabajadores de las empresas han tenido muchas, frecuentes, pocas o ninguna oportunidad de hacer las cosas de forma diferente, obteniendo respuestas según la empresa en cuestión.

Por otra parte el ponente hace una comparativa entre los diferentes escenarios que se presentan si comparamos la calidad para el trabajador del

puesto de trabajo frente a las funciones y horas de trabajo que desempeña cada trabajador en su puesto (GP VS. TW).

A continuación nos muestra un índice en el que se ve claramente la correlación del retorno que obtienen las empresas en su negocio y la calidad del puesto de trabajo. Se aprecia una relación positiva entre ambas variables.

La metodología de Great Place to Work se basa en tres relaciones: la relación con la dirección, con los compañer@s y con el cliente. Se trata de identificar si esas relaciones están basadas en la confianza o no. Las relaciones se miden con dimensiones como la comunicación, el apoyo profesional, la flexibilidad, confianza, imparcialidad en la toma de decisiones, las posibilidades de promoción o la conciliación laboral...

Pero además interesa valorar la perspectiva desde la visión empresarial para conocer cómo se formulan las políticas para alcanzar las metas de la empresa, estudiar las estrategias de la compañía en el campo de la responsabilidad social corporativa...