



Facultad de Derecho y Cs. Sociales.

Escuela de Trabajo Social.

**“ESTUDIO DESCRIPTIVO-EXPLORATORIO SOBRE PERFILES
DE COMPETENCIAS LABORALES DEMANDADOS A
MUJERES, TRABAJADORAS DEPENDIENTES E
INDEPENDIENTES, PARA OCUPAR CARGOS EN EL NIVEL
OPERACIONAL DE LAS EMPRESAS, REGISTRADAS EN LA
OMIL, O DESARROLLAR PLANES DE NEGOCIOS DE FORMA
EXITOSA, RESPECTIVAMENTE, EN LOS SECTORES
ECONÓMICOS DE AGRICULTURA, COMERCIO Y SERVICIOS,
EN LA PROVINCIA DE QUILLOTA”**

INFORME FINAL DE SEMINARIO DE TITULO PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TITULO PROFESIONAL DE ASISTENTE
SOCIAL

ALUMNOS: MARISOL BOCCA OCARANZA.
VANESSA LUCERO ALEGRE.
NICOLE NAVARRO
FERNÁNDEZ.

PROF. GUIA: MARÍA TERESA SÁNCHEZ A.

2 0 1 1

ÍNDICE TEMÁTICO

INTRODUCCION	p. 8
RESUMEN EJECUTIVO	p. 10
CAPITULO I: MARCO INSTITUCIONAL	p. 11
1. Presentación	p. 12
2. Contexto Jurídico- Político: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	p. 12
3. Contexto Institucional: Ilustre Municipalidad de Quillota	p. 13
4. Contexto Programático: Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO)	p. 23
5. Contexto Temático: Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	p. 27
CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA	p. 34
1. Presentación	p. 35
2. Competencia Laboral	p. 35
2.1 Origen y Definición Conceptual de Competencia Laboral	p. 35
2.2 Clasificación de Competencia Laboral	p. 39
3. Género y Trabajo	p. 48
3.1 División Sexual del Trabajo	p. 48
3.2 Inequidad de Género	p. 49
3.3 Jefatura de Hogar Femenina	p. 52
4. Trabajo	p. 53
4.1 Trabajo Dependiente	p. 54
4.2 Trabajo Independiente	p. 58
5. Sectores Económicos	p. 63
5.1 Estructura del CIU	p. 63
5.2 Sectores Económicos en la Provincia de Quillota	p. 64
5.3 Participación Laboral de las Mujeres en los Sectores Económicos	p. 65
CAPITULO III: DISEÑO METODOLOGICO	p. 68
1. Presentación	p. 69
2. Delimitación del tema	p. 69
2.1 Denominación del tema	p. 69
2.2 Fundamentación del tema	p. 69
3. Formulación del Problema	p. 70
3.1 Pregunta de Investigación N° 1	p. 70
3.2 Pregunta de Investigación N° 2	p. 70
4. Objetivos del Seminario de Título	p. 71
4.1 Objetivo General N° 1	p. 71
4.2 Objetivo General N° 2	p. 71
5. Operacionalización de Variables	p. 72
6. Estrategia Metodológica	p. 75

7. Unidad de Análisis	p. 75
7.1 Trabajo Dependiente	p. 75
7.2 Trabajo Independiente	p. 75
8. Universo	p. 76
8.1 Trabajo Dependiente	p. 76
8.2 Trabajo Independiente	p. 76
9. Selección de la Muestra	p. 76
9.1 Trabajo Dependiente	p. 76
9.2 Trabajo Independiente	p. 77
10. Técnicas de Levantamiento de Información	p. 77
11. Análisis de Datos	p. 78
CAPITULO IV: PRESENTACION DE RESULTADOS	p. 79
1. Presentación	p. 80
2. Presentación de Resultados: Objetivos Específicos	p. 80
2.1 Ámbito de Trabajo Dependiente	p. 80
2.2 Ámbito de Trabajo Independiente	p. 110
3. Preguntas de Investigación	p. 130
4. Análisis Triangular	p. 132
4.1 La Visión del Enfoque de Competencia Laboral	p. 132
4.2 La Visión del Ámbito de Trabajo Dependiente	p. 133
4.3 La Visión del Ámbito de Trabajo Independiente	p. 133
CAPITULO V: HALLAZGOS Y PROPUESTA	p. 135
1. Presentación	p. 136
2. Principales Hallazgos	p. 136
3. Propuesta de Intervención	p. 140
3.1 Fundamentación	p. 140
3.2 Planificación de la Propuesta	p. 140
3.3 Matriz de Programación	p. 142
3.4 Cronograma de Actividades	p. 146
3.5 Matriz de Evaluación	p. 147
CAPITULO VI: CONCLUSIONES	p. 150
1. Presentación	p. 151
2. Tema Abordado	p. 151
3. Metodología Empleada	p. 152
4. Aporte al Trabajo Social	p. 153
5. Aprendizajes Logrados	p. 154
BIBLIOGRAFIA	p. 157
ANEXOS	p. 161

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Unidades Vecinales I. Municipalidad de Quillota	p. 14
TABLA 2. Antecedentes Geográficos de la Comuna de Quillota	p. 15
TABLA 3. Población según zona	p. 15
TABLA 4. Población Total, Por Sexo e Índice de Masculinidad, según División Político Administrativa y Área Urbana Rural	p. 16
TABLA 5. Jefatura de hogar según sexo	p. 16
TABLA 6. Desocupación de la Población Comunal según sexo	p. 17
TABLA 7. Mujeres trabajadoras y jefas de hogar del I, II y III quintil de ingresos	p. 17
TABLA 8. Nivel escolaridad de la población desagregada por sexo y edad	p. 19
TABLA 9. Fuerza de trabajo de la población comunal desagregado por sexo	p. 22
TABLA 10. Competencias Laborales de Empleabilidad: PREPARADO	p. 42
TABLA 11. Sectores Económicos	p. 64
TABLA 12. Número de Ocupados por tipo de Actividad	p. 65
TABLA 13. Rangos de Valor para nivel de demanda de cada competencia	p. 72
TABLA 14. Operacionalización de Variables	p. 73
TABLA 15. Competencias Laborales Seleccionadas	p. 92
TABLA 16. Competencias Básicas Identificadas	p. 94
TABLA 17. Competencias Básicas Transversales	p. 95
TABLA 18. Competencias Genéricas Identificadas	p. 97
TABLA 19. Competencias Genéricas Sector Agricultura	p. 98
TABLA 20. Competencias Genéricas Sector Comercio	p. 99
TABLA 21. Competencias Genéricas Sector Servicios	p. 100
TABLA 22. Competencias Genéricas Transversales	p. 101
TABLA 23. Competencias Genéricas Transversales No Demandadas	p. 101
TABLA 24. Competencias sugeridas por empresas	
TABLA 25. Requisitos de Competencias Específicas Identificadas	p.103
TABLA 26. Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Transversal	p.104
TABLA 27. Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Agricultura	p.107
TABLA 28 Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Comercio	p.107
TABLA 29. Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Servicios	p.108

TABLA 30. Competencias Laborales identificadas	p. 109
TABLA 31. Competencias Básicas Identificadas	p. 123
TABLA 32. Competencias Genéricas Identificadas	p.125
TABLA 33 Competencias sugeridas	p. 126
TABLA 34. Competencias Específicas Identificadas	p. 127
TABLA 35. Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Transversal	p. 128
TABLA 36. Cursos sugeridos por empresas y organismos que apoyan el emprendimiento	p. 129

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Rama de Ocupación MTJH Dependiente cohorte	p. 66
GRÁFICO 2. Rama de Ocupación MTJH Independiente cohorte 2010	p. 67
GRÁFICO 3. Porcentaje de Empresas por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios	p. 80
GRÁFICO 4. Porcentaje de Demanda Competencias Básicas por Sectores Económicos	p. 82
GRÁFICO 5. Porcentaje de Demanda de Competencias Genéricas Área Comunicación por Sectores Económicos	p. 83
GRÁFICO 6. Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Iniciativa y Emprendimiento por Sectores Económicos	p. 85
GRÁFICO 7. Porcentaje de Demanda Competencias Genéricas Área Planificación y Gestión de Proyectos por Sectores Económicos	p. 86
GRÁFICO 8. Porcentaje Demanda de Competencias Genéricas Área Trabajo en Equipo por Sectores Económicos	p. 87
GRÁFICO 9. Porcentaje Demanda de Competencias Genéricas Área de Resolución de Problemas	p. 88
GRÁFICO 10. Porcentaje Demanda de Competencias Genéricas Área Efectividad Personal	p. 89
GRÁFICO 11. Porcentaje Demanda de Competencias Genéricas Área de Aprender a Aprender	p. 90
GRÁFICO 12. Porcentaje Demanda Requisitos Competencias Específicas por Sectores Económicos	p.96
GRÁFICO 13. Porcentaje de Nivel de Demanda de Competencias Básicas por Sectores Económicos	p. 102
GRÁFICO 14. Porcentaje de Nivel de Demanda de Competencias Genéricas por Sectores Económicos	p. 106
GRÁFICO 15. Porcentaje de Nivel de Demanda de Competencias Específicas por Sectores Económicos	p. 110
GRÁFICO 16. Porcentaje Demanda Competencias Básicas	p. 112
GRÁFICO 17. Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Comunicación	p. 113
GRÁFICO 18. Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Iniciativa y Emprendimiento	p. 114
GRÁFICO 19. Porcentaje de Demanda Competencias Genéricas Área Planificación y Gestión de Proyectos	p. 115
GRÁFICO 20. Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Trabajo en Equipo	p. 116
GRÁFICO 21. Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Resolución de Problemas	p. 117

GRÁFICO 22. Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Efectividad Personal	p. 118
GRÁFICO 23. Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Aprender a Aprender	p. 11p. 1198
GRÁFICO 24. Porcentaje Demanda Competencias sugeridas	p. 120
GRÁFICO 25. Porcentaje Demanda Competencias sugeridas	p. 121
GRÁFICO 26. Porcentaje Demanda Competencias Específicas	p. 121
GRÁFICO 27. Porcentaje Demanda Competencias Laborales	p. 128

INTRODUCCIÓN

El presente informe corresponde al desarrollo del Seminario de Título: *Estudio descriptivo sobre los perfiles de competencias laborales demandados a las mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, para ocupar cargos en el nivel operacional de las empresas registradas por la OMIL u optar a beneficios de apoyo a las MYPES, respectivamente, en los sectores económicos de: agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota*, efectuado por las alumnas Srta. Marisol Bocca Ocaranza, Srta. Vanessa Lucero Alegre y Srta. Nicole Navarro Fernández, pertenecientes a la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

La supervisión de dicho seminario estuvo a cargo de la Asistente Social y Académica Sra. María Teresa Sánchez Allen, quien guió a las estudiantes durante todo su proceso de investigación.

Este seminario surge debido a una necesidad manifestada por la coordinadora del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, de la I. Municipalidad de Quillota, Sra. María Graciela Corvalán, de elaborar un documento que constituya una referencia para orientar las acciones propias de la labor institucional, las que presentan como principales componentes la habilitación, capacitación e intermediación laboral, y el apoyo al emprendimiento.

Por lo anterior las estudiantes se insertan en dicho programa, siendo éste la institución que respalda y patrocina todas las acciones realizadas por equipo seminarista, así como también proporciona los recursos que se encuentren disponibles para llevar a cabo dicho estudio.

La estructura del presente documento se desarrolla en función de una serie de etapas, cada una de ellas ordenadas por capítulos como se señalan a continuación.

En el primer capítulo, *Contexto Institucional*, podemos apreciar como se estructura y organiza la institución que sustenta el seminario, como también aquellas redes que apoyaron la realización del mismo. Posteriormente son desarrollados todos aquellos temas que son relevantes y forman la base de nuestra investigación, los cuales conforman el *Marco de Referencia*. En el tercer capítulo de este informe, *Diseño Metodológico*, se declaran todos aquellos pasos, como la definición tanto del tipo de estudio como de los objetivos, la operacionalización de variables, el universo y la unidad de análisis, selección de la muestra y el programa estadístico a utilizar, pasos que serán el eje orientador de las estudiantes en el levantamiento de información como en el análisis de los datos obtenidos. En el *Análisis de Resultados* se apreciarán y visualizarán dichos resultados de forma sistematizada, mientras que en el penúltimo capítulo se conocerán los *Principales Hallazgos y la Propuesta de Intervención* del equipo seminarista. Para finalizar se desarrollarán las principales *Conclusiones* y aprendizajes el proceso.

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente estudio se investigan los perfiles de competencias laborales demandados a las mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, para ocupar cargos en el nivel operacional de las empresas registradas por la OMIL o desarrollar planes de negocios de forma exitosa, respectivamente, en los sectores económicos de: agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota

La investigación efectuada con empresas y organismos que apoyan el emprendimiento en los sectores anteriormente señalados, se desarrolló mediante un enfoque de carácter cuantitativo, a través de la aplicación de un cuestionario, en el cual predominaban las preguntas cerradas. Las categorías que componen este instrumento son las Competencias Básicas, Genéricas y Específicas.

Los resultados obtenidos, permiten visualizar las principales competencias laborales que se demandan en cada uno de los sectores económicos, como también la existencia de ciertas competencias transversales que se desprenden de los mismos. También es posible identificar aquellas competencias que dificultan la movilidad laboral de las mujeres de un sector a otro.

Por lo anterior este estudio permite la elaboración de los perfiles de competencias laborales necesarias en lo que respecta a la inserción laboral de las mujeres de la provincia de Quillota.

CAPÍTULO I: CONTEXTO INSTITUCIONAL

I. PRESENTACIÓN

Con la finalidad de llevar a cabo la presente investigación, el equipo investigador, se ha insertado en el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de la Comuna de Quillota, el cual a su vez forma parte de una serie de contextos como son los siguientes: Jurídico-Político, Institucional, Programático y Temático. Considerando lo anterior, resulta apropiado abordar cada uno de ellos, y de esta forma obtener una visión completa del marco institucional en el cual se ha desarrollado el estudio.

II. CONTEXTO JURÍDICO-POLÍTICO: SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM).

El Servicio Nacional de la Mujer es el organismo creado por el Gobierno de Chile para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, surge en base a la Ley N°19.023, publicada el 3 de enero de 1991. Su creación se debe al cumplimiento de los compromisos internacionales contraídos por Chile al ratificar la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y suscribir otros acuerdos que recomiendan a los países que organismos de alto nivel se encargue de impulsar el progreso de las mujeres.

Misión Institucional:

Consiste en diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales, a través y en conjunto con los distintos ministerios y servicios, conducentes a garantizar y visibilizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, incorporando en la agenda pública las problemáticas que afectan a la mujer y la familia.

Objetivos Estratégicos.

1. Incorporar la Equidad de Género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial y la asesoría técnica a los distintos sectores del Estado.

2. Incentivar la inserción laboral de la mujer, incrementando la capacitación y oportunidades de empleo y emprendimiento, e impulsando la conciliación familia-trabajo y la co-responsabilidad entre hombres y mujeres.

3. Fortalecer la familia como base de la sociedad, incorporando un enfoque integral a las políticas públicas que contemple la realidad social que generan los cambios en el concepto de familia, aportando a la mejora en la calidad de vida y bienestar de mujeres y hombres.

4. Disminuir la Violencia Intrafamiliar, fortaleciendo la atención de víctimas, la prevención en niños/as, el tratamiento de agresores, el perfeccionamiento de los tribunales de familia y la legislación en torno a medidas cautelares y precautorias.

5. Promover la participación de la mujer en el ámbito de toma de decisiones política, gremial y sindical, fomentando su liderazgo.

III. CONTEXTO INSTITUCIONAL: ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA.

La Ilustre Municipalidad de Quillota, ubicada en calle Maipú N°330, se encuentra regulada por la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N°18.695; según la cual se define a la Municipalidad como: *“Una Corporación Autónoma de Derecho Público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, a quien corresponde la administración de una comuna o agrupación de comunas, y cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de ésta”*¹.

Misión de la I. Municipalidad de Quillota

Consiste en *contribuir al desarrollo de Quillota como comuna saludable; fortaleciendo institucionalmente al Municipio, de manera que sea capaz de gestionar servicios de calidad para toda la comunidad y promover el desarrollo social, territorial y económico de la comuna; monitoreando en*

¹ República de Chile, Ley 18.695. Orgánica Constitucional de Municipalidades. Biblioteca del Congreso 03 de Agosto del 2002

forma permanente el cumplimiento de los objetivos tanto de su rol gestor como de su rol promotor”.

Cobertura y Radio acción de Institución.

En lo que respecta a la cobertura de la institución, ésta abarca 13 Unidades Vecinales que componen la comuna de Quillota, las cuales son:

Mapa Unidades Vecinales



Fuente: Elaboración por equipo profesional Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en base a cartografía digital INE 2011

Tabla N°1: Unidades Vecinales I. Municipalidad de Quillota

UNIDADES VECINALES			
N° 1	QUILLOTA URBANO NORTE	N° 8	EL SENDERO
N° 2	MAYACA	N° 9	SAN PEDRO
N° 3	QUILLOTA URBANO ESTE	N° 10	LA PALMA
N° 4	EL BAJÍO	N° 11	EL BOCO
N° 5	QUILLOTA CENTRO	N° 12	QUILLOTA URBANO CENTRO
N° 6	O'HIGGINS SUR	N° 13	ACONCAGUA
N° 7	SAID	N° 14	MANZANAR

Fuente: Elaboración por equipo profesional Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en base a cartografía digital INE 2011

Antecedentes Históricos y Geográficos

La ciudad de Quillota fue fundada el 11 de noviembre de 1717, por el Gobernador Don José de Santiago Concha y Salvatierra, quien la nombró como Villa el 17 de octubre de 1721, recibiendo finalmente el título de ciudad el 6 de agosto de 1822, por el Libertador General don Bernardo O'Higgins.

La comuna de Quillota se localiza en la Quinta Región y es capital de la Provincia del mismo nombre. Está ubicada en un sistema de valle formado por el río Aconcagua en plena cordillera de la costa y en la región de los Valles Transversales. Es así, que funciona con un sistema de centros poblados en torno a la ciudad como lo son San Pedro, El Boco y la Palma, localidades de una misma mixtura, una acción importante de urbanización, en medio de un contexto rural, apareciendo fuertes demandas en términos de infraestructura básica, equipamientos y de servicios, por ende de inversión.

Para una mejor comprensión, se presentan a continuación los siguientes cuadros de información respecto a la comuna de Quillota:

Tabla N°2: Antecedentes Geográficos de la Comuna de Quillota.

Comuna	Sup. Km2	Densidad Hab/Km.
Quillota	302	140,3

Fuente: INE, Censo 2002.

Antecedentes Demográficos

Tabla N°3: Población según zona.

POBLACIÓN SEGÚN ZONA	COMUNA		V REGIÓN	
	N°	%	N°	%
URBANA	71.418	87.5	1.517.826	91.8
RURAL	10.180	12.5	136.315	8.2
POBLACIÓN TOTAL	81.598	100.0	1.654.141	100.0

Fuente: Casen 2009.

Según la tabla, se puede observar que la población de la comuna es principalmente urbana, representando el 87,5% de la población con 71.418

habitantes. Si bien ha aumentado la población desde el 2003, no se visualiza modificaciones en la distribución de las zonas. Es importante agregar que el 12,5% de la población habita en zona rural y se desempeña laboralmente en trabajos agrícolas. Junto con lo anterior, existe un importante número de personas que habitan en la zona urbana y que se desplaza a sectores rurales para trabajar en la agricultura, ya sea en trabajos de temporada o trabajos agrícolas permanentes.

Tabla N°4: Población Total, Por Sexo e Índice de Masculinidad, según División Político Administrativa y Área Urbana Rural.

División Político Administrativa y Área Urbana - Rural	SEXO			Índice de Masculinidad
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	
Quillota	75.916	37.191	38.725	96,04
Urbana	66.025	31.892	34.133	93,43
Rural	9.891	5.299	4.592	115,40

Fuente: INE 2010

Al analizar la población total de la comuna desagregada por sexo, se puede observar que las mujeres constituyen un grupo mayoritario en relación a los hombres en ambas áreas. Por otra parte, tanto hombres como mujeres se concentran mayoritariamente en la zona urbana.

Tabla N°5: Jefatura de hogar según sexo

HOGARES SEGÚN SEXO JEFE DE HOGAR	COMUNA		V REGIÓN	
	N°	%	N°	%
HOMBRE	15.158	66.1	307.704	67.8
MUJER	7.788	33.9	146.061	32.2
TOTAL	22.946	100.0	453.765	100.0

Fuente: CASEN 2006

Tal como se observa en la tabla anterior, la jefatura de hogar se concentra en la población masculina con un 66,1%. Sin embargo, cabe destacar que respecto a la Encuesta CASEN 2006, la jefatura de hogar femenina aumento de un 27,9% a un 33,9%, lo que indica un crecimiento significativo de hogares en donde la mujer desarrolla tareas asociadas tanto a roles productivos como reproductivos, manifestándose la sobrecarga de roles y tareas del género femenino.

Tabla N°6: Desocupación de la Población Comunal según sexo.

SEXO	PORCENTAJE DESOCUPACIÓN
Hombres	6,1
Mujeres	8,6
TOTAL	14,7

Fuente: Encuesta CASEN 2006.

Según la tabla, la desocupación de la población se concentra en el grupo femenino, sin embargo aunque la cifra es baja, no significa que las mujeres ocupadas presenten trabajos de calidad, puesto que en la práctica se observa que las mujeres generan estrategias de sobrevivencia a través de trabajos esporádicos tales como cuidado de niños, aseo doméstico, venta por catálogos, venta de alimentos, labores agrícolas a trato, etc.

Tabla N°7: Mujeres trabajadoras y jefas de hogar según quintil de ingresos.

JEFAS DE HOGAR POR QUINTIL DE INGRESOS.		
Quintil de ingresos	Frecuencia	Porcentaje %
Quintil I	1184	19,8
Quintil II	1321	22,0
Quintil III	1287	21,5
Quintil IV	1287	21,5
Quintil V	915	15,3

Fuente: CASEN 2003

El cuadro precedente refleja que la mayor frecuencia de mujeres jefas de hogar se distribuye en forma similar en los quintiles de ingreso I, II, III y IV. Es importante resaltar, sin embargo, que las mujeres del II y III se encuentran más vulnerables respecto al grupo del I quintil, puesto que estas reciben apoyo del Estado principalmente a través del Programa Chile Solidario y por diversas ayudas sociales provenientes de las distintas instituciones gubernamentales y de la sociedad civil. Por otra parte, las mujeres de los quintiles II y III dejan de constituir prioridad para los beneficios de los servicios públicos, quedando fuera del sistema de protección social. Respecto a las mujeres del IV quintil, a diferencia de los grupos mencionados anteriormente, contarían con más redes, recursos personales, técnicos y económicos para la empleabilidad.

Tabla N°8: Nivel escolaridad de la población desagregada por sexo y edad

Sexo	Edades	Ultimo Nivel Aprobado Enseñanza Formal															
		Nunca Asistió	Pre-Básica	Especial/Diferencial	Básica/Primaria	Media Común	Humanidades	Media Comercial	Media Industrial	Media Agrícola	Media Marítima	Normal	Técnica Femenina	Centro de Formación Técnica	Instituto Profesional	Universitaria	Total
Hombre	15-19	-	1	-	13	17	-	1	3	2	-	-	-	-	-	2	39
	20-24	3	2	-	79	135	-	13	26	12	2	-	-	10	19	33	334
	25-29	-	4	4	161	340	-	22	77	18	2	-	-	54	94	152	928
	30-34	5	11	3	276	519	-	36	98	9	2	-	-	98	124	240	1.421
	35-39	12	15	1	508	673	-	25	123	7	3	-	-	95	134	249	1.845
	40-44	10	22	1	540	760	-	15	141	15	6	-	-	78	93	295	1.976
	45-49	18	13	-	459	573	66	19	130	7	6	7	-	52	59	258	1.667
	50-54	27	24	-	487	328	191	11	73	8	5	11	-	26	39	232	1.462
	55-59	24	16	1	427	220	236	12	73	7	-	10	-	21	29	156	1.232
	60-64	37	14	2	424	125	187	10	56	2	2	16	-	19	16	107	1.017
65-69	49	16	-	367	90	154	5	28	2	2	13	-	11	15	72	824	
Mujer		Nunca Asistió	Pre-Básica	Especial/Diferencial	Básica/Primaria	Media Común	Humanidades	Media Comercial	Media Industrial	Media Agrícola	Media Marítima	Normal	Técnica Femenina	Centro de Formación Técnica	Instituto Profesional	Universitaria	Total

	15-19	-	-	-	10	11	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	22
	20-24	-	2	-	37	59	-	14	-	1	-	-	1	6	10	8	138
	25-29	2	4	-	45	140	-	27	1	2	1	-	11	17	39	37	326
	30-34	1	7	-	104	154	-	23	1	2	-	-	9	39	47	40	427
	35-39	4	5	-	192	242	-	18	1	1	-	-	7	29	59	53	611
	40-44	11	10	-	256	292	-	25	-	2	-	-	12	38	45	85	776
	45-49	5	9	-	221	265	32	14	3	-	-	-	4	18	31	103	705
	50-54	12	10	1	251	155	111	4	-	-	-	8	10	23	25	80	690
	55-59	17	15	1	230	92	128	8	-	2	-	8	11	14	15	43	584
	60-64	24	16	1	228	51	135	5	2	1	-	9	12	3	13	41	541

Fuente: Indicador de actividades económicas de Quillota José Canelo Peirano, Oficina de Desarrollo Económico-2009.

Al observar la tabla anterior, según rango de edad y escolaridad se puede afirmar que las mujeres según rango de edad se distribuyen respecto al nivel de escolaridad de la siguiente manera: Mujeres que alcanzan el nivel de enseñanza básica, registran edades que van desde los 35 años en adelante resaltando los tramos de 40 a 44 años y 70 y 74 años. Con un nivel de enseñanza media completa, observamos mujeres cuyas edades fluctúan entre los 35 y 49 años. Estos niveles de instrucción alcanzados por las mujeres analizadas, pueden explicarse por el contexto en que se desarrollaba la educación por aquellos años, en donde los derechos y deberes en esta materia no alcanzaban aun los niveles de exigencia que tenemos en la actualidad. Recordemos que solo en los años 80 y posterior 2000 se logra establecer constitucionalmente en materia educacional, la normativa que regula el ejercicio del derecho a la educación y sus deberes, en lo que respecta a la enseñanza básica y media, respectivamente.

Una consecuencia directa de ello, es sin lugar a dudas el hecho que en la zona analizada, se verifica que el nivel de educación superior es alcanzado por integrantes de la población femenina mas joven, es decir, con edades inferiores a las registradas por los grupos anteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, la existencia de una brecha en lo que respecta a la educación de la población de la comuna, pues es claramente visible que un importante grupo de mujeres no ha terminado su enseñanza media. De la misma forma, es también verificable la menor expectativa mostrada por gran parte de la población femenina que postula a la educación superior, pues generalmente optan por carreras técnicas, a diferencia de los jóvenes que lo hacen por carreras universitarias.

Tabla N°9: Fuerza de trabajo de la población comunal desagregado por sexo.

NIVEL	Tasa de Participación Laboral de las Mujeres	Tasa de Ocupación Laboral de las Mujeres	Tasa de Desocupación Mujeres
Nacional	42.1%	37.9%	4.1%
V Región	43.3%	38.1%	5.2%
Provincial	36.7%	32.3 %	4.4%
Quillota	44.7%	39.2%	5.5%

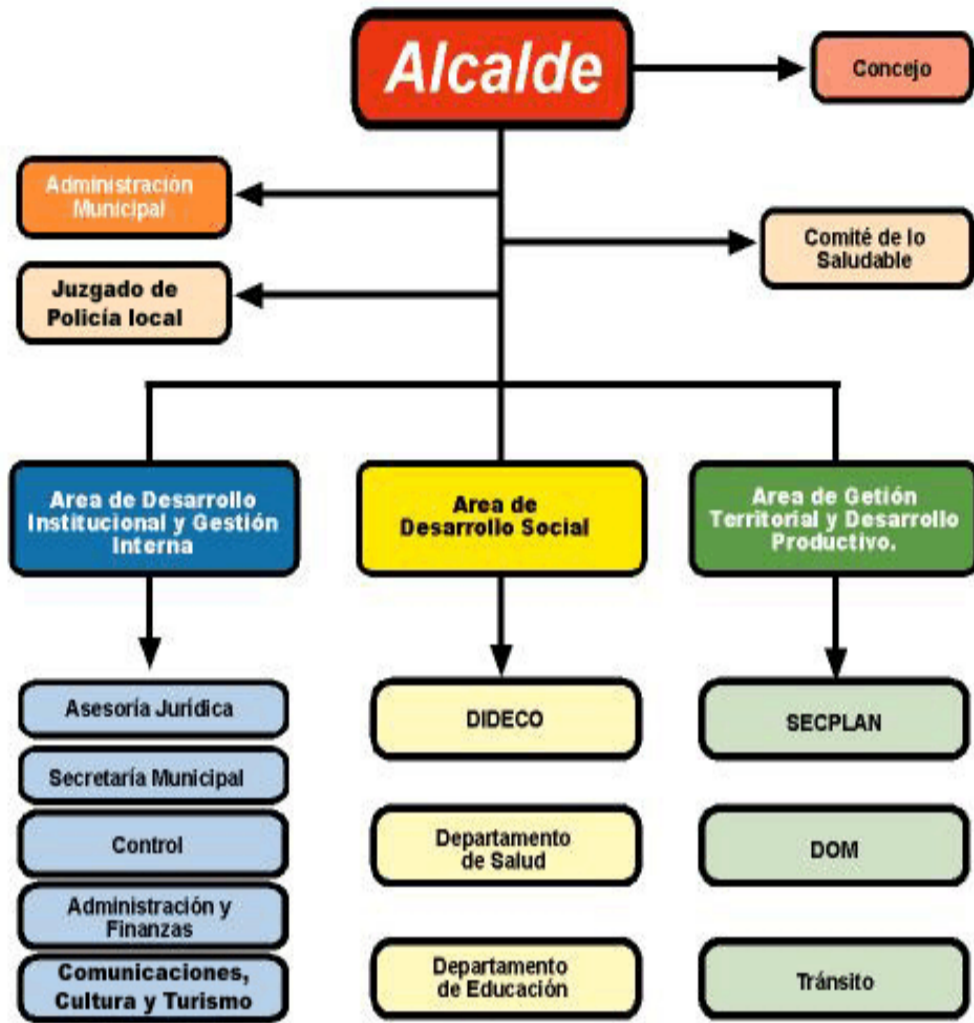
Fuente: INE Valparaíso Noviembre 2009 –Enero 2010

Como se puede observar en la tabla anterior, la tasa de participación laboral femenina en la comuna de Quillota es mayor que el promedio nacional, regional y provincial. Sin embargo, al revisar la tasa de ocupación

femenina en la comuna, nuevamente se manifiesta una brecha laboral respecto de los hombres, donde se refleja que un 5.5% de mujeres en edad para trabajar se encuentran cesantes, constituyendo un porcentaje mayor respecto de los hombres y la tasa mayor en comparación a los niveles provincial, regional y nacional.

A la baja calificación laboral en las mujeres se suma los estereotipos de género asociados al trabajo reproductivo que muchas veces dificulta la conciliación con el trabajado remunerado. A partir de esta situación, resulta necesario intervenir en el desarrollo de herramientas laborales focalizadas en las mujeres trabajadoras y jefas de hogar de la comuna, para mejorar sus competencias y habilidades para la inserción y permanencia en el mercado laboral.

Organigrama de la Ilustre Municipalidad de Quillota.



IV. CONTEXTO PROGRAMÁTICO: DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO (DIDECO)

Antecedentes Generales.

La Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) se encuentra ubicada en calle Aspillaga N°141. Por su parte el programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (PMTJH), el cual forma parte de DIDECO, y en el que se inserta la presente investigación, se ubica en calle Blanco N°370, Dependencias Centro Emprende de Quillota.

Estructura Organizacional.

1.- Principios Orientadores de DIDECO.

La Dirección de Desarrollo Comunitario cuenta con un conjunto de orientaciones estratégicas, los cuales se visualizan a partir de la política y objetivos institucionales. No obstante, estos principios son la directriz para los y las profesionales del departamento, en relación a las labores que éstos y éstas deben realizar.

2.- Política de la institución.

La política de la institución se vislumbra a través de la **misión institucional** que ha sido definida como “*satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas*”.

3.- Objetivos institucionales.

Los objetivos institucionales se traducen en el siguiente objetivo general, a saber: *Establar con la comunidad toda, un proceso de cambio y desarrollo integral que permita desplegar sus capacidades, favoreciendo su autonomía e integración social. Así se contribuirá a la promoción de la solidaridad, la revitalización y/o reconstrucción de los vínculos sociales.*

4.- Funciones institucionales.

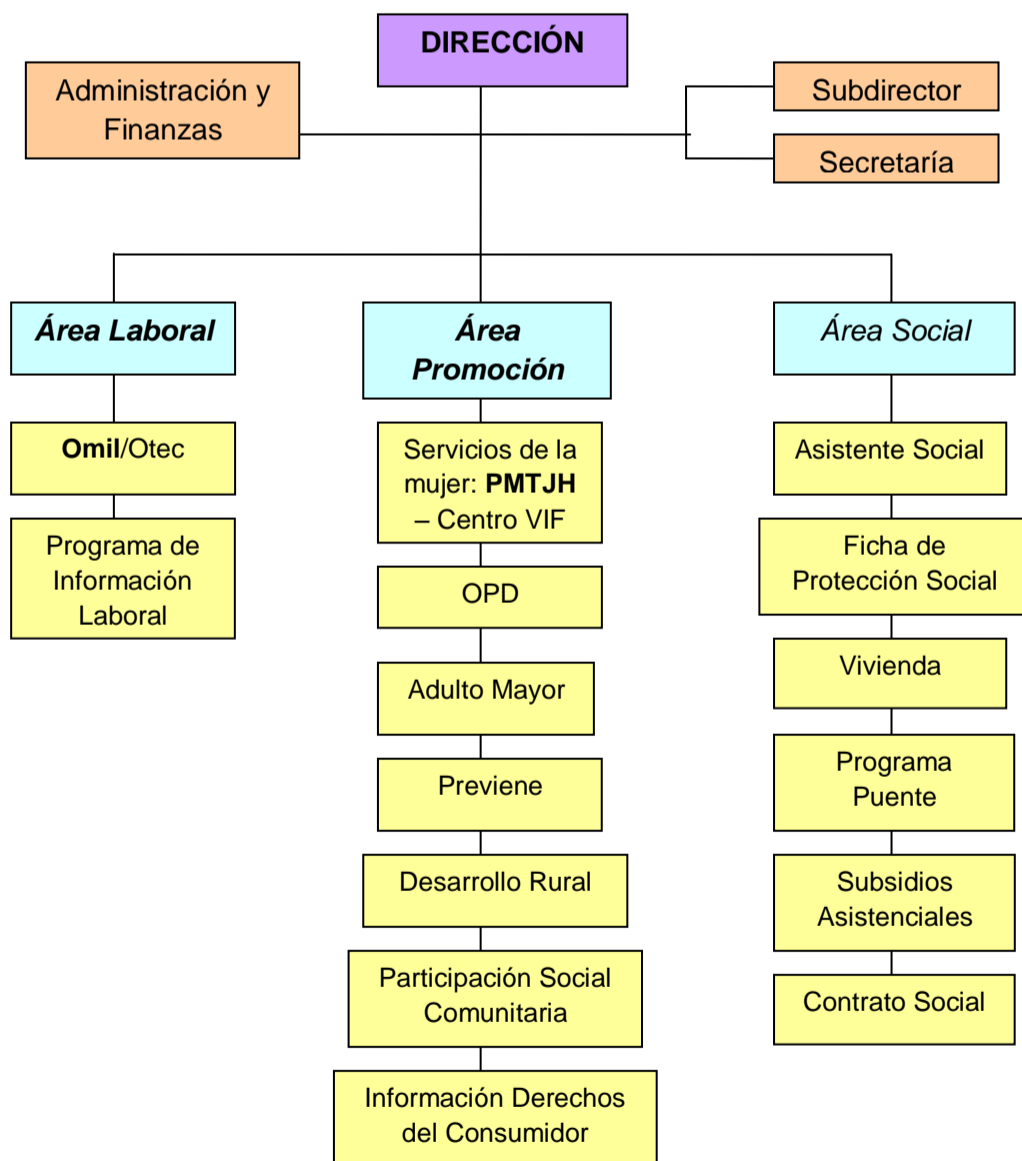
La Dirección de Desarrollo Comunitario debe responder por las siguientes funciones, en virtud de sus objetivos:

- Asesorar al alcalde y al Concejo en la promoción del desarrollo

comunitario.

- Prestar asesoría técnica a las organizaciones comunitarias, fomentar su desarrollo y legalización y promover su efectiva participación en el municipio.
- Proponer y ejecutar dentro de su ámbito y cuando corresponda, medidas tendientes a materializar acciones relacionadas con salud pública, protección del medio ambiente, educación y cultura, capacitación laboral, deporte y recreación, promoción del empleo, fomento productivo local y turismo.
- Proponer y ejecutar acciones relacionadas con la asistencia social.
- Proponer y ejecutar acciones para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Organigrama de la Dirección de Desarrollo Comunal.



Planes y Programas de la Institución.

La Dirección de Desarrollo Comunitario de Quillota presta servicios comunitarios a la Población de Quillota, tanto en su vertiente promocional como asistencial, los que se entregan en coherencia con el Plan Estratégico Municipal, como también aquellos que son administrados y ejecutados por DIDECO y que permiten que la comunidad pueda tener acceso a los distintos beneficios que entrega el Gobierno.

De esta forma, DIDECO coordina una serie de programas, de los cuales, para efectos del presente estudio, se destacan, por una parte, la Oficina de Intermediación Laboral (OMIL) la cual se inserta en el Área Laboral de DIDECO, y por otra, en el Área de Promoción, el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (PMTJH).

❖ Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)

La Oficina Municipal de Intermediación Laboral, es un organismo técnico que tiene por objetivo *Mejorar las alternativas de inserción laboral y aumentar el grado de empleabilidad de la población laboralmente activa, a través de una estrategia de gestión de colocación y capacitación, además de proveer a las personas y empresas de la comuna, información relevante en cuanto a beneficios, oportunidades y servicios que tanto el Estado como instituciones privadas ofrecen en los ámbitos de capacitación e inserción laboral.*

Para lo anterior se encarga de:

- ❖ Registrar a las personas que buscan trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo, para posteriormente intermediar laboralmente en las diferentes vacantes de empleo que se identifiquen en empresas locales o de otras comunas.
- ❖ Contactos telefónicos y visitas a las empresas, registrando o actualizando datos en la Bolsa Nacional de Empleo, captando ofertas y demandas laborales.
- ❖ Identificación y evaluación psico-sociolaboral de los usuarios de la Omil.
- ❖ Derivación a capacitación acorde al perfil del usuario.
- ❖ Solicitud al Sence Regional de capacitaciones en oficios requeridos por empresas para vacantes de empleo.
- ❖ Ventanilla Sence (Comunicación de cursos requeridos por las empresas).
- ❖ Difusión de Programas de Absorción a la Mano de Obra (PROEMPLEO).

- ❖ Calificación Seguro de Cesantía Administradora Fondo de Cesantía Cajas de “AFC”, cajas de Compensación e IPS (ex INP).
- ❖ Elaboración y ejecución de Programas de Empleo de Emergencia

IV. CONTEXTO TEMÁTICO: PROGRAMA MUJER TRABAJADORA Y JEFA DE HOGAR

En el marco de sus competencias SERNAM implementa a partir del año 2011, el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (PMTJH), a través del Área Mujer, Trabajo y Participación, siendo la continuidad y ampliación del Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar” implementado a nivel nacional en 216 comunas entre los años 2007-2010.

El PMTJH, plantea como estrategia de intervención la combinación del desarrollo de capacidades y habilidades laborales de las mujeres trabajadoras y jefas de hogar con la articulación de redes institucionales de apoyo, que constituyen la base para aumentar la participación laboral y mejorar las oportunidades laborales de este grupo social de mujeres para la obtención de trabajo decente, el que de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se entiende como *un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*.

Para lo anterior el SERNAM establece alianzas estratégicas de cooperación con diversas instancias de carácter público y privado:

- Ministerio del Trabajo (SENCE, Dirección del Trabajo, Subsecretaría del Trabajo).
- Ministerio de Salud (Subsecretaria de Redes)
- Ministerio de Educación (JUNJI)
- MIDEPLAN (FOSIS, INJUV)
- Ministerio de Agricultura (INDAP)
- SERCOTEC
- Fundación PRODEMU
- FUNDACIÓN INTEGRAL

Objetivos del Programa:

1. Objetivo General.

Aumentar la inserción laboral de calidad de las mujeres, disminuyendo las principales barreras de acceso que las afectan, a través del mejoramiento

de la empleabilidad o el emprendimiento de las mujeres trabajadoras de los hogares más vulnerables y con responsabilidades familiares, dando énfasis a las jefas de hogar de los quintiles I, II y III de ingresos.

2. Objetivos Específicos

- Construir una trayectoria o itinerario personalizado, especialmente diseñada a fin de incrementar las condiciones de empleabilidad y disminuir las barreras al empleo.
- Habilitar laboralmente a las mujeres participantes, a partir de un proceso reflexivo y acompañado, en el que se funden elementos internos de auto-diagnóstico (intereses, necesidades, expectativas), características personales objetivas (escolaridad, capacitaciones, etc.), elementos externos (mercado local), y articulación de oferta disponible.
- Coordinar y negociar con Ministerios y Servicios del Estado la entrega de prestaciones orientadas al desarrollo de capacidades y habilidades de las mujeres participantes, que le permitan insertarse en mejores condiciones al mercado laboral.
- Coordinar y negociar prácticas y/o cupos laborales para las mujeres participantes del programa, a través de instancias de coordinación Público-Privada.

Roles y Funciones.

- Elaborar el proyecto comunal.

Para elaborar el proyecto comunal y desarrollo del programa es necesario destacar, además de conocer el modelo de intervención y gestión del Programa, el siguiente elemento:

Diagnósticos laborales: Se deberá disponer y considerar en el proyecto la elaboración y/o enriquecimiento de levantamientos de información laboral con respecto a las oportunidades laborales para mujeres que existan en la comuna y/o región, para con ellos orientar a los equipos comunales sobre las posibilidades y nichos existentes. Esta información será importante a la hora de definir las trayectorias de apoyos de las mujeres participantes y el tipo de formación, los cursos de capacitación adecuados a las necesidades de la comuna y las participantes.

Componentes²:

El programa contempla una serie de apoyos para las participantes:

a) Habilitación Laboral:

Los talleres son un componente de habilitación y formación para el trabajo dependiente o independiente, en los cuales las mujeres participantes desarrollan y/o perfeccionan sus habilidades y adquieren herramientas para su desarrollo personal y técnico que les permitan acceder a reales oportunidades para mejorar, mantener o incorporarse al trabajo y/o emprendimiento. Los Talleres de Habilitación son el punto de partida y constituyen la fase previa a los demás componentes. Son de carácter obligatorio para las participantes.

b) Capacitación laboral e Intermediación laboral para la colocación:

Los cursos de capacitación están orientados al trabajo dependiente e independiente. Se definen en función de las capacidades y experiencias previas de la mujer, y de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. Para la provisión de este nivel de intervención, se generará una estrategia de acciones permanentes de coordinación con SENCE para asegurar el acceso de las trabajadoras y emprendedoras a los de los distintos instrumentos que posee: Becas Oficio, Programa de Trayectorias de Capacitación, Bonos individuales de Capacitación e Intermediación Laboral, y Programas especiales de capacitación.

Del mismo modo, se llevarán a cabo coordinaciones con otras instituciones públicas o privadas que impartan o financien capacitaciones para las participantes. Se espera que las Entidades Ejecutoras también gestionen acciones, a nivel local y regional, que permitan aumentar coberturas de capacitación laboral.

Previa provisión de las acciones de Capacitación, la demanda, deberá ser pertinente a los diagnósticos laborales locales.

² Todas las prestaciones que corresponden a instrumentos de otros Servicios Públicos, pueden ser sujetas de modificaciones o readecuaciones de diseño y/o presupuestarias.

c) Apoyo a los emprendimientos

Con la información recogida de las trayectorias, se generarán subgrupos, (niveles básico y avanzado) de emprendedoras con requerimientos específicos para acceder luego a la oferta pública y privada.

De este modo, las emprendedoras que lo requieran podrían ser derivadas a Talleres y Cursos de formación en competencias:

- Programa de Generación de Competencias de SERCOTEC
- Programa de Asesoría en fomento productivo de Fundaciones y Universidades.³

En el caso de apoyo financiero y dependiendo del tipo de requerimiento, tendrán acceso preferente para postular a:

- Programa de Apoyo al Emprendimiento (PAME)
- Programa de Apoyo a Actividades Económicas (PAAE)
- Programa de Emprendimientos Sociales (PES) de FOSIS

En el caso de aquellas mujeres pequeñas productoras agrícolas, tendrán apoyo preferente para postular a:

- Instrumentos de Fomento de INDAP.

En el marco del Convenio SERNAM – Banco Estado, se promoverán procesos de formación en Bancarización de Microempresarias.

Se entregará apoyo para la postulación a posibles Fondos Concursables (Capitales Semilla) de Instituciones Públicas y Privadas. Se dará especial importancia a la difusión de la existencia de diferentes fondos de capital semilla y se entregarán orientaciones para postular, por ejemplo a capital semilla de SERCOTEC, créditos de bancos e instituciones de microcréditos.

Para negocios más desarrollados, se intencionarán coordinaciones con instituciones públicas, universidades e instituciones privadas, para:

- Establecer Convenios con Incubadoras de Negocios.
- Gestionar la participación de las mujeres en ferias de productos, tecnológicas y de negocios.
- Programa de Emprendimientos Locales de CORFO (PEL).
- Programa de Fomento de Microempresas CORFO (PROFO)
- Programas de “Mentorías Empresariales”.
- Programas de Capitales de Riesgo y Ángeles.
- Asesoría para procesos exportadores, entre otros.

³ Sujeto a disponibilidad territorial.

d) Nivelación de Estudios y Alfabetización Digital

Este componente tiene por objeto que las participantes puedan completar sus estudios básicos y medios para ampliar las posibilidades laborales y optar a trabajos de mejor calidad.

- Nivelación Estudios

La provisión de esta actividad se entrega a partir de la coordinación permanente con MINEDUC, para garantizar el acceso de las mujeres a nivelación de estudios básicos y medios.

- Alfabetización Digital

Permite a las mujeres del programa, ampliar sus capacidades y conocimientos a través de la tecnología, como herramienta para optar a mejores trabajos y desarrollar mejor sus propios negocios.

La provisión de esta actividad se entrega a partir de la coordinación con DIBAM y SENCE para brindar acceso a Programas de Alfabetización Digital.

e) Atención en Salud Odontológica

El programa contempla el acceso a atención en salud, mediante el desarrollo de estrategias y acciones permanentes de coordinación con el Programa de Resolutividad del Ministerio de Salud, así como con otras Instituciones públicas y privadas, para el acceso preferente de las trabajadoras a atención odontológica.

f) Atención Pre-Escolar

Las/os hijas/os de trabajadoras y jefas de hogar, tendrán acceso preferente, a jardines infantiles y salas cunas convencionales con extensión horaria, administradas por las instituciones que celebre convenios con SERNAM.

Población Objetivo del Programa.

Las participantes son mujeres trabajadoras y/o jefas de hogar y de núcleo ocupadas, cesantes, que buscan trabajo por primera vez, pertenecientes a los quintiles I, II y III de menores ingresos, entre 18 y 65 años, con responsabilidades familiares que viven o trabajan en la comuna donde se desarrolla el Programa.

La población objetivo del programa está compuesta por un 70% de mujeres jefas de hogar y de núcleo y un 30% de mujeres no jefas de hogar o segundas perceptoras de ingreso.

Mujer Trabajadora no jefa de hogar

Se entiende por mujer trabajadora no jefa a la mujer que vive en un hogar donde existe un/a jefe/a de hogar distinto/a, no obstante, ella genera ingresos (o necesita generar ingresos) a través de un trabajo dependiente o independiente. No es la que hace el mayor aporte económico al hogar, sin embargo tiene la necesidad de aportar.

Trabajadora Jefa de Hogar

Se entiende por jefa de hogar la mujer que es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico a la familia.

Se incluirá además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario. Siendo ésta, la mujer activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo.

Perfil de selección

Los requisitos son los siguientes:

- Ser económicamente activa: estar trabajando, cesante o buscando trabajo por primera vez (dependiente o independiente).
- Mujeres con responsabilidades familiares (ejemplo: hijos/as, nietos/as padres, etc.)
- Tener entre 18 y 65 años.
- Pertenecer al I, II o III quintil de ingresos o quintiles de vulnerabilidad.
- En el caso del I quintil pueden participar solo las mujeres egresadas del programa Puente y Chile Solidario y aquellas que no participen en PRODEMU u otro organismo estatal que entregue apoyos similares al de este programa.
- En el caso de estar cesante o buscar trabajo por primera vez, deberá estar inscrita en la OMIL u otra unidad afín.
- Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el programa.
- Tener Ficha de Protección Social o estar en proceso de aplicación.

- Firmar compromiso de participación activa y regular en el programa.

Modelo de gestión o Modalidad de trabajo

El PMTJH, plantea una estrategia de intervención Promocional que combina el fortalecimiento y el desarrollo de capacidades y habilidades laborales de las participantes, con la articulación de la oferta de las redes institucionales de apoyo en forma coordinada, oportuna y pertinente.

El modelo de gestión general del Programa, considera tres niveles de coordinación y articulación:



CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

I. PRESENTACIÓN

El presente capítulo, correspondiente al Marco de Referencia, tiene por finalidad abordar teóricamente la temática que define ésta investigación, la cual presenta como eje central el concepto de Competencia Laboral. Respecto al cual, se hará referencia al origen, definición y clasificación, para posteriormente abordar su vinculación con las temáticas de género y sectores económicos.

II. COMPETENCIAS LABORALES

1. Origen y Definición Conceptual de Competencia Laboral

Origen del Concepto: Competencia Laboral

El concepto de competencia empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70, las cuales se enfocaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. La forma en que describió tales factores se centró más en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo.⁴

Una primera situación a atacar mediante el modelo fue la inadecuada relación entre los programas de formación y la realidad de las empresas. Se requería, entonces, un sistema que reconociera la capacidad de desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos.⁵

Un ejemplo de esto son países como Inglaterra, precursores en la aplicación del enfoque de competencia, viéndola como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. La definición de las competencias apuntó a incluir lo que realmente ocurría en el lugar de trabajo.⁶

Las aplicaciones del enfoque de competencia laboral en América

^{4,5 y 6} Cinterfor (2001). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*

Latina han estado vinculadas con el diseño de políticas activas de empleo que insisten en mejorar la transparencia en el mercado de trabajo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad.⁷ La certificación ocupacional en América Latina y el Caribe se remonta al año 1975, cuando Cinterfor/OIT, en cumplimiento de un mandato de la XI Reunión de la Comisión Técnica.⁸

❖ **Contextualización del Enfoque en Chile**

La inserción de la economía chilena en el sistema económico internacional trae consigo diversas exigencias, entre las cuales involucra la necesidad de elevar los estándares de preparación de los recursos humanos, recurriendo para ello a sucesivos procesos de formación, capacitación y entrenamiento.⁹

Es posible observar que los contenidos de las calificaciones laborales se están modificando constantemente, hasta el punto en que ya no es posible pensar en una formación ocupacional que será pertinente para toda la vida laboral de una persona. Más bien se plantea la necesidad de establecer nuevos esquemas en que se conciba a la formación para el trabajo como un proceso permanente de adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas.¹⁰

Niveles de escolaridad y formación relativamente altos son capaces de asegurar que la fuerza de trabajo posea los rasgos personales y las habilidades intelectuales y comunicacionales y capacidad de responder a imprevistos que los nuevos procesos de producción requieren. Así, el sentido de responsabilidad, la capacidad de moverse en un contexto que funciona a través de señales y símbolos abstractos, la capacidad de comunicarse inequívocamente en forma verbal y por escrito, la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, sólo pueden adquirirse a lo largo de un proceso sistemático de formación para la vida laboral.¹¹

⁷ Cinterfor (2001). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*

⁸ L. Mertens (1996). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*.

^{9, 10 y 11} Guernica Consultores (2009). *Contratación de servicios destinados a evaluar el impacto de la línea de certificación de competencias laborales, Programa Chilecalifica*.

A fin de mejorar la pertinencia de la formación técnica y de responder en forma adecuada a las necesidades de mano de obra calificada del sistema económico, fue creado el año 2002 el Sistema Nacional de Formación Permanente Chilecalifica, el cual, a través de su línea de Certificación de Competencias Laborales, se propuso contribuir al desarrollo productivo del país y a incrementar las oportunidades de progreso ocupacional de las personas mediante la creación de un Sistema de Educación y Capacitación Permanente.¹²

El Programa Chilecalifica, a su vez, lideró el proceso de la creación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias (SNCCCL), creado el año 2008 por la Ley 20.267 que regula el proceso de reconocimiento formal de las competencias de un (a) trabajador (a); determina la constitución y funcionamiento de la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales, así como mecanismos transparentes de evaluación y certificación de competencias laborales y una metodología para el Marco Nacional de Competencias Laborales.¹³

El SNCCCL constituye una herramienta útil susceptible de ser aplicada en el proceso de detección de necesidades de formación y de capacitación de sus trabajadores, pudiendo tomar decisiones más acertadas en lo que dice relación con las inversiones a realizar en este ámbito. Del mismo modo permite mejorar los procesos de selección y reclutamiento de personal, y de evaluación de desempeño. Todo ello, sin olvidar la positiva influencia en la productividad, calidad del trabajo, y en la calidad de productos y servicios entregados, como consecuencia lógica de la elevación de los niveles de competencia de los recursos humanos¹⁴

Por otra parte, y en forma previa, el Programa de Competencias para el Trabajo (PREPARADO), desarrollado el año 2002 por Fundación Chile, surge debido a uno de los desafíos que enfrentan en la actualidad los países en desarrollo, el cual es diseñar programas educativos que respondan a la demandas del ámbito productivo. El programa consiste en un diseño metodológico basado en un enfoque de competencias destinado a favorecer

^{12 y 14} Guernica Consultores (2009). *Contratación de servicios destinados a evaluar el impacto de la línea de certificación de competencias laborales, Programa Chilecalifica.*

¹³ Dipres (2009). *Minuta Ejecutiva Evaluación en Profundidad Chilecalifica*

a las personas en el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades para que transiten exitosamente desde la educación hacia el trabajo, gestionen trayectorias laborales y emprendan iniciativas de autoempleo.¹⁵

Definición Conceptual de Competencia Laboral

❖ Diferencia entre Competencia y Calificación

El término *Competencia*, tal como lo señala el autor Leonard Mertens en su libro *Competencia Laboral: Sistema, surgimiento y modelos*, presenta un doble significado, «disputa» y «aptitud», lo que se explica por el surgimiento del concepto de calidad en las organizaciones. En un momento dado, la calidad emergió como eje para la creación de ventajas competitivas en el mercado y empezó a difundirse como base de las estrategias de competitividad-productividad de las empresas.

El autor señala que por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y capacidades, incluidos los modelos de comportamiento y las habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y de educación/formación. Se lo puede denominar como la «*capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad o puesto*». Para identificar la *calificación* requerida en un puesto o bien en el mercado de trabajo, el método que se solía seguir era hacer un inventario de todas las tareas que comprendía una ocupación.

La competencia, por su parte, se refiere sólo a algunos aspectos de este acervo de conocimientos y habilidades: aquellos que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada. Es la «*capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado*». Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo.

Para identificar la *competencia*, las tareas son concebidas como

¹⁵ Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

un medio *cambiante* entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo, por lo que para evitar interferencias y reduccionismos al definir primero las tareas, se busca establecer una conexión directa entre resultados y dotación de conocimientos y habilidades.

Lo anterior se fundamenta en que la complejidad y la apertura del sistema de tareas que el trabajador tiene que realizar para cumplir con sus nuevas funciones, hacen menos controlables y predecibles las acciones de los operarios en todos sus detalles. Ante las funciones a cumplir crece la contingencia, es decir, la posibilidad de poder llegar al objetivo por más de una sola vía de realización de tareas, y también, por la posibilidad de fallo.

❖ **Definición de Competencia Laboral**

Si bien son variadas las definiciones sobre Competencia Laboral, a su vez comportan una buena cantidad de elementos comunes, por lo que para efectos de la presente investigación ha sido seleccionada la siguiente definición, que integra aquellos elementos.

El Manual de *Formación sobre el Enfoque de Competencia Laboral*, elaborado por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, de la OIT, propone la siguiente definición: Competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

2. Clasificación del Concepto de Competencia Laboral¹⁶.

El autor Leonard Mertens (1997) enuncia la siguiente tipología de competencias laborales:

- a. Competencias Básicas:** son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo, como: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

- b. Competencias Genéricas:** se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.
- c. Competencias Específicas:** se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura).

La clasificación otorgada por Leonard Mertens es complementada por Fundación Chile, en su libro *Competencias Laborales para Chile 1999 – 2004*, en la que afirma que:

a. Competencias Básicas: son adquiridas fundamentalmente a través de la enseñanza básica, secundaria y postsecundaria. Se incluyen entre estas competencias las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación (capacidad de leer y escribir), de aplicar nociones elementales de aritmética, de expresión y de comprensión oral, de solución de problemas, de interacción con otros y el manejo de tecnologías de la información (TI).

b. Competencias Genéricas: corresponden por un lado, a las competencias de empleabilidad o capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mundo del trabajo; y, por otro lado, a las competencias conductuales, que explican desempeños destacados en el mundo del trabajo: orientación al logro, proactividad, rigurosidad, flexibilidad, capacidad de innovación, entre otras.

c. Competencias Funcionales ó Técnicas: se desarrollan a través de actividades de aprendizaje formales (educación o formación convencionales), a través de modalidades no formales (cursos de capacitación impulsados por el SENCE), o bien por medio de acciones no planificadas, como lo serían el entrenamiento en el lugar de trabajo o en la familia (aprendizajes informales).

En base a lo anterior, el documento elaborado por CEPAL (2005), *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*,

^{16 y 17} Cinterfor (2001). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*

señala que en la definición de las competencias y de los estándares basados en ellas, a diferencia del enfoque fordista, no sólo se incluye el nivel de las competencias *técnicas* o específicas de la ocupación laboral, las cuales son sin duda muy relevantes, sino que se pone un particular énfasis en las competencias *básicas* y las *genéricas* o transversales.

Lo anterior se debe a que un fenómeno relevante en América Latina es la necesaria nivelación de la mano de obra local en lo que se consideran las competencias básicas, que en teoría deberían ser adquiridas en la educación básica y media, pero que aún presentan un desarrollo insuficiente (en términos de las “metas de conclusión universal de la educación”). Por lo tanto, los programas han debido contemplar un fuerte énfasis en el desarrollo de las competencias básicas en desmedro de las generales y específicas, mientras que en los países desarrollados se acentúa la certificación y capacitación en competencias específicas y generales.

Así mismo las competencias o habilidades básicas y genéricas que se busca capacitar y certificar en los trabajadores son transversales y, por lo tanto, transferibles de una empresa a otra o de un sector productivo a otro.

Por lo tanto, y tal como se ha señalado anteriormente, existen competencias básicas, transversales o genéricas y específicas o técnicas, siendo una combinación de ellas, las requeridas en los perfiles ocupacionales del mercado de trabajo.

En el libro de Fundación Chile *Competencias Laborales para Chile 1999-2004*, se afirma que disponer de estas competencias laborales abre la posibilidad de diseñar capacitación pertinente y certificar las capacidades de los trabajadores, con los consiguientes beneficios sobre la eficiencia de la inversión en capacitación y en la movilidad laboral.

En el ámbito de las competencias genéricas, el programa PREPARADO a partir de la revisión de la experiencia internacional y nacional, formula un modelo de competencia que agrupa en siete Áreas de Competencias, aquellas que resultan más relevantes desde el punto de vista de la empleabilidad de las personas, entendida como la Capacidad para obtener un trabajo, mantenerse en él y progresar en una organización contribuyendo exitosamente a ésta.¹⁷

Estas áreas, con sus correspondientes competencias principales son:

Tabla N°10: Competencias Laborales de Empleabilidad: PREPARADO

Área de Competencia	Competencia	Definición
Comunicación Proceso a través del cual intercambiamos información, establecemos compromiso y manifestamos nuestras emociones, mediante el uso de la palabra (oral y escrita) y de los gestos. Representa la capacidad de entregar y recibir información que contribuya a la inserción laboral, al mejoramiento del desempeño y al desarrollo de relaciones armónicas en el lugar de trabajo	Expresarse con claridad en forma oral y escrita.	Implica transmitir las ideas en forma ordenada, haciendo uso de un vocabulario amplio y destacando los contenidos esenciales por sobre lo anecdótico y accesorio. Si se expresa con claridad, se logra que el interlocutor interprete mejor el mensaje, escuche con atención, valide y respete a la persona con quien se está relacionando y, por ende, que se establezca una interrelación de mayor calidad.
	Comunicarse con lenguaje no verbal.	Es el complemento necesario para lograr la calidad en nuestra comunicación cara a cara. Un buen manejo de las expresiones corporales permite tener mayor control de lo que se quiere transmitir.
	Ser asertivo.	Al ser asertivos, el interlocutor no tiene dudas respecto de lo se cree o piensa, y esa claridad le permite interactuar en consecuencia.
Iniciativa y Emprendimiento Consiste en enfrentar flexiblemente situaciones nuevas, presentar recursos, ideas y métodos innovadores, concentrándolos en acciones tendientes a crear un nuevo orden. La Iniciativa se refiere a poder desempeñarse en medios cambiantes, ya sea adaptándose y/o proponiendo cambios necesarios para elaborar productos o servicios de acuerdo a los requerimientos del mercado. El emprendimiento tiene dos connotaciones: la de acometer un proyecto en	Adaptarse a nuevas situaciones.	Responde a dos preocupaciones básicas: La primera preocupación está asociada con la incapacidad o la falta de disposición de las personas para acometer algo nuevo que parece demasiado difícil o riesgoso. Ansiedad frente al cambio. La segunda preocupación o inquietud es la que se produce por seguir haciendo siempre lo mismo, sabiendo que llevará al fracaso. Ansiedad frente al no cambio.
	Ser creativo.	Creatividad es la capacidad humana de modificar el entorno para satisfacer necesidades, a partir de cambios en lo establecido, produciéndose un acercamiento entre lo que es y lo que podría ser. De esta forma, buscar soluciones implica poder desprenderse de fórmulas tradicionales que sólo permiten seguir haciendo las cosas como siempre se han hecho.
	Traducir ideas en	Ante los problemas presentados, es necesario resolverlos prontamente para materializar lo ideado,

forma independiente y la de hacerlo desde un puesto de trabajo en una organización.	acciones.	para lo cual se requiere de tenacidad, constancia, persistencia, fuerza de voluntad. El combustible para la perseverancia es la visión de largo plazo y la profundidad del interés.
Planificación y gestión de proyectos Consiste en definir objetivos productivos de corto, mediano y largo plazo en función de los cuales se programan acciones y se ordenan recursos, bajo un régimen de control de gestión y evaluación de resultados. Las empresas esperan de sus colaboradores una contribución eficiente, evaluando mejor a quien enfrenta su trabajo desde un “hice bien lo que se requería”, que quien señala “hice bien lo que me pidieron”. La primera mirada demuestra apreciar las exigencias a las que debe responder la organización.	Fijar objetivos.	Los objetivos nos aportan la clave sobre cómo organizar el tiempo y el trabajo de la manera más eficiente posible. Sin embargo para que los objetivos cumplan este importante papel tienen que reunir ciertos requisitos: deben estar claramente definidos, deben ser realistas, medibles o al menos controlables, deben ser congruentes con la meta y compatibles entre sí.
	Recolectar, organizar y analizar información.	Los objetivos condicionan que buscar, donde hacerlo, como organizar la información, que priorizar y como interpretarla. De allí que antes de iniciar un proceso investigativo, haya que definir con claridad hacia donde se orienta la búsqueda.
	Desarrollar y gestionar proyectos.	Un proyecto consiste en el ordenamiento de un conjunto de actividades interrelacionadas entre sí que, combinando recursos humanos, materiales, técnicos y financieros, se planifican y realizan con el propósito de conseguir un resultado. Se lleva a cabo bajo un marco presupuestario y temporal.
Trabajo en Equipo Se define como la capacidad para trabajar de manera complementaria. Es decir, de aunar esfuerzos y disponer las competencias de cada cual en torno a un objetivo común. Aplicado al mundo laboral, representa la capacidad humana de asumir responsablemente el desarrollo de las tareas necesarias para cumplir el	Identificar objetivos y coordinarse con otros.	Identificar objetivos supone tener claridad sobre la finalidad que convoca al equipo. A su vez, coordinarse con otros implica crear las condiciones necesarias para lograr lo esperado, esto es, transferirse información significativa, organizar los roles, definir las normas, estilo de funcionamiento y los sistemas de control.
	Colaborar y generar confianza en equipo.	Cada uno está dotado de diferentes capacidades, es decir, para abordar alguna empresa compleja, necesitamos complementarnos con otros talentos. La confianza es el elemento que permite que cada uno se sienta perteneciente, que aporte, se equivoque, corrija, pida y entregue en un ambiente de

objetivo.		acogida.
	Resolver problemas en equipo.	Enfrentar adecuadamente los problemas al interior del equipo es fuente de unión y compromiso entre sus miembros. Es importante saber diferenciar los problemas urgentes y los problemas importantes, y aquellos que podemos solucionar nosotros mismos, respecto de aquellos que no dependen de nosotros. También constituye un aprendizaje saber resolver por consenso antes que por mayoría, saber buscar alternativa antes de tomar una decisión, y así sucesivamente. Todas estas técnicas contribuyen a despersonalizar los problemas y a enfrentarlos técnicamente.
<p>Resolución de problemas</p> <p>Se define como el proceso a través del cual podemos reconocer las señales que identifican la presencia de una dificultad, anomalía o entorpecimiento del desarrollo normal de una tarea, recolectar la información necesaria para resolver los problemas detectados y escoger e implementar las mejores alternativas de solución, ya sea de manera individual o grupal.</p> <p>Aplicado al mundo laboral, la resolución de problemas permite mantener el correcto desarrollo de las actividades, tareas o procesos, y estar preparado para enfrentar de manera eficiente los entorpecimientos cotidianos que se presentan en la ejecución de una</p>	Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema.	Identificar problemas en el desarrollo de su trabajo supone reconocer las señales que nos indican que estamos en presencia de una dificultad. El paso siguiente consiste en organizar la información. Ello implica establecer categorías que permitan clasificar la información recolectada. Finalmente, es importante utilizar la información haciendo un análisis que nos permita comprender el problema y resolverlo. Esto nos significa discriminar entre información relevante y secundaria, para relacionarla entre si y poder definir con precisión el problema en cuestión.
	Aplicar alternativas de solución de problemas.	Ampliar las posibilidades de éxito en la resolución de un problema supone, primero identificar y seleccionar la mejor alternativa de solución. En un segundo momento es importante aplicar la solución escogida y hacerle seguimiento. Finalmente, se hace necesario evaluar los resultados de la solución aplicada. Con los criterios establecidos se podrá verificar si el problema se resolvió y evaluar el grado de efectividad de la solución.
	Resolver problemas	Para desarrollar esta competencia es necesario identificar los problemas que pueden surgir en las relaciones con otros. El hecho de que seamos personas con diferentes estilos de trabajo constituye riqueza en un equipo de trabajo, pero a la vez puede ser un problema. En este caso, la disposición

labor.	interpersonales.	nos podría permitir trabajar de manera complementaria, pero, también podría suceder que esta situación se convirtiera en un obstáculo resistente.
Efectividad personal Significa proponerse un sentido, idear metas y responsabilizarse por el logro de ellas. Aplicado al mundo laboral la efectividad personal es el proceso de identificar y concretar nuestras metas laborales, con seguridad y conocimientos de nuestras fortalezas y debilidades. Insertos en el mundo del trabajo, la efectividad personal nos permitirá desenvolvernos con un sentido de dirección en el que el desarrollo de nuestros conocimientos, habilidades y motivaciones nos facilitara concretar con calidad las tareas definidas y estar abiertos al aprendizaje continuo.	Autoconocimiento y gestión de sí mismo.	El desarrollo de esta competencia lleva consigo el proceso de mejoramiento continuo y ofrece un horizonte de superación personal en todas y cada una de las áreas de interés. La identificación de nuestras fortalezas y debilidades nos conduce a potenciarnos como personas, a la vez que nos permite ubicarnos en los diferentes contextos laborales, ajustándonos a sus características.
	Gestionar el desarrollo de la propia carrera.	No está asociado únicamente al progreso dentro de una empresa. Cualquier camino de iniciativa laboral independiente también puede tener la connotación de progreso, de desarrollo y, por lo tanto, se beneficiará de competencias de autogestión para ese trayecto de superación.
	Trabajar con confianza y seguridad.	Para trabajar con confianza y seguridad es necesario asumir con responsabilidad los errores. Es importante hacernos conscientes y asumir antes que nada nuestra cuota – parte, aun cuando exista también responsabilidad en otros. Si bien es cierto que el clima organizacional influye en la generación de seguridad y confianza, también es cierto que dentro de cada cual es necesario desarrollar estas capacidades para no depender solamente de condiciones externas a uno.
Aprender a Aprender El aprendizaje se produce cuando sucede un cambio en el individuo, como consecuencia de las experiencias que vive, un cambio relativamente estable de la capacidad, disposición o comportamiento de un ser humano. Se entiende como la capacidad para	Interesarse y motivarse por aprender.	El proceso de cambio y desarrollo personal siempre tiene su punto de partida en condiciones personales, como el carácter, los valores y las motivaciones. Como se sabe, la motivación es el motor emocional que guía o facilita la obtención de las metas.
	Buscar y utilizar recursos de aprendizaje.	Esta habilidad implica reconocerse a sí mismo, identificando el estilo de aprendizaje que tenemos, la manera de captar y procesar la información independientemente del resultado, como así también el sentido de autocrítica constructiva que nos permite descubrir y analizar las fortalezas y debilidades

reconocer los propios procesos de aprendizaje, valorar la necesidad de integrar conocimientos y habilidades, y así lograr autonomía en el desarrollo de nuevas competencias. Es la capacidad de adquirir, practicar y aplicar nuevos aprendizajes en un contexto de mejoramiento y optimización del desempeño.		que favorecen o dificultan el aprendizaje.
	Aplicar nuevos aprendizajes al contexto.	La aplicación de los aprendizajes obtenidos requiere de la constatación práctica de sus resultados, lo que puede conducir a la eliminación de los conocimientos o prácticas que nos sirven, al refuerzo de aquellos que resultan útiles y a ajustes de los contributivos. Permite ir perfeccionando lo aprendido en función de los resultados, a la vez que ir reflexionando en relación al proceso que lo produjo.

Fuente: Documento Programa de Competencias para el Trabajo (PREPARADO). Fundación Chile.

El interés de Fundación Chile en este ámbito tiene su origen en la constatación, a través de contactos con el sector productivo y empresarial, de importantes carencias en las competencias de los trabajadores y de problemas de calidad y pertinencia de la capacitación laboral y la formación técnica. Dicha situación constituye una barrera para lograr mejoras en la productividad y en la capacidad de innovación de las empresas, amenazando así el crecimiento económico y la calidad de vida de las personas.¹⁸

En este sentido, experiencias demostrativas en las que han participado diversos sectores productivos, empresas, el sector de formación y trabajadores, han permitido mostrar los beneficios del enfoque de competencias laborales. Particular relevancia ha tenido el aporte del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, que ha visto en la certificación de competencias una herramienta para mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación, complemento necesario para asegurar que la creciente inversión en capacitación se traduzca en mayor capital humano efectivo.¹⁹

Mediante la Certificación de Competencias Laborales, SENCE siendo parte del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, busca reconocer los conocimientos y experiencias obtenidos formal o informalmente por las personas durante su vida laboral. El reconocimiento y certificación de sus competencias laborales representa una oportunidad concreta de mejorar sus condiciones de trabajo, realización y orgullo personal, pero también significa un beneficio para las empresas porque representa la oportunidad de incrementar su productividad y competitividad.²⁰

Lo anterior se fundamenta en que la misión que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), presenta es: *Contribuir a la generación de empleo, dinamizar el mercado laboral y desarrollar capital humano mediante la aplicación de políticas públicas de fomento e intermediación laboral y de capacitación orientada a la empleabilidad y la productividad.*²¹

Para el cumplimiento de dicho objetivo, SENCE cuenta con una serie de herramientas orientadas a capacitar trabajadores, desempleados,

¹⁸ y ¹⁹ Sitio Web: Fundación Chile

²⁰, ²¹ y ²² Sitio Web: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

jóvenes, mujeres, mayores de 50 años. El objetivo es que cada uno adquiera nuevas competencias laborales que les permitan aumentar sus posibilidades de encontrar un trabajo o, si ya lo tienen, de acceder a uno mejor.²²

III. COMPETENCIAS LABORALES Y GÉNERO

Tal como ha sido señalado previamente, SENCE incorpora a las mujeres jefas de hogar como uno de sus grupos prioritarios en sus líneas de capacitación, con la finalidad de que la adquisición de nuevas competencias laborales constituya una fortaleza para las mujeres, contribuyendo, de esta forma, a que enfrenten en mejor medida las problemáticas derivadas de la vinculación entre los temas de género y trabajo.

1. Género y Trabajo

La inserción en el mercado laboral, así como las condiciones y las relaciones laborales son diferentes para hombres y mujeres, esto a causa del sistema sexo – género (sistema que atribuye determinadas características y roles a las personas en función de su sexo), los roles de género y la división sexual del trabajo.²³

La División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo es el mandato social de realizar ciertas labores por pertenecer a un determinado sexo. De acuerdo con esta división se ha asociado a las mujeres, histórica y culturalmente, el trabajo no remunerado que se realiza en el espacio privado y que se relaciona con lo doméstico y la reproducción, mientras que los hombres se han asociado al trabajo remunerado, que se realiza en el espacio de lo público. El trabajo remunerado se considera productivo y está inserto en el ámbito del mercado, es valorado social y económicamente, es visible para la economía, y en general es cuantificable y forma parte de las estadísticas oficiales de los países, regiones, etc. Por el contrario, el trabajo no remunerado se vincula

²³ SENCE (2008). *Evaluación cualitativa al diseño, gestión e implementación del Programa Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar*

con las labores “reproductivas”, las cuales se realizan al interior de los hogares o en la comunidad. Estas labores son “invisibles” para la economía, no son valoradas económicamente, y en general son bastante difíciles de cuantificar, por lo que no suelen formar parte de las estadísticas. Las tareas de reproducción que se realizan al interior de los hogares, y que normalmente desempeñan las mujeres, incluyen labores tan trascendentales y necesarias para la sociedad como lo son: a) la reproducción biológica (tener hijos/as y cuidarlos/as); b) la reproducción cotidiana (mantenimiento de sus miembros a través de la producción y consumo cotidiano de alimentos y otros bienes y servicios de subsistencia); c) la reproducción de los valores y pautas de conducta consideradas apropiadas para la convivencia social.²⁴

No obstante, la división sexual del trabajo y los roles de género poco a poco se han ido flexibilizando, y como resultado de esto son cada vez más las mujeres que se aventuran al mundo del trabajo remunerado. Pero, es importante señalar que si bien muchas mujeres han ingresado al mercado laboral, la gran mayoría de ellas lo ha hecho sin dejar o disminuir sus cargas domésticas y de cuidado, asumiendo los que se conoce como “doble jornada laboral”. Esto es, una vez terminada su jornada de trabajo productivo llegan a su hogar a realizar las labores domésticas y el cuidado de los/as hijos/as.²⁵

Inequidades de género en el trabajo²⁶

Las mujeres que logran incorporarse al mercado laboral, en general lo hacen en condiciones de inequidad y desventaja respecto de sus compañeros varones. Las principales inequidades de género en el mundo del trabajo remunerado son las siguientes:

❖ Participación laboral femenina

La participación de las mujeres en la actividad económica ha aumentado en los últimos años, pasando de un 35,1% en el año 1997 a un 40,3% en el año 2007.

^{24, 25 Y 26} SENCE (2008). *Evaluación cualitativa al diseño, gestión e implementación del Programa Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar*

A pesar de este comportamiento, la participación femenina en Chile sigue siendo la más baja de América Latina y el Caribe. Los datos aportados por la Organización Internacional del Trabajo dan cuenta que existen brechas importantes de cerca de 10 puntos porcentuales o más respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina y Uruguay.

Pero esta situación no es uniforme en todos los niveles de ingreso, pues se observa que la participación laboral femenina es menor en los deciles de más bajo ingreso y va aumentando en la medida que se avanza en estos deciles.

❖ **Segregación ocupacional: horizontal y vertical**

Tanto en Chile como en América Latina, se presenta el fenómeno de segmentación o segregación de los mercados de trabajo con base en el género.

La segmentación horizontal del mercado del trabajo se refiere a que las mujeres tienden a concentrarse en determinados sectores del mercado del trabajo por características atribuidas culturalmente a ellas. Se trata de aquellos sectores, como servicios o comercio, donde en el desempeño laboral prima el cuidado y la atención a otros.

El mercado laboral también está segmentado de forma vertical, es decir, está segregado en cuanto al acceso a los cargos de poder. Las mujeres se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa que son puestos de trabajos peor remunerados y con mayor inestabilidad. Esta segmentación vertical puede ser explicada tanto por una eventual menor calificación de las mujeres, como por los prejuicios culturales, o por la carga de responsabilidades familiares que las mujeres suelen asumir por mandatos culturales.

❖ **Brechas en las remuneraciones**

En el mercado del trabajo en Chile existen brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres que son desfavorables para ellas. El año 2007 la brecha total de ingreso medio mensual fue de 25%, es decir, las mujeres chilenas, en total, ese año tuvieron un ingreso 25% menor al de los hombres chilenos.

Cabe hacer explícito que las brechas obedecen tanto a la segmentación horizontal del mercado del trabajo (los hombres suelen ocupar puestos de trabajos en áreas productivas de mayor rentabilidad) como a la segmentación vertical del mercado del trabajo, derivada de la división sexual del trabajo: las mujeres acceden en menor medida que los varones a las jefaturas, debido principalmente a estereotipos de género y a la carga que implica el ser las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado de personas.

❖ **Calidad de los empleos femeninos**

Las transformaciones en la organización del trabajo han repercutido en los/as trabajadores/as. Se pasó de un período en donde la ocupación era fundamentalmente masculina y con una jornada laboral de duración estándar y regulada, a profundas transformaciones en la organización productiva, basadas en la flexibilización de la producción y de la relación entre clientes y proveedores (subcontratación, la tercerización, o la externalización).

Aquello abre el debate en torno a la tensión generada entre flexibilización y precariedad laboral, pues estos procesos hacen perder normas protectoras de los/as trabajadores/as (contrato de trabajo, protección social, derecho a sindicalización). De la misma manera, estos procesos representan rigideces para el trabajo reproductivo y de cuidado. Así, por ejemplo, la extensión de los horarios en el sector comercio (que es un sector fundamentalmente femenino) hace que las mujeres que deben asumir turnos de tarde-noche y/o los fines de semana tengan serias dificultades al compatibilizar sus responsabilidades familiares con las laborales.

Asimismo, los cambios en la estructura productiva, incluyendo el trabajo por subcontrato, afectan mayormente a las mujeres. Un claro ejemplo son las mujeres que realizan trabajos remunerados en sus propios domicilios, y esto no sólo ocurre porque las ramas y procesos que utilizan estos trabajos se asocian a las mujeres pues son extensiones del trabajo reproductivo (lavado y planchado, preparación de alimentos, corte y confección, etc.), sino también porque son ellas quienes prefieren estos trabajos, pues consideran que les permite conciliar mejor el trabajo productivo con el reproductivo.

Por otra parte, se suele afirmar que las jornadas parciales serían una buena opción para que las mujeres puedan compatibilizar bien su doble rol.

Sin embargo en Chile los sueldos y la protección social, sobre todo para personas que trabajan media jornada, no cumplen con las expectativas que de éstas se tiene. Las jornadas parciales son preferidas por mujeres que ocupan cargos profesionales, de alta especialización, y en especial cuando tienen la opción de poder volver a la jornada completa.

❖ **Formalidad de los empleos**

El empleo informal está asociado a bajas remuneraciones y a desprotección social, a lo que se suele agregar, en el caso de los/as trabajadores/as dependientes, la falta de contrato de trabajo y una situación de indefensión ante eventuales irregularidades laborales cometidas por los empleadores.

Al revisar las estadísticas de trabajo asalariado (trabajo en situación de dependencia) del año 2006 (CASEN 2006), puede comprobarse que las mujeres presentan mayores números de relación contractual no formalizada. Es decir, se encuentran sin contrato en mayor medida que los varones (23,8% versus 17,4% respectivamente).

Por otra parte, la división sexual del trabajo ha generado que el aporte económico que las mujeres realizan en sus hogares sea visto como complementario, reforzando la identidad de las mujeres en tanto madres, esposas y dueñas de casa, y ha dificultado que estas se empoderen en su rol de trabajadoras. Esta dificultad identitaria, así como la sobrecarga de llevar el trabajo productivo y el reproductivo, ha generado, entre otras que en la práctica las mujeres accedan a trabajos precarios, mal remunerados y con malas condiciones laborales, que en general tengan escasa conciencia de sus derechos en tanto trabajadoras, que sus trayectorias laborales sean discontinuas, que se sindicalicen en menor medida, etc.

Jefaturas de hogar femeninas²⁷

Desde el año 1990 a la fecha y de manera estable, 8 de cada 10 familias en que está presente sólo uno de los padres, tienen a una mujer como jefa de hogar. Evidentemente, si quien está a cargo del hogar es mujer, ella debe insertarse en el mercado laboral, y sus ingresos son únicos y vitales.

❖ Jefatura de hogar femenina y nivel socioeconómico

La jefatura femenina ha aumentado en todos los grupos socioeconómicos, pero en mayor medida en los sectores indigentes y pobres. Pese a que la jefatura de hogar femenina se presenta en mayor medida en los segmentos de menores ingresos, la participación laboral de las jefas de hogar es mayor en los quintiles de mayores ingresos. Lo que implica que al haber hogares con jefatura femenina que no trabaja remuneradamente, esos hogares aumentan su vulnerabilidad y caen en la pobreza.

En respuesta a lo expuesto anteriormente, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo se encarga de capacitar a las mujeres jefas de hogar en un oficio y, de esta forma, aumentar su movilidad y empleabilidad. Estos cursos de capacitación son entregados a través de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) a beneficiarias seleccionadas por SERNAM, los cuales pueden ser orientados tanto al ámbito de trabajo dependiente como independiente.²⁸

Concepto de Trabajo

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al trabajo como el *conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos*. Por su parte, las actividades humanas remuneradas se identifican como empleo, y corresponde al *"trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)*.

El mercado laboral o mercado de empleo está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo hechas por las organizaciones en

²⁷ SENCE (2008). *Evaluación cualitativa al diseño, gestión e implementación del Programa Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar*

²⁸ Sitio Web: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

determinado lugar y época. En esencia, lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo.²⁹

Cabe señalar que si bien la noción de Mercado de Trabajo o Mercado Laboral hace referencia a una relación asalariada, en la cual los trabajadores ofrecen su fuerza de trabajo, o tiempo de trabajo, y demandan empleo, y los empleadores demandan dicha fuerza de trabajo, o tiempo de trabajo, y ofrecen empleo; el Mercado Laboral trasciende la esfera de lo asalariado o trabajo dependiente. En efecto una gran parte del empleo se realiza de manera independiente o por cuenta propia, como vale decir, no asalariada. Por lo tanto, el análisis del empleo debe identificar las diversas categorías de trabajadores y de empleos en términos más amplios.

Trabajo Dependiente

En el artículo N° 3 del Código del Trabajo se define como *toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.*

Considerando que el Trabajo Dependiente, tal como ha sido señalado previamente, surge en base a las ofertas de trabajos o empleos realizadas por las organizaciones, se deben exponer algunas especificaciones conceptuales al respecto:

❖ Organización

Una organización es un sistema de actividades cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla. Lo anterior se debe a que por sus limitaciones individuales, los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, y conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que no podrían alcanzar mediante el esfuerzo individual.³⁰

De acuerdo al autor Idalberto Chiavenato, en su libro *Administración de Recursos Humanos*, algunos aspectos relevantes de la organización, que permiten a los individuos llevar a cabo el trabajo conjunto son los siguientes:

²⁹ y ³⁰ I. Chiavenato (2000). *Administración de Recursos Humanos*

❖ **Objetivos organizacionales**

Toda organización tiene alguna finalidad, de esta forma, los objetivos son los puntos hacia los cuales las empresas encaminan sus energías y recursos, son metas colectivas que representan aspectos socialmente significantes. Para una organización, un objetivo es una situación deseada que debe alcanzarse.

❖ **Racionalidad de las Organizaciones**

La racionalidad implica adecuar los medios utilizados a los fines y objetivos que se desean alcanzar. En el contexto de la teoría de la burocracia una organización es racional si se escogen los medios más eficientes para lograr los objetivos deseados. La racionalidad se logra mediante normas y reglamentos que rijan el comportamiento de los participantes en la búsqueda de la eficiencia, y se fundamenta en una presuposición de causa y efecto: determinadas acciones conducen a determinados resultados; por tanto una acción o un procedimiento es racional si muestra coherencia con el objetivo que se pretende lograr. Existe racionalidad porque el comportamiento de la organización está planeado y dirigido hacia ciertos objetivos.

❖ **Estructura Organizacional**

Las empresas se desdoblán en tres niveles organizacionales:

a. Nivel Institucional: Corresponde al nivel más elevado de la organización; está compuesto de los directores, propietarios o accionistas. Se denomina nivel estratégico pues allí se toman las decisiones y se establecen los objetivos de la organización, y las estrategias necesarias para lograrlos. Funciona como un sistema abierto y debe enfrentar la incertidumbre porque no tiene poder o control sobre los eventos ambientales.

b. Nivel Intermedio: También llamado nivel táctico, mediador o gerencial. Se encarga de que las decisiones tomadas en el nivel institucional sean adecuadas a las operaciones realizadas en la base de la organización. Está conformado por los mandos medios, es decir, las personas y órganos encargados de transformar en programas de acción las estrategias acordadas para alcanzar los objetivos organizacionales. Debe enfrentarse con dos componentes diferentes: uno sujeto a la incertidumbre y al riesgo, que encara un ambiente externo cambiante y complejo (nivel institucional), y otro orientado a la lógica y la certeza, ocupado en la programación y ejecución de tareas bien definidas y delimitadas (nivel operacional)

c. Nivel Operacional: Denominado nivel o núcleo técnico, se halla localizado en las áreas internas e inferiores de la organización, allí se ejecutan las tareas y se llevan a cabo las operaciones. En este nivel se hallan las maquinas, las instalaciones físicas, las líneas de montaje, las oficinas y los puntos de venta. Incluye el trabajo físico relacionado directamente con la fabricación de productos o la prestación de servicios, cuyo funcionamiento debe seguir determinadas rutinas y procedimientos programados con regularidad y continuidad, que garanticen la utilización total de los recursos disponibles y la máxima eficiencia de las operaciones. Dicho nivel, orientado hacia las exigencias impuestas por la naturaleza de la tarea y la tecnología empleada para ejecutarla, funciona como un sistema cerrado y determinista.

Otro aspecto fundamental al interior de una organización es el Sistema de Administración de Recursos Humanos, el cual en su Subsistema de Provisión de Recursos Humanos, considera los siguientes procesos:

Subsistema de Provisión de Recursos Humanos³¹

❖ Reclutamiento de Personas

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. El reclutamiento debe suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización.

❖ Selección de Personal

La tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien.

Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección no sería necesaria, pero

³¹ I. Chiavenato (2000). *Administración de Recursos Humanos*

hay una enorme gama de diferencias individuales físicas y psicológicas que llevan a que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones en la organización.

❖ **La selección como proceso de comparación**

La selección debe mirarse como un proceso real de comparación entre dos variables: los requisitos del cargo y el perfil de las características de los candidatos que se presentan.

❖ **La selección como proceso de decisión**

Una vez establecida la comparación entre las características exigidas por el cargo y las de los candidatos, puede suceder que varios de ellos cumplan las exigencias. Como proceso de decisión, la selección de personal implica tres modelos de comportamiento:

- a. Modelo de colocación: En este modelo hay sólo un candidato para una vacante que debe ser cubierta por él.
- b. Modelo de selección: cuando hay varios candidatos para cubrir una vacante. Cada candidato se compara con los requisitos que exija el cargo; pueden ocurrir dos alternativas: aprobación o rechazo.
- c. Modelo de clasificación: En este modelo hay varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato. Cada candidato se compara con los requisitos exigidos, si es rechazado, pasa a ser comparado con los requisitos exigidos para los otros cargos vacantes.

❖ **Diseño de Cargos**

Cargo es un conjunto de funciones (tareas o atribuciones) con posición definida en la estructura organizacional. La posición define las relaciones entre el cargo y los demás cargos de la organización, y su nivel jerárquico. Un cargo constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de deberes que los separan y distinguen de los demás cargos.

Toda persona que trabaje en una organización ocupa un cargo. Existen cargos que tienen un solo ocupante (por ejemplo, el director general), en tanto que otros tienen varios ocupantes que realizan las mismas tareas (por ejemplo, operadores de maquinas, vendedores, etc.). Las tareas o atribuciones constituyen las actividades realizadas por quien ocupa el cargo.

En general, el análisis de cargos se refiere a cuatro áreas de requisitos aplicadas casi siempre a cualquier tipo o nivel de cargo:

a. Requisitos Intelectuales: Tienen que ver con las exigencias del cargo que el empleado debe poseer para desempeñar el cargo de manera adecuada, como son: Instrucción básica, Experiencia básica, Adaptabilidad al cargo, Iniciativa necesaria y Aptitudes necesarias.

b. Requisitos Físicos: Tienen que ver con la cantidad y continuidad de energía y de esfuerzos físico y mental requeridos, y fatiga provocada, así como con la constitución física que necesita el empleado para desempeñar el cargo adecuadamente. Como son: Esfuerzo físico necesario, Capacidad visual, Destreza o habilidad y Constitución física necesaria.

c. Responsabilidades Implícitas: Se refieren a la responsabilidad que tiene el ocupante del cargo, además del trabajo normal y de sus funciones.

d. Condiciones de Trabajo: Evalúan el grado de adaptación del elemento humano al ambiente y al equipo, y facilitan su desempeño. Comprenden los siguientes factores de especificaciones: Ambiente de trabajo y Riesgos.

Trabajo Independiente

De acuerdo a la definición otorgada por el Código del Trabajo, un trabajador independiente es *aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia*

El concepto de Trabajo Independiente, el cual alude al *Autoempleo o autogeneración de empleo*, se encuentra estrechamente vinculado a la temática de Emprendimiento y Plan de Negocio:

❖ Emprendimiento

El fenómeno emprendimiento puede definirse, dentro de las múltiples acepciones que existen del mismo, como el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social, entre otros, y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación.³²

Un emprendimiento es llevado a cabo por una persona a la que se denomina emprendedor. La palabra emprendedor tiene su origen en el francés entrepreneur (pionero). Se asocia especialmente a quien comienza una empresa comercial.³³

El emprendedor es una persona con capacidad de crear, de llevar adelante sus ideas, de generar bienes y servicios, de asumir riesgos y de enfrentar problemas.³⁴

Como se mencionó anteriormente, un emprendimiento posee la característica de ser innovador. Innovar significa introducir un cambio, éste puede ocurrir en la estructura social, en la gestión pública, en la elaboración de un producto o en la organización de una empresa, entre otros.

De acuerdo a la autora Martha Alles, en su libro Diccionario de Competencias Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

El empresariado innovador ve el cambio como una norma saludable, busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad.³⁵

❖ **Emprendimiento y Educación**

Comprender la relación entre estos conceptos ayuda a esclarecer una pregunta frecuente que surge al estudiar el tema de emprendimiento, y que tiene que ver con si los emprendedores nacen o se forman. Considerando que la educación es el medio por el cual logro modificar actitudes y comportamientos, la educación en entrepreneurship puede afectar los atributos que tengan los individuos y puede forjar actitudes emprendedoras en ellos. Puede promover cualidades psicológicas favorables para la actividad emprendedora, tales como la autoconfianza, la autoestima, la autoeficacia y la necesidad de logro.

^{32, 33, 34 y 35} INTA (2004). *El Concepto de Emprendimiento y su relación con la Educación, el Empleo y el Desarrollo Local*.

En base a lo anterior, es posible señalar que el entorno es importante y que es más factible que un individuo pueda comenzar a tener actitudes emprendedoras si actúa en un contexto en el que se facilita el reconocimiento de la oportunidad y su persecución.³⁶

Considerando que el emprendimiento se define como el desarrollo de un proyecto, resulta fundamental conocer lo que es un Plan de Negocio:

❖ **Plan de Negocio**

Un Plan de Negocio, de acuerdo a lo manifestado por Fundación Prodemu en su *Documento de Apoyo para Gestor/a de Formación y Capacitación*, constituye una herramienta que ayuda a organizar las ideas, precisar lo que se desea hacer y los recursos que se necesitan para desarrollar o mejorar un negocio.

De esta forma, resulta importante desarrollar un Plan de Negocio porque permite visualizar las distintas posibilidades de llevar adelante con éxito un negocio y además evaluar los riesgos antes de realizar una inversión en él. Por lo tanto, un plan de negocios permite determinar anticipadamente dónde se quiere ir, dónde se encuentra y cuánto falta para llegar a la meta planteada.

❖ **Idea de Negocio**

Una idea de negocios es una descripción corta y precisa del negocio a realizar. Para que una idea de negocio sea exitosa debe cumplir dos requisitos básicos: Responder a las necesidades de los clientes, brindándoles lo que desean o necesiten; y Responder a las expectativas de utilidades del negocio.

La orientación al cliente implica el deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades aún aquellas no expresadas. No se trata tanto de una conducta concreta frente al cliente real

³⁶ INTA (2004). *El Concepto de Emprendimiento y su relación con la Educación, el Empleo y el Desarrollo Local*.

³⁷ Alles, M (2004). *Diccionario de Comportamientos Gestión por Competencias*

como una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de planificar la actividad.³⁷

Por lo tanto, es necesario contrastar lo que el/la emprendedor/a piensa con lo que es realmente la necesidad de los posibles clientes. Para lograr esto se hace uso del sondeo de mercado, como herramienta que permite conocer el comportamiento, las costumbres, los gustos y las preferencias de los consumidores o posibles clientes.

El Sondeo o Estudio de Mercado, se define como el proceso de identificación, recopilación y análisis de la información sobre las características y necesidades del mercado con el propósito de obtener mayores elementos de juicio para la toma de decisiones.

Otro aspecto fundamental de considerar en el Plan de Negocios es la Visión del Negocio.

❖ **Visión del negocio**

La visión es una imagen futura, un ideal. Es lo que el/la emprendedor/a espera que sea su negocio en el futuro. Una característica de los empresarios exitosos, es que presentan una clara visión de como será su negocio en el futuro y hacia dónde se dirige. De esta forma, las emprendedoras constantemente están pensando en innovar sus productos e implementar servicios y procedimientos nuevos.

Los emprendimientos traducidos en organizaciones empresariales, pueden clasificarse de la siguiente forma:

❖ **Criterio de clasificación utilizado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)**

El criterio de clasificación utilizado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) en el sector industrial, corresponde a la cantidad de trabajadores pertenecientes a las empresas, de la siguiente forma:

- a. Empresa grande:** aquella que cuenta con más de 200 trabajadores
- b. Medianas:** aquella que posee entre 51 y 200 trabajadores
- c. Pequeña:** aquella que cuenta con 50 o menos trabajadores

La **Microempresa**, de acuerdo al Ministerio de Economía consiste en: toda entidad que ejerce una actividad económica de forma regular, ya sea artesanal u otra, a título individual o familiar o como sociedad, y cuyas ventas anuales son inferiores a 2.400 UF

Por su parte la **Microempresa Familiar** es una empresa que pertenece a una o más personas naturales que realizan sus actividades empresariales en la casa habitación en que residen. Las labores profesionales, oficios, comercio, pequeñas industrias o talleres, artesanía o cualquier otra actividad lícita que se realizan en ese domicilio, son entonces, de prestación de servicios o de producción de bienes. En consecuencia, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Que la actividad económica que constituye su giro se ejerza en la casa habitación
- Quien desarrolle la actividad sea legítima(o) ocupante de las casa habitación familiar (casa propia, arrendada, cedida)
- Que en ella no trabajen más de cinco trabajadoras(es) extrañas(os) a la familia.
- Que sus activos productivos (capital inicial efectivo), sin considerar el valor del inmueble en que funciona, no excedan las 1.000 UF

❖ Aspectos Generales

De acuerdo a lo planteado por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo en su Guía Práctica para Emprendedores en Chile *Mi Empresa*, es relevante señalar que las Empresas de Menor Tamaño (EMT), como son las micro y pequeñas empresas, incide no sólo en el desarrollo productivo del país sino también en la calidad de vida de las familias que están detrás de las emprendedoras y emprendedores.

Asimismo, aportan a la generación de mayor empleo y riqueza, la que se distribuye, a raíz de dicho emprendimiento, de una manera más igualitaria pues beneficia a sus propios gestores.

Sin embargo, estas empresas presentan aún una serie de falencias que les impiden acceder a los mercados en forma eficaz, por dificultades al interior de la empresa, y tampoco pueden competir, en igualdad de condiciones, en muchos mercados; por las características del entorno. En

parte esto se produce por las asimetrías de información existentes, en especial en las regulaciones y normas aplicables a sus respectivas actividades.

En razón de lo anterior, las EMT y los emprendimientos que dan vida a dichas empresas, son un eje fundamental para el diseño de políticas públicas. De ahí que en los últimos años se han desarrollado diversas iniciativas de mejoramiento en áreas como capacitación, crédito, simplificación de trámites administrativos, adecuación de la regulación, promoción de innovación y adopción de tecnologías de información, entre otras.

IV. COMPETENCIAS LABORALES, GÉNERO Y SECTORES ECONÓMICOS

Tal como ha sido expuesto en ítems anteriores, la adquisición y desarrollo de competencias laborales constituye una fortaleza para las mujeres permitiéndoles enfrentar en mejor medida la situación de desventaja laboral en la que se encuentran en relación a los hombres, por lo que a modo de complementar lo anterior, y acotar la esfera del mercado de trabajo, cuya temática ha sido desarrollada anteriormente, tanto en el ámbito dependiente como independiente, a continuación se aborda el tema de los sectores económicos especificando aquellos que concentran una mayor cantidad de inserción laboral femenina, y que delimitan la presente investigación.

1. Sectores Económicos

Para efecto de la clasificación de Sectores Económicos se considerara el Clasificador Industrial Internacional Uniforme (CIIU), elaborado por las Naciones Unidas (ONU), y adaptado a la realidad nacional.

Estructura del clasificador CIIU

La clasificación de los sectores económicos, realizada por el clasificador CIIU, se presenta a continuación en la siguiente tabla:

Tabla N°11: Sectores Económicos

SECCIÓN	GLOSA SECCIÓN
A	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
B	Pesca
C	Explotación de minas y canteras
D	Industrias manufactureras
E	Suministro de electricidad, gas y agua
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos
H	Hoteles y restaurantes
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
J	Intermediación financiera
K	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
L	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
M	Enseñanza
N	Servicios sociales y de salud
O	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
P	Hogares privados con servicio doméstico
Q	Organizaciones y órganos extraterritoriales

Fuente: Clasificador Chileno de Actividades Económicas, CIIU 2007

Sectores Económicos provincia de Quillota.

En relación a la encuesta Casen 2009, es posible afirmar que en la Provincia de Quillota se realizó la presente encuesta a un total de 5.070 personas, de las cuales el 37,8% se encontraban ocupados, 3,5% desocupados, y 38,6% inactivos, el 20,4% restante no respondió sobre su estado laboral actual.

En base a lo anterior, a continuación en la tabla se observan las actividades a las que se dedican los encuestados ocupados, de la Provincia de Quillota:

Tabla N°12: Número de Ocupados por tipo de Actividad.

Actividad de Ocupación	N° de personas
Actividad no especificada	24
Agricultura, silvicultura y caza	599
Explotación de minas y canteras	45
Industria Manufacturera	141
Electricidad, agua y gas	14
Construcción	116
Comercio, Restaurantes y Hoteles	349
Transporte y Comunicaciones	133
Servicios Financieros	71
Servicios comunales y sociales	412

Fuente: Mideplan, Encuesta Casen 2009. Elaborado por ASIVA.

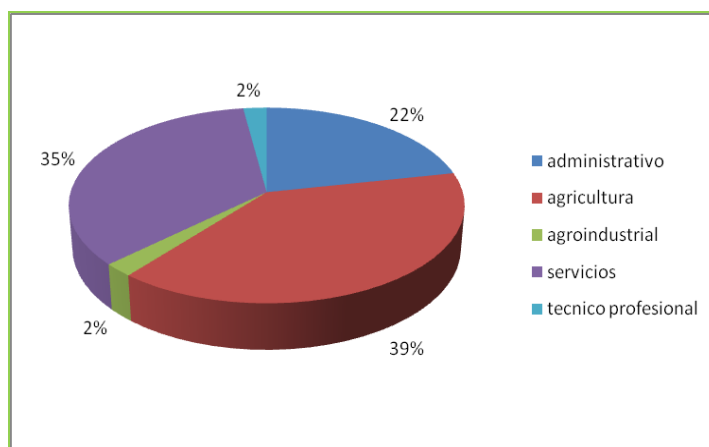
Las actividades económicas predominantes corresponden a las siguientes: 31,5% de los encuestados se dedican a la Agricultura, silvicultura y caza, el 21,6% trabaja en servicios comunales y sociales, y un 18,3% se inserta laboralmente en el sector Comercio, restaurantes y Hoteles.³⁸

Participación laboral de las mujeres en los sectores económicos.

De acuerdo a la participación de las mujeres en los sectores económicos señalados previamente, es posible afirmar que de acuerdo a la experiencia de ejecución del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar cohorte 2010, se identifica que las mujeres trabajadoras jefas de hogar (MTJH) con desenlace dependiente presentan la siguiente distribución por rama de actividad, donde se enfatiza el trabajo agrícola, administrativo y servicios. En este mismo sentido:

En la rama agrícola, se encuentran las mujeres temporeras y trabajadoras agrícolas en labores de hibridación, cosecha y polinización, entre otros. Respecto a la rama administrativa, las mujeres desarrollan trabajos de recepcionistas, atención de público, ventas y secretarías. Y en la rama de servicios, las mujeres se desempeñan en trabajos de cuidados de enfermos, ayudantes de cocina, manipuladoras de alimentos.³⁹

Gráfico N°1: Rama de Ocupación MTJH Dependiente cohorte 2010



Fuente: Proyecto Comunal: Quillota, Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, año 2011.

Por otra parte, respecto a la experiencia del PMTJH en relación a las MTJH cohorte 2010 con trayectoria independiente, se identifican las siguientes ramas de emprendimientos, presentándose con un mayor porcentaje las ramas de comercio con un 37%, donde los emprendimientos se concentran en almacenes, ferias y ventas a domicilio. Posteriormente los alimentos constituyen un 24% donde se visualizan emprendimientos asociados a la elaboración y venta de comida, panes y repostería. Finalmente con un 21% se encuentran los emprendimientos asociados a corte y confección, en el área de vestuario y cortinaje.⁴⁰

Para lo cual las mujeres en general se desempeñan *directamente en la operación del negocio, y de la venta de los servicios y/o productos de la empresa.*⁴¹

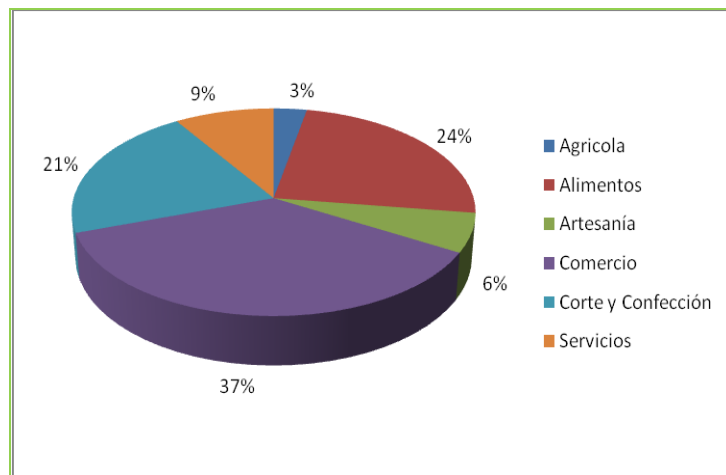
³⁸ ASIVA (2011). *Caracterización Económica de la Provincia de Quillota*

³⁹ Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (2011). *Proyecto Comunal: Quillota*

⁴⁰ Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (2011). *Proyecto Comunal: Quillota*

⁴¹ INE (2008) *Comercio y Servicios Informe Anual*

Gráfico N°2: Rama de Ocupación MTJH Independiente cohorte 2010



Fuente: Proyecto Comunal Quillota: Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, año 2011.

En base a ambas referencias, se consideraran para efectos de la presente investigación los sectores económicos de: Agricultura, Comercio y Servicios.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

I. PRESENTACIÓN:

El capítulo que se inicia, corresponde a la exposición de los principales aspectos metodológicos que delimitan la presente investigación, como son: Objetivos, Estrategia, Unidad de Análisis, Universo, Selección de la Muestra, Técnicas de Levantamiento de Información, Análisis de Datos.

II. DELIMITACIÓN DEL TEMA.

Denominación del tema:

Estudio descriptivo - exploratorio sobre los perfiles de competencias laborales demandados a las mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, para ocupar cargos en el nivel operacional de las empresas registradas por la OMIL o desarrollar planes de negocios de forma exitosa, respectivamente; en los sectores económicos de: agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota.

Fundamentación del tema:

La presente investigación se fundamenta en las problemáticas sociales que se encuentran asociadas al tema de género, como son las inequidades laborales que enfrentan las mujeres, no tan sólo por su condición de ser mujer, sino que también por agravantes como ser jefas de hogar, debiendo conciliar el trabajo con la familia, por pertenecer a los quintiles I, II y III de ingreso socioeconómico, y por presentar en algunos casos bajo nivel de escolaridad.

En respuesta a lo anterior, y en virtud del objetivo que presenta el PMTJH, el cual se sintetiza en: *Aumentar la inserción laboral de calidad de las mujeres, disminuyendo las principales barreras de acceso que las afectan, a través del mejoramiento de la empleabilidad o el emprendimiento de las mujeres trabajadoras de los hogares más vulnerables*, la Sra. María Graciela Corvalán, Coordinadora del Programa, manifiesta al equipo seminarista la necesidad de conocer cuales son las competencias que demanda los sectores económicos en los que mayoritariamente se insertan las mujeres, y en función de esto contar con perfiles de competencias laborales que permitan visualizar dicha información. En función de lo anterior, el presente Seminario de Título, surge como un documento de referencia para orientar las acciones propias de la labor institucional, las que presentan

como principales componentes la habilitación, capacitación e intermediación laboral, y el apoyo al emprendimiento.

A su vez, la presente investigación, permitirá responder a uno de los requerimientos institucionales como es el de la elaboración de Diagnósticos Laborales, que permitan *levantar información laboral con respecto a las oportunidades laborales para mujeres que existan en la comuna y/o región, para con ellos orientar a los equipos comunales sobre las posibilidades y nichos existentes.*

I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En función de la fundamentación anterior, en la cual se hace énfasis a la necesidad de conocer las Competencias Laborales demandadas por los sectores económicos en los cuales se insertan mayoritariamente las mujeres, tanto del ámbito dependiente como independiente, y en base a los cuales se elaboren Perfiles de Competencias Laborales, surgen como Preguntas de Investigación, las siguientes:

Pregunta de Investigación N° 1:

¿Cuáles son las Competencias Laborales necesarias para que mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL, o desarrollen Planes de Negocios de forma exitosa, respectivamente, en los sectores económicos de: agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota?

Pregunta de Investigación N° 2:

¿Cómo son los perfiles de competencias laborales necesarios para que mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL o desarrollen planes de negocios de forma exitosa, respectivamente, en los sectores económicos de: agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota?

II. OBJETIVOS DEL SEMINARIO DE TÍTULO.

Objetivo General 1:

Conocer las Competencias Laborales necesarias para que mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL, o desarrollen Planes de Negocios de forma exitosa, respectivamente, en los sectores económicos de: Agricultura, Comercio y Servicio, en la provincia de Quillota.

Objetivos Específicos:

1. Identificar las Competencias Laborales necesarias para que mujeres trabajadoras dependientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota.
2. Identificar las Competencias Laborales necesarias para que mujeres trabajadoras independientes, desarrollen planes de negocio de forma exitosa, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota.
3. Clasificar de acuerdo a Competencias Básicas, Genéricas y Específicas las competencias laborales necesarias para que mujeres trabajadoras dependientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota.
4. Clasificar de acuerdo a Competencias Básicas, Genéricas y Específicas los perfiles de competencias laborales necesarias para que mujeres trabajadoras independientes, desarrollen planes de negocio de forma exitosa, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota.

Objetivo General 2:

Proponer los perfiles de competencias laborales necesarios para que mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL o desarrollen planes de negocios de forma exitosa, respectivamente, en los sectores económicos de: agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota.

Objetivos Específicos:

1. Elaborar los perfiles de competencias laborales necesarios para que mujeres, trabajadoras dependientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota.
2. Elaborar los perfiles de competencias laborales necesarios para que mujeres trabajadoras independientes, desarrollen planes de negocios de forma exitosa, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio.

V. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

De acuerdo a los objetivos planteados, para cada ámbito de Trabajo, Dependiente e Independiente, se deberán en primera instancia conocer las Competencias Laborales en el Sector Económico Agricultura, en el Sector Económico Comercio y en el Sector Económico Servicios, para posteriormente proponer los Perfiles de Competencias Laborales, en cada uno de estas categorías. Por lo anterior, resulta necesario efectuar la operacionalización de la variable Competencias Laborales, tal como se desarrolla continuación.

Previamente resulta necesario señalar, que para efectos de considerar el nivel de demanda de cada competencia se utilizará los siguientes rangos de valor:

Tabla Nº13: Rangos de valor para nivel de demanda de cada competencia.

Rangos de Valor	Porcentaje (%)
Bajo Nivel de Demanda	0 – 20
Regular Nivel de Demanda	21 – 79
Alto Nivel de Demanda	80 – 100

Tabla N°14: Operacionalización de Variables:

Variable: Competencias Laborales		
<i>Se define como la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone.</i>		
Dimensión	Subdimensión	Indicador
Competencias Básicas Corresponden a las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo, como: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.	_____	Capacidad para leer y escribir
		Manejo de nociones elementales de aritmética
		Capacidad de expresión y comprensión oral
Competencias Genéricas Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc. Corresponden a competencias de empleabilidad y conductuales que explican desempeños destacados en el mundo del trabajo.	Comunicación	Expresarse con claridad en forma oral y escrita.
		Comunicarse con lenguaje no verbal.
		Ser asertivo.
	Iniciativa y Emprendimiento	Adaptarse a nuevas situaciones.
		Ser creativo.
		Traducir ideas en acciones.
	Planificación y Gestión de Proyectos	Fijar objetivos.
		Recolectar, organizar y analizar información.
		Desarrollar y gestionar proyectos.

	Trabajo en Equipo	Identificar objetivos y coordinarse con otros.
		Colaborar y generar confianza en equipo.
		Resolver problemas en equipo.
	Resolución de Problemas	Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema.
		Aplicar alternativas de solución de problemas.
		Resolver problemas interpersonales.
	Efectividad Personal	Autoconocimiento y gestión de si mismo.
		Gestionar el desarrollo de la propia carrera.
		Trabajar con confianza y seguridad.
	Aprender a Aprender	Interesarse y motivarse por aprender.
		Buscar y utilizar recursos de aprendizaje.
		Aplicar nuevos aprendizajes al contexto.
Competencias Específicas Se desarrollan a través de actividades de aprendizaje formales (educación o formación convencionales), a través de modalidades no formales (cursos de capacitación impulsados por el SENCE), o bien por medio de acciones no planificadas, como lo serían el entrenamiento en el lugar de trabajo o en la familia (aprendizajes informales), y constituyen los requisitos intelectuales del cargo.	Requisitos Intelectuales del cargo.	Nivel Educativo
		Experiencia
		Capacitación

VI. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.

Tipo de Estudio:

El presente estudio corresponde a una investigación no experimental, con enfoque Exploratorio - Descriptivo.

Las características que presenta dicho estudio son propias de una investigación de tipo exploratoria, debido a que corresponde a un tema escasamente estudiado, que pretende sugerir afirmaciones o postulados que permitan guiar acciones futuras institucionales respecto a la habilitación y capacitación laboral de mujeres de acuerdo a las reales demandas de los sectores económicos propuestas, tanto en el ámbito de trabajo dependiente como independiente.

Así mismo, el estudio se define como una investigación de tipo descriptiva, con la cual se aspira a conseguir la elaboración de perfiles de competencias laborales, que permitan tal como ha sido esbozado en el párrafo anterior, contribuir al objetivo del PMTJH.

VII. UNIDAD DE ANÁLISIS

Trabajo Dependiente:

En el ámbito del Trabajo Dependiente la Unidad de Análisis definida como aquello sobre lo que se concluirá en una investigación, en el presente estudio corresponde al conjunto de empresas registradas en la Oficina de Intermediación Laboral (OMIL), de la I. Municipalidad de Quillota, pertenecientes a los sectores económicos de: Agricultura, Comercio y Servicios, en la provincia de Quillota.

Trabajo Independiente:

En el ámbito de Trabajo Independiente la Unidad de Análisis corresponde a aquellos organismos que brindan apoyo al emprendimiento,

en la provincia de Quillota, y que pertenecen al Catastro 2011 elaborado por el equipo a cargo del presente Seminario de Título, para el PMTJH.

VIII. UNIVERSO

Trabajo Dependiente:

Debido a que la investigación se ha llevado a cabo en vínculo directo con la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), la cual facilita la incorporación laboral de las mujeres participantes del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, se considera como Universo las 53 empresas pertenecientes al listado de organismos que se encuentran vinculados con la Oficina, distribuidas en los Sectores Económicos de: Agricultura, Comercio y Servicios, de la siguiente manera: 19, 18 y 16 empresas, respectivamente.

Trabajo Independiente:

El universo se encuentra conformado por aquellos organismos, que otorgan una oferta programática durante el año 2011 para Microempresas, en la Provincia de Quillota, los cuales corresponden a: Fondo Esperanza, Banco Estado, INDAP, FOSIS, Chile Califica, SENCE, PRODEMU y Oficina de Desarrollo Económico.

IX. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Trabajo Dependiente:

Al utilizar la siguiente fórmula estadística para el cálculo de una muestra representativa:

$$n = \frac{N p q z^2}{(N - 1) d^2 + z^2 p q}$$

Donde:

n= Tamaño de la Muestra

N= Tamaño de la Población (Universo)

p= Proporción Estimada (Valor 0,5)

q= Complemento de la Proporción Estimada (Valor 0,5)

d= Distancia de la Estimación (Margen de Error 0,05)

z= Nivel de Confianza (5% = 1,96)

El resultado obtenido, para una totalidad de 53 empresas, corresponde a 47,82; lo que aproximado se traduce en una muestra representativa de 48 empresas. Por lo anterior, y en consideración de la reducida diferencia entre el universo y la cifra calculada como muestra representativa, es que se considera apropiado trabajar con la totalidad de la población, es decir con las 53 empresas pertenecientes al registro de la Oficina de Intermediación Laboral, distribuidas en los sectores de agricultura, comercio y servicios.

Trabajo Independiente:

Considerando que el universo en este ámbito se encuentra constituido por un reducido número de organismos, no resulta pertinente efectuar una selección de la muestra, al igual que el caso anterior, y por ende se trabajará con la totalidad de la población, correspondiente a los 8 organismos de apoyo al emprendimiento registrados en el Catastro 2011 del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

IX. TÉCNICAS DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

La Técnica de levantamiento de información utilizada tanto para el ámbito de trabajo dependiente como para el independiente, corresponde a una fuente de primer orden, ya que los datos serán obtenidos mediante el contacto directo con los (as) representantes de las empresas u organismos pertenecientes a la muestra. Dicha información se obtendrá mediante la aplicación de un cuestionario en modalidad de entrevista estructurada.

El instrumento de levantamiento de información se encuentra compuesto por tres ítems, todos los cuales se encuentran constituidos por

preguntas cerradas, dejando un espacio optativo para observaciones o sugerencias por parte de los encuestados.

X. ANÁLISIS DE DATOS

La presente investigación desarrollada mediante un enfoque cuantitativo, tanto en el ámbito de Trabajo Dependiente como Independiente, presenta la finalidad de recolectar y analizar datos para contestar preguntas de investigación, y de esta forma, privilegiar la obtención de información con mayor grado de objetividad y posibilidad de estandarización, estableciendo perfiles de competencias laborales demandados por las empresas y organismos de apoyo al emprendimiento, de los Sectores Económicos de: Agricultura, Comercio, y Servicios, en la provincia de Quillota

De esta forma, para el análisis de la información obtenida por intermedio de la aplicación del instrumento se ha utilizado el Programa Estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), específicamente función de Distribución de Frecuencias, la cual permite agrupar los datos de manera de que éstos queden dispuestos para su interpretación y análisis. A modo de facilitar la visualización de los resultados se ha utilizado el Programa Microsoft Excel Starter 2010, en la elaboración de gráficos, permitiendo identificar los porcentajes de demanda de competencias laborales por tipo de competencia y por sector económico, permitiendo la construcción de los perfiles enunciados en los objetivos de investigación y en base a sus resultados elaborar las reflexiones y conclusiones finales.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

I. PRESENTACIÓN

En este capítulo se espera poder resolver a través de la investigación realizada a los objetivos propuestos y a las preguntas de investigación formuladas.

El análisis será apoyado con lo planteado en el marco de referencia, en concordancia a las decisiones metodológicas expuestas y principalmente con la información encontrada en la realidad estudiada.

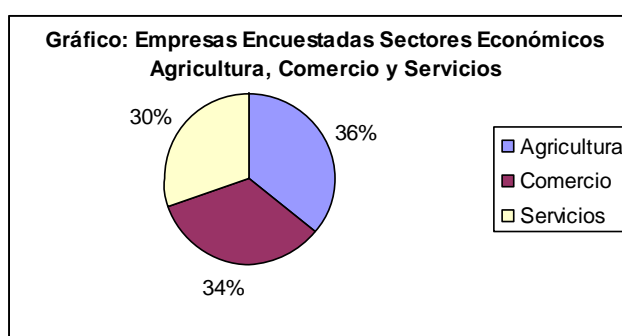
II. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

En función de lo anteriormente planteado, y con la finalidad de llevar a cabo el análisis de resultados de forma adecuada se iniciara el análisis de los Objetivos Específicos, para posteriormente poder concluir acerca de los objetivos generales planteados.

a.) **Ámbito Trabajo Dependiente.**

Para iniciar el análisis, es preciso referirse previamente a la distribución de la población encuestada, según los sectores económicos determinados, la que estuvo configurada de la siguiente manera:

Gráfico N°3: Porcentaje de Empresas por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas en base a registro empresas OMIL 2011

Los datos observados en el gráfico anterior mantienen una proporción similar con las cifras obtenidas por la Encuesta CASEN 2009, en relación a la cantidad de trabajadores por sector económico, donde se afirma que: *de acuerdo al total de encuestados que se encuentran ocupados, 31,5% se dedican a la Agricultura, silvicultura y caza, el 21,6% trabaja en servicios*

comunales y sociales, un 18,3% se dedica al sector Comercio, restaurantes y Hoteles.⁴²

Dado lo expresado anteriormente, es preciso indicar que el sector económico de agricultura, presenta un mayor número de empresas en la provincia, registradas en la OMIL, concentrando a su vez a una mayor cantidad de trabajadores que los sectores de comercio y servicios, presentando, estos últimos, cifras similares, entre sí, en cuanto a la concentración de trabajadores, y número de empresas.

Una vez señalado lo anterior, el análisis en el ámbito de trabajo dependiente, será desarrollado en base a los objetivos específicos planteados en la presente investigación, de los que se derivan la siguientes fases: *Identificación de Competencias Laborales, Clasificación de Competencias según Básicas, Genéricas y Específicas, y Elaboración de Perfiles de Competencias Laborales.*

Fase 1: Identificación de Competencias Laborales.

La primera fase, se deriva del siguiente Objetivo Específico:

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:
<i>Identificar las competencias laborales necesarias para que mujeres trabajadoras dependientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, de la provincia de Quillota.</i>

Con la finalidad de identificar las competencias laborales necesarias para que mujeres ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas, se consideraran, como tal, aquellas que presenten un nivel de demanda igual o superior a 80%, en cada uno de los sectores económicos estudiados.

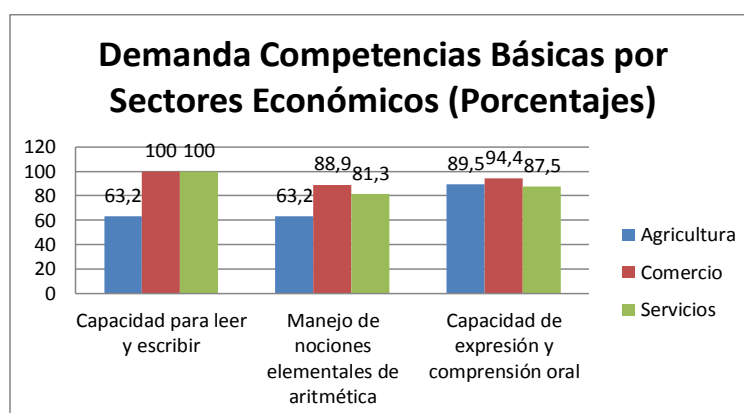
⁴² ASIVA (2011). *Caracterización Económica de la Provincia de Quillota*

Interpretación de los Resultados.

Para la interpretación de los resultados, se consideraran cada una de las competencias laborales agrupadas por categoría, las que serán analizadas de forma independiente, utilizando como criterio el nivel de demanda presentado en cada uno de los sectores económicos.

Categoría 1: Competencias Básicas de Educación Formal

Gráfico N°4: Porcentaje de Demanda Competencias Básicas por Sectores Económicos.



Fuente: Elaborado por equipo seminarista.

Las competencias básicas definidas como aquellas *que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo*⁴³; presentan en general un alto nivel de demanda, en los sectores económicos de comercio y servicios. En los cuales, por lo tanto, se consideran como requisito para ocupar un cargo en el nivel operacional de las empresas, las competencias: *Capacidad para leer y escribir*, *Manejo de nociones elementales de aritmética*, y *Capacidad de expresión y comprensión oral*.

Por su parte el sector de Agricultura, presenta un alto nivel de demanda de la competencia *Capacidad de expresión y comprensión oral*, no así en los demás indicadores, por lo que la afirmación anterior, respecto a que las competencias básicas *permiten el ingreso al trabajo*, en el sector de Agricultura no constituye un requisito; sino que mas bien se encuentra representado por la afirmación respecto de que *las competencias básicas en teoría deberían ser adquiridas en la educación básica y media*, sin embargo

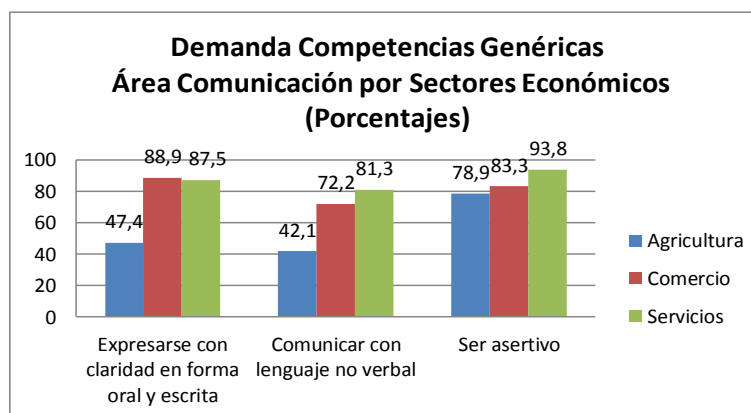
⁴³ Cinterfor (2001). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*

aún presentan un desarrollo insuficiente⁴⁴, en algunos trabajadores. Lo señalado anteriormente, es reafirmado por las empresas en observaciones, en las que en alusión a las competencias *Capacidad para leer y escribir* y *Manejo de nociones elementales de aritmética*, se afirma que: *no son necesarias, para las labores de cosecha, semilla, embalaje u otras, ya que no presentan ninguna dificultad, para los trabajadores que, por ejemplo, son analfabetos.*⁴⁵

De lo expuesto anteriormente, es posible inferir que si bien las competencias básicas son transversales y, por lo tanto, transferibles de una empresa a otra o de un sector productivo a otro⁴⁶; al existir una notoria diferencia en la demanda de estas competencias entre los sectores económicos de Agricultura, en relación a los de Comercio y Servicios, dificultaría la transferibilidad o movilidad laboral de una trabajadora desde el sector Agricultura a alguno de dichos sectores, por no cumplir, posiblemente, con el requisito de presentar desarrolladas las competencias señaladas.

Categoría 2: Competencias Genéricas de Área Comunicación

Gráfico N°5: Porcentaje de Demanda de Competencias Genéricas Área Comunicación por Sectores Económicos.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

La Comunicación se define como el proceso a través del cual

⁴⁴ Y ⁴⁶ CEPAL (2005). *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*

⁴⁵ Representante encuestado Empresa Agro San Pedro.

*intercambiamos información, establecemos compromiso y manifestamos nuestras emociones, mediante el uso de la palabra (oral y escrita) y de los gestos*⁴⁷. Lo anterior, presenta diversos niveles de valoración en los *intercambiamos información, establecemos compromiso y manifestamos* respectivos sectores económicos, debido a que cada una de las competencias que la componen obtiene porcentajes de demanda desiguales.

La competencia *Expresarse con claridad en forma oral y escrita*, permite que *el interlocutor interprete mejor el mensaje, escuche con atención, valide y respete a la persona con quien se está relacionando y, por ende, que se establezca una interrelación de mayor calidad*⁴⁸; dicha competencia, presenta una alta demanda en los sectores comercio y servicios. Lo anterior se debe, a que en estos sectores el personal, por lo general trabaja *directamente en la operación del negocio, y la venta de los servicios y/o productos de la empresa*⁴⁹, en la atención de clientes.

Por su parte, las competencias *comunicar con lenguaje no verbal* y *ser asertivo*, presentan, al igual que el caso anterior, una alta demanda en las empresas encuestadas del sector servicios. De esta forma, se complementan con la anterior competencia, presentando una alta valoración de la Comunicación como elemento necesario para el desarrollo de los cargos, principalmente asociados a la atención de clientes. Por su parte el sector comercio, presenta una alta demanda de la competencia *ser asertivo*, no así del indicador *Comunicar con lenguaje no verbal*; no obstante, dicha competencia es de igual forma valorada por un porcentaje significativo de empresas del sector Comercio, como por ejemplo la empresa Arcor Dos en Uno, cuyo representante don Rodrigo Marchant, afirma que *en el caso de los vendedores es fundamental, ya que está en contacto directo con el cliente y le debe dar seguridad y tener credibilidad, por eso debe apoyar lo que dice con sus gestos*. De esta forma, ambos sectores presentan una notoria similitud en cuanto a las competencias demandadas para la incorporación de personal en el nivel operacional de las empresas.

A diferencia de los sectores anteriormente aludidos, el de agricultura,

⁴⁷ y ⁴⁸ Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

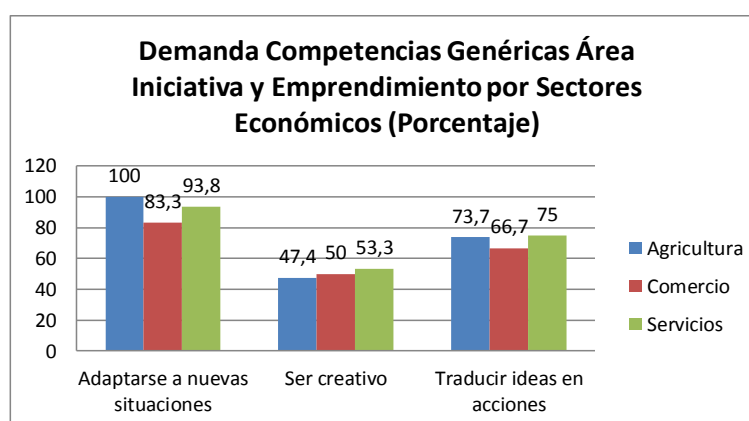
⁴⁹ INE (2008) *Comercio y Servicios Informe Anual*

presenta un nivel regular de demanda en las competencias *comunicar con lenguaje no verbal y ser asertivo*, debido a que tal como fue señalado, corresponden a competencias que potencian la atención de clientes.

En cuanto a la competencia *Expresarse con claridad en forma oral y escrita*, la representante de la empresa Agrícola Lomas de Pocochay doña Cecilia Bravo Cespedes, hace la especificación de que dicha competencia *sólo es necesaria en forma oral, ya que los trabajadores deben tener la capacidad para expresarse en forma oral al momento de presentarse un problema a nivel de cosecha, o por la falta de implementos, para que pueda ser resuelto por las personas encargadas*, a lo que agrega: *expresarse en forma escrita no es necesaria bajo ningún punto de vista, ya que a los trabajadores no se les solicitan redactar, escribir o presentar ningún tipo de documento*.

Categoría 3: Competencias Genéricas de Área Iniciativa y Emprendimiento

Gráfico N°6: Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Iniciativa y Emprendimiento por Sectores Económicos.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

El área de Iniciativa y Emprendimiento, consiste en *enfrentar flexiblemente situaciones nuevas, presentar recursos, ideas y métodos innovadores, concentrándolos en acciones tendientes a crear un nuevo orden*.⁵⁰

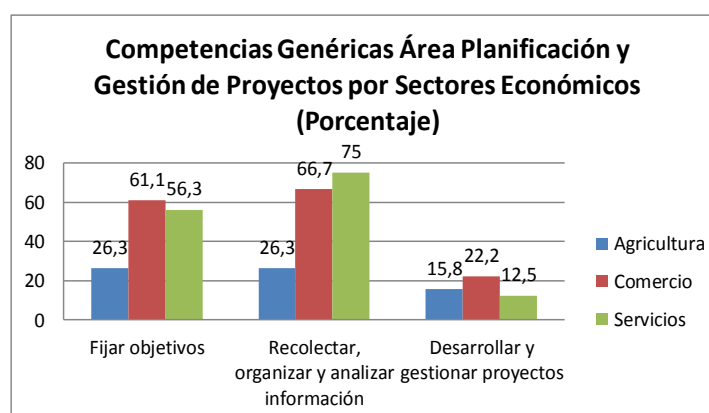
^{50, 51 y 52} Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

Lo anterior, de acuerdo a la competencia Adaptarse a nuevas situaciones, es altamente valorados por los tres sectores económicos, los cuales consideran necesario que su personal, presente la capacidad y *disposición para acometer algo nuevo aunque parezca demasiado difícil o riesgoso.*⁵¹

Por su parte las competencias Ser creativo y Traducir ideas en acciones son consideradas medianamente necesarias por los tres sectores económicos, para el nivel operacional de las empresas, ya que dichas competencias aluden a que *buscar soluciones implica poder desprenderse de fórmulas tradicionales que sólo permiten seguir haciendo las cosas como siempre se han hecho*⁵², lo que no es valorado por las empresas, las cuales prefieren establecer pautas de trabajo y delegar las decisiones a jefes o encargados, para los trabajadores del nivel operacional.

Categoría 4: Competencias Genéricas de Área de Planificación y Gestión de Proyectos.

Gráfico N°7: Porcentaje de Demanda Competencias Genéricas Área Planificación y Gestión de Proyectos por Sectores Económicos.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas.

El Planificar y gestionar proyectos consiste en *definir objetivos productivos de corto, mediano y largo plazo en función de los cuales se programan acciones y se ordenan recursos, bajo un régimen de control de gestión y evaluación de resultados*⁵³. Lo señalado anteriormente, resulta escasa y regularmente valorado por los sectores económicos, al observar la

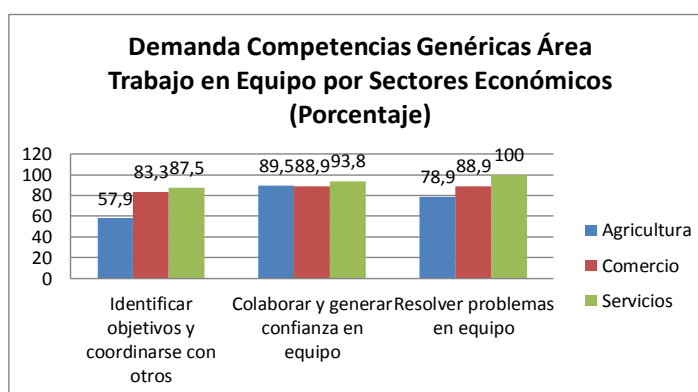
⁵³ Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo.*

tabla, dado que de acuerdo a lo manifestado por las personas encuestadas no corresponden a las funciones del personal en el nivel operacional de las empresas.

En base a lo anterior la persona encuestada en representación de la empresa Exportadora Las Garzas doña Vanessa Báez, señala que *al momento de contratar personal no se considera esta competencia, porque es más bien para niveles de jefatura.*

Categoría 5: Competencias Genéricas de Área de Trabajo en Equipo.

Gráfico N°8: Porcentaje Demanda de Competencias Genéricas Área Trabajo en Equipo por Sectores Económicos.



Fuente: Elaborado por equipo Seminarista.

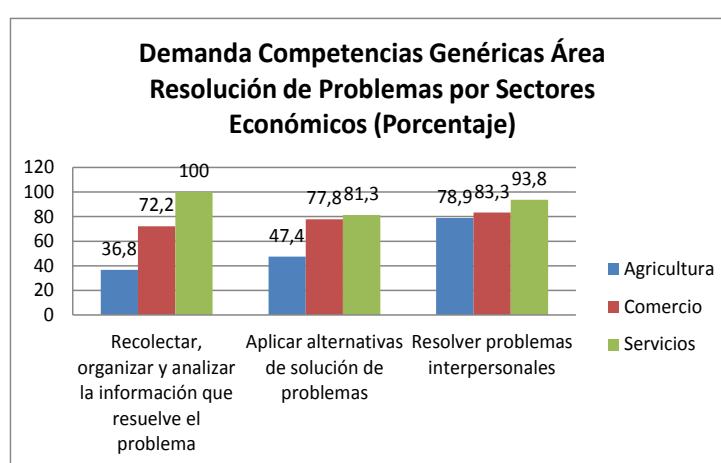
El Trabajo en Equipo, es una competencia relevante en las empresas dado que *representa la capacidad humana de asumir responsablemente el desarrollo de las tareas necesarias para cumplir el objetivo común*⁵⁴. Ante lo cual, los sectores comercio y servicios presentan una alta demanda de las competencias que componen esta área, dado que valoran el hecho de que *cada uno está dotado de diferentes capacidades, es decir, para abordar alguna empresa compleja, necesitamos complementarnos con otros talentos*⁵⁵. En relación a la competencia de colaborar y generar confianza en equipo, la persona encuestada doña Rebeca Paz, representante de la empresa Cale Ltda. señala que es *indispensable para empresa, ya que para lograr cumplir los objetivos propuestos por la empresa, es necesario que los trabajadores desarrollen esta competencia.*

^{54, 55 y 56} Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo.*

Por su parte el sector agricultura manifiesta una alta demanda de la competencia *Colaborar y generar confianza en equipo*, y una regular demanda en las competencias *Identificar objetivos y coordinarse con otros*, y *Resolver problemas en equipo*.

Categoría 6: Competencias Genéricas Área de Resolución de Problemas:

Gráfico N°9: Porcentaje Demanda de Competencias Genéricas Área de Resolución de Problemas.



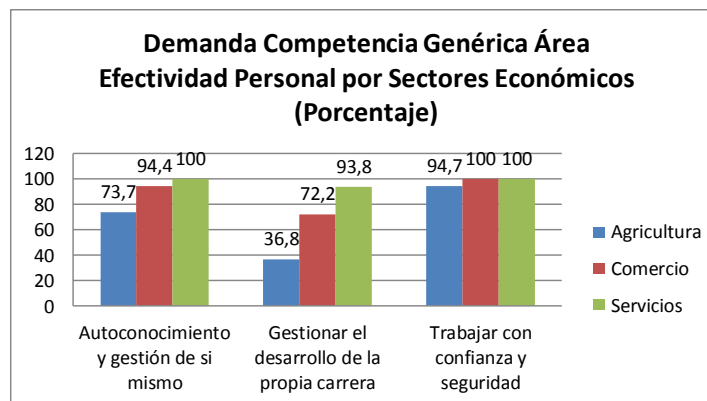
Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

La Resolución de problemas se define como *el proceso a través del cual podemos reconocer las señales que identifican la presencia de una dificultad, anomalía o entorpecimiento del desarrollo normal de una tarea, recolectar la información necesaria para resolver los problemas detectados y escoger e implementar las mejores alternativas de solución, ya sea de manera individual o grupal.*⁵⁶ Lo anterior es valorado por el sector servicios, el cual presenta una alta demanda de las tres competencias que integran esta área.

Por su parte el sector comercio considera altamente necesarias las competencias *Aplicar alternativas de solución de problemas* y *Resolver problemas interpersonales*, la primera de ellas dado los escenarios cambiantes en la atención de clientes. En cuanto al sector agricultura, este manifiesta un nivel medio en la demanda de las competencias aludidas, y un bajo nivel en la competencia *Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema*, dado que de acuerdo a lo expresado por algunos de las personas encuestadas esto representa la tarea del encargado o jefe.

Categoría 7: Competencias Genéricas de Área de Efectividad Personal.

Gráfico N°10: Porcentaje Demanda de Competencias Genéricas Área Efectividad Personal.



Fuente: Elaborado por equipo seminarista

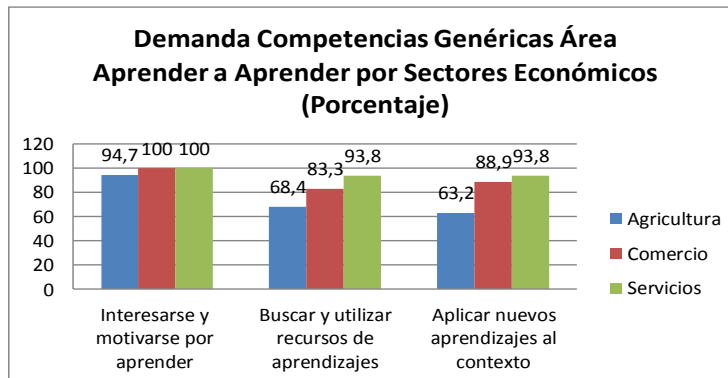
El Área de Efectividad Personal, definida como *el proceso de identificar y concretar nuestras metas laborales, con seguridad y conocimientos de nuestras fortalezas y debilidades*⁵⁷, en general presenta un alto nivel de demanda en los sectores estudiados, principalmente en las competencias de *Autoconocimiento de sí mismo* y *Trabajar con confianza y seguridad*.

El desarrollo de la competencia Autoconocimiento de sí mismo, *lleva consigo el proceso de mejoramiento continuo y ofrece un horizonte de superación personal en todas y cada una de las áreas de interés*⁵⁸, y presenta un elevado nivel de demanda sobre el 70% en cada uno de los sectores económicos, por lo que en general las empresas valoran el desarrollo personal de sus trabajadores. Por su parte la competencia *Trabajar con confianza y seguridad*, presenta una demanda sobre el 90% en cada sector económico, constituyéndose en una competencia transversal.

⁵⁷ y ⁵⁸ Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

Categoría 8: Competencias Genéricas de Área de Aprender a Aprender.

Gráfico N°11: Porcentaje Demanda de Competencias Genéricas Área de Aprender a Aprender.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

El Área Aprender a aprender, alude a que *el aprendizaje se produce cuando sucede un cambio en el individuo, como consecuencia de las experiencias que vive, un cambio relativamente estable de la capacidad, disposición o comportamiento de un ser humano.*⁵⁹

Ante lo anterior, *la motivación es el motor emocional que guía o facilita la obtención de las metas*⁶⁰, lo que traducido a la competencia *Interesarse y motivarse por aprender* es altamente valorado por las empresas de cada uno de los sectores económicos, en los que se obtuvieron porcentajes sobre el 90% de demanda.

Por su parte la competencia *Buscar y utilizar recursos de aprendizajes*, que *implica reconocerse a sí mismo, identificando el estilo de aprendizaje, la manera de captar y procesar la información independientemente del resultado*; presenta una alta demanda por parte de los sectores económicos comercio y servicios, y una regular demanda del sector agricultura.

Al igual que la competencia anterior, la de *Aplicar nuevos aprendizajes al contexto*, presenta una alta demanda en los sectores comercio y servicios, y regular demanda en el sector agricultura.

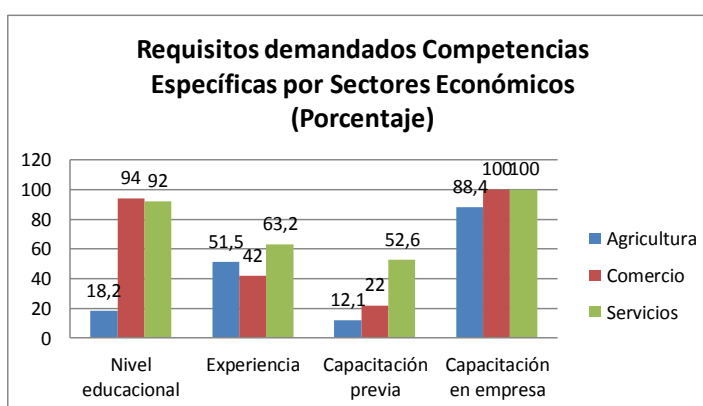
Por lo expresado previamente, es posible afirmar que el Área aprender a aprender, en general es altamente valorada por los sectores de comercio

⁵⁹ y ⁶⁰ Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

y servicios, los que consideran necesario que las trabajadoras presenten dichas competencias para ocupar cargos en el nivel operacional de las empresas.

Categoría 9: Requisitos demandados por empresas

Gráfico N°12: Porcentaje Demanda Requisitos Competencias Específicas por Sectores Económicos.



Fuente: Elaborado por equipo Seminarista

Considerando la afirmación *la tarea ya no es sinónimo de competencia como lo fue en el modelo taylorista, sino que surge la necesidad de empezar por la competencia antes de pasar a describir la tarea*⁶¹, es que para efecto del análisis de competencias específicas, no se considero necesario precisar respecto las tareas desempeñadas en cada cargo, sino mas bien los requisitos necesarios para ocupar dichos cargos, y que permitan asegurar el desarrollo de las competencias.

De esta forma, los requisitos demandados por las empresas, son aquellos clasificados por el autor Idalberto Chiavenato como *requisitos intelectuales*, los cuales se fundamentan en que en *la medida en que el aparato productivo se moderniza la demanda por empleo de alto nivel educacional y calificación se hace más dinámica reduciéndose al igual que en los países desarrollados la contratación de mano de obra no calificada*.⁶² De esta forma los requisitos de Nivel Educativo, y Experiencia cobran relevancia, sin embargo se afirma que *los egresados de enseñanza media no tienen competencias laborales adecuadas a las necesidades productivas*

^{61, 62 y 63} Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

actuales⁶³, por lo que cursos de capacitación, ya sea en forma previa o una vez incorporado a la empresa resultan indispensables para el desarrollo de dichas competencias.

En base a lo expresado anteriormente, los sectores económicos de comercio y servicios, presentan una alta demanda de los requisitos nivel educacional y capacitación en empresa, no así el sector agricultura, el cual no considera relevante para el adecuado desempeño laboral el contar con niveles alto de educación formal.

❖ Selección de competencias laborales

En base a los datos anteriormente señalados y de acuerdo al criterio determinado para la identificación de aquellas competencias laborales demandadas por las empresas de los sectores económicos: agricultura, comercio y servicios, se considerarán aquellas que presenten un porcentaje igual o superior a 80% de demanda.

Tabla N°15: Competencias Laborales Seleccionadas

Competencias Laborales	Sector Agricultura	Sector Comercio	Sector Servicios
Capacidad para leer y escribir.	---	X	X
Manejo de nociones elementales de aritmética.	---	X	X
Capacidad de expresión y comprensión oral.	X	X	X
Expresarse con claridad en forma oral y escrita	---	X	X
Comunicar con lenguaje no verbal	---	---	X
Ser asertivo	---	X	X
Adaptarse a nuevas situaciones	X	X	X
Identificar objetivos y coordinarse con otros	---	X	X
Colaborar y generar confianza en equipo	X	X	X
Resolver problemas en equipo	---	X	X
Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema	---	---	X
Aplicar alternativas de solución de problemas	---	---	X
Resolver problemas interpersonales	---	X	X
Autoconocimiento y gestión de si mismo	---	X	X
Gestionar el desarrollo de la propia carrera	---	---	X
Trabajar con confianza y seguridad	X	X	X

Interesarse y motivarse por aprender	X	X	X
Buscar y utilizar recursos de aprendizaje	---	X	X
Aplicar nuevos aprendizajes al contexto	---	X	X
Nivel educacional	---	X	X
Capacitación en empresa	X	X	X

Fuente: Elaborado por equipo Seminarista

Al observar el cuadro anterior, es posible establecer que existen competencias laborales que son necesarias en los tres sectores económicos, por lo que se considerarán como competencias transversales al momento de elaborar los perfiles. Del mismo modo, las competencias identificadas en el sector agricultura son coincidentes con las que resultaron ser transversales. Por su parte, los sectores comercio y servicios, presentan una mayor cantidad de competencias seleccionadas por presentar un porcentaje igual o superior a 80% de demanda.

FASE 2: Clasificación de Competencias según Básicas, Genéricas y Específicas.

De acuerdo al Objetivo Específico:

Objetivo Específico N° 2:
<i>Clasificar de acuerdo a Competencias Básicas, Genéricas y Específicas las competencias laborales necesarias para que mujeres trabajadoras dependientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota</i>

Es preciso señalar que, de las competencias identificadas anteriormente, se clasifican según tipo de competencia, de la siguiente manera:

❖ Competencias Básicas:

Las Competencias Básicas, se definen como *aquellas que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo, como: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre*

⁶⁴Cinterfor (2001). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*

otras.⁶⁴ Se considerarán para la presente clasificación las siguientes competencias básicas:

Tabla N°16: Competencias Básicas Identificadas

Competencias Básicas: Identificadas en la Teoría.	Competencias Básicas: Identificadas en la Práctica.		
	Agricultura	Comercio	Servicios
Capacidad para leer y escribir.	---	X	X
Manejo de nociones elementales de aritmética.	---	X	X
Capacidad de expresión y comprensión oral.	X	X	X

Fuente: Elaborado por equipo Seminarista

a.) Sectores Económicos: Comercio y Servicios.

Tal como es posible observar en el cuadro, la investigación realizada ha permitido afirmar que las Competencias Básicas identificadas en la teoría, son consideradas altamente necesarias para que una mujer ocupe un cargo en el nivel operacional de las empresas, en los sectores económicos comercio y servicios, por lo que la afirmación efectuada por el autor, respecto a las Competencias Básicas, como aquellas que: *permiten el ingreso al trabajo*, se comprueba en dichos sectores económicos.

En base a lo anterior, y dado que en ambos sectores económicos se demandan las mismas competencias básicas, se aprecia como una ventaja en relación a la inserción laboral, ya que mujeres que presenten dichas competencias, podrán optar a cargos tanto en empresas del sector comercio, como también del sector servicios.

b.) Sector Económico: Agricultura.

Por su parte el sector agricultura considera altamente necesaria la competencia *capacidad de expresión y comprensión oral*, y medianamente necesarias las de: *capacidad para leer y escribir*, y *manejo de nociones elementales de aritmética*.

Expresado lo anterior, y en consideración de lo manifestado por el autor Leonard Mertens, en cuanto a que las Competencias Básicas *permiten el ingreso al trabajo*, es preciso afirmar que no se cumple del todo dicha

afirmación, ya que al no alcanzar, algunas de ellas el porcentaje establecido previamente como criterio de selección e identificación de las competencias, no es posible establecerlas como requisitos para ocupar cargos en el nivel operacional de las empresas del sector económico de agricultura.

c.) Competencias Transversales: Sectores Económicos.

Los resultados obtenidos en cada sector económico, permite no solo hacer las diferenciaciones correspondientes en cada uno de ellos, sino además otorga la posibilidad de afirmar que existen Competencias Básicas que son transversales a los sectores de agricultura, comercio y servicios, como es la siguiente:

Tabla N°17: Competencias Básicas Transversales

Competencias Básicas Transversales
Capacidad de expresión y comprensión oral

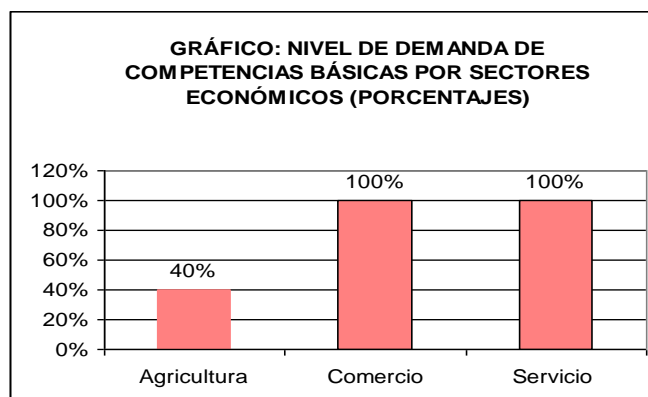
Fuente: Elaborado por equipo a cargo de la investigación, en base a resultados obtenidos.

En base a lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que la competencia: *Capacidad de expresión y comprensión oral*; se constituyen como requisito fundamental, dada su alta demanda, para optar a ocupar cargos en el nivel operacional de las empresas de los sectores económicos de agricultura, comercio y servicios.

d.) Análisis General por Sectores Económicos:

Para sintetizar la información expuesta y desarrollada anteriormente, se presenta el siguiente gráfico, respecto al nivel de demanda de competencias básicas en los sectores económicos: agricultura, comercio y servicios.

Gráfico N°13: Porcentaje de Nivel de Demanda de Competencias Básicas por Sectores Económicos.



Fuente: Elaborado por equipo Seminarista

❖ **Competencias Genéricas:**

Las Competencias Genéricas, tal como lo señala el autor Leonard Mertens, se definen como aquellas que se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.

En este ámbito el Programa de Competencias para el Trabajo PREPARADO, diseñado por Fundación Chile, ha identificado aquellas competencias asociadas a la empleabilidad de las personas, tal como se expresan a continuación:

Tabla N°18: Competencias Genéricas Identificadas

Competencias Genéricas: Identificadas en la Teoría.	Competencias Genéricas: Identificadas en la Práctica.		
	Agricultura	Comercio	Servicios
Expresarse con claridad en forma oral y escrita	---	X	X
Comunicar con lenguaje no verbal	---	---	X
Ser asertivo	---	X	X
Adaptarse a nuevas situaciones	X	X	X
Ser creativo	---	---	---
Traducir ideas en acciones	---	---	---
Fijar objetivos	---	---	---
Recolectar, organizar y analizar información	---	---	---
Desarrollar y gestionar proyectos	---	---	---
Identificar objetivos y coordinarse con otros	---	X	X
Colaborar y generar confianza en equipo	X	X	X
Resolver problemas en equipo	---	X	X
Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema	---	---	X
Aplicar alternativas de solución de problemas	---	---	X
Resolver problemas interpersonales	---	X	X
Autoconocimiento y gestión de si mismo	---	X	X
Gestionar el desarrollo de la propia carrera	---	---	X
Trabajar con confianza y seguridad	X	X	X
Interesarse y motivarse por aprender	X	X	X
Buscar y utilizar recursos de aprendizaje	---	X	X
Aplicar nuevos aprendizajes al contexto	---	X	X

Fuente: Elaborado por equipo seminarista

El programa PREPARADO consiste en un: *enfoque de competencias destinado a favorecer a las personas en el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades para que transiten exitosamente desde la educación hacia el trabajo*⁶⁵

⁶⁵ Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

➤ **Análisis por Sectores Económicos:**

Desde aquel planteamiento que realiza la Fundación Chile, es posible complementar señalando que de acuerdo a los resultados obtenidos, las destrezas y habilidades necesarias para ocupar cargos en el nivel operacional de las empresas se observa bastante diferenciado en los sectores económicos, principalmente en la cantidad, existiendo una mayor demanda de Competencias Genéricas en el sector servicios y una reducida demanda en el sector agricultura.

a.) Sector Agricultura

Tal como se ha expresado anteriormente, el sector agricultura presenta una reducida cantidad de competencias consideradas altamente necesarias para ocupar cargos en el nivel operacional de las empresas, siendo aquellas las que se exponen a continuación:

Tabla N°19: Competencias Genéricas Sector Agricultura

Competencias Demandadas: Sector Agricultura
Adaptarse a nuevas situaciones
Colaborar y generar confianza en equipo
Trabajar con confianza y seguridad
Interesarse y motivarse por aprender.

Fuente: Elaborado por equipo Seminarista

De las cuales aquella que es considerada necesaria en la totalidad de las empresas encuestadas es la de *Adaptarse a nuevas situaciones*. Por otra parte, en relación a aquellas competencias que presentan un bajo nivel de demanda, aquella con un porcentaje menor es la de *Desarrollar y gestionar proyectos*, la cual alcanza un 15, 8% de demanda.

En base a lo anterior, y en alusión a lo señalado por el autor Idalberto Chiavenato respecto al nivel operacional, el cual: *busca la eficiencia en las operaciones ejecutadas dentro de programas, rutinas y procedimientos estandarizados, cíclicos y repetitivos, para alcanzar resultados óptimos*; es posible afirmar que para alcanzar la eficiencia mediante procedimientos estandarizados, la competencia *Desarrollar y gestionar proyectos*, no resulta pertinente, mientras que *Trabajar con confianza y seguridad*, el *Interesarse y motivarse por aprender*, *Trabajar en equipo*, y *Adaptarse a nuevas*

situaciones, si son considerados pertinentes para desempeñar un trabajo de forma eficiente.

b.) Sector Comercio

Por su parte, el sector comercio presenta una mayor cantidad de competencias consideradas necesarias para ocupar cargos en el nivel operacional de las empresas, tal como se expone a continuación:

Tabla N°20: Competencias Genéricas Sector Comercio

Competencias Demandadas: Sector Comercio
Expresarse con claridad en forma oral y escrita
Ser asertivo
Adaptarse a nuevas situaciones
Identificar objetivos y coordinarse con otros
Colaborar y generar confianza en equipo
Resolver problemas en equipo
Resolver problemas interpersonales
Autoconocimiento y gestión de si mismo
Trabajar con confianza y seguridad
Interesarse y motivarse por aprender
Buscar y utilizar recursos de aprendizaje
Aplicar nuevos aprendizajes al contexto

Fuente: Elaborado por equipo Seminarista

Aquellas competencias, en palabras del autor, son necesarias para alcanzar la *eficiencia en las operaciones*, siendo el *Trabajar con confianza y seguridad*, y el *Interesarse y Motivarse por aprender*, aquellas competencias consideradas necesarias en la totalidad de las empresas encuestadas, del sector. Por otra parte, y al igual que en el sector de agricultura, la competencia con menor demanda es la de *Desarrollar y generar proyectos*, por no considerarse importante para desempeñar funciones en el nivel operacional.

c.) Sector Servicios

El sector servicios considera necesarias la mayor cantidad de competencias, en relación a los otros sectores, para la ocupación de cargos en el nivel operacional de las empresas, tal como se expone a continuación:

Tabla N°21: Competencias Genéricas Sector Servicios

Competencias Demandadas: Sector Servicios
Expresarse con claridad en forma oral y escrita
Comunicar con lenguaje no verbal
Ser asertivo
Adaptarse a nuevas situaciones
Identificar objetivos y coordinarse con otros
Colaborar y generar confianza en equipo
Resolver problemas en equipo
Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema
Aplicar alternativas de solución de problemas
Resolver problemas interpersonales
Autoconocimiento y gestión de si mismo
Gestionar el desarrollo de la propia carrera
Trabajar con confianza y seguridad
Interesarse y motivarse por aprender
Buscar y utilizar recursos de aprendizaje
Aplicar nuevos aprendizajes al contexto

Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

En relación a las competencias con el 100% de demanda, al igual que el sector comercio corresponden a las de *Trabajar con confianza y seguridad*, y el *Interesarse y Motivarse por aprender*. Por otra parte, y al igual que en el sector de agricultura y comercio, la competencia con menor demanda es la de *Desarrollar y generar proyectos*, por no considerarse importante para desempeñar funciones en el nivel operacional de las empresas.

d.) Competencias Transversales: Sectores Económicos

Al igual que en las Competencias Básicas, se identifican Competencias Genéricas que son transversales a los sectores económicos, presentando una alta demanda en cada uno de ellos, como son:

Tabla N°22: Competencias Genéricas Transversales

Competencias Genéricas Transversales Demandadas
Adaptarse a nuevas situaciones
Colaborar y generar confianza en equipo
Trabajar con confianza y seguridad
Interesarse y motivarse por aprender.

Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

Siendo las competencias *Trabajar con confianza y seguridad*, e *Interesarse y motivarse por aprender*, aquellas que presentan el mayor porcentaje de demanda (98,2%).

Del mismo modo, existen Competencias Genéricas que de forma transversal presentan un bajo o mediano nivel de demanda, las cuales son:

Tabla N°23: Competencias Genéricas Transversales No Demandadas

Competencias Genéricas Transversales No Demandadas	
Área	Competencia
Iniciativa y Emprendimiento	Ser creativo
	Traducir ideas en acciones
Planificación y de Gestión de Proyectos	Fijar objetivos
	Recolectar, organizar y analizar información
	Desarrollar y gestionar proyectos

Fuente: Elaborado por equipo Seminarista

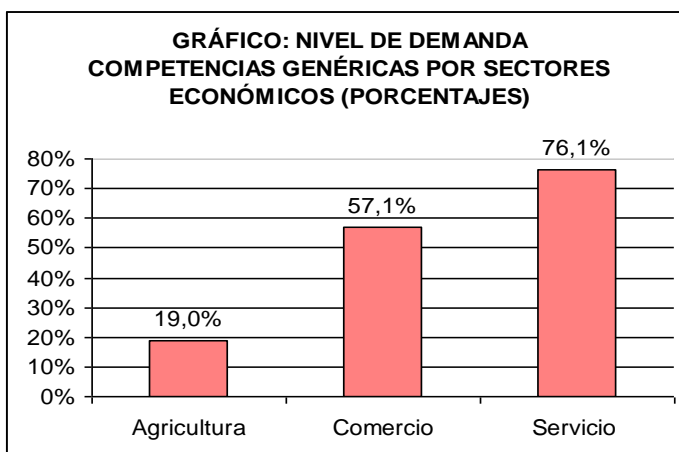
Tal como se observa en el cuadro aquellas competencias que presentan un bajo o mediano nivel de demanda, de forma transversal a los sectores económicos, se concentran en las áreas de *Iniciativa y emprendimiento*, y la de *Planificación y gestión de proyectos*.

En base a lo señalado anteriormente y de acuerdo a lo expresado por el autor Idalberto Chiavenato, quien afirma que en una empresa: *el nivel intermedio amortigua los impactos y vaivenes de la incertidumbre traída del ambiente por el nivel institucional, y los absorbe y dirige para traer al nivel operacional los programas, rutinas y procedimientos de trabajo establecidos con rigidez, que este ultimo deberá seguir para ejecutar con eficiencia las tareas básicas de la organización;* es posible afirmar que aquellas competencias que se relacionan con mayores niveles de iniciativa, y participación de los trabajadores, son consideradas como medianamente necesarias, a excepción de la competencia *Desarrollar y gestionar proyectos*, la cual presenta un promedio de 16,8% en las empresas encuestadas, siendo la que manifiesta el menor porcentaje de demanda en los sectores agricultura, comercio y servicios. Por lo general constituyen competencias irrelevantes para el nivel operacional de las empresas, en donde se valoran más aquellas relacionadas con el desempeño adecuado del trabajo.

e) Análisis General por Sectores Económicos:

Para sintetizar la información expuesta y desarrollada anteriormente, y a modo de permitir su visualización, se presenta el siguiente gráfico, respecto al nivel de demanda de competencias básicas en los sectores económicos: agricultura, comercio y servicios.

Gráfico N°14: Porcentaje de Nivel de Demanda de Competencias Genéricas por Sectores Económicos.



Fuente: Elaborado por equipo Seminarista

➤ **Análisis de Competencias sugeridas por las empresas:**

Las competencias sugeridas por las empresas, corresponden a las siguientes:

Tabla N°24: Competencias sugeridas por empresas

Competencias sugeridas por las empresas.
Motivación por el trabajo
Manejo de TIC básico
Condición física compatible
Capacidad de seguir instrucciones
Respetar normas de seguridad e higiene

Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

Si bien las competencias planteadas, fueron consideradas necesarias por algunas empresas, no alcanzaron un porcentaje significativo, encontrándose en el rango de 5,3% y 22,2%. Cabe destacar que la competencia de Manejo de Tic Básico, es relevante para el 5,6% de las empresas de comercio, no así para agricultura y servicios. Del mismo modo, las competencias de *Condición física compatible*, y *Capacidad de seguir instrucciones*, son demandadas en un porcentaje aproximado al 5% en ambos sectores, exceptuando la competencia de condición física, la cual es considerada necesaria por un 10,5% de las empresas en agricultura.

Por su parte las competencias *Motivación por el trabajo* y *Respetar normas de seguridad e higiene* son consideradas necesarias por empresas de los tres sectores económicos, alcanzando ambas el mayor porcentaje en el sector comercio y el menor en el sector servicios.

Si bien cada una de las competencias aludidas, es demandada por un porcentaje de empresas, dicha cifra resulta minoritaria, no considerándose representativa del total de empresas encuestadas en cada sector, ya que no cumplen con el criterio de igual o superior a 80% para considerarse una competencia altamente demandada.

❖ **Competencias Específicas:**

Las Competencias Específicas, tal como lo señala el autor Leonard Mertens son aquellas que corresponden a los *aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y que no son tan fácilmente*

transferibles a otros contextos laborales (ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.).

Considerando lo anterior, las competencias específicas se encuentran directamente relacionadas con el cargo a desempeñar, ante lo cual el autor Idalberto Chiavenato señala como requisitos intelectuales necesarios para ocupar un cargo: la *Instrucción Básica* y la *Experiencia Básica*, del mismo modo considera entre las técnicas para la adaptación al cargo, utilizadas en el ambiente interno de las empresas, la *Capacitación*. De lo anterior se desprenden los siguientes indicadores para identificar los requisitos, en el ámbito de las competencias específicas, demandados por las empresas:

Tabla N°25: Requisitos de Competencias Específicas Identificadas

Requisitos de Competencias Específicas: Identificadas en la Teoría.	Requisitos de Competencias Específicas: Identificadas en la Práctica.		
	Agricultura	Comercio	Servicios
Nivel Educacional	---	X	X
Capacitación previa	---	---	---
Experiencia	---	---	---
Capacitación en empresa	X	X	X

Fuente: Elaborado por equipo Seminarista

De acuerdo a dichos criterios, es posible fundamentar señalando que *ya no es posible pensar en una formación ocupacional que será pertinente para toda la vida laboral de una persona. Más bien se plantea la necesidad de establecer nuevos esquemas en que se conciba a la formación para el trabajo como un proceso permanente de adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas.*⁶⁶

Por lo tanto, en base a lo anterior se puede afirmar que *niveles de escolaridad y formación relativamente altos son capaces de asegurar que la fuerza de trabajo posea los rasgos personales y las habilidades intelectuales y comunicacionales y capacidad de responder a imprevistos que los nuevos procesos de producción requieren*⁶⁷. De esta forma, se considera que

⁶⁶ y ⁶⁷ Guernica Consultores (2009). *Contratación de servicios destinados a evaluar el impacto de la línea de certificación de competencias laborales, Programa Chilecalifica.*

niveles educacionales altos, y capacitación continua, al igual que el desarrollo de experiencia, en teoría constituyen requisitos fundamentales para la inserción laboral actual.

➤ **Análisis por Sectores Económicos:**

a.) Sector Agricultura

De acuerdo a lo planteado teóricamente, al contrastarlo con la realidad estudiada, se observan diferencias significativas en el sector económico de agricultura. En este sector, el mayor porcentaje (81,8%) se centra en no considerar necesario el solicitar como requisito la educación formal; del mismo modo, un reducido porcentaje de 12, 1% de las empresas encuestadas considera necesaria la capacitación previa en alguna especialidad del sector como curso de riego tecnificado y plaguicida. Así mismo, la experiencia presenta una demanda de 51,5%, cifra que al igual que las interiores no se considera determinante de acuerdo al criterio establecido.

Por otra parte, el ítem de capacitación en empresa, alcanza un porcentaje sobre el 80%, lo que permite inferir que en general las empresas consideran que la *adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas*, es posible desarrollarlas una vez que la trabajadora ha sido incorporada laboralmente.

b.) Sector Comercio y Servicios

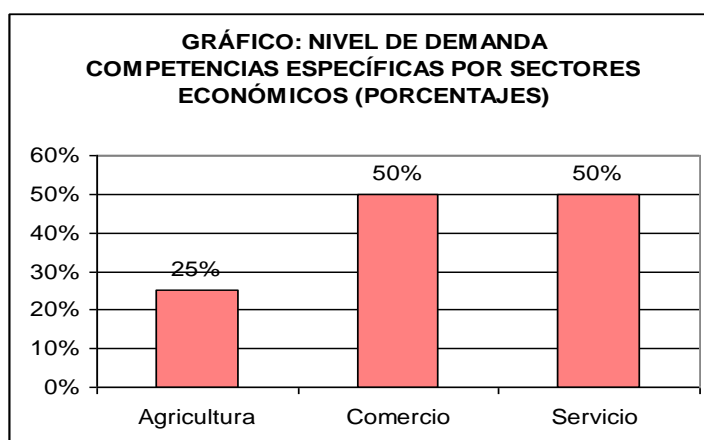
Por su parte los sectores comercio y servicios consideran como aspectos fundamentales para la ocupación de un cargo en la empresa, el nivel educacional (4° medio aprobado) y la capacitación en empresa. De esta forma, por una parte se confirma la afirmación respecto de que *niveles de escolaridad y formación relativamente altos son capaces de asegurar que la fuerza de trabajo posea los rasgos personales y las habilidades intelectuales y comunicacionales y capacidad de responder a imprevistos que los nuevos procesos de producción requieren*; como también el hecho de que las empresas presentan como principal medio para asegurar el óptimo

desempeño de sus trabajadoras, la capacitación en empresa, ya que esta en ambos sectores presenta un 100% de aceptación.

c.) Análisis General por Sectores Económicos:

Para sintetizar la información expuesta y desarrollada anteriormente, y a modo de permitir su visualización, se presenta el siguiente gráfico, respecto al nivel de demanda de competencias básicas en los sectores económicos: agricultura, comercio y servicios.

Gráfico N°15: Porcentaje de Nivel de Demanda de Competencias Específicas por Sectores Económicos.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

FASE 3: Elaboración de Perfiles: Ámbito Trabajo Dependiente

Objetivo Específico N° 1:
<i>Elaborar los perfiles de competencias laborales necesarios para que mujeres, trabajadoras dependientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota</i>

En consideración del objetivo específico planteado y de las competencias identificadas y clasificadas previamente, según sector

económico y tipo de competencia, a continuación se expone los siguientes perfiles elaborados:

❖ **Perfil Transversal:**

El presente perfil, ha sido elaborado mediante la selección de aquellas competencias laborales que presentan una demanda igual o superior a 80%, y que son necesarias para los tres sectores económicos: agricultura, comercio y servicios.

Tabla N°26: Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Transversal

PERFIL COMPETENCIAS LABORALES: ÁMBITO TRABAJO DEPENDIENTE	
TIPO DE COMPETENCIA	SECTOR ECONÓMICO: TRANSVERSAL
BÁSICAS	Capacidad de expresión y comprensión oral.
GENÉRICAS	Adaptarse a nuevas situaciones
	Colaborar y generar confianza en equipo
	Trabajar con confianza y seguridad
	Interesarse y motivarse por aprender
ESPECÍFICAS	Capacitación en empresa

Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

❖ **Perfil Sector Económico: Agricultura**

Tabla N°27: Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Agricultura.

PERFIL COMPETENCIAS LABORALES	
TIPO DE COMPETENCIA	SECTOR ECONÓMICO: AGRÍCULTURA
BÁSICAS	Capacidad de expresión y comprensión oral.
	Adaptarse a nuevas situaciones

GENÉRICAS	Colaborar y generar confianza en equipo
	Trabajar con confianza y seguridad
	Interesarse y motivarse por aprender
ESPECÍFICAS	Capacitación en empresa

Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

Al utilizar el criterio de selección de competencias laborales, con un porcentaje igual o mayor a 80%, el perfil del sector económico agricultura, resulta idéntico al perfil transversal, por su parte el sector comercio y servicios, presentan un perfil diferenciado, los cuales se exponen a continuación:

❖ **Perfil Sector Económico: Comercio**

Tabla N°28: Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Comercio

PERFIL COMPETENCIAS LABORALES	
TIPO DE COMPETENCIA	SECTOR ECONÓMICO: COMERCIO
GENÉRICAS	Expresarse con claridad en forma oral y escrita
	Ser asertivo
	Identificar objetivos y coordinarse con otros
	Resolver problemas en equipo
	Resolver problemas interpersonales
	Autoconocimiento y gestión de si mismo
	Buscar y utilizar recursos de aprendizaje
	Aplicar nuevos aprendizajes al contexto
ESPECÍFICAS	Nivel educacional

Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

❖ **Perfil Sector Económico: Servicios**

Tabla N°29: Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Servicios

PERFIL COMPETENCIAS LABORALES	
TIPO DE COMPETENCIA	SECTOR ECONÓMICO: SERVICIOS
GENÉRICAS	Expresarse con claridad en forma oral y escrita
	Comunicar con lenguaje no verbal
	Ser asertivo
	Identificar objetivos y coordinarse con otros
	Resolver problemas en equipo
	Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema
	Aplicar alternativas de solución de problemas
	Resolver problemas interpersonales
	Autoconocimiento y gestión de si mismo
	Gestionar el desarrollo de la propia carrera
	Buscar y utilizar recursos de aprendizaje
	Aplicar nuevos aprendizajes al contexto
	ESPECÍFICAS

Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

Al observar los perfiles resultantes, es posible apreciar las diferencias en las competencias demandadas por los sectores económicos; en los cuales, en general, no son valoradas competencias relacionadas con altos niveles de participación e iniciativa al interior de la empresa. No obstante, en el sector comercio, y aun mas en el sector servicio, las trabajadoras del nivel operacional deben desarrollar aquellas competencias asociadas a la atención de público como expresión, comunicación, asertividad, aplicar alternativas de solución de problemas; del mismo modo en estos sectores son valoradas aquellas competencias asociadas al desarrollo personal como autoconocimiento y gestión de si mismo, gestionar el desarrollo de la propia carrera, buscar y aplicar aprendizajes, y el nivel educacional (4° medio aprobado).

b.) Ámbito Trabajo Independiente

Fase 1: Identificación de Competencias Laborales.

La primera fase, se deriva del siguiente Objetivo Específico:

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

Identificar las competencias laborales necesarias para que mujeres trabajadoras independientes, desarrollen planes de negocios de forma exitosa, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de quillota.

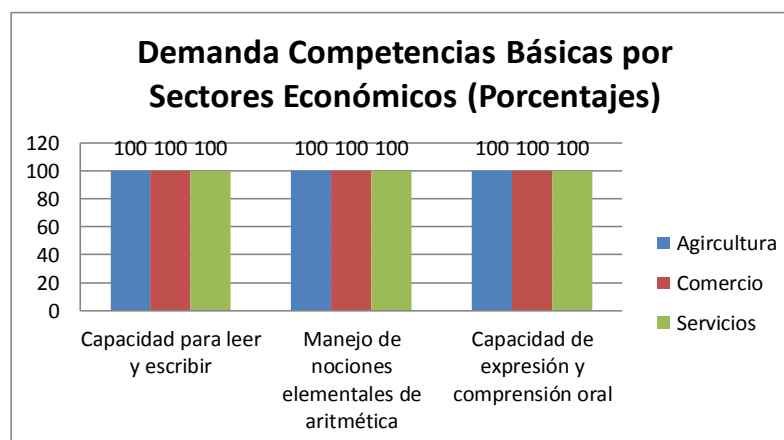
Con la finalidad de identificar las competencias laborales necesarias para que mujeres desarrollen planes de negocio de forma exitosa, se consideraran, como tal, aquellas que presenten un nivel de demanda igual o superior a 80%, en cada uno de los sectores económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

Interpretación de los Resultados.

Para la interpretación de los resultados, se consideraran cada una de las competencias laborales agrupadas por categoría, las que serán analizadas de forma independiente, utilizando como criterio el nivel de demanda presentado en cada uno de los sectores económicos.

Categoría 1: Competencias Básicas de Educación Formal

Gráfico N°16: Porcentaje Demanda Competencias Básicas



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

Las competencias básicas definidas como aquellas *que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo*⁶⁸, en el caso del trabajo independiente resultan de igual forma relevantes, o aún más, que en el ámbito de trabajo dependiente, tal como es posible apreciar en el alto nivel en que son consideradas necesarias para desempeñar emprendimientos exitosos. De esta forma, *es imperioso fomentar aquellas competencias requeridas para la gestión exitosa de pequeñas y microempresas, dentro de las cuales aparecen como las más importantes las habilidades básicas de lectoescritura, matemática aplicada y las habilidades sociales*⁶⁹

En consideración de la demanda equivalente al 100% de las competencias básicas, por parte de los organismos encuestados, es posible aludir a la observación, efectuada en el espacio de aplicación de cuestionario, por la Sra. María Cristina Albistur, Gestora de Formación y Capacitación de PRODEMU, quien señala que *“todas son microempresarias, por lo tanto deben contar con estas competencias, ya que todas tienen en común que deben producir, deben vender; la diferencia esta en lo que y como se produce”*.

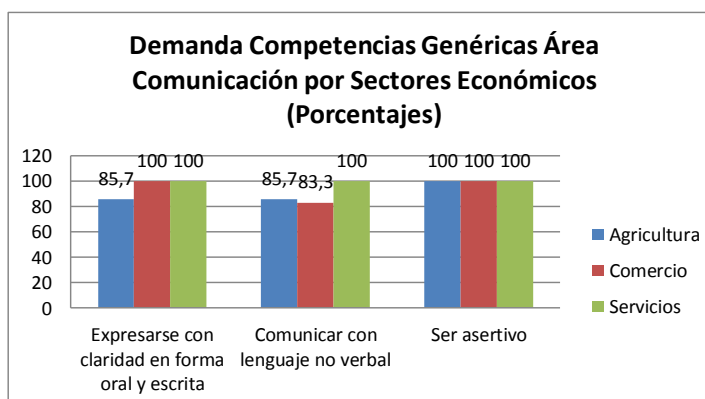
De lo anterior se desprende, una significativa diferencia con el ámbito de trabajo dependiente, en donde es posible visualizar diferencias en la demanda de acuerdo a los sectores económicos.

⁶⁸ Cinterfor (2001). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*

⁶⁹ CEPAL (2005), *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*

Categoría 2: Competencias Genéricas Área de Comunicación

Gráfico N°17: Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Comunicación



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

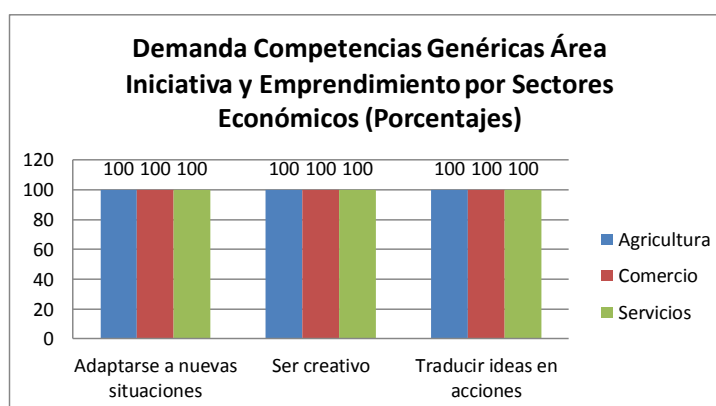
En relación al Área Comunicación, la cual se define como el *proceso a través del cual intercambiamos información, establecemos compromiso y manifestamos nuestras emociones, mediante el uso de la palabra (oral y escrita) y de los gestos*⁷⁰; resulta fundamental la competencia Ser asertivo, la cual se considera necesaria por el 100% de los organismos encuestados, lo que se debe a que *cuando somos asertivos, nuestro interlocutor no tiene dudas respecto de lo que creemos y pensamos, y esa claridad le permite interactuar en consecuencia*⁷¹

Lo expresado anteriormente, resulta un valor fundamental para las microempresarias, independiente del sector económico en el que se sitúen, ya que se encuentran en relación directa con sus clientes. De esta forma, resulta importante destacar una afirmación señalada en el *Documento de Apoyo para Gestor/a de Formación y Capacitación*, de Fundación PRODEMU, la cual consiste en que *debemos darle al cliente lo que el quiere, no debemos ofrecerle lo que nosotros creemos que ellos quieren. Esto se logra conociendo concretamente sus costumbres, gustos y preferencias*; por lo tanto, es fundamental desarrollar la competencia de Asertividad, como también las de *Expresarse con claridad en forma oral y escrita*, y *Comunicar con lenguaje no verbal*, que también presentan un alto nivel de demanda y que permiten contribuir a mantener una comunicación efectiva entre las microempresarias y sus clientes.

⁷⁰ y ⁷¹ Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

Categoría 3: Competencias Genéricas Área Iniciativa y Emprendimiento

Gráfico N°18: Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Iniciativa y Emprendimiento.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

El Área Iniciativa y Emprendimiento consiste en *enfrentar flexiblemente situaciones nuevas, presentar recursos, ideas y métodos innovadores, concentrándolos en acciones tendientes a crear un nuevo orden*⁷², lo que tal como es posible apreciar en el cuadro presenta un 100% de demanda en cada una de las competencias que la conforman. En relación a lo anterior, en el *Documento de Apoyo para Gestor/a de Formación y Capacitación*, de Fundación PRODEMU, se señala que *los empresarios exitosos tienen muy claro como será su negocio en el futuro y hacia donde se dirige. Las emprendedoras constantemente están pensando en innovar sus productos e implementar servicios y procedimientos nuevos*, se observa en el planteamiento, por lo tanto, una relación directa entre la innovación y el éxito de un emprendimiento.

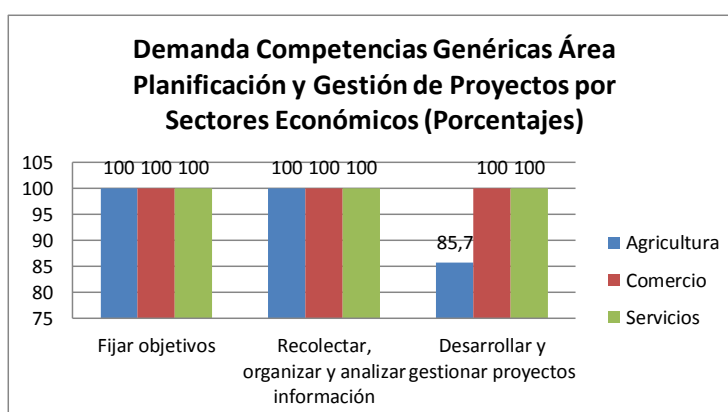
De esta forma, el desarrollar la capacidad o disposición para acometer algo nuevo aunque parezca demasiado difícil o riesgoso, como también el ser capaz de *modificar el entorno para satisfacer necesidades, a partir de cambios en lo establecido, produciéndose un acercamiento entre lo que es y lo que podría ser*⁷³ y el presentar la capacidad de *materializar lo ideado*, en respuesta al desarrollo de las competencias: *Adaptarse a nuevas situaciones, Ser creativo y Traducir ideas en acciones*, son características fundamentales del emprendedor(a).

⁷² y ⁷³ Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

Emprendedor(a) se define como *una persona con capacidad de crear, de llevar adelante sus ideas, de generar bienes y servicios, de asumir riesgos y de enfrentar problemas. Es un individuo que sabe no sólo “mirar” su entorno, sino también “ver” y descubrir las oportunidades que en él están ocultas. Posee iniciativa propia y sabe crear la estructura que necesita para emprender su proyecto*⁷⁴

Categoría 4: Competencias Genéricas Área Planificación y Gestión de Proyectos.

Gráfico N°19: Porcentaje de Demanda Competencias Genéricas Área Planificación y Gestión de Proyectos



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

En relación al Área de Planificación y Gestión de Proyectos, en el *Documento de Apoyo para Gestor/a de Formación y Capacitación*, de Fundación PRODEMU, se afirma que *las emprendedoras exitosas siempre se trazan objetivos concretos establecidos dentro de un proceso de planificación.*

Lo expresado anteriormente es relevante, ya que *Los objetivos nos aportan la clave sobre cómo organizar el tiempo y el trabajo de la manera más eficiente posible*⁷⁵, del mismo modo son los objetivos, los que *condicionan que buscar, donde hacerlo, como organizar la información, que priorizar y como interpretarla*⁷⁶; de esta forma, el desarrollo de las competencias: *Fijar objetivos, y Recolectar, organizar y analizar información,*

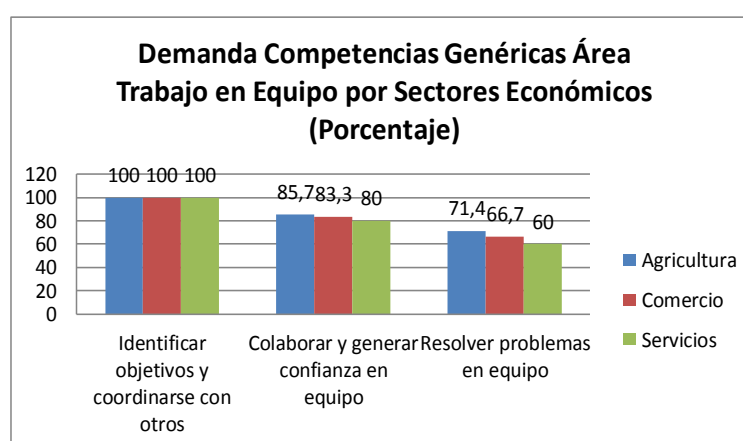
⁷⁴ INTA (2004). *El Concepto de Emprendimiento y su relación con la Educación, el Empleo y el Desarrollo Local.*

^{75, 76 y 77} Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo.*

permiten desempeñar de forma adecuada la tercera competencia de ésta área, la cual consiste en *Desarrollar y gestionar proyectos*, la que se define como *el ordenamiento de un conjunto de actividades interrelacionadas entre sí que, combinando recursos humanos, materiales, técnicos y financieros, se planifican y realizan con el propósito de conseguir un resultado*⁷⁷

Categoría 5: Competencias Generales Área Trabajo en Equipo.

Gráfico N°20: Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Trabajo en Equipo.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

El área de Trabajo en Equipo, se define como *la capacidad para trabajar de manera complementaria. Es decir, de aunar esfuerzos y disponer las competencias de cada cual en torno a un objetivo común.*

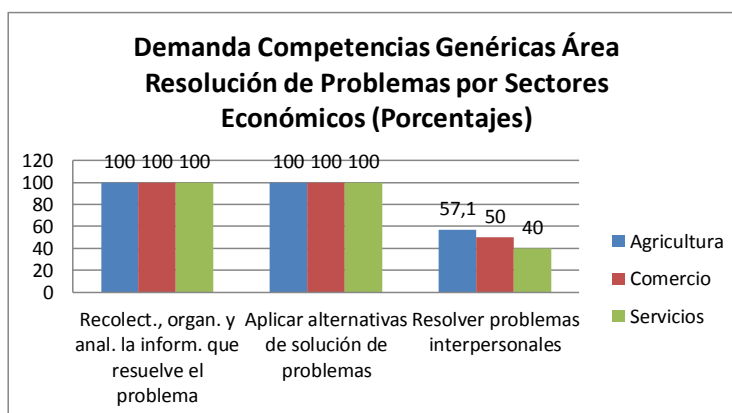
En lo que respecta principalmente a las competencias de *Colaborar y generar confianza en equipo*, y *Resolver problemas en equipo*, las cuales si bien presentan porcentajes elevados de demanda, no existe un acuerdo entre los organismos en relación a área de Trabajo en Equipo, ya que algunos de ellos consideran que no es tan necesaria, ya que por lo general las trabajadoras independientes, de acuerdo a lo señalado por la Sra. Nora

Lefno, Jefa Técnica de PRODESAL, *trabajan en forma solitaria, por la competencia, al no compartir sus ideas tienen menos competencia;* en relación a la misma idea el Sr. Héctor González, Agente de Desarrollo Local de FOSIS, afirma que *los trabajadores independientes son recelosos de sus ideas, negocios*, señalando además, que lo ideal es la asociación, lo que se puede complementar con la afirmación de la Sra. María Cristina Albistur, Gestora de Formación y Capacitación de PRODEMU, quien atribuye a la asociatividad la capacidad de potenciar los emprendimientos de las mujeres,

afirmando que *aunque sean de rubros diferentes siempre tendrán que hacer cosas comunes y en eso se pueden ayudar.*

Categoría 6: Competencias Genéricas Área Resolución de Problemas.

Gráfico N°21: Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Resolución de Problemas.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

El Área de Resolución de Problemas, se define como *el proceso a través del cual podemos reconocer las señales que identifican la presencia de una dificultad, anomalía o entorpecimiento del desarrollo normal de una tarea, recolectar la información necesaria para resolver los problemas detectados y escoger e implementar las mejores alternativas de solución, ya sea de manera individual o grupal.*⁷⁸

Para lo anterior, se consideran fundamentales el desarrollo de las competencias *Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema, y Aplicar alternativas de solución de problemas.* La primera de ellas consiste en *utilizar la información haciendo un análisis que nos permita comprender el problema y resolverlo*⁷⁹; sin embargo, para ampliar las posibilidades de éxito en la resolución de un problema supone, primero *identificar y seleccionar la mejor alternativa de solución. En un segundo momento es importante aplicar la solución escogida y hacerle seguimiento, es importante constatar si se esta cumpliendo el plan de acción.*⁸⁰

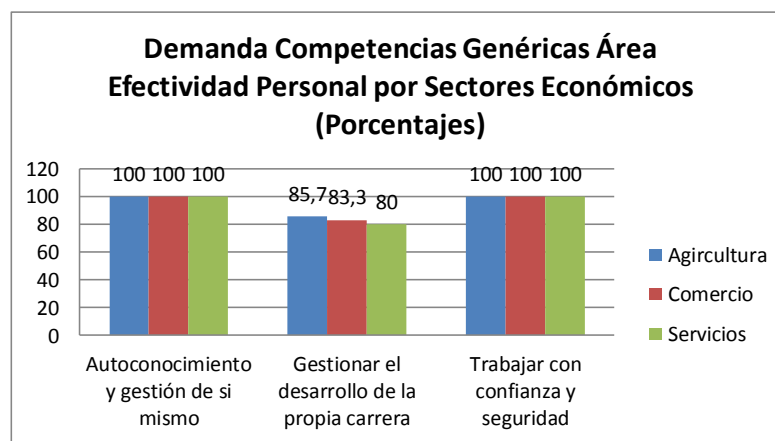
Por otra parte la competencia *Resolver problemas interpersonales,* presenta una menor demanda, la cual se puede fundamentar en el análisis

^{78, 79 y 80} Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo.*

previo del Área de competencia Trabajo en Equipo, en donde se considera que las trabajadoras independientes son más bien solitarias, por lo que no sería altamente necesario desarrollar la competencia de resolver problemas interpersonales, ya que esta implica *identificar los problemas que pueden surgir en las relaciones con otros*⁸¹

Categoría 7: Competencias Genéricas Área de Efectividad Personal.

Gráfico N°22: Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Efectividad Personal.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

El Área de Efectividad Personal, se define como *el proceso de identificar y concretar nuestras metas laborales, con seguridad y conocimientos de nuestras fortalezas y debilidades*.⁸²; Para el logro de lo planteado, se considera altamente necesario desarrollar cada una de las competencias que componen la presente área, debido a que todas ellas cuentan con una demanda sobre el 80%.

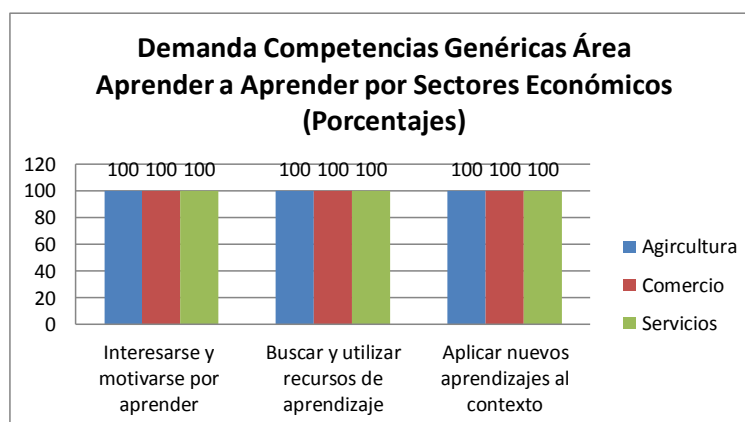
La competencia Autoconocimiento y Gestión de sí mismo, la cual presenta un 100% de demanda en los sectores económicos de Agricultura, Comercio y Servicios, alude a que *la identificación de nuestras fortalezas y debilidades nos conduce a potenciarnos como personas, a la vez que nos permite ubicarnos en los diferentes contextos laborales, ajustándonos a sus características*⁸³. Del mismo modo la competencia Trabajar con confianza y seguridad, es considerada necesaria por el 100% de los representantes de los organismos encuestados.

^{81, 82 y 83} Fundación Chile (2002). *Programa de Competencias para el Trabajo*.

Por otra parte, la competencia *Gestionar el desarrollo de la propia carrera*, no es considerada necesaria por el 100% de los organismos encuestados, teóricamente es planteada por la Fundación Chile, en el documento Programa de Competencias para el Trabajo, se plantea que el camino de *iniciativa laboral independiente también puede tener la connotación de progreso, de desarrollo y, por lo tanto, se beneficiará de competencias de autogestión para ese trayecto de superación.*

Categoría 8: Competencias Genéricas Área Aprender a Aprender.

Gráfico N°23: Porcentaje Demanda Competencias Genéricas Área Aprender a Aprender.



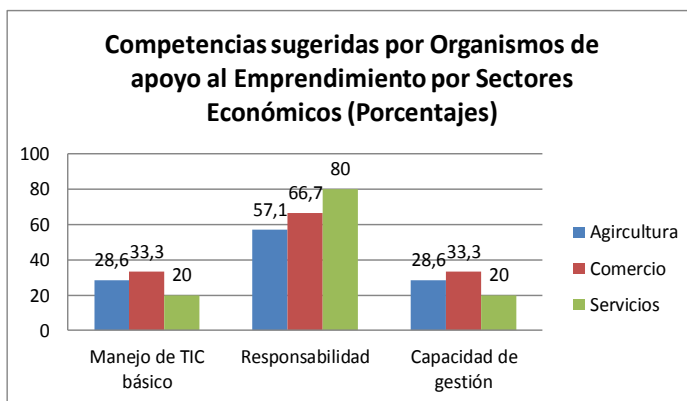
Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

El Área de Aprender a aprender, de acuerdo a lo observado en el cuadro, es considerada altamente necesaria por la totalidad de los representantes de los organismos encuestados, señalando que el aprendizaje siempre es fundamental, sobre todo en el caso de trabajo independiente; de esta forma, es preciso definir que el aprendizaje se produce cuando sucede un cambio en el individuo, como consecuencia de las experiencias que vive, un cambio relativamente estable de la capacidad, disposición o comportamiento de un ser humano.⁸⁴ Para que se produzca el aprendizaje tan necesario para las microempresarias, que necesitan constantemente estar aprendiendo nuevas formas para desarrollar ideas exitosas, ante lo cual el Documento de Apoyo para Gestor/a de Formación y Capacitación, de Fundación PRODEMU señala que *una forma de generar ideas exitosas de negocios es observar con atención la vida cotidiana, cómo se desarrollan los cambios y así aprovechar las oportunidades.*

De manera que el desarrollo de cada una de las competencias que conforman esta área, contribuyen al objetivo de generar ideas exitosas. Por su parte la competencia Interesarse y motivarse por aprender afirma que la motivación es fundamental, debido a que *la motivación es el motor emocional que guía o facilita la obtención de las metas*⁸⁵; por otra parte, para buscar y utilizar recursos de aprendizajes, se plantea que es preciso desarrollar *el sentido de autocrítica constructiva que nos permite descubrir y analizar las fortalezas y debilidades que favorecen o dificultan el aprendizaje*⁸⁶; Finalmente la competencia Aplicar nuevos aprendizajes al contexto, implica que *la aplicación de los aprendizajes obtenidos requiere de la constatación práctica de sus resultados*⁸⁷. De esta forma, cada una de las competencias representa una etapa en el aprendizaje, por lo que en primer lugar se debe contar con la motivación para aprender, luego identificar fortalezas y debilidades en el aprendizaje, y luego una vez obtenido el aprendizaje ser capaz de llevarlo a la práctica.

Categoría 9: Competencias sugeridas por organismos

Gráfico N°24: Porcentaje Demanda Competencias sugeridas



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

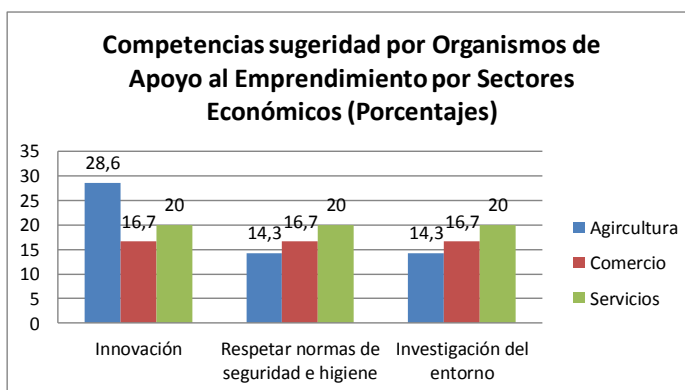
Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), de acuerdo al planteamiento del Ministerio de Educación, en la actualidad representan una relevante competencia laboral, debido a que *la alfabetización digital ha pasado a ser aceptada como una necesidad prioritaria y el tipo de trabajo que se requiere para lograrlo se ha extendido*

^{84, 85, 86 y 87} Fundación Chile (2002). Programa de Competencias para el Trabajo.

rápidamente. El manejo de TIC básico fue sugerido como competencia, por los representantes de los organismos SENCE Y Chile Califica, quienes confirman lo anteriormente planteado, señalando que es bastante necesario desarrollar dicha competencia en la actualidad, aún más en el caso de las microempresarias, debido a que constituye una herramienta que les permite postular a beneficios de diferentes organismos, como también para potenciar y publicitar sus negocios.

La competencia de Responsabilidad, en el ámbito de trabajo independiente, propuesta por los representantes de los organismos: Banco Estado, Fondo Esperanza, PRODEMU y FOSIS; representa un valor fundamental, ya que las funciones de control y organización deben ser asumidas por la propia microempresaria, de esta forma *se dice que alguien es responsable si se hace cargo de sus tareas sin necesidad de ser vigilado, ya se trate de vigilancia del saber (hay que decírselo o explicárselo todo) o de la vigilancia meramente policial o represiva (Revista Universidad Nacional)*.

Gráfico N°25: Porcentaje Demanda Competencias sugeridas



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

La Innovación es la capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.⁸⁹ La innovación sugerida como competencia por los representantes de los organismos: PRODESAL y Fondo Esperanza, resulta fundamental para las microempresarias, ya que debiera ser una condición de su rol, considerando que *el empresariado innovador ve el cambio como una*

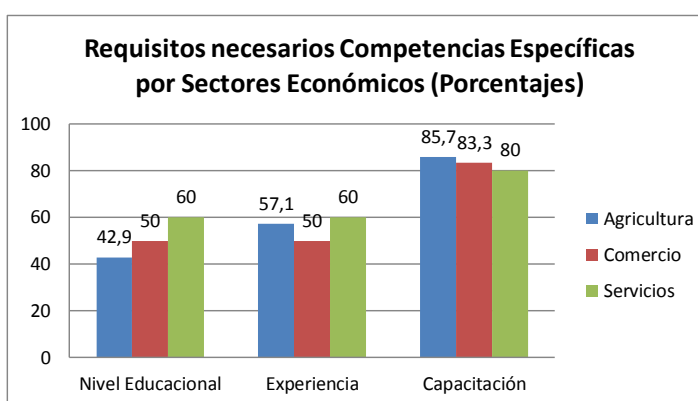
*norma saludable. No necesariamente lleva a cabo el cambio él mismo. Pero (y esto es lo que define al empresariado innovador) busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad.*⁹⁰

La investigación de entorno, manifestada como una competencia necesaria por el representante del organismo Banco Estado, *tiene por finalidad descubrir las oportunidades de negocio, las amenazas y riesgos que implica el aprovecharla*; dicha competencia no debe ser desempeñada únicamente al comienzo del negocio, sino que durante toda la existencia de este para reconocer constantemente nuevas oportunidades de mejorarlo.

Las Normas de Higiene y Seguridad, corresponden a aquellas *obligaciones a que quedan sujetos los trabajados como, por ejemplo, el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso de todos los elementos, aparatos o dispositivos destinados a la protección contra riesgos, etc.*⁹¹ Dicha competencia, debe ser desarrollada en general por aquellas microempresarias que fabriquen sus productos, especialmente en el ámbito de la alimentación, debido a que constituye un requisito para su posterior comercialización.

Categoría 10: Competencias Específicas

Gráfico N°26: Porcentaje Demanda Competencias Específicas.



Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

Si bien los organismos en general presentan una mediana demanda

⁸⁹ Alles, M (2004). *Diccionario de Comportamientos Gestión por Competencias*

⁹⁰ INTA (2004). *El Concepto de Emprendimiento y su relación con la Educación, el Empleo y el Desarrollo Local.*

⁹¹ Dirección del Trabajo

del requisito nivel educacional a las mujeres usuarias, en una primera instancia, si se les plantea como un compromiso, en palabras del Sr. Alejandro Villarroel, Coordinador Provincial SENCE, una vez que se encuentran desarrollando un curso de habilitación o capacitación laboral; debido a que se considera necesario para que desempeñen adecuadamente su negocio, lo que varía en cierta medida en el sector económico agricultura, ya que la Sra. Nora Lefno, Jefa Técnica de PRODESAL, no considera que sea un condicionante, debido a que conoce casos de agricultores *que con 3° o 4° básico han trabajado y mantenido con una buena estabilidad económica y hoy tienen hijos profesionales.*

En cuanto a la Experiencia considerada como un requisito para llevar a cabo un emprendimiento exitoso, la Sra. María Cristina Albistur, Gestora de Formación y Capacitación de PRODEMU, enuncia: *no concibo el desarrollar un negocio y que este sea exitoso con una nula experiencia previa, creo que para lograr esta meta tiene que haber un proceso de maduración y de ir dejando atrás etapas.* Lo señalado anteriormente, se ve reflejado en que algunos de los organismos no trabajan con ideas de negocio, sino con aquellas mujeres emprendedoras que presentan un negocio con algunos meses o años de experiencia, por ejemplo Banco Estado, presenta como requisito que el negocio se encuentre funcionando hace un año.

En relación al requisito de capacitación, se considera altamente necesario, por los representantes de los organismos encuestados, para que mujeres desempeñen emprendimientos exitosos; lo que es posible de fundamentar mediante la afirmación: *si la educación es el medio por el cual logro modificar actitudes y comportamientos; vale la pena, entonces, pensar en educar a los emprendedores. Puede ser que haya muchos emprendedores que nazcan, pero seguro que todos necesitan hacerse y capacitarse como tales*⁹²

A lo anterior es posible añadir que *la educación en entrepreneurship (emprendimiento) puede afectar los atributos que tengan los individuos y puede forjar actitudes emprendedoras en ellos. Puede promover cualidades*

⁹² INTA (2004). *El Concepto de Emprendimiento y su relación con la Educación, el Empleo y el Desarrollo Local.*

psicológicas favorables para la actividad emprendedora, tales como la auto confianza, la autoestima, la auto eficacia y la necesidad de logro (INTA, 2004)

❖ Selección de competencias laborales

En base a los datos anteriormente señalados y de acuerdo al criterio determinado para la identificación de aquellas competencias laborales consideradas necesarias por los organismos de apoyo al emprendimiento, en relación a los sectores económicos: agricultura, comercio y servicios, se considerarán aquellas que presenten un porcentaje igual o superior a 80% de demanda.

Tabla N°30: Competencias Laborales identificadas

Competencias Laborales	Sector Agricultura	Sector Comercio	Sector Servicios
Capacidad para leer y escribir.	X	X	X
Manejo de nociones elementales de aritmética.	X	X	X
Capacidad de expresión y comprensión oral.	X	X	X
Expresarse con claridad en forma oral y escrita	X	X	X
Comunicar con lenguaje no verbal	X	X	X
Ser asertivo	X	X	X
Adaptarse a nuevas situaciones	X	X	X
Ser creativo	X	X	X
Traducir ideas en acciones	X	X	X
Fijar Objetivos	X	X	X
Recolectar, organizar y analizar la información	X	X	X
Desarrollar y gestionar proyectos	X	X	X
Identificar objetivos y coordinarse con otros	X	X	X
Colaborar y generar confianza en equipo	X	X	X
Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema	X	X	X
Aplicar alternativas de solución de problemas	X	X	X
Autoconocimiento y gestión de si mismo	X	X	X
Gestionar el desarrollo de la propia carrera	X	X	X
Trabajar con confianza y seguridad	X	X	X
Interesarse y motivarse por aprender	X	X	X

Buscar y utilizar recursos de aprendizaje	X	X	X
Aplicar nuevos aprendizajes al contexto	X	X	X
Responsabilidad	-----	-----	X
Capacitación	X	X	X

Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

Al observar el cuadro anterior, cabe señalar que la cantidad de competencias consideradas necesarias para el desarrollo exitoso de un plan de negocio por parte de una microempresaria, es mayor a las demandadas por las empresas de los sectores económicos agricultura, comercio y servicios, en el ámbito de trabajo dependiente.

Por otra parte, las competencias consideradas necesarias por los representantes de los organismos encuestados, son transversales a los sectores económicos de agricultura, comercio y servicios, a excepción de la competencia de Responsabilidad, la que presenta un porcentaje de demanda sobre el 80% únicamente en el sector económico servicios.

FASE 2: Clasificación de Competencias según Básicas, Genéricas y Específicas.

De acuerdo al Objetivo Específico:

Objetivo Específico N° 2:
<i>Clasificar de acuerdo a Competencias Básicas, Genéricas y Específicas las competencias laborales necesarias para que mujeres trabajadoras independientes, desarrollen planes de negocio de forma exitosa, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota</i>

Es preciso señalar que, de las competencias identificadas anteriormente, se clasifican según tipo de competencia, de la siguiente manera:

❖ Competencias Básicas:

Se consideran para la presente clasificación las siguientes competencias básicas, que obtuvieron una demanda igual o superior al 80%:

Tabla N°31: Competencias Básicas Identificadas

Competencias Básicas: Identificadas en la Teoría.	Competencias Básicas: Identificadas en la Práctica.		
	Agricultura	Comercio	Servicios
Capacidad para leer y escribir.	X	X	X
Manejo de nociones elementales de aritmética.	X	X	X
Capacidad de expresión y comprensión oral.	X	X	X

Fuente: Elaborado por equipo a cargo de la investigación, en base a resultados obtenidos.

➤ **Análisis por Sectores Económicos:**

Las competencias básicas consideradas como necesarias para que mujeres trabajadoras independientes desarrollen planes de negocios exitosos, corresponden a la totalidad de las planteadas y son indistintas según sector económico, por lo que para la elaboración del perfil de competencias laborales, se consideran transversales a los sectores económicos de agricultura, comercio y servicios.

❖ **Competencias Genéricas:**

Las Competencias Genéricas, tal como lo señala el autor Leonard Mertens, se definen como aquellas que *se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción.*

En este ámbito el Programa de Competencias para el Trabajo PREPARADO, diseñado por Fundación Chile, plantea las siguientes competencias, que fueron contrastadas con la demanda real en el ámbito de trabajo independiente:

Tabla N°32: Competencias Genéricas Identificadas

Competencias Genéricas: Identificadas en la Teoría.	Competencias Genéricas: Identificadas en la Práctica.		
	Agricultura	Comercio	Servicios
Expresarse con claridad en forma oral y escrita	X	X	X
Comunicar con lenguaje no verbal	X	X	X
Ser asertivo	X	X	X
Adaptarse a nuevas situaciones	X	X	X
Ser creativo	X	X	X
Traducir ideas en acciones	X	X	X
Fijar objetivos	X	X	X
Recolectar, organizar y analizar información	X	X	X
Desarrollar y gestionar proyectos	X	X	X
Identificar objetivos y coordinarse con otros	X	X	X
Colaborar y generar confianza en equipo	X	X	X
Resolver problemas en equipo	----	-----	-----
Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema	X	X	X
Aplicar alternativas de solución de problemas	X	X	X
Resolver problemas interpersonales	-----	-----	-----
Autoconocimiento y gestión de si mismo	X	X	X
Gestionar el desarrollo de la propia carrera	X	X	X
Trabajar con confianza y seguridad	X	X	X
Interesarse y motivarse por aprender	X	X	X
Buscar y utilizar recursos de aprendizaje	X	X	X
Aplicar nuevos aprendizajes al contexto	X	X	X

Fuente: Elaborado por equipo a cargo de la investigación, en base a resultados obtenidos.

➤ **Análisis por Sectores Económicos:**

De acuerdo a lo observado en el cuadro, es posible señalar que al igual que en el caso de las competencias básicas, las genéricas son igualmente consideradas necesarias en los sectores de agricultura, comercio y servicios, por lo que para efectos de la elaboración del perfil de competencias laborales, serán dispuestas en forma transversal a los sectores económicos.

Por otra parte, no sólo es posible apreciar que la cantidad de demanda de competencias es significativamente mayor que en el ámbito de trabajo dependiente, sino que además aquellas que presentan un porcentaje menor a 80%, y que por lo tanto quedan excluidas de la clasificación y posterior elaboración del perfil, son aquellas relacionadas con el trabajo en equipo, que de acuerdo a lo analizado previamente, en la etapa destinada a la identificación de competencias, corresponde al punto débil del ámbito de trabajo independiente, la asociatividad; ante lo cual las microempresarias adoptan una actitud recelosa.

❖ **Competencias sugeridas por los organismos:**

Tabla N°33: Competencias sugeridas

Competencias sugeridas por los organismos.	Competencias seleccionadas.		
	Agricultura	Comercio	Servicios
Manejo TIC básico	-----	-----	-----
Responsabilidad	-----	-----	X
Capacidad de Gestión	-----	-----	-----
Innovación	-----	-----	-----
Respetar normas de Seguridad e Higiene	-----	-----	-----
Investigación del Entorno	-----	-----	-----

Fuente: Elaborado por equipo a cargo de la investigación, en base a resultados obtenidos.

Los representantes de los organismos encuestados sugieren algunas competencias, sin embargo, estas en su mayoría no alcanzan a obtener un porcentaje igual o superior al 80%, a excepción de la competencia Responsabilidad, la cual en el sector económico de servicios es considerada como necesaria para ser desarrollada por las mujeres microempresarias.

❖ **Competencias Específicas:**

Tal como ha sido definido anteriormente, las Competencias Específicas, son aquellas relacionadas con los aspectos técnicos de la ocupación, ante lo cual es necesario conocer cuales son aquellos requisitos considerados necesarios por los organismos de apoyo al emprendimiento para desempeñar una ocupación de tipo independiente de forma exitosa:

Tabla N°34: Competencias Específicas Identificadas.

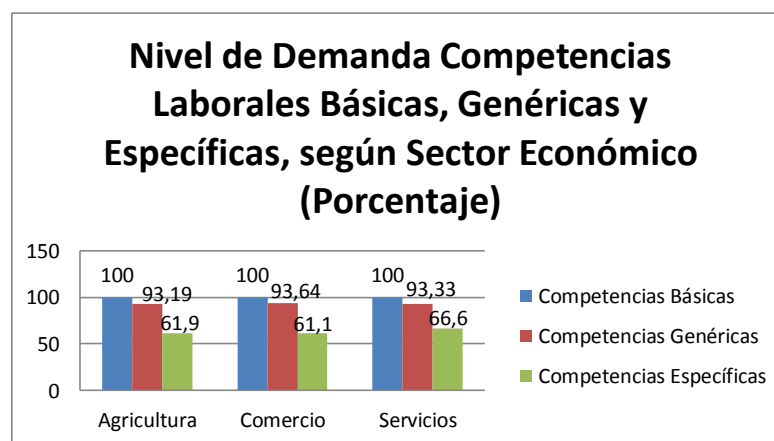
Competencias Específicas identificadas en la teoría	Competencias seleccionadas		
	Agricultura	Comercio	Servicios
Nivel Educativo	-----	-----	-----
Experiencia	-----	-----	-----
Capacitación	X	X	X

Fuente: Elaborado por equipo a cargo de la investigación, en base a resultados obtenidos.

De acuerdo al criterio establecido para considerar una competencia como necesaria, la capacitación presenta una alta demanda, de forma transversal a los sectores económicos de agricultura, comercio y servicios.

➤ **Análisis de Competencias Básicas, Genéricas y Específicas**

Grafico N° 27: Nivel de Demanda de Competencias Laborales Básicas, Genéricas y Específicas, según Sector Económico.



Fuente: Elaborado por equipo seminarista.

Tal como es posible apreciar en el gráfico y en consideración de la tendencia que se ha venido dando durante del desarrollo del análisis en las fases de identificación de competencias y de clasificación, es posible afirmar que el nivel de demanda por parte de los sectores económicos es similar en relación a cada tipo de competencia. De esta forma, las competencias Básicas presentan un nivel de demanda de 100% en cada uno de los sectores estudiados, las Genéricas un porcentaje aproximado a 93% en cada sector económico y finalmente, las Competencias Específicas poseen un porcentaje similar aproximado a 60%.

FASE 3: Elaboración de Perfiles: Ámbito Trabajo Independiente

Objetivo Específico N° 1:
<i>Elaborar los perfiles de competencias laborales necesarios para que mujeres, trabajadoras independientes, desarrollen planes de negocio de forma exitosa, en los sectores económicos de agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota</i>

En consideración del objetivo específico planteado y de las competencias identificadas y clasificadas previamente, a continuación se expone el siguiente perfil de competencias laborales, el cual es transversal a los sectores económicos agricultura, comercio y servicios:

Tabla N°35: Perfil de Competencias Laborales Sector Económico: Transversal

PERFIL COMPETENCIAS LABORALES: ÁMBITO TRABAJO INDEPENDIENTE	
TIPO DE COMPETENCIA	SECTOR ECONÓMICO: TRANSVERSAL
BÁSICAS	Capacidad para leer y escribir
	Manejo de nociones elementales de aritmética
	Capacidad de expresión y comprensión oral
GENÉRICAS	Expresarse con claridad en forma oral y escrita
	Comunicar con lenguaje no verbal
	Ser asertivo
	Adaptarse a nuevas situaciones
	Ser creativo
	Traducir ideas en acciones
	Fijar objetivos
	Recolectar, organizar y analizar información
	Desarrollar y gestionar proyectos
	Identificar objetivos y coordinarse con otros
	Colaborar y generar confianza en equipo

	Resolver problemas en equipo
	Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema
	Aplicar alternativas de solución de problemas
	Resolver problemas interpersonales
	Autoconocimiento y gestión de si mismo
	Gestionar el desarrollo de la propia carrera
	Trabajar con confianza y seguridad
	Interesarse y motivarse por aprender
	Buscar y utilizar recursos de aprendizaje
	Aplicar nuevos aprendizajes al contexto
	Responsabilidad
ESPECÍFICAS	Capacitación

Fuente: Elaborado por equipo Seminaristas

Una vez finalizado el proceso de análisis, en relación a cada una de las fases correspondientes a los objetivos específicos planteados en la presente investigación, es posible afirmar lo siguiente:

De esta forma, los Objetivos generales, al resolverse los específicos que de ellos derivan en forma detallada se dan por resueltos.

III. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta de Investigación N° 1:

¿Cuáles son las Competencias Laborales necesarias para que mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL, o desarrollen Planes de Negocios de forma exitosa, respectivamente, en los sectores económicos de: agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota?

En base al análisis desarrollado previamente en las fases de Identificación de Competencias Laborales, y en la de Clasificación de

Competencias según Básicas, Genéricas y Específicas, fue posible identificar en cada ámbito de trabajo, tanto dependiente como independiente, aquellas competencias laborales que presentan un alto nivel de demanda en cada uno de los sectores económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

Por lo expresado anteriormente, resulta preciso afirmar que se resuelve la pregunta de investigación, debido a que se cumplen satisfactoriamente tanto los objetivos específicos de identificación y de clasificación, y con estos el objetivo general, pudiendo conocer aquellas competencias necesarias para que mujeres ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas o desarrollen emprendimientos exitosos, en la provincia de Quillota.

Pregunta de Investigación N° 2:

¿Cómo son los perfiles de competencias laborales necesarios para que mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL o desarrollen planes de negocios de forma exitosa, respectivamente, en los sectores económicos de: agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota?

Tal como se ha expresado en respuesta a la pregunta de investigación N° 1, mediante el desarrollo de la investigación fue posible identificar aquellas competencias necesarias para que una mujer se desempeñe laboralmente tanto en el ámbito dependiente como independiente, en la provincia de Quillota, pudiendo además clasificarlas por tipo de competencias: Básicas, Genéricas y Específicas, y por sectores económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

De esta forma, en base a lo desarrollado en función de resolver la pregunta N° 1 de investigación, fue posible, posteriormente elaborar perfiles de competencias laborales, tanto para el ámbito de trabajo dependiente, como también para el independiente, diferenciados por sectores económicos, o transversales a estos, según corresponda. En virtud de lo expuesto previamente es posible afirmar que se resuelve la pregunta de investigación N° 2, y que por lo tanto, una vez finalizada la etapa de levantamiento y análisis de la información, se responde a la pregunta como son los perfiles de competencias laborales, mediante la elaboración de los mismos.

IV. ANÁLISIS TRIANGULAR

❖ Visión del Enfoque de Competencia Laboral

Como principales referencias, en cuanto a la visión del Enfoque de Competencia Laboral, es posible señalar que ésta se define como la *capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo*⁹³. Del mismo modo, las competencias se pueden clasificar en *competencias básicas, transversales o genéricas y específicas o técnicas, siendo una combinación de ellas, las requeridas en los perfiles ocupacionales del mercado de trabajo*⁹⁴.

La justificación del desarrollo del enfoque de competencias laborales radica en que *ha ocurrido un importante cambio de paradigma en el mundo del trabajo, se enfrenta una mayor inestabilidad y rotación laboral que requiere de una mayor adaptabilidad del trabajador, polivalencia y aptitudes para aprender haciendo. Se pasa del paradigma del cumplimiento de tareas específicas, al cumplimiento de estándares de competencias generales de alto nivel*⁹⁵.

Por lo tanto, este *paradigma, es una “oportunidad” particularmente significativa para, orientar la oferta educativa hacia las competencias demandadas desde el mercado de trabajo y lograr un adecuado cumplimiento de su función*⁹⁶

⁹³ Cinterfor (2001). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación*

^{94, 95 y 96} CEPAL (2005), *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*

❖ **Visión del Ámbito de Trabajo Dependiente**

De acuerdo a la obtención de resultados, mediante la aplicación de instrumentos, y su posterior interpretación y análisis, ha sido posible observar que la afirmación *el trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo*, se presenta de forma bastante relativa en la realidad estudiada, por una parte existen diferencias significativas entre sectores económicos, presentando mayor demanda de competencias laborales los sectores de comercio y servicios, por otra se ha podido inferir que la capacidad para resolver problemas y actitud creativa no es valorada de forma transversal a los sectores económicos, para aquellos cargos pertenecientes al nivel operacional de las empresas.

En base a lo expresado anteriormente es posible afirmar que si bien existe en las empresas una valoración de las competencias laborales, debido a que son necesarias para el óptimo desempeño de los trabajadores, no se visualiza una tendencia real a pasar *del paradigma del cumplimiento de tareas específicas, al cumplimiento de estándares de competencias generales de alto nivel*, debido a que precisamente aquellas competencias relacionadas con una mayor desenvolvura del trabajador en cuanto a presentarse se forma creativa, aportar ideas, plantear objetivos y planificar, entre otras, se encuentran destinadas a los cargos laborales del nivel intermedio e institucional de las empresas, vale decir, a supervisores, jefes, gerentes, directores, etc.

❖ **Visión del Ámbito de Trabajo Independiente**

Por su parte el ámbito de trabajo independiente, si bien presenta una homogeneidad en la demanda de competencias laborales en relación a los sectores económicos de agricultura, comercio y servicios; existen diferencias significativas en relación al ámbito de trabajo dependiente, ya que no solamente existe una mayor demanda de competencias, si no que además, aquellas consideradas inapropiadas para el nivel operacional de las empresas, son consideradas relevantes para una microempresaria,

independiente del sector económico en el que se sitúe, como son las competencias de la áreas Iniciativa y Emprendimiento, y Planificación y Gestión de Proyectos. De esta forma la afirmación *el trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo*, es altamente valorada en el ámbito de trabajo independiente, debido a que la mujer emprendedora a diferencia de la trabajadora dependiente, debe ella misma solucionar problemas o contingencias, planificar, traducir ideas en acciones, etc.

**CAPÍTULO V:
PRINCIPALES HALLAZGOS Y
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

I. PRESENTACIÓN

En el presente capítulo se declararán los principales Hallazgos de la investigación para posteriormente desarrollar la propuesta de intervención planificada por el equipo seminarista, la cual tendrá como finalidad contribuir a facilitar tanto la inserción como la movilidad laboral de las mujeres del programa.

II. PRINCIPALES HALLAZGOS:

En consideración del capítulo desarrollado previamente, relativo al análisis de resultados, a continuación, y en base a la información allí obtenida, se presentan los principales hallazgos de la investigación, estructurados en base a cada una de las tres fases correspondiente a los objetivos específicos de: Identificación de Competencias Laborales, Clasificación de Competencias Laborales en Básicas, Genéricas y Específicas, y Elaboración de Perfiles de Competencias Laborales, tal como se expresa a continuación:

OBJETIVOS ESPECIFICOS		PRINCIPALES HALLAZGOS	
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
Fase 1: Identificación de Competencias	Ámbito Trabajo Dependiente	<ul style="list-style-type: none"> - Alta demanda de Competencias Básicas, por parte de los sectores económicos: Comercio y Servicios, para la inserción laboral de las mujeres en el nivel operacional de las empresas. - Alta demanda de Competencias de Área Comunicación, asociada al óptimo desempeño en cargos de atención a clientes en los sectores económicos de Comercio y Servicios. - Área de Resolución de Problemas altamente valorada en el sector Servicios, de igual forma Comercio presenta un porcentaje significativo de demanda, debido ser considerado necesario para enfrentar situaciones diversas en los cargos asociados a la atención de clientes. - Empresas encuestadas en los sectores comercio y servicios presentan un alto porcentaje de demanda en el Área de Efectividad Personal, demostrando una valoración del desarrollo personal de sus trabajadores. - Alta valoración de los requisitos nivel educacional y capacitación en empresa, por parte de los sectores Comercio y Servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> - En Sector Agricultura, se considera escasamente relevante presentar desarrollo en Competencias Básicas, para la inserción laboral de mujeres en el nivel operacional de las empresas. - Regular nivel de demanda en el Área Comunicación, por parte del sector Agricultura, en el cual se especifica que no se considera relevante que las trabajadoras desarrollen dichas competencias, para desarrollar en forma adecuada sus funciones. - Área Iniciativa y Emprendimiento, presenta regular demanda en los tres sectores económicos, a excepción de su competencia adaptarse a nuevas situaciones que es altamente valorada. - Bajo nivel de demanda en la competencia Gestionar el desarrollo de la propia carrera, por parte de las empresas sector Agricultura. - Regular nivel de demanda, por parte de las empresas encuestadas del sector Agricultura, en competencias Buscar y utilizar recursos de aprendizaje y Aplicar nuevos aprendizajes al contexto, en general las empresas indican que las trabajadoras deben seguir instrucciones.

			<ul style="list-style-type: none"> - Empresas sector Agricultura presentan un bajo nivel de valoración respecto al nivel educacional, no constituyendo un requisito para que mujeres ocupen un cargo en el nivel operacional de las empresas.
	Ámbito Trabajo Independiente	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias Básicas presentan 100% de demanda en los sectores estudiados. - Área Iniciativa y Emprendimiento presenta un 100% demanda en los sectores estudiados. - Sectores comercio y servicios, presentan 100% de demanda en el área Planificación y Gestión de proyectos. - Sectores económicos consideran relevante el desarrollo del Área de competencia Efectividad Personal. - Área Aprender a aprender presenta 100% de demanda. - Al igual que en el ámbito dependiente, se sugiere el desarrollo de la competencia manejo básico de TIC - La capacitación es altamente valorada como requisito para que mujeres desarrollen planes de negocios exitosos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sectores económicos presentan regular nivel de demanda en competencias Resolver problemas en equipo y Resolver problemas interpersonales. - Regular nivel de demanda en requisitos nivel educacional y experiencia, no considerándose relevantes para que mujeres desarrollen emprendimientos exitosos.
Fase 2: Clasificación de Competencias	Ámbito Trabajo Dependiente	<ul style="list-style-type: none"> - El desarrollo de las Competencias Básicas permite la ocupación de cargos en el nivel operacional de las empresas en comercio y servicios. - Elevado nivel de demanda de competencias genéricas en los sectores comercio y servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo nivel de demanda de competencias básicas y genéricas, por parte de las empresas encuestadas del sector agricultura. - Área Iniciativa y Emprendimiento, y Planificación y Gestión de Proyectos, presenta un bajo nivel de

		<ul style="list-style-type: none"> - En un alto porcentaje, las empresas de los sectores económicos estudiados capacitan a sus trabajadoras. 	<p>valoración por parte de los tres sectores económicos estudiados, debido a que no se considera apropiada para trabajadoras del nivel operacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La capacitación previa, presenta un bajo nivel de valoración en los sectores económicos estudiados, por lo que no constituye un requisito relevante para la incorporación de trabajadoras al nivel operacional de las empresas.
	Ámbito Trabajo Independiente	<ul style="list-style-type: none"> - Alto nivel de demanda de Competencias Básicas y Genéricas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Regular nivel de demanda en nivel educacional y experiencia. No son considerados relevantes para llevar a cabo un emprendimiento exitoso.
Fase 3: Elaboración de Perfiles de Competencias Laborales	Ámbito Trabajo Dependiente	<ul style="list-style-type: none"> - Similitud en las competencias que componen los perfiles de competencias laborales de los sectores de Comercio y Servicios, lo que favorece la movilidad laboral de una mujer desde un sector a otro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obtención de un perfil disímil entre el sector económico de agricultura, con relación a comercio y servicios. Lo que dificulta la transferibilidad laboral de una trabajadora desde el nivel operacional de una empresa del sector agricultura, al de una en el sector comercio o servicios.
	Ámbito Trabajo Independiente	<ul style="list-style-type: none"> - Obtención de un perfil de competencias laborales, transversal a los sectores económicos estudiados, lo que facilita la transferibilidad de las emprendedoras, desde un sector económico a otro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escasez de competencias de trabajo en equipo en el perfil de competencias laborales resultante.

III. PROPUESTA

1. Fundamentación

Partiendo de la base de que todas las competencias laborales: Básicas, Genéricas y Específicas, planteadas en la teoría son necesarias de desarrollar para un efectivo desempeño laboral de las mujeres trabajadoras y jefas de hogar de la Provincia de Quillota; para efectos de la presente propuesta se considerará necesario desarrollar aquellas competencias que, de acuerdo a la contrastación teórica - práctica, se encuentran debilitadas en los sectores económicos de Agricultura, Comercio y Servicios, tanto en el ámbito de trabajo dependiente como independiente.

Lo anterior es planteado con la finalidad de contribuir a facilitar la movilidad laboral de las mujeres trabajadoras y jefas de hogar, de la provincia de Quillota, entendido esto como el traslado de una mujer desde un cargo del nivel operacional de una empresa de un determinado sector económico, a otro de un sector diferente, como también el traslado de una mujer trabajadora del ámbito dependiente al independiente, o viceversa; como también el posibilitar el acceso a cargos en niveles superiores de la empresa o desarrollar emprendimientos con mayor consolidación y éxito.

Permitiendo, de esta forma que las mujeres trabajadoras y jefas de hogar de la Provincia de Quillota, cuenten con mayores posibilidades y herramientas, para enfrentar las desventajas que se encuentran asociadas a la temática de Género y Trabajo, aumentando así su empleabilidad o capacidad emprendedora, lo que le permita acceder a mejores oportunidades, y de esta forma, mejorar su calidad de vida.

2. Planificación de la Propuesta

De acuerdo a lo señalado anteriormente, y con la finalidad de ajustarse al contexto del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, de la comuna de Quillota, la propuesta de intervención del equipo seminarista, contempla los siguientes tres lineamientos:

- a) Desarrollo de competencias básicas y genéricas mediante complementación de Taller de Habilitación Laboral.
- b) Desarrollo de competencias específicas mediante sugerencias de cursos de capacitación y nivelación de estudios.
- c) Desarrollo de competencias laborales sugeridas mediante curso de alfabetización digital.

Considerando dichos lineamientos cada uno de éstos será desarrollado a continuación:

➤ **Desarrollo de competencias básicas y genéricas mediante complementación de Taller de Habilitación Laboral:**

El Taller de Habilitación Laboral, es uno de los componentes del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (PMTJH), el cual presenta como objetivo el que *las mujeres participantes desarrollen y/o perfeccionen sus habilidades y adquieran herramientas para su desarrollo personal y técnico que les permitan acceder a reales oportunidades para mejorar, mantener o incorporarse al trabajo y/o emprendimiento.*

En base a lo anterior, la presente propuesta consiste en una complementación del taller, y considera dos instancias, la primera de ella dirigida a desarrollar las competencias básicas y genéricas planteadas en la teoría y contempladas en el instrumento de levantamiento de información a la totalidad de las mujeres insertas en el programa, en alusión a favorecer la movilidad laboral de éstas.

Como también, en repuesta a la diferenciación de los perfiles laborales resultantes mediante la presente investigación, en relación al sector económico y ámbito de trabajo, la segunda instancia considerará necesario dividir a las participantes en grupos de acuerdo a su preferencia, vale decir Trabajadora Dependiente o Trabajadora Independiente, y en el primer caso, Trabajadora Dependiente del Sector Agricultura o del Sector Comercio - Servicios.

Previo a las sesiones propuestas por el equipo investigador, el taller de habilitación laboral implementado por las profesionales del PMTJH, contempla trabajar con la totalidad de las mujeres en el desarrollo de las siguientes temáticas: *Jefatura de Hogar femenina, Género y familia, Tipos de*

trabajo, y *Redes*. Posteriormente, en la quinta y sexta sesión, propuestas por el equipo seminarista, se abordará la temática de competencias laborales que tiene por finalidad contribuir al aprendizaje de las mujeres del Programa acerca de las de Competencias Laborales Básicas y Genéricas, para así poder desempeñarse exitosamente en el mundo laboral, independiente del ámbito de trabajo y sector económico en el que se inserte.

Posteriormente, para el desarrollo de la séptima sesión, la cual al igual que las quinta y sexta, ha sido propuesta por el equipo de estudiantes, y con la finalidad de reforzar en las mujeres jefas de hogar, aquellas competencias laborales fundamentales de acuerdo a los perfiles ocupacionales obtenidos en la presente investigación, se dividirá a las mujeres participantes de acuerdo a su trayectoria, dependiente o independiente, y en el caso de las trabajadoras dependientes, además serán diferencias de acuerdo al sector económico en que desean desempeñarse, ya sea agricultura o comercio-servicios.

Una vez finalizadas las actividades propuestas por el equipo seminarista, el taller de habilitación laboral contempla continuar trabajando con dos grupos de mujeres de acuerdo a sus trayectorias laborales. De esta forma, en las sesiones con trayectoria dependiente, se abordarán las temáticas de “Curriculum” y “Entrevista de Trabajo”, con la finalidad de que el grupo jefas de hogar refuerce e identifique los errores y aciertos de éstos. En las sesiones con trayectoria independiente, se trabajarán las habilidades emprendedoras, permitiendo a las mujeres jefas de hogar, la adquisición de conocimientos necesarios para la incorporación en mejores condiciones al emprendimiento. Finalmente, se realizarán talleres de Prevención de VIF, así como talleres de derechos laborales para las mujeres del programa.

3. Matriz de Programación

A continuación, se expone cada una de las actividades propuestas, en relación a sus objetivos de intervención, y a la temática a desarrollar sobre competencias laborales, lo que permitirá complementar el Taller de Habilidad Laboral, acercando la información obtenida mediante la investigación a las mujeres participantes.

Objetivo de la Sesión	Actividades
<p><i>Lograr que las mujeres del PMTJH Quillota identifiquen las competencias básicas y genéricas.</i></p>	<p>SESIÓN N° 1: APRENDIENDO SOBRE COMPETENCIAS</p> <p>Momento 1: Saludo y aplicación de test con la finalidad de indagar en el conocimiento que las mujeres tienen respecto a las competencias demandadas en el sector económico escogido. (15 minutos)</p> <p>Momento 2: Dar a conocer las competencias básicas y genéricas a las mujeres, y explicar en forma individualizada cada competencia. (30 minutos)</p> <p>Coffee Break (10 Minutos)</p> <p>Momento 3: Trabajo en grupo, en el cual se elabora un collage respecto a las competencias aprendidas. (30 Minutos)</p> <p>Momento 4: Espacio para compartir observaciones en relación a la actividad realizada. (10 Minutos)</p> <p>Momento 5: Conclusión de la sesión y despedida (5 minutos)</p>
<p><i>Lograr que las mujeres del PMTJH identifiquen las</i></p>	<p>SESIÓN N° 2: CUALES SON MIS COMPETENCIAS</p> <p>Momento 1: Saludo y presentación de la sesión (5 minutos)</p> <p>Momento 2: Trabajo Individual, en el cual se le entrega a cada mujer un instrumento similar al cuestionario utilizado para la investigación, en el cual las mujeres identifiquen aquellas competencias que presentan desarrolladas. (10 Minutos)</p>

<p><i>competencias que necesitan de acuerdo al perfil escogido.</i></p>	<p>Momento 3: Considerando que las mujeres llevan algunas semanas de compartir y afiatar lazos de amistad, la presente actividad denominada “Dinámica del Espejo de Competencias Laborales”, consiste en un trabajo en duplas en el que las mujeres señalan a su compañera aquellas competencias que considera que tiene desarrollada, para posteriormente contar con un periodo de retroalimentación en el cual puedan expresar sus observaciones respecto a lo señalado por su compañera. (20 minutos)</p> <p>Momento 4: Espacio de diálogo con todo el grupo para dar a conocer experiencias personales en las cuales se llevarán a cabo las competencias estudiadas. (20 minutos)</p> <p>Momento 5: Conclusión de la sesión y despedida (5 minutos)</p>
<p>División de las mujeres de acuerdo a trayectoria laboral (ámbito dependiente o independiente) y sectores económicos de preferencia.</p>	
<p><i>Lograr que las mujeres del PMTJH Quillota identifiquen sus Competencias</i></p>	<p>SESIÓN N° 3: QUE COMPETENCIAS NECESITO.</p> <p>Momento 1: Saludo y presentación de la sesión (10 minutos)</p> <p>Momento 2: Posteriormente se señalan cuales son las competencias mas relevantes de acuerdo al perfil del ámbito de trabajo de preferencia de las mujeres, y en el caso de las dependientes, del sector económico.</p> <p>Momento 2: Planificación de Role-Playing, en la cual se divide a las mujeres en grupos, y asignarles una o dos competencias del perfil estudiado las cuales deben representar en la forma correcta de su</p>

<i>Básicas y Genéricas.</i>	<p>realización y la incorrecta. (20 minutos)</p> <p>Coffee Break (10 minutos)</p> <p>Momento 3: Ejecución de Role- Playing por parte de los grupos (40 minutos)</p> <p>Momento 4: Espacio de comentarios respecto a la actividad desarrollada. (15 minutos)</p> <p>Momento 5: Aplicación de test antes-después para medir el aprendizaje de las mujeres respecto a las competencias estudiadas. (10 minutos)</p> <p>Momento 6: Conclusiones y despedida (10 minutos)</p>
-----------------------------	--

4. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA TALLER HABILITACIÓN LABORAL (Por semanas)											
Actividades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<i>Jefatura de Hogar femenina</i>	X										
<i>Género y Familia</i>		X									
<i>Tipos de Trabajo</i>			X								
<i>Redes</i>				X							
<i>Aprendiendo sobre Competencias</i>					X						
<i>Cuales son mis Competencias</i>						X					
<i>Cuales Competencias Necesito</i>							X				
<i>Curriculum/Plan de Negocio</i>								X			
<i>Entrevista de Trabajo/Plan de Negocio</i>									X		
<i>Derechos Laborales</i>										X	
<i>Prevención VIF</i>											X

5. Matriz de Evaluación

Objetivo de la sesión	Criterios de Evaluación	Medios de Verificación
Lograr que las mujeres del PMTJH Quillota identifiquen las competencias básicas y genéricas.	<p>Participación: Será entendida como el nivel de atención e intervenciones que las mujeres del PMTJH Quillota, tengan dentro del desarrollo de cada sesión.</p> <p>Contenido: Será entendido como el nivel de comprensión y entendimiento de la temática abordada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pauta de Observación Simple. • Test Antes-Después.
Lograr que las mujeres del PMTJH Quillota identifiquen sus Competencias Básicas y Genéricas.		
Lograr que las mujeres del PMTJH identifiquen las competencias que necesitan de acuerdo al perfil escogido		

➤ Desarrollo de competencias específicas mediante sugerencias de cursos de capacitación y nivelación de estudios:

En consideración del carácter que poseen las competencias específicas, en cuanto a su difícil transferibilidad, dado su especialización ya sea en un cargo o en un plan de negocios, es que no es posible de considerar para efectos de la movilidad laboral de una mujer trabajadora y jefa de hogar. No obstante, se debe contemplar una vez que la trabajadora se encuentra decidida respecto al ámbito en el cual se desee desempeñar, ya sea en forma dependiente o independiente, como también respecto al sector económico de su preferencia.

Por lo anterior, como segundo lineamiento de la presente propuesta de intervención el equipo considera relevante la sugerencia de aquellos cursos de capacitación que han sido identificados en base a la demanda de las

empresas u organismos de apoyo al emprendimiento encuestado, en base a la cual se obtiene el siguiente listado de acuerdo al cargo y sector económico:

Tabla Nº 36: Cursos sugeridos por empresas y organismos que apoyan el emprendimiento.

SECTOR	CARGO	CURSO
Agricultura	Secretaria.	Secretariado Administrativo
	Trabajadora Agrícola.	Plaguicida
	Administrativa.	Secretariado Administrativo
	Trabajadora de Packing	Manipulación de Alimentos
		Curso sobre normas de higiene
	Trabajadora de Riego	Riego Tecnificado
	Manejo de tractor	Secretariado Administrativo
Comercio	Secretaria	Secretariado Administrativo
	Manipuladoras	Manipulación de Alimentos
	Chofer	Curso de Conducción
	Ejecutiva de Crédito	Curso TIC básico
	Vendedor Integral	Curso TIC básico
	Prevencionista de Pérdidas	Curso OS10
	Administrativa	Secretariado Administrativo
	Ejecutiva de Crédito	Curso TIC básico
Servicios	Administrativa	Secretariado Administrativo
	Chofer	Curso de Conducción
	Administrativa	Secretariado Administrativo
	Personal de Cocina	Manipulación de Alimentos
	Guardia de Seguridad	Curso OS10
	Administrativa	Secretariado Administrativo
	Personal SOME	Curso TIC básico

	Ayudante de Chef	Manipulación de Alimentos
	Elaboradora de platos preparados.	Manipulación de Alimentos
	Soldador (a)	Curso soldadura
	Eléctrico (a)	Curso electricidad
	Ayudante	Curso soldadura/electricidad
	Secretaria	Secretariado Administrativo
	Técnico (a) de instalación	Instalación Eléctrica
	Chofer	Curso conducción
	Secretaria	Secretariado Administrativo
	Administrativa	Secretariado Administrativo
	Chofer	Curso conducción

Fuente: Elaborado por equipo seminarista.

➤ **Desarrollo de competencias laborales sugeridas mediante curso de alfabetización digital:**

El desarrollo de esta competencia se ha manifestado fundamental por parte de las empresas y organismos que apoyan el emprendimiento en los sectores económicos de Agricultura, Comercio y Servicios, ya que permite a las mujeres del programa ampliar sus capacidades y conocimientos a través de la tecnología, como herramienta para optar a mejores trabajos y desarrollar mejor sus propios negocios.

En consideración de lo anterior, el equipo seminarista considera pertinente que dicho curso se entregue en forma obligatoria a las mujeres participantes y no de forma optativa como se implementa en la actualidad por el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar en coordinación con DIBAM y SENCE, ya que contribuye a la movilidad laboral de las mujeres trabajadoras y Jefas de Hogar.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

I. Presentación

En el presente capítulo se concluye el estudio desarrollado, en consideración de algunos aspectos relevantes como son: Tema abordado, Metodología empleada, Aportes al Trabajo Social y Aprendizajes logrados. Todo lo cual, se efectúa a la luz de los conocimientos obtenidos en base a las referencias teóricas y a los principales hallazgos de la investigación desarrollada.

II. Respecto al tema abordado

En relación a la temática estudiada, es posible señalar que esta fue abordada en forma suficiente, tanto en su constitución teórica, como en la utilización de aquellas referencias, para efecto del análisis de los resultados obtenidos mediante la presente investigación.

Lo afirmado previamente se fundamenta, en que la vinculación teórica establecida entre los temas de Competencias Laborales, Género y Sectores Económicos, la cual fue desarrollada en forma deductiva, permitió por una parte, y desde una mirada general, comprender el concepto, en cuanto a su definición y posterior clasificación, como también su incidencia en las temáticas de género y trabajo, en cuanto herramienta para fortalecer la empleabilidad o capacidad de emprendimiento de las mujeres, para posteriormente desde una mirada más particular, acotar lo anterior a los Sectores Económicos de Agricultura, Comercio y Servicios, que dada la segmentación horizontal del mercado de trabajo, constituyen aquellos sectores en los que se concentra la mayor cantidad de fuerza laboral femenina, en la provincia de Quillota.

De esta forma la integración teórico-práctico desarrollada en el estudio, facilitó la posterior, elaboración de perfiles de competencias laborales, en consideración de aquellas competencias básicas, genéricas y específicas, en base a las cuales fue posible comprobar en forma práctica, algunas afirmaciones teóricas al respecto, como son la mayor incidencia de competencias básicas y genéricas en los perfiles ocupacionales, por sobre las específicas y la débil adquisición de competencias básicas por las

trabajadoras del nivel operacional, especialmente en el sector de agricultura, la que en teoría debieran ser desarrolladas en la educación formal; lo que en este sentido, refleja la similitud de la realidad estudiada con la de América Latina y el Caribe.

Por otra parte, y en base a la experiencia desarrollada mediante la presente investigación, fue posible constatar en la práctica que si bien existe un conocimiento del concepto de competencia laboral por parte de encargados de RRHH, o de organismos de apoyo al emprendimiento, no se visualiza en la provincia una aplicación efectiva del enfoque de competencia laboral, en forma estricta a lo establecido legalmente, en cuanto normalización y certificación de éstas, si no más bien esfuerzos gubernamentales, mediante entidades de capacitación, para desarrollar dichas competencias y de esta forma contribuir a mejorar las posibilidades de inserción laboral y emprendimiento de los trabajadores, y en particular de las mujeres trabajadoras y jefas de hogar.

III. Respetto de la Metodología empleada

Para efectos de concluir respecto a la metodología es preciso señalar que el enfoque utilizado, el cual corresponde al cuantitativo, permitió recolectar datos con mayor grado de objetividad y estandarización, lo cual fue apropiado para elaborar posteriormente los perfiles laborales de cada uno de los sectores estudiados en relación a las empresas registradas en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) y organismos de apoyo al emprendimiento pertenecientes al Catastro 2011 del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de los sectores económicos de agricultura, comercio y servicios de la Provincia de Quillota.

En relación a los instrumentos de investigación cuantitativos utilizados correspondiente a un cuestionario el cual fue adaptado tanto para el ámbito dependiente como independiente, permiten distinguir, en cuanto a su aplicación, ventajas y desventajas. En lo que respecta a las ventajas se puede señalar, que dichos instrumentos permitieron que los datos fueran prácticos en su codificación, facilitando su posterior análisis, ya que disminuyeron la ambigüedad en las respuestas por parte de los encuestados

y favorecieron las comparaciones entre las mismas. Así mismo, permitió que éstos los encuestados requirieran un menor esfuerzo y tiempo de dedicación para su aplicación. Por su parte, las desventajas consisten en que los instrumentos al contener preguntas cerradas, de respuestas sencillas como SI o NO y contar con un espacio para observaciones o sugerencias de tipo optativas, esto limitó la retroalimentación y con esto la adquisición de información que permitiera un mayor enriquecimiento en el análisis de los datos.

En relación a los objetivos planteados, es preciso señalar que permitieron reconocer tres fases en el análisis de los datos obtenidos: la identificación de competencias laborales, la clasificación en competencias básicas, genéricas y específicas y por último la elaboración de perfiles de competencias laborales, lo cual facilitó el desarrollo del análisis y la obtención de los principales hallazgos.

Por consiguiente, se concluye que el enfoque metodológico utilizado para el desarrollo de la presente investigación, fue apropiado y acorde a los requerimientos demandados por la misma, posibilitando el óptimo desarrollo del estudio ya que permitió la elaboración de perfiles de competencias laborales necesarios para que mujeres, trabajadoras dependientes e independientes, ocupen cargos en el nivel operacional de las empresas registradas en la OMIL o desarrollen planes de negocios de forma exitosa, respectivamente, en los sectores económicos de: agricultura, comercio y servicio, en la provincia de Quillota.

IV. Aporte al Trabajo Social.

Considerando el contexto del PMTJH Quillota, en el cual el rol de Trabajo Social se aboca principalmente a la función de Articulación de Redes, por una parte, la que cumple con la finalidad de coordinar derivaciones y de esta forma aumentar la empleabilidad de las mujeres al nivelar sus estudios, alfabetizarlas digitalmente y capacitarlas laboralmente; como por otra parte, el rol de Educación Social No Formal, el cual permite contribuir al aprendizaje de las mujeres respecto a aquellos aspectos relevantes del ámbito laboral mediante la ejecución de talleres de habilitación laboral.

El contribuir a mejorar la empleabilidad de las mujeres y de esta forma cumplir con el objetivo de insertarlas laboralmente que presenta el PMTJH Quillota, mediante el desempeño de los roles señalados, entre otros, permite hacer frente a las problemáticas de nuestra sociedad que se encuentran asociadas al género, como son las inequidades laborales que enfrentan las mujeres, no tan sólo por su condición de ser mujer, sino que además por agravantes como ser jefas de hogar y tener que conciliar el trabajo con la familia, por pertenecer a los II y III quintiles de ingreso socioeconómico, y por presentar en algunos casos bajo nivel de escolaridad.

Por lo anterior, la presente investigación constituye un significativo aporte al rol de Trabajo Social dado que cumple con los objetivos de conocer las competencias laborales demandadas y de proponer perfiles para cada uno de los sectores económicos estudiados tanto en el ámbito dependiente como independiente, y de esta forma orientar las acciones del PMTJH Quillota, asociadas principalmente a la ejecución de talleres de habilitación laboral, como a la derivación para nivelación de estudios, alfabetización digital y capacitación laboral, debido a que cuentan con la información respecto a las competencias que deben presentar y desarrollar las mujeres para insertarse laboralmente en el sector económico de su preferencia y desempeñarse de forma exitosa en su cargo, como también para orientar a las trabajadoras independientes en la elaboración de planes de negocios contando con las competencias consideradas necesarias para obtener resultados exitosos.

V. Aprendizajes

En relación a la presente investigación, es posible afirmar que debido a las diversas situaciones y dificultades a las cuales, en su desempeño, se vio enfrentado el equipo, las estudiantes debieron utilizar una serie de herramientas, correspondientes a los ámbitos: personal, metodológico y profesional.

En cuanto al ámbito Personal, es preciso señalar durante del desarrollo del proceso de investigación que las estudiantes presentaron una imagen realista de sí mismas, permitiendo potenciar las fortalezas y superar las debilidades. En función de lo cual, desarrollaron la capacidad de

autocrítica, recibiendo diversas opiniones o sugerencias como elementos que contribuyeron al enriquecimiento del resultado final del estudio, lo que constituyó insignificativo aprendizaje en este ámbito, lo que a su vez se complementó con aquellos aprendizajes relacionados con los ámbitos metodológico y profesional.

En relación al aspecto metodológico, el cual se relaciona con el saber hacer, es preciso destacar, en el ámbito de supervisión académica, a cargo de la Sra. María Teresa Sánchez, el constante apoyo y guía que recibieron las estudiantes, lo que permitió un mayor nivel de comprensión y superación en relación a la corrección de los capítulos del presente informe, como en la aplicación práctica de estos.

Del mismo modo, en relación a la ejecución, la supervisión institucional, a cargo de la Sra. María Graciela Corvalán, facilitó la formación de vínculos por parte de las estudiantes en relación a agentes claves, como fueron Don Rolando Pacheco, Jefe de la Oficina de Intermediación Laboral (OMIL), y la Sra. Marisol Ibáñez, Relacionadora de Empresas de la OMIL, quienes acompañaron el proceso de levantamiento de información y facilitaron la utilización de algunos recursos materiales como fue el de un Móvil para acceder a aquellas empresas ubicadas a mayor distancia. Por otra parte, Don Héctor González, Agente de Desarrollo Local de FOSIS, y Don Alejandro Villarroel, Encargado provincial de SENCE, quienes contribuyeron a una mejor comprensión por parte de las estudiantes respecto a la temática estudiada, facilitando incluso material bibliográfico para estos efectos. Por lo que en el ámbito metodológico, el aprendizaje fue fortalecido por la contribución de varios actores.

Finalmente en alusión al ámbito Profesional, el cual se define como el *saber*, es posible afirmar que debido a la etapa de formación profesional en la que se encuentran las estudiantes, fue posible presentar los conocimientos y herramientas necesarias para el desarrollo exitoso del proceso, contando además con la colaboración y apoyo de la Sra. María Teresa Sánchez, Profesora Guía del equipo en Seminario de Título. De esta forma las estudiantes fueron capaces de aplicar diversas habilidades y conocimientos a lo largo del proceso de investigación, especialmente en aquellas etapas de mayor vinculación con agentes claves, en las que la puesta en práctica de dichas habilidades, facilitó el desarrollo de las actividades planificadas,

especialmente las vinculadas al levantamiento de información, en las que las estudiantes lograron obtener el espacio para aplicación del instrumento en cada una de las empresas y organismos establecidos previamente, utilizando habilidades de gestión y empatía, y utilizando los conocimientos adquiridos para un adecuado manejo del tema en relación al contexto en el cual se encontraban.

No obstante, una debilidad del equipo, en este ámbito, fue la dificultad en la organización de los tiempos, atribuida a la escasa experiencia en cuanto a la traducción de las actividades a desempeñar en tiempo real de ejecución, considerando además el nivel de dependencia con respecto a otros agentes para efectuar algunas actividades, como también la presencia de contingencias, lo que influyó en la extensión de los plazos y dificultó el cumplimiento del tiempo estipulado para el desarrollo de la presente investigación, no obstante las estudiantes utilizando las habilidades relacionadas a la toma de decisión e iniciativa, fueron capaces de desarrollar las actividades planificadas y, de esta forma, hacer posible la consecución de los objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

❖ Libros.

1. Alles, M (2004) “Diccionarios de Comportamientos Gestion por Competencias”. 1 ed. Granica, Buenos Aires, Argentina.
2. Chiaventato, I. (2000) “Administración de Recursos Humanos”. 5ª. ed. McGraw-Hill/ Interamericana. Santafé de Bogotá, Colombia.
3. Fundación Chile (2004) “Competencias Laborales para Chile: 1999 – 2004”
4. Hernández Sampieri, R. (2006) “Metodología de la Investigación” 4a. ed. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, México D.F.
5. Mertens, L. (1996) “Competencia Laboral: sistemas, surgimientos y modelos”. 1ª. ed. Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor. Montevideo, Uruguay.
6. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2010) “Mi Empresa: Guía práctica para emprendedores en Chile”

❖ Documentos Institucionales

1. Fundación Chile “Programa de Competencias para el Trabajo”
2. Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (2011) “Proyecto Comunal: Quillota. Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar año 2011”.
3. Sernam (2010) “Informe Final: Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar”
4. Sence (2009) “Evaluación cualitativa al diseño, gestión e implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), ejecución 2008”
5. PRODEMU. “Documento de apoyo para gestora/or de formación y capacitación. Programa mejorado mi negocio”
6. SERNAM. (2009) “Programa de Capacitación a distancia para funcionarios/as del Sector Público en materias de Género y Políticas

❖ **Seminarios de Título y / o Tesis.**

1. Astudillo Vicencio, Lorena “*Competencias Laborales, Trabajo Social y Mercado Laboral en la V Región*” (2005). Escuela de Trabajo social Universidad de Valparaíso.
2. Mena Serrano, Daniela “*Fomento de Competencias Laborales Genéricas y Asociatividad de Microempresarios en la Comuna de Quilpue*” (2004). Escuela de Trabajo social Universidad de Valparaíso.

❖ **Leyes.**

1. Dirección de Trabajo. (2011) “Código del Trabajo”.
2. Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2008). “Ley 20.267 Crea el Sistema Nacional de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo”
3. Ministerio del Interior (1990). “Ley 19023 Crea el Servicio Nacional de la Mujer”

❖ **Documentos Electrónicos.**

1. ASIVA. (2011) “*Caracterización Económica de la Provincia de Quillota*”.

Disponible en:

http://www.asiva.cl/web/images/caracterizacin_econmica_de_la_provincia_de_quillota.pdf

2. Feres, María Ester. (1999) “Protección de los Trabajadores. Estudio Nacional de Chile”.

Disponible en:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/chile.pdf>

3. Guernica Consultores S.A. (2009) “Contratación de servicios destinados a evaluar el impacto de la línea de Certificación de Competencias Laborales, Programa Chile Califica”.

Disponible en:

http://www.chilevalora.cl/prontus_chilevalora/site/artic/20100420/asocfile/20100420230121/estudio_evaluacion_impacto_certificacion_sector_logistica.pdf

4. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA). (2004) “El Concepto de Emprendimiento y su relación con la Educación, el Empleo y el Desarrollo Local”.

Disponible en:

http://www.inta.gov.ar/barrow/info/documentos/desarrollo_local/emprendydesarrollolocal.pdf

5. CINTERFOR. (2009) “El Enfoque de Competencia Laboral”

Disponible en:

http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/manual_cl.pdf

6. Schkolnik, Mariana. (2005) “Certificación por Competencias como parte del Sistema de Protección Social: La experiencia de Países Desarrollados y lineamientos para América Latina”.

Disponible en:

http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/23554/Serie113_lcl2438_esp.pdf

7. MIDEPLAN. (2004). “Distribución del Capital Humano en Chile”.

Disponible en:

http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/MIDEPLAN_CH/KH.pdf

❖ **Vínculos Web.**

1. www.fundaciónchile.cl
2. www.sernam.cl
3. www.quillota.cl
4. www.ine.cl
5. www.mideplan.cl
6. www.sence.cl
7. www.chilecalifica.cl
8. www.prodemu.cl
9. www.bancoestado.cl
10. www.corfo.cl
11. www.fosis.cl
12. www.fondoesperanza.cl
13. www.mineduc.cl

14. www.indap.cl
15. www.capitalsemilla.cl
16. www.sii.cl
17. www.ode.cl
18. www.minecon.cl

ANEXOS

ANEXO N°1: LISTADO DE EMPRESAS REGISTRADAS EN LA OMIL QUE FUERON ENCUESTADAS.

EMPRESAS POR SECTORES ECONÓMICOS.			
Nº	SERVICIOS	COMERCIO	AGRICULTURA
1	Limache Agroservicios	Sustancias Col	Agrícola AGSEED
2	TNT Lit Cargo	Distribuidora Ivonne	Avomex Limitada
3	Rosa Agustina Resort	Servicios Generales Quillota (TOTTUS)	Vivero Agromultiflorales
4	Mauricio Arellano Arancibia	Supermercado Erbi	Tatiana González
5	Sociedad Comercial Socoval Limitada	Sodimac S.A	Domingo González
6	Cook Chile Limitada	Guillermo Ahumada S.A. (Casa Ximena)	Agro San Pedro Limitada
7	Agrícola y Comercial Santa Cecilia	Easy	Agrícola Lomas de Pochay
8	CFT Simón Bolívar	Santa Isabel	Avicola La Capilla
9	Universidad del Mar	Arcor	Julia Quiyomi Yamada Suzuki
10	Dicrep	ABC Din	Agrícola El Molino Limitada
11	Movistar	Perfumería Maicao	Agronueve
12	Del Aconcagua Servicios	Sopraval	Agrícola Boco
13	Eulen Seguridad	Conservera Penzke	Semilla Los Andes
14	Wriwar Telefonía S.A.	Productos Torre	Agrícola Santa Adriana
15	Hospital La Calera	Tricot	Exportadora Las Garzas
16	Macellari Hermanos y Cia. Limitada	Ripley Store Limitada	Sandra Caltagirone Silva
17	_____	Cale Limitada	Sone S.A.
18	_____	Keley Limitada	Propal
19	_____	_____	Alimentos Menqueley e Inversiones "Rincón Pochay"

ANEXOS N°2: INSTRUMENTOS DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN.

1. CUESTIONARIO ÁMBITO TRABAJO DEPENDIENTE



Fecha de Aplicación: ____/____/____

Folio: _____

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES DEMANDADAS A MUJERES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL NIVEL OPERACIONAL DE LAS EMPRESAS.

Nombre Entrevistada(o)						
Cargo o Función						
Nombre de la Empresa						
Sector Económico	Agricultura		Comercio		Servicios	

I. El presente ítem se encuentra conformado por dos categorías correspondientes a los tipos de competencias laborales: Básicas y Genéricas, debiendo identificar en cada caso si las competencias señaladas son necesarias o no para que una Trabajadora opte a un cargo en el Nivel Operacional de la empresa.

- Competencia Laboral, corresponde a las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral.
- Nivel Operacional de una empresa es el nivel base, aquel en el cual se encuentran aquellos/as trabajadores/as que desempeñan labores como empleados/as u operarios/as.

COMPETENCIAS BASICAS:		Respuesta	
		SI	NO
Conocimientos fundamentales requeridos para desempeñarse en cualquier ámbito de desarrollo: personal, social y laboral.			
Capacidad para leer y escribir.			
Manejo de nociones elementales de aritmética.			
Capacidad de expresión y comprensión oral.			
Observaciones/Otras:			
COMPETENCIAS GENERICAS:		Respuesta	
Comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, los cuales son relevantes desde el punto de vista de la empleabilidad de las personas.			
Área de Competencia	Competencias Principales	SI	NO
Comunicación	Expresarse con claridad en forma oral y escrita		
	Comunicar con lenguaje no verbal		
	Ser asertivo		
Iniciativa y Emprendimiento	Adaptarse a nuevas situaciones		
	Ser creativo		
	Traducir ideas en acciones		
Planificación y Gestión de Proyectos	Fijar objetivos		
	Recolectar, organizar y analizar información		
	Desarrollar y gestionar proyectos		
Trabajo en Equipo	Identificar objetivos y coordinarse con otros		
	Colaborar y generar confianza en equipo		
	Resolver problemas en equipo		
Resolución de Problemas	Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema		
	Aplicar alternativas de solución de problemas		
	Resolver problemas interpersonales		
Efectividad Personal	Autoconocimiento y gestión de si mismo		
	Gestionar el desarrollo de la propia carrera		
	Trabajar con confianza y seguridad		

Aprender a Aprender	Interesarse y motivarse por aprender		
	Buscar y utilizar recursos de aprendizaje		
	Aplicar nuevos aprendizajes al contexto		
Observaciones/Otras:			

II. A continuación se solicita, en consideración de aquellos cargos pertenecientes al nivel operacional de la empresa, en cuales de ellos se insertan laboralmente mujeres.

CARGOS:
Observaciones:

III. Finalmente, y en referencia de las Competencias Específicas o Funcionales, se solicita mencionar aquellos requisitos necesarios para el óptimo desempeño de los cargos señalados en el ítem anterior.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS O FUNCIONALES:		
Competencias requeridas para el desempeño de una función productiva conforme a estándares y requerimientos de calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.		
Nivel de Educación Formal	No es necesario	
	Educación Básica	
	Educación Media	
	Técnico	
Capacitación Previa	No es necesario	
	Si es necesario (Indicar cuales)	
Capacitación en la Empresa	No se capacita	
	Si se capacita	
Experiencia	No es necesaria	

	Si es necesaria	
Observaciones/otros:		

2. CUESTIONARIO ÁMBITO TRABAJO INDEPENDIENTE



Fecha de Aplicación: ____/____/____

Folio: _____

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES NECESARIAS PARA QUE MUJERES, TRABAJADORAS INDEPENDIENTES, DESARROLLEN PLANES DE NEGOCIOS EXITOSOS.

Nombre Entrevistada(o)	
Cargo o Función	
Nombre del Organismo o Empresa	

I. El presente ítem se encuentra conformado por dos categorías correspondientes a los tipos de competencias laborales: Básicas y Genéricas, debiendo identificar en cada caso si las competencias señaladas son necesarias o no para que una Trabajadora desarrolle un Plan de Negocio exitoso, en cada uno de los sectores económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

Observaciones:

- Competencia Laboral, corresponde a las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral.

COMPETENCIAS BASICAS:		Respuesta		
Conocimientos fundamentales requeridos para desempeñarse en cualquier ámbito de desarrollo: personal, social y laboral.		A	C	S
Capacidad para leer y escribir.				
Manejo de nociones elementales de aritmética.				
Capacidad de expresión y comprensión oral.				
Observaciones/otras:				
COMPETENCIAS GENERICAS:		Respuesta		
Comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, los cuales son relevantes desde el punto de vista de la empleabilidad de las personas.				
Área de Competencia	Competencias Principales	A	C	S
Comunicación	Expresarse con claridad en forma oral y escrita			
	Comunicar con lenguaje no verbal			
	Ser asertivo			
Iniciativa y Emprendimiento	Adaptarse a nuevas situaciones			
	Ser creativo			
	Traducir ideas en acciones			
Planificación y Gestión de Proyectos	Fijar objetivos			
	Recolectar, organizar y analizar información			
	Desarrollar y gestionar proyectos			
Trabajo en Equipo	Identificar objetivos y coordinarse con otros			
	Colaborar y generar confianza en equipo			
	Resolver problemas en equipo			
Resolución de Problemas	Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema			
	Aplicar alternativas de solución de problemas			
	Resolver problemas interpersonales			
Efectividad Personal	Autoconocimiento y gestión de si mismo			
	Gestionar el desarrollo de la propia carrera			

	Trabajar con confianza y seguridad			
Aprender a Aprender	Interesarse y motivarse por aprender			
	Buscar y utilizar recursos de aprendizaje			
	Aplicar nuevos aprendizajes al contexto			
Observaciones/otras:				

II. A continuación se solicita señalar cuales son los planes de negocios que emprenden mayoritariamente las mujeres, en los sectores económicos de: Agricultura, Comercio y Servicios.

PLANES DE NEGOCIOS:		
AGRICULTURA	COMERCIO	SERVICIOS
Observaciones:		

III. Finalmente, y en referencia de las Competencias Específicas o Funcionales, se solicita mencionar aquellos requisitos que se consideran necesarios para desarrollar los planes de negocio señalados en el ítem anterior de forma exitosa, en cada Sector Económico.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS O FUNCIONALES:				
Competencias requeridas para el desempeño de una función productiva conforme a estándares y requerimientos de calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.				
		A	C	S
Nivel de Educación Formal	No es necesario			
	Educación Básica			
	Educación Media			
	Técnico			
Capacitación Previa	No es necesario			

	Si es necesario (Indicar cuales)			
Capacitación en la Empresa	No se capacita			
	Si se capacita			
Experiencia	No es necesaria			
	Si es necesaria			
Observaciones/otros:				

ANEXOS N°3: TABLAS DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS.

1. ÁMBITO TRABAJO DEPENDIENTE

1.1. COMPETENCIAS BÁSICAS:

Tabla N°38: Porcentaje Competencia Capacidad para leer y escribir por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	7	36,8	36,8	36,8
		S	12	63,2	63,2	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	S	18	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°39: Porcentaje Competencia Manejo de nociones elementales de aritmética por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	7	36,8	36,8	36,8
		S	12	63,2	63,2	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	2	11,1	11,1	11,1
		S	16	88,9	88,9	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	3	18,8	18,8	18,8
		S	13	81,3	81,3	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°40: Porcentaje Competencia Capacidad de expresión y comprensión oral por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
--------	--	--	------------	------------	------------	------------

					válido	acumulado
Agricultura	Válidos	N	2	10,5	10,5	10,5
		S	17	89,5	89,5	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	1	5,6	5,6	5,6
		S	17	94,4	94,4	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	2	12,5	12,5	12,5
		S	14	87,5	87,5	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

1.2. COMPETENCIAS GENÉRICAS:

Tabla Nº41: Porcentaje Competencia Expresarse con claridad en forma oral y escrita por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	10	52,6	52,6	52,6
		S	9	47,4	47,4	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	2	11,1	11,1	11,1
		S	16	88,9	88,9	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	2	12,5	12,5	12,5
		S	14	87,5	87,5	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla Nº42: Porcentaje Competencia Comunicar con lenguaje no verbal por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	11	57,9	57,9	57,9
		S	8	42,1	42,1	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	5	27,8	27,8	27,8

		S	13	72,2	72,2	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	3	18,8	18,8	18,8
		S	13	81,3	81,3	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°43: Porcentaje Competencia Ser asertivo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	4	21,1	21,1	21,1
		S	15	78,9	78,9	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	3	16,7	16,7	16,7
		S	15	83,3	83,3	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	6,3	6,3	6,3
		S	15	93,8	93,8	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°44: Porcentaje Competencia Adaptarse a nuevas situaciones por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	19	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	N	3	16,7	16,7	16,7
		S	15	83,3	83,3	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	6,3	6,3	6,3
		S	15	93,8	93,8	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°45: Porcentaje Competencia Ser creativo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	10	52,6	52,6	52,6
		S	9	47,4	47,4	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	9	50,0	50,0	50,0
		S	9	50,0	50,0	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	7	43,8	43,8	43,8
		S	9	56,3	56,3	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°46: Porcentaje Competencia Traducir ideas en acciones por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	5	26,3	26,3	26,3
		S	14	73,7	73,7	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	6	33,3	33,3	33,3
		S	12	66,7	66,7	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	4	25,0	25,0	25,0
		S	12	75,0	75,0	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°47: Porcentaje Competencia Fijar objetivos por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	14	73,7	73,7	73,7
		S	5	26,3	26,3	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	7	38,9	38,9	38,9
		S	11	61,1	61,1	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	7	43,8	43,8	43,8

		S	9	56,3	56,3	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°48: Porcentaje Competencia Recolectar, organizar y analizar información por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	14	73,7	73,7	73,7
		S	5	26,3	26,3	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	6	33,3	33,3	33,3
		S	12	66,7	66,7	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	4	25,0	25,0	25,0
		S	12	75,0	75,0	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°49: Porcentaje Competencia Desarrollar y gestionar proyectos por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	16	84,2	84,2	84,2
		S	3	15,8	15,8	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	14	77,8	77,8	77,8
		S	4	22,2	22,2	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	14	87,5	87,5	87,5
		S	2	12,5	12,5	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°50: Porcentaje Competencia Identificar objetivos y coordinarse con otros por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--------	--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Agricultura	Válidos	N	8	42,1	42,1	42,1
		S	11	57,9	57,9	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	3	16,7	16,7	16,7
		S	15	83,3	83,3	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	2	12,5	12,5	12,5
		S	14	87,5	87,5	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°51: Porcentaje Competencia Colaborar y generar confianza en equipo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	2	10,5	10,5	10,5
		S	17	89,5	89,5	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	2	11,1	11,1	11,1
		S	16	88,9	88,9	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	6,3	6,3	6,3
		S	15	93,8	93,8	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°52: Porcentaje Competencia Resolver problemas en equipo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	4	21,1	21,1	21,1
		S	15	78,9	78,9	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	2	11,1	11,1	11,1
		S	16	88,9	88,9	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	S	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°53: Porcentaje Competencia Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	12	63,2	63,2	63,2
		S	7	36,8	36,8	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	5	27,8	27,8	27,8
		S	13	72,2	72,2	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	S	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°54: Porcentaje Competencia Aplicar alternativas de solución de problemas por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	10	52,6	52,6	52,6
		S	9	47,4	47,4	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	4	22,2	22,2	22,2
		S	14	77,8	77,8	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	3	18,8	18,8	18,8
		S	13	81,3	81,3	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°55: Porcentaje Competencia Resolver problemas interpersonales por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	4	21,1	21,1	21,1
		S	15	78,9	78,9	100,0
		Total	19	100,0	100,0	

Comercio	Válidos	N	3	16,7	16,7	16,7
		S	15	83,3	83,3	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	6,3	6,3	6,3
		S	15	93,8	93,8	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°56: Porcentaje Competencia Autoconocimiento y gestión de sí mismo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	5	26,3	26,3	26,3
		S	14	73,7	73,7	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	1	5,6	5,6	5,6
		S	17	94,4	94,4	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	S	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°57: Porcentaje Competencia Gestionar el desarrollo de la propia carrera por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	12	63,2	63,2	63,2
		S	7	36,8	36,8	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	5	27,8	27,8	27,8
		S	13	72,2	72,2	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	6,3	6,3	6,3
		S	15	93,8	93,8	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°58: Porcentaje Competencia Trabajar con confianza y seguridad por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	1	5,3	5,3	5,3
		S	18	94,7	94,7	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	S	18	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°59: Porcentaje Competencia Interesarse y motivarse por aprender por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	1	5,3	5,3	5,3
		S	18	94,7	94,7	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	S	18	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°60: Porcentaje Competencia Buscar y utilizar recursos de aprendizaje por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	6	31,6	31,6	31,6
		S	13	68,4	68,4	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	3	16,7	16,7	16,7
		S	15	83,3	83,3	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	6,3	6,3	6,3
		S	15	93,8	93,8	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°61: Porcentaje Competencia Aplicar nuevos aprendizajes al contexto por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	7	36,8	36,8	36,8
		S	12	63,2	63,2	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	2	11,1	11,1	11,1
		S	16	88,9	88,9	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	6,3	6,3	6,3
		S	15	93,8	93,8	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°62: Porcentaje Competencia Motivación por el trabajo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	17	89,5	89,5	89,5
		S	2	10,5	10,5	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	15	83,3	83,3	83,3
		S	3	16,7	16,7	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	14	87,5	87,5	87,5
		S	2	12,5	12,5	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°63: Porcentaje Competencia Manejo de TIC básico por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	19	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	N	17	94,4	94,4	94,4
		S	1	5,6	5,6	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°64: Porcentaje Competencia Condición física compatible por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	18	94,7	94,7	94,7
		S	1	5,3	5,3	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	17	94,4	94,4	94,4
		S	1	5,6	5,6	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°65: Porcentaje Competencia Capacidad de seguir instrucciones por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	17	89,5	89,5	89,5
		S	2	10,5	10,5	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	17	94,4	94,4	94,4
		S	1	5,6	5,6	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	16	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°66: Porcentaje Competencia Respetar normas de seguridad e higiene por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	18	94,7	94,7	94,7
		S	1	5,3	5,3	100,0
		Total	19	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	14	77,8	77,8	77,8
		S	4	22,2	22,2	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	15	93,8	93,8	93,8

		S	1	6,3	6,3	100,0
		Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

1.3. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Tabla N°67: Porcentaje Competencia Nivel Educativo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	27	81,8	81,8	81,8
		S	6	18,2	18,2	100,0
		Total	33	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	3	6,0	6,0	6,0
		S	47	94,0	94,0	100,0
		Total	50	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	3	7,9	7,9	7,9
		S	35	92,1	92,1	100,0
		Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°68: Porcentaje Competencia Experiencia por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	16	48,5	48,5	48,5
		S	17	51,5	51,5	100,0
		Total	33	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	29	58,0	58,0	58,0
		S	21	42,0	42,0	100,0
		Total	50	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	14	36,8	36,8	36,8
		S	24	63,2	63,2	100,0
		Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°69: Porcentaje Competencia Capacitación previa por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	29	87,9	87,9	87,9
		S	4	12,1	12,1	100,0
		Total	33	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	39	78,0	78,0	78,0
		S	11	22,0	22,0	100,0
		Total	50	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	18	47,4	47,4	47,4
		S	20	52,6	52,6	100,0
		Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°70: Porcentaje Competencia Capacitación en empresa por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	5	15,2	15,2	15,2
		S	28	84,8	84,8	100,0
		Total	33	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	S	50	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	38	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

2. ÁMBITO TRABAJO INDEPENDIENTE

2.1. COMPETENCIAS BÁSICAS:

Tabla N°71: Porcentaje Competencia Capacidad para leer y escribir por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°72: Porcentaje Competencia Manejo de nociones elementales de aritmética por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°73: Porcentaje Competencia Capacidad de expresión y comprensión oral por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

2. 2 COMPETENCIAS GENÉRICAS:

Tabla N°74: Porcentaje Competencia Expresarse con claridad en forma oral y escrita por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	1	12,5	12,5	12,5
		S	7	87,5	87,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°75: Porcentaje Competencia Comunicar con lenguaje no verbal por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	1	12,5	12,5	12,5
		S	7	87,5	87,5	100,0

		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	1	14,3	14,3	14,3
		S	6	85,7	85,7	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°76: Porcentaje Competencia Ser asertivo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°77: Porcentaje Competencia Adaptarse a nuevas situaciones por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°78: Porcentaje Competencia Ser creativo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°79: Porcentaje Competencia Traducir ideas en acciones por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°80: Porcentaje Competencia Fijar objetivos por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°81: Porcentaje Competencia Recolectar, organizar y analizar información por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°82: Porcentaje Competencia Desarrollar y gestionar proyectos por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	1	12,5	12,5	12,5
		S	7	87,5	87,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°83: Porcentaje Competencia Identificar objetivos y coordinarse con otros por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°84: Porcentaje Competencia Colaborar y generar confianza en equipo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	1	12,5	12,5	12,5
		S	7	87,5	87,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	1	14,3	14,3	14,3
		S	6	85,7	85,7	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	16,7	16,7	16,7
		S	5	83,3	83,3	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°85: Porcentaje Competencia Resolver problemas en equipo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	2	25,0	25,0	25,0
		S	6	75,0	75,0	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	2	28,6	28,6	28,6
		S	5	71,4	71,4	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	2	33,3	33,3	33,3
		S	4	66,7	66,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°86: Porcentaje Competencia Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°87: Porcentaje Competencia Aplicar alternativas de solución de problemas por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°88: Porcentaje Competencia Resolver problemas interpersonales por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	3	37,5	37,5	37,5
		S	5	62,5	62,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	3	42,9	42,9	42,9
		S	4	57,1	57,1	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	3	50,0	50,0	50,0
		S	3	50,0	50,0	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°89: Porcentaje Competencia Autoconocimiento y gestión de sí mismo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°90: Porcentaje Competencia Gestionar el desarrollo de la propia carrera por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	1	12,5	12,5	12,5
		S	7	87,5	87,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	1	14,3	14,3	14,3
		S	6	85,7	85,7	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	16,7	16,7	16,7
		S	5	83,3	83,3	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°91: Porcentaje Competencia Trabajar con confianza y seguridad por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°92: Porcentaje Competencia Interesarse y motivarse por aprender por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°93: Porcentaje Competencia Buscar y utilizar recursos de aprendizaje por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°94: Porcentaje Competencia Aplicar nuevos aprendizajes al contexto por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°95: Porcentaje Competencia Manejo de TIC básico por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	6	75,0	75,0	75,0
		S	2	25,0	25,0	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	5	71,4	71,4	71,4
		S	2	28,6	28,6	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	5	83,3	83,3	83,3
		S	1	16,7	16,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°96: Porcentaje Competencia Responsabilidad por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	3	37,5	37,5	37,5

		S	5	62,5	62,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	2	28,6	28,6	28,6
		S	5	71,4	71,4	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	16,7	16,7	16,7
		S	5	83,3	83,3	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°97: Porcentaje Competencia Capacidad de Gestión por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	6	75,0	75,0	75,0
		S	2	25,0	25,0	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	5	71,4	71,4	71,4
		S	2	28,6	28,6	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	5	83,3	83,3	83,3
		S	1	16,7	16,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°98: Porcentaje Competencia Innovación y Diversificación por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	6	75,0	75,0	75,0
		S	2	25,0	25,0	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	6	85,7	85,7	85,7
		S	1	14,3	14,3	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	5	83,3	83,3	83,3
		S	1	16,7	16,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla Nº99: Porcentaje Competencia Respetar normas de seguridad e higiene por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	7	87,5	87,5	87,5
		S	1	12,5	12,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	6	85,7	85,7	85,7
		S	1	14,3	14,3	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	5	83,3	83,3	83,3
		S	1	16,7	16,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla Nº100: Porcentaje Competencia Investigación del entorno por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	7	87,5	87,5	87,5
		S	1	12,5	12,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	6	85,7	85,7	85,7
		S	1	14,3	14,3	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	5	83,3	83,3	83,3
		S	1	16,7	16,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

2.3. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Tabla Nº101: Porcentaje Competencia Capacitación previa por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje
--------	--	--	------------	------------	-------------------	------------

						acumulado
Agricultura	Válidos	S	8	100,0	100,0	100,0
Comercio	Válidos	S	7	100,0	100,0	100,0
Servicios	Válidos	S	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°102: Porcentaje Competencia Capacitación propuesta o entregada por Institución por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	1	12,5	12,5	12,5
		S	7	87,5	87,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	1	14,3	14,3	14,3
		S	6	85,7	85,7	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	1	16,7	16,7	16,7
		S	5	83,3	83,3	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°103: Porcentaje Competencia Nivel Educativo por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	5	62,5	62,5	62,5
		S	3	37,5	37,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	4	57,1	57,1	57,1
		S	3	42,9	42,9	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	3	50,0	50,0	50,0
		S	3	50,0	50,0	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

Tabla N°104: Porcentaje Competencia Experiencia por Sectores Económicos: Agricultura, Comercio y Servicios.

SECTOR			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	Válidos	N	3	37,5	37,5	37,5
		S	5	62,5	62,5	100,0
		Total	8	100,0	100,0	
Comercio	Válidos	N	3	42,9	42,9	42,9
		S	4	57,1	57,1	100,0
		Total	7	100,0	100,0	
Servicios	Válidos	N	2	33,3	33,3	33,3
		S	4	66,7	66,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo seminarista con Programa Statistical Package for the Social Sciences

ANEXO N° 4: EMPRESAS QUE DEMANDAN CAPACITACIÓN PREVIA

Empresas que demandan capacitación previa	Cargos desempeñados por mujeres que demandan capacitación previa.	Capacitación demandada.	Empresas que demandan capacitación previa
Agricultura	Agromultiflorales	Secretaria.	Secretariado Administrativo
	Agrícola el Molino	Trabajadora Agrícola.	Plaguicida
	Lomas de Pocochay	Administrativa.	Secretariado Administrativo
	Agrícola Santa Adriana	Trabajadora de Packing	Manipulación de Alimentos
			Curso sobre normas de higiene
		Trabajadora de Riego	Riego Tecnificado
	Manejo de Tractor	Conducción de Tractores	
Comercio	Sustancias Col	Secretaria	Secretariado Administrativo
	Distribuidora Ivonne	Manipuladoras	Manipulación de Alimentos
	Arcor	Chofer	Curso de Conducción
	ABC Din	Ejecutiva de Crédito	Curso TIC básico
	Erby	Vendedor Integral	Curso TIC básico
	Tottus	Prevencionista de Pérdidas	Curso OS10
	Torre	Administrativa	Secretariado Administrativo
	Tricot	Ejecutiva de Crédito	Curso TIC básico

Servicios	TNT	Administrativa	Secretariado Administrativo
		Chofer	Curso de Conducción
	Rosa Agustina	Administrativa	Secretariado Administrativo
		Personal de Cocina	Manipulación de Alimentos
		Guardia de Seguridad	Curso OS10
	Hospital La Calera	Administrativa	Secretariado Administrativo
		Personal SOME	Curso TIC básico
	Cook Chill	Ayudante de Chef	Manipulación de Alimentos
		Elaboradora de platos preparados.	Manipulación de Alimentos
	Socoval	Soldador (a)	Curso soldadura
		Eléctrico (a)	Curso electricidad
		Ayudante	Curso soldadura/electricidad
		Secretaria	Secretariado Administrativo
	Claro	Técnico (a) de instalación	Instalación Eléctrica
		Chofer	Curso conducción
		Secretaria	Secretariado Administrativo
Macellari	Administrativa	Secretariado Administrativo	
	Chofer	Curso conducción	

ANEXO N°5: Catastro 2011 “Organismos que apoyan el emprendimiento” del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

Institución	Objetivo	Encargada	Fono	Dirección
Banco Estado Microempresa	Institución que ayuda a iniciar un emprendimiento o a desarrollar un trabajo por cuenta propia. (Ofrece créditos y depósito).	Miguel Tejos Lorca Jefe Regional	(33) 475592 (33) 475622	Sucursal ubicada en calle O´Higgins N°90, Quillota.
Chile Califica	Organismo que ofrece a las personas jóvenes y adultas oportunidades de iniciar o completar sus estudios de educación básica y/o educación media, con el objeto de avanzar en el aprendizaje a lo largo de la vida, lograr mejores oportunidades laborales y elevar su autoestima.	Alina Mesina Hurtado Encargada de Oficina	(33) 342292 (33) 342223	Pudeto 350, Quillota.
Fondo Esperanza	Apoya el emprendimiento a través de la entrega de créditos y capacitación a personas que viven en situación de pobreza con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias.	Paola González Jefa de Oficina	(33) 313081	Merced N°629, Quillota.
Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)	Financia programas destinados a personas, familias y organizaciones que necesitan una oportunidad para superar situación de pobreza en que viven. Trabaja con sentido de urgencia para erradicar la pobreza y disminuir la vulnerabilidad en Chile.	Héctor González Vásquez Agente Desarrollo Local	(33) 317699 09-8409269	Freire N°440, Quillota.
Oficina de Desarrollo Económico (ODE) Ilustre Municipalidad de Quillota	Oficina encargada de gestionar proyectos ligados a las áreas científica, agrícola, agroindustria, desarrollo económico y social, entre otros.	Claudia Gálvez Quezada Encargado Oficina	(33) 333584 (33) 333583 (33)333585	Hermann Niemeyer N°563, Parque Industrial, Quillota.
Programa de desarrollo Agrícola Local (PRODESAL)	Generar condiciones y desarrollar capacidades para que los pequeños productores agrícolas de la agricultura familiar campesina puedan optimizar sus sistemas de producción, desarrollar sustentablemente y consolidar sus emprendimientos productivos	Nora Lefno Jefe Técnico	(33) 213034	Blanco N°312, Quillota.

	vinculas al mercado, incrementando los ingresos y la calidad de vida de sus familias.			
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	Contribuir a la generación de empleo, dinamizar el mercado laboral y desarrollar capital humano mediante la aplicación de políticas públicas de fomento e intermediación laboral y de capacitación orientada a la empleabilidad y la productividad.	Susana Cisterna León Directora Regional	(32) 2154000	Prat N°732, piso 2 y 4, Valparaíso.
Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)	Habilitar y entregar herramientas a mujeres en situación de vulnerabilidad, a través de una estrategia socioeducativa y de gestión con perspectiva de género.	Carmen Gloria Vera Coordinadora Programa	(33) 346010 (33) 346012	Pudeto 405, Quillota.

ANEXO N°6: Medios de Verificación Propuesta de Intervención

a). Pauta de Observación Simple: Criterio Participación

Observación	Siempre (3 puntos)	A veces (2 puntos)	Nunca (1 punto)
Las mujeres del PMTJH Quillota presentan dudas durante el desarrollo de la sesión.			
Las mujeres del PMTJH Quillota responden las preguntas realizadas por las profesionales durante el desarrollo de la sesión.			
Las mujeres del PMTJH Quillota realizan aportes durante el desarrollo de la sesión.			

b). Test Antes- Después: Criterio Contenido

Test Antes - Después: Competencias Laborales		
Nombre:		
PREGUNTAS	Respuesta	
	SI	NO
1. ¿Sabe que son las Competencias Laborales?		
Si su respuesta a la pregunta anterior fue si, explicar:		
2. ¿Sabe para que sirven las Competencias Laborales?		
Si su respuesta a la pregunta anterior fue si, explicar:		

3. ¿Puede diferenciar entre competencias Básicas y competencias Genéricas?		
Si su respuesta a la pregunta anterior fue si, explicar:		
4. ¿Puede nombrar a lo menos cinco competencias necesarias para trabajar de forma exitosa?		
Si su respuesta fue si a la pregunta anterior, nombre las competencias a continuación:		
5. ¿Puede señalar aquellas competencias más relevantes de acuerdo al perfil de competencias laborales de su preferencia?		
Si su respuesta fue si a la pregunta anterior, nombre las competencias a continuación:		