

# **JUEGO DE NEGOCIOS A TIEMPO REAL: UNA ALTERNATIVA VIABLE PARA DESARROLLAR EL PENSAMIENTO RELACIONAL**

## **AUTORES**

**YERKO BONACIC VARGAS** Universidad Mayor – Chile; **MILAN MARINOVIC PINO** Universidad de Valparaíso-Chile;  
**VÍCTOR VALENCIA POZO** Universidad de Santiago de Chile;

## **I.- INTRODUCCIÓN**

### **A) LOS DESAFÍOS PARA LA EDUCACIÓN EN EL SIGLO XXI**

La asincronía en los procesos evolutivos entre lo material y el espíritu, ya fue denunciada, en 1947, en la Conferencia General de la UNESCO, por Jacques Maritain, cuando planteó “en la historia humana, el espíritu siempre ha estado atrasado con relación a la materia y los acontecimientos.

A comienzos del milenio el Director de la UNESCO Federico Mayor, pone en manifiesto con “**Los siete saberes necesarios para la educación del futuro**”, (UNESCO, Oct.1999). Este documento de Edgar Morin, es antecedido por las conclusiones y reflexiones a que llegaron pensadores eminentes y expertos de todas las disciplinas, en el encuentro que los convoca bajo la tarea “de unir los conocimientos” (**Edgar Morin, 1998**)<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup>Morin, E Unir los conocimientos, el desafío del Siglo XXI. De jornadas temáticas organizadas en París, Marzo 1998. Dicha Jornada que congregó a connotados académicos investigadores de todas las disciplinas, tuvo como objetivo integrarlas en los marcos de pensamiento que se plantea el espíritu: El, mundo, la tierra, la vida, la humanidad.

El manifiesto del director de la UNESCO plantea objetivos estratégicos que involucran profundos cambios cualquiera sea la organización educativa de la que estemos hablando. Este manifiesto expresa lo siguiente:

1.- **Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión.** Es muy reciente el hecho de que la educación, que es la que tiende a comunicar los conocimientos, permanezca ciega ante lo que es el conocimiento humano, sus disposiciones, sus imperfecciones, sus dificultades, sus tendencias tanto al error como a la ilusión, y no se preocupe en absoluto por hacer conocer lo que es conocer. Esto es, **se requiere repensar el pensamiento**

2.-**Los principios de un conocimiento pertinente**, en que se plantea como problema capital, el promover “un conocimiento capaz de abordar los problemas globales y fundamentales... *y dar paso a un modo de conocimiento capaz de aprehender los objetos en sus contextos y sus complejidades*”. **Se establece la necesidad de enseñar nuevos métodos que permitan aprehender las relaciones mutuas y las influencias recíprocas entre las partes y el todo en un mundo complejo**

Lo que se plantea como problemática de la educación del siglo XXI , en consecuencia, lo visualizamos en el hecho de que la mente no está organizada para recibir nuevos conocimientos. Y que en el presente siglo requiere enfrentar exigencias producto de la globalización y de las nuevas tecnologías. Esta problemática la están sufriendo las empresas como sistemas autoorganizados se ven impactadas vorágine de los cambios y la complejidad del entorno, para lo cual, **la estructura mental que lo concibe y las actuales organizaciones resultan inadecuadas.**

Por consiguiente, las exigencias del sistema de acreditación y autoevaluación y proceso de cambio que hoy enfrentan la comunidad latinoamericana en sus universidades y sistemas productivos contempla desafíos concurrentes en nuestra educación, que implica cambios de actitudes del sistema educativo que

transita de una cultura de enseñanza a una cultura de aprendizaje. **Marinovic 2002<sup>2</sup>**

Por ello Edgard Morin identifica los referentes fundamentales que la educación del futuro debería tratar en cualquier sociedad y en cualquier cultura:

**“Es necesario introducir y desarrollar en la educación, el estudio de las características cerebrales, mentales y culturales del conocimiento y sus procesos y modalidades”.**(( pensamiento lineal y no lineal ( mueve y conmueve))

Antes también, en la misma sintonía, pero en otro ámbito, Mintzberg señala **"El estudio cognoscitivo suele ser interesante, pero estéril; el aprendizaje resulta más efectivo cuando el estudiante desarrolla una habilidad en una situación tan realista como sea posible, analizando posteriormente de modo explícito su actuación."** Mintzberg 1983 <sup>3</sup>.

También dentro de la misma línea de pensamiento Demory en 1988 señala **" en mi actividad como profesor de varios colegios superiores, compruebo con preocupación que los alumnos terminan sus estudios saturados de conocimientos, pero ignorando por completo lo que es realmente el trabajo en grupo. "**<sup>4</sup>.

Al respecto, esta necesidad y proceso ya lo advertía Fritjob Capra cuando plantea **“ hoy por hoy no existe ninguna estructura conceptual que esté firmemente entablada y que se adapta a las exigencias del nuevo paradigma, pero las líneas generales de su estructura , ya la están trazando individuos y grupos que están indicando nuevos modelos de pensar y se está organizando según nuevos principios”**<sup>5</sup>, esto significa que la formulación gradual de una red de concepto y modelos vinculados entre sí conlleva a un desarrollo orgánico y está en curso. Esta problemática es ahora

---

<sup>2</sup> Marinovic, M “Revalorizando lo Humano en la Función Educativa, paper ENEFA 2002.

<sup>3</sup> Mintzberg, H.:”La naturaleza del trabajo directivo” Editorial Ariel S.A. Barcelona, 1983. pág. 246

<sup>4</sup> Demory, B.:” Cómo dirigir y animar las reuniones de trabajo”. Editorial. Deusto S.A. Madrid/Barcelona/Bilbao.1988.

<sup>5</sup> Capra , F “La trama de la vida”Ed. Anagrama,Barcelona ,1998

vuelta a tratar en el marco de la nueva Ciencia bajo el concepto de .  
autorganización . Prueba de ello, es la incorporación de esta temática , lo  
social; por primera vez se incorpora en lo tecnológico/empresarial en el CISC  
20004 (3Rª Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e  
Informática) Donde se origina una mesa especial cuyo nombre fue **Cibernética  
y Teoría de la Organización: Bases para una renovación del Management**  
(Panel organizado por los doctores Limone y Marinovic de Chile) Y cuyas  
ponencias dan cuenta de este proceso que da origen a lo que denominamos  
pensamiento relacional.

Esta descontextualización del texto conlleva a desarrollar una nueva visión,  
esta vez, relacional que lo contextualice en el entorno de la globalización y la  
complejidad, y que hoy vemos su desarrollo orgánico en el campo de lo que  
hoy día se nos abre como **sistemas autoorganizados** que operando en un  
entorno cambiante, van generando su propia autoviabilidad.

El Simulador de Gestión a tiempo real se inscribe en este esfuerzo, para  
repensar el pensamiento y que hoy día es materia de estudio en las ciencias  
cognitivas, en la que uniendo conocimientos se está transitando a la  
neurofenomenología, campo que visualizó y definió el destacado investigador  
chileno y recientemente fallecido Francisco Varela, y a quién la **Biological  
Research** rindió tributo junto a científicos del mundo .(Número Especial A  
tribute to Francisco Varela 1946-2001,<sup>6</sup>.

En este sentido, los esfuerzos del Simulador de gestión se orientaron a  
incorporar a tiempo real los hemisferios del pensamiento que con una lógica  
asociativa (izquierdo) y una relacional (derecho) integra la problemática de la  
empresa que en lo explícito se mueve por el mercado con los sistemas  
productivos, y que en lo implícito es conmovida con la problemática del  
cambio, por la cultura organizacional y que se manifiesta en sus climas  
laborales. Marinovic,M et.al.2001<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Biological Research, Vol. 36, número 1, 2003

<sup>7</sup> Paper ENEFA 2001 "Gestión Transformacional y el Alineamiento Estratégico en la  
Planificación Sistémica del Cambio: El Caso de la U. De Valparaíso.

## **B) CAMBIO DE PARADIGMA**

En síntesis , se puede afirmar que queda una enorme tarea por resolver, y esa tarea en su esencia constituye un cambio de paradigma, que se puede sintetizar en el modelo que a continuación se expone.(Cuadro N°1)

**Cuadro N°1**



Este cambio de paradigma conlleva a una evolución (tal como se expone en el **Cuadro N°1**) de una Economía Clásica a una Nueva Economía, en donde la esencia es la intangibilidad, y el manejo de las relaciones sustentadas en el Capital Intelectual con el propósito de procurar una coherencia axiológica. El entender esta evolución nos plantea a su vez, desafíos relacionados con nuestra manera de pensar y entender las cosas tal como lo visualiza la nueva

ciencia en el pensamiento relacional . Marinovic,M 2003 <sup>8</sup> (Ver **Cuadro N° 2 y N°3**).

**Cuadro N° 2**

**Cuadro**

**N°3**



De estos cuadros podemos destacar tres grandes conclusiones;

\*El pensamiento mecanicista o lineal no responde a la necesidad del escenario emergente que está dado por el cambio y la complejidad ( tejido)

\*La mirada que debemos realizar al sistema productivo y a la lógica del mercado implica necesariamente un nuevo paradigma económico “la economía de lo intangible” incorporando lo implícito utilizando el hemisferio derecho de la empresa (coherencia axiológica).

\*Para entender los climas laborales y la cultura se requiere percibir la empresa como sistema autoperturbado en función del manejo de los tiempos, en donde las personas como sistemas biopsicosociales en base a sus creencias establecen sus referentes en el contexto de su cultura.

Ello implica, flujos temporales y estructuras mentales en la que asumidos por las personas que organizadas gestionan, como sistema interactivo en sus relaciones cotidianas, subyacen procesos, circunstancias y

<sup>8</sup> Ponencia CLEIN, “EL Pensamiento Relacional: Visión estática y Dinámica de los Fenómenos Autoorganizados,2003; Proyecto Investigación Universidad de Valparaíso Dipuv 27” Fenómenos Cognitivos Aplicados a la Empresa, 2004 (En publicación)

coyunturas que determinan, condicionan y regulan su accionar, en un continuo de estabilidad que se expresan en patrones de comportamiento.

## II.- EL DISEÑO PARA UN SIMULADOR DE GESTIÓN EN APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

### A) LA EDUCACIÓN EN RED

El sistema de la educación en red como un todo orgánico enfrenta el desafío de comunicar a sus integrantes entre sí a tiempo real, en actividades presenciales vinculados por una nueva mirada centrada en las personas, lo que conduce a un cambio de escala en la relación ( esto es, un nuevo enfoque ) y un cambio de estado en el pensar con visión holística. El cambio de estado en la educación para el aprendizaje organizacional implica estar preparado mentalmente, para abordar nuestros problemas cotidianos con nuevas categorías mentales

Asistimos a la agonía de una forma secular de educar y de pensar que conlleva un cambio, de una cultura de enseñanza a una cultura de aprendizaje<sup>9</sup>

Es necesario entender a la empresa como un sistema vincular de relaciones que en lo explícito se mueve ( sistema productivo) en lo implícito se conmueve ( sistema de clima ) esto implica la necesidad de ver la empresa como cuerpo social donde hay tres dominios ; **autonomía operativa** con sustentabilidad, **flexibilidad integrativa** ( aprender a trabajar en equipo), y la **dirección proyectiva** aprender a acoplarse a un entorno cambiante en busca de su autoviabilidad, estudiados principalmente en la administración por la Dirección Estratégica.

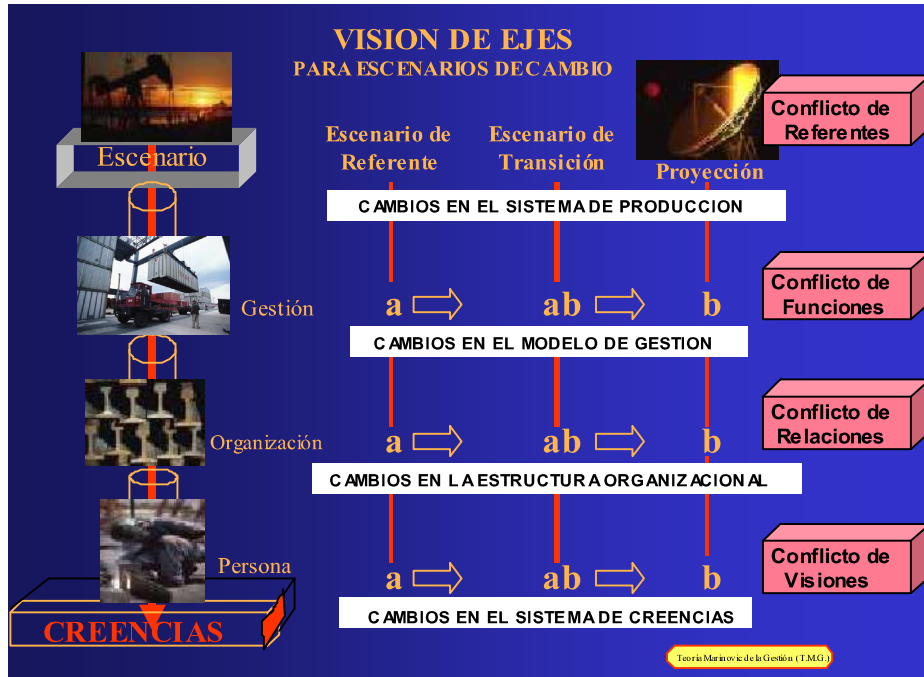
Todo lo anterior, plantea la necesidad de un diseño, que en el pensamiento relacional y en el aprendizaje organizacional, veamos el conocer, con el hacer vinculado por la experiencia que como sistema relacional en su totalidad, toma su fuerza en el contexto de la vivencia que le da el manejo del entorno

---

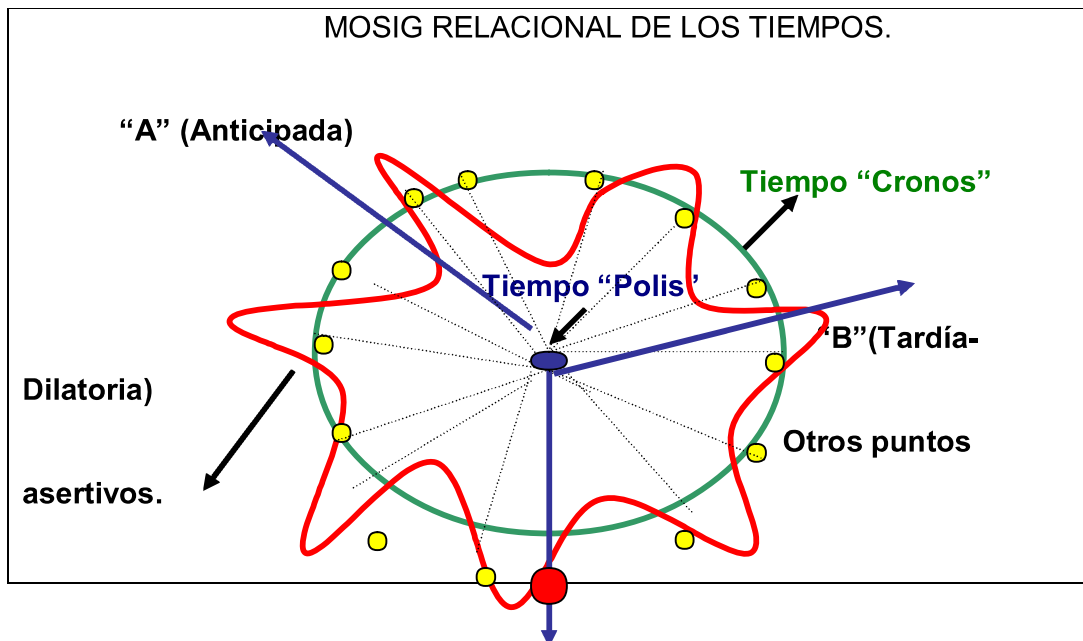
<sup>9</sup> Marinovic, M , "Desafío para la Educación en el Desarrollo de Latinoamérica como unidad cultural en el contexto de la nueva economía". Ponencia Plenaria Congreso Latinoamericano para Estudiantes de Administración y Economía E-Directivos 2004.

introduciendo complejidades con la variable tiempo en la dinámica de los cambios. (Ver Cuadros N°s 4 y 5)

**Cuadro N°4**



**Cuadro N°5**





## Tiempo “Kayros”

“C” (Asertiva)

Modelo MOSIG

Asumimos la empresa como cuerpo social y sistema vincular de relaciones de actos laborales, tecnológicos, económicos, como sistemas autoperturbados que en interacción con su entorno conlleva relaciones subjetivas e intersubjetivas<sup>10</sup> para su autoorganización, que en el manejo de la complejidad (tejido social) busca su acoplamiento para su auto viabilidad.<sup>11</sup>

Esta visión, encuentra su correlato en la perspectiva de la neurofenomenología que superando la brecha entre lo mental y lo físico, incorpora el concepto espacio temporal<sup>12</sup> como acción situada y en que el observador establece sus referentes, y que en la empresa se define como institucional (externo de acoplamiento al entorno) y particional (de coherencia interna).<sup>13</sup> la cual se resuelve organizada gestionando en un contexto en coherencia operacional y axiológica.

El pensamiento relacional en visión estática y dinámica para los fenómenos autoorganizados<sup>14</sup> se identifican tres dominios para el acoplamiento de la empresa a su entorno dinámico:

---

<sup>10</sup> Varela, F; Shear, C 1999 en ibid 6, “La experiencia subjetiva no es completamente una experiencia privada, también puede ser compartida: El estudio de primera persona con el punto de vista de tercera persona podemos trabajar con una postura de segunda persona un resonador empático”.Lo que nos lleva a vincularlo con la “resonancia atenta” que es vinculante en el proceso perceptivo.

<sup>11</sup> Limone, A; Marinovic, M , Acoplamiento Mosig Ciborga : Una explicación científica de la empresa ENEFA 2001

<sup>12</sup> Varela, F 1999, “El primer objetivo para la neurofenomenología para Varela fue la dinámica del tiempo consciencia y constitución, término utilizado por Husserl en su fenomenología , para designar el proceso de construcción y surgimiento de un momento de la consciencia. Diferencia así Varela, el contenido de un acto mental en cuanto a estructura (visión espacial sincrónica del proceso a través del cual aparece dicho contenido ( visión temporal diacrónica) lo que nos lleva a la necesidad de incorporar los flujos de los tiempos.

<sup>13</sup> Marinovic, M; Limone, A CISCI 2004, El análisis interno: Condiciones de posibilidad de para el éxito de una estrategia, y un instrumento para el diagnostico: El Scanner de Gestión

<sup>14</sup> Marinovic, M ibid 8 El autor con la Teoría del Cuerpo Social y la Fenomenología de la Tensión Social en la que percibe a las personas como sistemas autoperturbados en función de los referentes que establece basado en Sistemas de Valores y Creencias introduce el manejo

- El de **sustentabilidad** que otorga competencia autonomía operativa dando viabilidad a la empresa.
- El de **regulabilidad** que otorga competencia en gestión participativa, posibilitando la flexibilidad adaptativa manteniendo la identidad de la organización.
- El de **governabilidad** que permitiendo acoplamiento al entorno entrega al alumno competencia decisional con direccionalidad proyectiva.

De estos dominios surge la concepción estratégica del SIGEM<sup>15</sup>.orientada al proceso de aprendizaje que propende crear las **condiciones primarias de estabilidad social** requeridas para la autoregulación de las empresas como sistema autoorganizados y auto perturbables que sustentada en la Teoría del Cuerpo Social, otorga seguridad para preservarse, solidaridad para integrarse , e interdependencia para desarrollarse. Surgen así la **confianza, el compromiso, y la claridad** requerida para los climas laborales respectivamente.

Lo **explícito** de los sistemas productivos en el contexto del mercado, se ven enriquecidos en aprendizaje organizacional con lo **implícito** de los sistemas de climas, en el contexto de la cultura organizacional requerida por el nuevo paradigma, posibilitando de esta manera la gestión transformacional requerida para un **“surfing empresarial”** en la gestión del cambio y el manejo de la complejidad.

---

de los tiempos trabajo que le ha valió en reconocimiento a sus trabajos de investigación el Diplome Honoris Causa, de Ecole des Hautes Etudes Internationales du Paris.1998.

<sup>15</sup> Bonacic, Y; Valencia, V; Amir Tcoupani , R Rompiendo Paradigmas : Gestión de las Competencias en un Simulador de Gestión de Empresas (SIGEM); 3a. Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e Informática (CISCI 2004) ORLANDO, FLORIDA USA.

Todo lo anteriormente expresado, como equipo de **trabajo multidisciplinario** lo quisimos **concretizar** en una tecnología de Enseñanza/Aprendizaje activa, y que le permitiera al alumno subsanar estas cegueras del conocimiento enunciadas en los primeros párrafos de este trabajo. Para este efecto nuestra proposición fue establecer los siguientes objetivos:

**B) OBJETIVOS:**

- A) El cambio de paradigma de la Economía Clásica con lógica asociativa del pensamiento lineal focalizado en el producto, en el escenario de la globalización plantea al profesional el imperativo de asumir la Nueva Economía de los intangibles (Conocimiento, Tecnología, e Información) con un pensamiento relacional.
- B) Promover en la toma de decisiones el auto aprendizaje a tiempo real, producto de las vivencias que surgen del juego de negocios cuya experiencia permite conocer en el hacer, y cuya emergencia es el auto aprendizaje en trabajo en equipo y pensamiento en redes.
- C) Dar una respuesta a las exigencias de la educación para el siglo **XXI** planteada por la UNESCO sobre la necesidad de **superar la ceguera del conocimiento y desarrollar nuevas formas de aprendizaje**, mediante el pensamiento relacional **MOSIG** planteado por la Teoría del Cuerpo Social y la Teoría **CIBORGA** en la visión de empresas.

En lo operativo del funcionamiento del SIGEM ( **Simulador de Gestión de Empresas, producto que ha sido certificado por la Comunidad Económica Europea (Ver Anexo N° 1)** ) hemos establecido tres etapas de aprendizaje organizacional, que por dominios de **competencias** visualizadas anteriormente en el **Cuadro N° 6** van asumiendo niveles de complejidad en coherencia

operacional ( el mueve de la empresa ) , y coherencia axiológica ( el conmueve de la organización como sistema vincular).

#### **D) LAS ETAPAS DEL DISEÑO**

##### **IDEAS CENTRALES**

Las etapas del SIGEM están dadas por dominios de competencias ( sustentabilidad , regulabilidad y gobernabilidad ) que por hemisferios con los que opera la empresa (pensamiento lineal y no lineal) incorpora las variables operacionales que mueven y conmueven al sistema en coherencia operacional, y axiológica respectivamente. Esto permite al alumno, visualizar y contextualizar a su empresa en un proceso de aprendizaje dentro de un entorno complejo y cambiante<sup>16</sup> , trabajando sistemas productivos y climas laborales, en función de las variables del mercado y de la cultura organizacional que el simulador entrega. Lo anterior, en pensamiento relacional (De la Teoría de Milan Marinovic de la Gestión) implica, considerar factores; espaciales de estructuración, motivacionales temporales de dinamización, y relacionales sistémicos de integración y visualización.<sup>17</sup>De todo lo anterior, el MOSIG identifica tres tipos de variables en el manejo de la complejidad , que asociadas a una visión espacial de simultaneidad sincrónica, una variable temporal de sucesiones que conlleva flujos motivacionales en la que ocurre el proceso administrativo y una tercera variable sistémica relacional en la que poniendo en relación las otras dos se manifiesta el proceso de autoviabilidad éstas variables son impactadas por la disponibilidad de **Recursos**, el uso de las **Tecnología** que le permite la flexibilidad adaptativa y las **Políticas**

---

<sup>16</sup> Limone,A; Marinovic,M ibid 13.

<sup>17</sup> Marinovic, M, Las Variables Espacio- Temporales del Fenómeno de la Gestión

generadas por adversarios. Todo lo anterior, en el plano de lo explícito, conlleva una consideración sociológica con respecto a lo implícito vinculada a la percepción del poder, en cuanto a sistema de redes.<sup>18</sup> y en la necesidad de aprender a aprender vinculando la unidad en la diversidad a través de lo humano planteado como desafíos por la UNESCO para unir los conocimientos<sup>19</sup>

## **Cuadro N°6 EL PROCESO DE APRENDIZAJE**

(Visión Relacional MOSIG)

---

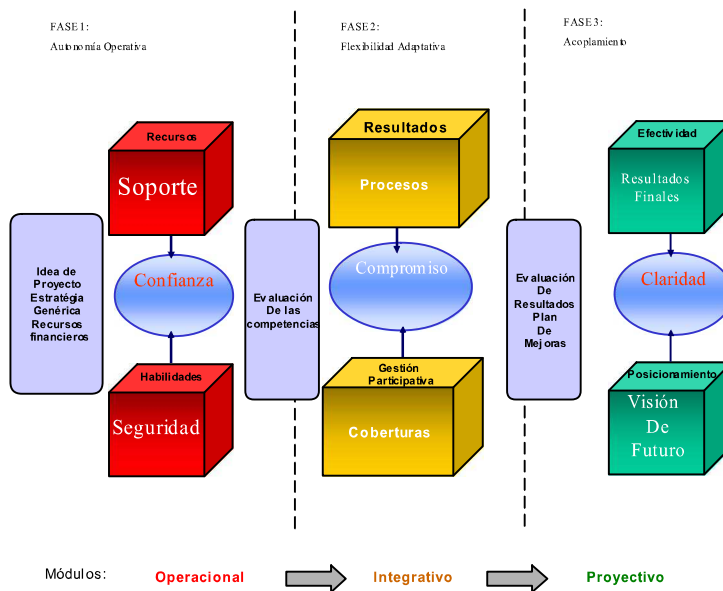
<sup>18</sup> Capra, F ibid 5 ; Capra, F The Turning Point. Ed. Sigmond & Schuster, New York 1982;. El Autor con un planteamiento relacional con una nueva lógica del poder, concurrente en cuanto al hacer , concurrente con los planteamientos que están dando forma al nuevo paradigma en lo que se a denominado la nueva ciencia, propone así, una vía de reconciliación entre la ciencia y el espíritu humano para hacer el futuro .

<sup>19</sup> Morín , E Relier les connaissances :Le Defi du XXI Siecle. Ed. Du Seuil 1999.



**Cuadro Nº 7 LAS FASES DEL APRENDIZAJE**

(Visión Diacrónica)



## **OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES QUE SON EXPRESADAS POR FASES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE**

### **FASE I AUTONOMÍA OPERATIVA**

**Esta fase entrega al alumno conocimientos y recursos**, está centrado en entregar soporte , seguridad y confianza que posibilita la autoviabilidad de la empresa en formación. (Ver Anexo N° 2 Herramientas para la gestión MOSIG.)

**En lo que respecta a la coherencia operacional** se le entrega información de la industria y del mercado así como todos los aspectos que regulan esa industria; Económicos , sociolaborales, tecnológicos, legales que permiten un análisis del entorno.

**En lo que respecta a la coherencia axiológica** el simulador toma en consideración las variables psicosociales implícitas en la personalidad de los postulantes vía selección y diagnóstico de competencias con o que es posible obtener perfiles que a su vez, conforman los equipos con roles específicos: Gerente General y Gerentes de Línea..

En esta etapa se entregan las competencias intelectuales del conocimiento humano y los principios del pensamiento relacional para una visión sincrónica , diacrónica y relacional de los procesos. También, esta fase considera los aspectos motivacionales inherentes a la estabilidad social y procesos de climas.

Esta primera fase es evaluada en función de la idea de proyecto presentada por los alumnos a los directores de la simulación (accionistas ángeles) quienes toman el doble rol de accionista / profesor . Al tiempo cronos en que se inscribe cada proyecto se incorpora el tiempo kayros de circunstancia, en donde surgen apremios que los equipos generan y autogeneran y debiendo tomar

decisiones de coyuntura en oportunidades y amenazas que visualizan, obteniéndose una primera evaluación de la gestión de liderazgo.

## **FASE II FLEXIBILIDAD ADAPTATIVA**

Esta fase, con los conocimientos y habilidades de los integrantes de los grupos, entran en el proceso para trabajar en equipos, centrado en los procesos y resultados lo que permite evaluar la gestión participativa generando los grados de compromiso.

En la coherencia operacional se le entregan modelos operativos para estudiar el Macro y micro entorno, permitiendo elaborar su propio FODA dinámico que complementado con **la coherencia axiológica** (scanner autodiagnóstico) de esta etapa, entrega las bases para mecanismos correctivos.

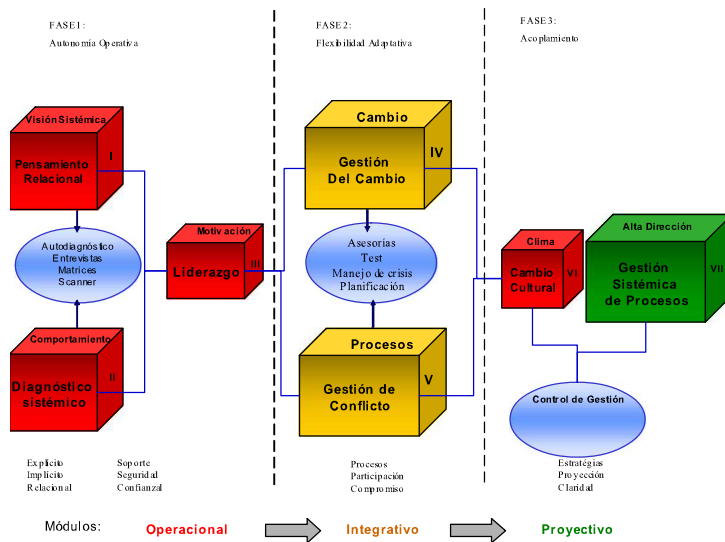
**En coherencia axiológica**, el simulador toma en consideración las variables relacionales que la misma dinámica genera y a otras que se incorporan direccionados por el director del simulador, para medir competencias específicas en la toma de decisiones, que hacen a la empresa un sistema autoorganizado que se va adaptando a su entorno.

## **FASE III ACOPLAMIENTO**

Finalmente la fase de acoplamiento se pretende de los alumnos participantes que sepan responder y conciliar los intereses de los distintos **stakeholders** , asumiendo redes interactivas y cluster de desarrollo que conllevan un **surfing empresarial**

### **Cuadro N°8**





## ANEXO N°1

### CERTIFICACIÓN

La certificación que a continuación se exhibe, constituye un refuerzo externo que añorábamos y que se ha hecho realidad. De alguna manera nos señala que el esfuerzo investigativo que hemos desarrollado va por buen camino.

### CERTIFICATE

THIS IS TO CERTIFY THAT MRS ROZA AMIR-TCHOUPANI QAJAR (Ph.D), DOCTORATE DEGREE CUM LAUDE IN PSYCHOLOGY, OF GENEVA UNIVERSITY, ECOLE TÖPFFER, IN THE MONTH OF AUGUST 2003, IN THE CITY OF SARAJEVO, IN THE REPUBLIC OF BOSNIA-HERZEGOVINA, **PRESENTED & EXPOSED IN TWO EUROPEAN LANGUAGES, FRENCH & ENGLISH, IN ONE MEETING, THE METHOD OF GRADUATION FOR OBTENTION OF ACADEMIC DEGREE, IN UNDER & POST-GRADUATION, IN SUPERIOR EDUCATION, IN THE PRESENCE OF HONORABLES MEMBERS OF FIVE(5) EUROPEAN UNION COMMISSION FOR SUPERIOR EDUCATION, THE NOMINATED METHOD, SIGEM (SIMULATION OF MANAGEMENT OF COMPANIES), CREATED BY MR.YERKO BONACIC VARGAS (MBA), MASTER DEGREE IN BUSINESS ADMINISTRATION OF THE UNIVERSITY OF CHILE, & THEREFORE IN SITU OBTAINED THE APPROVAL OF THE HONORABLE COMMISSION, WITH UNANIMITY & AGREEMENT OF ALL THE FIVE HONORABLES MEMBERS, WITH THE GRADE OF EXCELLENCE, THE IMPLEMENTATION, THE USE, THE APPLICATION, OF THE SAID ABOVE METHOD, WITH FREEDOM, IN ALL STATES MEMBERES OF THE EUROPEAN UNION & ITS PARTENERS, INCLUDING THE REPUBLIC OF BOSNIA-HERZEGOVINA, THE REPUBLIC OF CROATIA & THE REPUBLIC OF SERBIA, IN ALL SUPERIOR EDUCATION INSTITUTIONS IF THEY WOULD DESIRE SO, THE USE OF THE SAID ABOVE METHOD.**

THE HONORABLES MEMBERS OF THE SAID COMMISSION REPRESENTED THE FOLLOWING EUROPEAN COUNTRIES: FRANCE, ITALY, NETHERLANDS, GERMANY & THE REPUBLIC OF IRELAND.  
**NUMBER OF REGISTRATION IN THE CITY OF SARAJEVO, THE REPUBLIC OF BOSNIA-HERZEGOVINA : EEUCFSE 0577210, ON THE DAY OF 14 OF THE MONTH OF AUGUST ON THE YEAR OF THE GREGORIAN CALANDER 2003.**  
MAY OUR LORD GOD APPROVE OUR DECISION.

Yerko Bonacic Vargas; Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Mayor,  
Av. Manuel Montt 367 Providencia Santiago – Chile; [yerkobonacic@vtr.net](mailto:yerkobonacic@vtr.net) , (56-2) 2461734.

Milan Marinovic Pino ; Facultad de Ciencias Empreariales de la Universidad de Valparaíso 5 Oriente 692 Viña del Mar –Chile, [milanmarinovic@uv.cl](mailto:milanmarinovic@uv.cl) , (56-2) 2488690.

Víctor Valencia Pozo ; Facultad de Administración y Economía de la Universidad de Santiago de Chile, Libertador Bernardo O´Higgins 3363 Santiago de Chile, [vvalenci@lauca.usach.cl](mailto:vvalenci@lauca.usach.cl) , (56-2) 6740817.