

Generación Consciente

Más allá de los
límites del presente



Memorias de bolsillo
Nuevos stakeholders





“

Las familias fueron el equipo original, pero ahora todos lideramos equipos que van más allá de la sangre”.

Mark Thomas Elson

Nuevos stakeholders

✓ **Lección #1:**

La evolución cultural y la transición demográfica

Mark Thomas Elson argumenta que la cultura, definida como información adquirida y transmitida socialmente, juega un papel crucial en nuestra evolución y en la configuración de la sociedad.

Destaca cómo la baja fertilidad global es una tendencia cultural impulsada por factores como la evolución de la familia nuclear a una "plataforma de lanzamiento" de hijos a la sociedad, nuevos modelos de estatus social que priorizan el éxito profesional sobre las familias numerosas, y la creciente influencia de la transmisión cultural horizontal y oblicua (amigos, maestros) sobre la vertical (padres a hijos). Esta transición demográfica, que implica el envejecimiento de la población y la disminución de la fuerza laboral, presenta desafíos fiscales y sociales significativos para el contrato social tradicional del siglo XX.

✓ **Lección #2:**

Desafíos de la baja fertilidad y su impacto social

Elson detalla los desafíos que surgen de la baja fertilidad, incluyendo el envejecimiento de la población y las poblaciones en edad de trabajar proporcionalmente más pequeñas, lo que presiona los sistemas de pensiones y salud.

También aborda el colapso poblacional regional, donde las zonas con baja natalidad experimentan la emigración de jóvenes y el riesgo de caer en trampas de fertilidad, lo que a menudo lleva al populismo. Finalmente, resalta el aumento del aislamiento social y la soledad, una tendencia acelerada por la cultura digital que, aunque menos pronunciada en América Latina, sigue siendo una preocupación. Estos desafíos requieren una reevaluación profunda de las prácticas laborales y el contrato social existente.



✔ Lección #3:

Oportunidades y soluciones para un futuro floreciente

A pesar de los desafíos, Elson enfatiza que el "florecimiento" (survival + pleasure / positive feelings) es nuestro propósito evolutivo y que América Latina tiene ventajas distintivas. Propone estrategias para apoyar a las familias urbanas en sus objetivos de fertilidad, incluyendo la normalización de la paternidad en el liderazgo y la oferta de licencias parentales generosas. Destaca el valor de las contribuciones de las personas mayores y la necesidad de programas para retenerlos en la fuerza laboral de manera flexible.

Además, subraya la oportunidad única de integrar a los migrantes, quienes aportan un deseo inherente de florecer y contribuir, y exhorta a las empresas a crear ambientes laborales significativos y colaborativos para las nuevas generaciones, invitando a repensar un contrato social adaptado a la baja fertilidad.



Dato clave:

En 1950, en América Latina, había 17 personas en edad de trabajar por cada adulto mayor. Hoy hay 7, y en 2100 solo serán 2.





“

La tecnología está dejando a personas atrás, no por maldad, sino por falta de comprensión de la diversidad humana”.

Marie Louise Pollmann-Larsen

Caso de éxito nuevos
stakeholders

✔ **Lección #1:**

Universidades como puentes entre talento joven, industria y sector público

Marie Louise expone cómo la Universidad Técnica de Dinamarca (DTU), a través del hub DTU Skylab, actúa como un punto de conexión entre estudiantes, empresas y autoridades públicas. Este modelo permite que los estudiantes se enfrenten a desafíos reales desde antes de graduarse, conectando su formación técnica con necesidades sociales concretas. A través de programas como Next Generation Action, DTU fomenta una educación experiencial, basada en retos sostenibles en colaboración con universidades, alcaldías y ONG de varios países, incluido Colombia. Esta visión no solo desarrolla competencias técnicas, sino también una mentalidad emprendedora y socialmente responsable.

✔ **Lección #2:**

Innovación inclusiva como prioridad estratégica

Un eje central de su trabajo es incorporar inclusión y diversidad como principios fundamentales del diseño tecnológico. Marie enfatiza que la innovación no puede ignorar a grandes grupos sociales como personas mayores, con discapacidad o de contextos diversos. A través del enfoque de diseño universal, DTU integra estas perspectivas desde el inicio en los procesos educativos, fomentando soluciones más robustas, accesibles y con mayor alcance social y económico. Esto se traduce en cursos obligatorios, metodologías abiertas, alianzas con empresas como Mærsk y proyectos con impacto global.



📌 Lección #3: Globalización de la innovación y colaboración internacional

Marie presenta una visión estratégica en la que la innovación trasciende fronteras. DTU busca romper el modelo de formación aislada y conectar estudiantes, empresas y gobiernos en desafíos globales. Desde la cooperación con universidades de India, África y América Latina, hasta programas intensivos en sostenibilidad y tecnología emergente, DTU ofrece experiencias reales de impacto. A través de su modelo híbrido de formación y colaboración —online, presencial, internacional— se está cultivando una generación de líderes con una mentalidad global y capacidades técnicas orientadas al bien común.



Dato clave:

DTU Skylab ha generado 370 millones de dólares en financiamiento para startups. En solo cuatro años, las startups surgidas desde DTU han captado casi el 20% del mercado de capital de riesgo en Dinamarca, demostrando el impacto económico real del modelo académico-empresarial.