

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**FOMENTO DE COMPETENCIAS LABORALES
GENERICAS Y ASOCIATIVIDAD EN
MICROEMPRESARIOS DE LA COMUNA DE QUILPUÉ:
UNA MIRADA DESDE EL TRABAJO SOCIAL EN EL
AREA ECONOMICA.**

PROFESOR GUÍA: LUIS LILLO BERMUDEZ.

**ALUMNAS SEMINARISTAS: DANIELA MENA SERRANO.
 MARCELA UBILLA CARMONA.
 MYRIAM VICENCIO ALVAREZ.**

Año 2004

INDICE GENERAL.

PRÓLOGO	6
CAPÍTULO N° 1: MARCO INSTITUCIONAL	
1.- Presentación del capítulo.	9
2.- Características generales de la comuna de Quilpué.	10
3.- Contexto Institucional.	13
CAPÍTULO N° 2: MARCO REFERENCIAL	
1.- Presentación del capítulo.	28
2.- El Contexto Socioeconómico.	29
3.- Contexto Histórico de la Realidad Microempresarial.	29
4.- Política Social y Microempresa.	31
5.- Hacia un Concepto de Microempresa.	38
6.- Microempresa y Asociatividad.	44
7.- Problemas Priorizados Por Microempresarios.	52
8.- Surgimiento del Enfoque de Competencia Profesional y Transformación Productiva.	54
9.- Competencias Laborales.	55
10.-Perspectiva Sistémica.	67
11.- Trabajo Social.	70
CAPÍTULO N° 3: INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA	
1.- Consideraciones respecto al Diagnóstico.	72
2.- Identificación del Problema Social Objeto de Estudio.	73
3.- Fundamentación del Estudio.	73
4.- Diseño de Investigación.	74
5.- Operacionalización de Variables.	77
6.- Hallazgos de la Investigación.	84
7.- Análisis de Resultados.	97
8.- Conclusiones en Torno a la Investigación Diagnóstica.	106
9.- Prognosis.	111

CAPÍTULO N° 4: PROGRAMACIÓN

1.- Consideraciones respecto al Programa.	113
2.- Objetivos del Programa.	114
3.- Características del Programa.	114
4.- Diseño de Proyectos.	118
5.- Diseño Proyecto N° 1.	118
6.- Diseño Proyecto N° 2.	151
7.- Diseño Proyecto N° 3.	159

CAPÍTULO N° 5: EJECUCIÓN

1.- Consideraciones respecto a la Ejecución.	165
2.- Matriz de Programación Proyecto N° 1.	166
3.- Matriz de Programación Proyecto N° 2.	168
4.- Matriz de Programación Proyecto N° 3.	234

CAPÍTULO N° 6: EVALUACIÓN

1.-Consideraciones en Torno a la Evaluación.	262
2.-Evaluación del Programa.	263
3.- Evaluación de Proyecto N° 1.	264
4.-Evaluación de Proyecto N° 2.	266
5.- Evaluación de Proyecto N° 3.	274

CAPÍTULO N° 7: CONCLUSIONES

1.- Respecto al Rol del Municipio.	281
2.- Respecto al Fomento Productivo.	281
3.- Respecto al Marco Jurídico - Político.	282
4.- Respecto a la Metodología.	282
5.- Respecto a la Supervisión Académica.	283
6.- Respecto al Aporte de Trabajo Social.	283
7.- Respecto a la Experiencia Personal.	284

BIBLIOGRAFIA	286
---------------------	-----

ANEXOS	290
---------------	-----

INDICE ANEXOS.

- Anexo N° 1: Cuestionario para Microempresarios.
- Anexo N° 2: Entrevista Semi-Estructurada utilizada en la Investigación Diagnóstica.
- Anexo N° 3: Invitación Primer Encuentro Comunal de Microempresarios de Quilpué.
- Anexo N° 4: Pauta de Observación utilizada en la Etapa Ejecución.
- Anexo N° 5: Test de Conocimientos Proyecto N° 2.
- Anexo N° 6: Pauta de Evaluación Proyecto N° 2
- Anexo N° 7: Invitación a Participar en el Curso “Capacitación y Promoción de Competencias Laborales para Microempresarios”.
- Anexo N° 8: Encuesta de Opinión Proyecto N° 3.
- Anexo N° 9: Entrevista Semi-Estructurada Proyecto N° 3.
- Anexo N° 10: Programa “Primer Encuentro Comunal de Microempresarios de Quilpué”.
- Anexo N° 11: Competencias Laborales.
- Anexo N° 12: ¿Qué es una Microempresa?
- Anexo N° 13: Búsqueda de Información.
- Anexo N° 14: Ejercicio de Búsqueda de Información.
- Anexo N° 15: Instituciones de Apoyo para el Microempresario.
- Anexo N° 16: Creatividad e Innovación.
- Anexo N° 17: Liderazgo.
- Anexo N° 18: Dinámica: El Pueblo Necesita.
- Anexo N° 19: Trabajo en Equipo.
- Anexo N° 20: Dinámica: Cuadros Rotos.
- Anexo N° 21: Planificación.
- Anexo N° 22: Registros Básicos de la Empresa.
- Anexo N° 23: Estudio de Caso.
- Anexo N° 24: El Presupuesto en la Empresa.
- Anexo N° 25: Caricias por Escrito.
- Anexo N° 26: Comunicación.
- Anexo N° 27: Negociación.
- Anexo N° 28: Dinámica: Yo lo Miro Así.
- Anexo N° 29: Dinámica: Festival de la Canción.
- Anexo N° 30: Asociatividad.
- Anexo N° 31: Asociaciones Gremiales.
- Anexo N° 32: Sociedad Anónima.
- Anexo N° 33: Sociedad de Responsabilidad Limitada (Ley N° 3.918 De 1923)
- Anexo N° 34: Resultados del Test de Conocimientos.
- Anexo N° 35: Resultados Pauta de Evaluación de la Capacitación.

Anexo N° 36: Lista de Asistencia Proyecto N° 3.

Anexo N° 37: Antecedentes Personales de los Participantes Proyecto N° 3.

Anexo N° 38: Fotografías.

PRÓLOGO

Hoy en día, el sector microempresarial cumple un rol importante en la generación de empleo y desarrollo económico del país. Cubre más del 80 por ciento de las empresas en Chile, y absorbe alrededor del 40 por ciento de los ocupados. En los años noventa generó casi un tercio de los nuevos puestos de trabajo que se crearon en el sector no agrícola, y el grupo de empleadores de la microempresa lideró el crecimiento de la ocupación en el ámbito nacional. No obstante lo anterior, no es considerado un grupo relevante en la formulación de las políticas económicas.

En la microempresa subsisten problemas de rentabilidad, sustentabilidad y competitividad, lo que incide en la calidad del empleo que genera. Su contribución al producto nacional es baja, aunque ha crecido a un ritmo similar al de las empresas pequeñas y medianas. Este crecimiento ha sido, a su vez, significativamente menor que el logrado por las empresas grandes, en las cuales recae la mayor parte de los beneficios impositivos y de política macroeconómica. De esta forma, el sector microempresarial enfrenta hoy día el desafío de mantener un importante ritmo de creación de empleo y, al mismo tiempo, aprovechar el espacio que ha generado la nueva organización de la producción a las unidades de menor tamaño - más flexibles y adaptables a los cambios de mercado- para mejorar sus niveles de productividad.

Sin embargo, existen dudas acerca de la capacidad de la economía para generar suficientes empleos, incluso en condiciones de crecimiento económico. En estas circunstancias, el peligro del "crecer sin empleo" está llevando a examinar con renovado interés la eventual potencialidad que tendría el sector microempresarial para generar puestos de trabajo productivos a un ritmo más acelerado que el resto de la economía; ello suponiendo la posibilidad de contar con las políticas de fomento adecuadas.

Desde otra perspectiva, los cambios en la organización de la producción han dado lugar a nuevos elementos de debate sobre las potencialidades de la microempresa en Chile. El nuevo escenario productivo mundial ha modificado las formas de organización de la producción, fragmentándola en múltiples unidades de menor tamaño, que son capaces de responder con mayor flexibilidad y prontitud a cambios en los requerimientos del mercado. El extendido fenómeno de externalización de funciones y de partes del proceso productivo desde las empresas de mayor tamaño, ofrece por primera vez a la microempresa la oportunidad de vincularse a sectores más dinámicos y formar parte de la cadena productiva. En este marco, se considera con más fuerza que antes la idea de que el sector microempresarial puede dejar de ser un área marginal para convertirse en un agente de desarrollo, que contribuye al crecimiento económico.

En este marco se le demanda a los microempresarios ser audaces, innovadores y disponer de una pronta adaptabilidad a los cambios en los mercados. Sin embargo, la realidad del microempresario pareciera indicar que hay dificultades para cumplir con este imperativo. La falta de capacitación en competencias laborales, básicas, técnicas y genéricas, además de la ausencia de mecanismos institucionales que velen por la realidad de la microempresa o la imposibilidad de insertarse plenamente en los mercados genera una menor participación económica de la microempresa, lo que no sólo afecta la generación de riqueza del país, sino que va en desmedro del desarrollo integral de este sector,

Las características que hoy presenta la microempresa demandan, fortalecer el conocimiento de su situación actual con el objetivo de dar respuestas conceptuales, institucionales y políticas, a los problemas y desafíos que enfrenta.

Como respuesta a lo anterior algunos municipios han creado iniciativas de fomento a la capacidad asociativa. La asociatividad entre microempresas es una estrategia que permitirá que los negocios de este segmento puedan consolidarse frente a la arremetida de grandes conglomerados empresariales. Por otra parte los microempresarios tienen el desafío de contribuir a la participación ciudadana, como parte de los derechos de la ciudadanía, para lo que se debe facilitar el acceso a la capacitación de los trabajadores y el derecho de utilizar parte del patrimonio público.

El presente seminario de título pretende ser un aporte al desarrollo del Trabajo Social en el área económica, ya que esta profesión cuenta con las herramientas necesarias para estudiar e intervenir estas limitaciones que presenta la microempresa, a través de una estrategia de desarrollo que involucre no solo el crecimiento económico de este sector, sino que contemple su territorialidad, es decir su ubicación geográfica, su identificación cultural y las riquezas que se presenten en el ámbito local. Además es imprescindible tomar en consideración la sustentabilidad de la actividad en el tiempo y las características que asumen los procesos productivos.

El presente trabajo, metodológicamente, se guía por el ciclo tecnológico, el cual fue utilizado de manera flexible, adaptándolo a la realidad abordada. Este incluyó las etapas metodológicas de Diagnóstico, Programación, Ejecución y Evaluación.

En primer lugar se presenta el Marco Institucional, el cual corresponde a la entidad en donde este seminario de título fue llevado a cabo.

En segundo lugar se da cuenta de la Investigación Diagnóstica, en la cual se entregan las primeras generalidades respecto a la problemática abordada. Los resultados de esta investigación, se presentan en el Diagnóstico, que además de resultados, análisis de los datos y posterior análisis integral de la problemática en su conjunto, se presenta una prognosis que se desprende del resultado final de este estudio.

Se continua con el capítulo Programación, en el cual se propone un programa dirigido a los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué, en el cual se abordó la Promoción de Competencias Laborales Genéricas, del Fomento a la Asociatividad y la Vinculación de este sector con la Red Social de Apoyo. Este Programa esta compuesto por tres proyectos, de los cuales se da cuenta en el capítulo denominado Ejecución, en donde se llevó a cabo la acción transformadora que se planificó.

A continuación se presenta el capítulo de Evaluación, correspondiente a la cuarta etapa metodológica de intervención en Trabajo Social, en donde, se analiza la estructura, funcionamiento y resultados desprograma ejecutado.

Finalmente se presenta el capítulo de Conclusiones Finales, respecto al Marco institucional, Fomento Productivo, Marco Jurídico-Político, Metodología utilizada, Supervisión Académica, Trabajo Social en el Área Económica y a la experiencia Personal respecto al proceso vivido.

CAPITULO N° 1
MARCO INSTITUCIONAL

1.-PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO

Por medio del presente capítulo, se pretende otorgar al lector una caracterización general tanto de la comuna en la que se realizó la intervención profesional como de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, que fue la institución patrocinante.

La caracterización general de la comuna comprende los siguientes aspectos: descripción general; análisis estratégico; prospectiva; ejes intersectoriales más relevantes; y, por último, la imagen objetivo y el perfil de la comuna.

Finalmente se presentarán antecedentes del contexto institucional en que se insertó el presente Seminario de Título, que contempla antecedentes generales de la comuna; antecedentes históricos; antecedentes político- administrativos; estructura funcional y el rol del Trabajo Social en la institución.

2.-CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA COMUNA DE QUILPUÉ¹

2.1.-Descripción general de la comuna:

La comuna de Quilpué es una de las 38 comunas que conforman la Quinta Región de Valparaíso y pertenece al Sistema Urbano Metropolitano del Gran Valparaíso, el que incluye, además, a las comunas de Valparaíso, Viña del Mar, Con Con y Villa Alemana. A través de sus redes viales se conecta con las principales ciudades de la zona central del país como es el caso de la capital nacional Santiago y los Puertos de Valparaíso y San Antonio y con la ciudad de Mendoza – Argentina, a través de la conexión con la ruta 60 CH.

La comuna de Quilpué tiene una superficie de 536,9 km², por sus dimensiones, es la segunda a escala provincial y novena a escala regional.

Del total comunal, sólo 21,57 km² corresponden al área urbana (incluidos los fundos, Los Lunes y El Rebaño) y los restantes 515,33 km² al área rural.

Según el Censo de 2002, su población es de 124.000 habitantes. La distribución de la población presenta marcados desequilibrios territoriales al concentrar un 98% en el área urbana y sólo un 2% en el área rural. Así se explica que la comuna se considere urbana con relación a su población y rural respecto a su superficie. En la actualidad está conformada por los distritos El Retiro, Los Sauces, Los Perales, Colliguay, Las Palmas y Quilpué.

2.2.-Análisis Estratégico:

A continuación se presentan los aspectos más importantes a ser considerados en el desarrollo de la comuna de Quilpué:

➤ Fortalezas

1. El nivel educacional.
2. El clima.
3. Condiciones naturales de la comuna.
4. Disponibilidad de suelo urbano.
5. Normativa comunal acerca del barrio industrial.

➤ Oportunidades

1. La posición en relación a los centros de mercado, regional y nacional.
2. Potencial de Demanda Turística.
3. Comercio Internacional.

➤ Debilidades

1. Conectividad interna de la ciudad.
2. Fomento económico local.
3. Infraestructura urbana
4. Camino Troncal.
5. Patologías sociales.
6. Equipamiento urbano.
7. Instrumento de planificación.

➤ Amenazas

1. Industrias contaminantes.
2. Competencia con comunas vecinas.
3. Desarrollo inmobiliario no armónico.

¹ Ubilla, Marcela, “Compendio Práctica Profesional de Trabajo Social en el Nivel Comunidad”, 2003.

2.3.-Prospectiva

A.- Potencialidades

1. Desarrollo agropecuario. . Desarrollo de actividades recreativas.
2. Capacidad de reacción ante emergencias naturales.
3. Desarrollo urbano coherente.
5. Desarrollo industrial.
6. Desarrollo comercial.
7. Desarrollo de la Conectividad Comunal.
8. Desarrollo turístico.
9. Desarrollo social equitativo.
10. Capital socio- cultural.
11. Infraestructura cultural.
12. Desarrollo de la calidad de los servicios.
13. Proceso de modernización e internalización.

B.- Restricciones.

1. Manejo inapropiado del territorio.
2. Conflictos de uso de suelo.
3. Riesgos en la explotación del turismo.
4. Gestión no integral del Desarrollo Comunal.
5. Planificación deficiente.
6. Riesgos agroclimáticos.
7. Factores de localización industrial.
8. La competitividad de las comunas vecinas.
9. Diseños urbanos estandarizados.
10. Identidad cultural.
11. Coordinación.
12. Aumento de demandas de la comunidad.

2.4.-Ejes intersectoriales más relevantes.

- **Calidad de los servicios:** Los servicios comunales son fundamentales para asegurar una mejor calidad de vida de la población comunal.

- **Gestión Comunal:** La gestión comunal adquiere especial trascendencia para el desarrollo de todos los sectores. Los principales protagonistas de la gestión comunal son el Municipio, las empresas, la población organizada, las instituciones públicas y privadas. La gestión comunal supone enfrentar temas tan variados como la seguridad ciudadana, la pobreza, el empleo, la educación y cultura, la salud, y la protección del medioambiente, natural y cultural, y el fomento de la producción.

- **Recursos Humanos:** Los procesos de educación y capacitación de los recursos humanos son claves para el desarrollo de la comuna.

- **Tecnología de Apoyo:** El mejoramiento de las tecnologías de apoyo a la gestión administrativa del Municipio, y a la gestión operacional de servicios, como la salud, la educación, el transporte, el turismo, ornato y aseo, son fundamentales para agregar más valor a los productos y lograr una comuna más competitiva, facilitando el desarrollo armónico y sustentable deseado para la comuna. Especial importancia es este aspecto deben tener los programas de tecnologías de apoyo para asegurar procesos industriales, productivos y de transporte no contaminantes.

- **Infraestructura:** Especialmente la cobertura y calidad de agua, alcantarillado, pavimentación y aguas lluvias.

- **Seguridad Ciudadana:** Gestión intersectorial en el marco de un concepto amplio y sistemático de seguridad ciudadana, que involucre servicios como salud, educación, tránsito, carabineros, entre otros.

- **Marketing:** Comunicación y difusión de los productos y servicios que ofrece la comuna.
- **Compatibilidad entre servicios públicos y privados:** La diferenciación de productos y servicios, tanto del sector privado como público, deben considerar el volumen de la población, las tendencias de su crecimiento y los aumentos estacionales que podrían existir con relación al desarrollo de un turismo de fin de semana y de verano.
- **Identidad cultural y participación ciudadana:** En el marco de una economía globalizada, la diferencia y la identidad cultural son una base fundamental para la competitividad de las ciudades y comunas. Para cumplir con estos criterios, la comuna de Quilpué requiere en su desarrollo, de la intervención coordinada de todos los actores que sienten que ella les entrega un espacio y oportunidades de progreso y bienestar.
- **Competencia – Complementariedad:** Concentración de esfuerzos en las ventajas comparativas de la comuna, generando niveles de especialización en aquellas actividades competitivas, promoviendo niveles de integración con comunas vecinas en actividades complementarias.

2.5.-Imagen objetivo y perfil de la comuna

Los objetivos planteados corresponden a la expresión de los diferentes actores sociales involucrados en el desarrollo económico, sociocultural y territorial de la comuna. En síntesis, los objetivos se han entendido como una acción directa, que pretende solucionar un problema que afecta a un grupo determinado de la población.

Imagen Objetivo: **“QUILPUÉ CIUDAD DEL SOL, TRADICIÓN Y DESARROLLO”.**

El perfil de la comuna de Quilpué se define como un desarrollo armónico de su función estratégica, residencial y de servicios, turística e industrial.

Función residencial y de servicios

La comunidad visualiza el futuro de Quilpué como una comuna fundamentalmente residencial, asociada a altos niveles de calidad de vida y, por lo tanto, con buenos servicios de educación, salud, transportes, recreación, esparcimiento, cultura, y comercio.

Función turística

Desarrollo de una oferta de servicios y productos turísticos (turismo urbano- cultural, rural, y de intereses especiales), diversificada y competitiva, sobre la base de recursos naturales y culturales, que permita generar un encadenamiento de empleos productivos de la comuna.

La oferta se orienta especialmente a un mercado de demanda formado por el Área Metropolitana de Valparaíso, la Macro Región Central de Chile y Andina Central. Para ello la comuna propicia el fortalecimiento de su propia identidad, la de las localidades urbanas y la de cada una de las rurales que la conforman, contribuyendo a su integración. Sumado a lo anterior, se valora el patrimonio natural y cultural y las expresiones y producción cultural que existen y se desarrollan en el territorio.

Función industrial

Desarrollo consolidado de una oferta industrial diversificada, competitiva y no contaminante, orientada al mercado mundial, con énfasis en los mercados regional, nacional y de la macro región andina central y el área interregional bioceánica, para favorecer el acceso de la población comunal al empleo y la satisfacción de sus necesidades de consumo.

Las potencialidades de uso industrial de la comuna y la presión de la expansión industrial del perímetro externo de la ciudad, están sujetas a un proceso de incorporación de industrias resguardando la protección de los habitantes y del entorno.

El desarrollo industrial armónico apunta hacia el incentivo local de nuevas inversiones industriales capaces de generar nuevos empleos y recursos para el Municipio, por medio de patentes y permisos, pero también hacia una regulación estricta de las fuentes de contaminación atmosférica, residuos industriales líquidos, ruidos y residuos sólidos industriales y peligrosos.

La comunidad visualiza el futuro de Quilpué como una comuna industrial, valorando especialmente su actual parque industrial de El Belloto, y las tendencias de localización agroindustrial el Valle de Marga Marga

3.- CONTEXTO INSTITUCIONAL²

3.1.-Antecedentes generales de la institución

- Nombre de la Institución: Ilustre Municipalidad de Quilpué
- Dirección: Vicuña Mackenna #684
- Teléfono: 910710
- Dependencia legal – admin.: Corporación de derecho público, sin fines de lucro, dependiente del Ministerio del Interior.
- Nombre de la Alcaldesa: Amelia Herrera Silva.
- Radio de acción: Existen en la comunidad tres sectores:
 - Sector 1: U.V.1 a 21 , 28, 80
 - Sector 2: U.V. 74, 75, 76
 - Sector 3: U.V. 60, 73, 77, 78, 79
- Cobertura: Comprende toda la comuna de Quilpué.

3.2.-Antecedentes históricos

En los estados unitarios, el gobierno y la administración del Estado radica en el poder Ejecutivo. En nuestro caso, este es ejercido por el Presidente de la república, que es a la vez jefe de Estado y de Gobierno. El Municipio forma parte de la administración del Estado, y en tal sentido, no constituye un ente aislado y descoordinado del resto de los servicios públicos.

La constitución de 1833 dispuso que hubiera una municipalidad en todas las capitales de departamento y en las demás poblaciones que determinara el Presidente de la República, oyendo a su Consejo de Estado. Se estableció con bastante detalle las competencias de las Municipalidades, sometiéndolas a la autoridad del gobernador o subgobernador según correspondiera.

En 1854 se dictó la primera Ley Orgánica de Municipalidades y ella tuvo por objetivo afianzar un sistema de descentralización administrativa.

Los municipios pasaron a depender directamente del Gobernador o de sus delegados, representantes del poder central que formaban parte integral de las Municipalidades.

Con la dictación de la Ley Orgánica de 1887 se retiró a los representantes del Ejecutivo la mayor parte de estas atribuciones, pasando la administración de los intereses locales a los Municipios y a los Alcaldes.

Bajo el régimen de la ley de 1887, los Alcaldes se mantuvieron, sin embargo, como agentes electorales del Gobierno, lo que produjo tal reacción contra el sistema, que nació la llamada “Ley de la Comuna Autónoma”. Este cuerpo legal pretendió suprimir la intervención del Presidente de la República en las elecciones, para lo cual se concedió plena autonomía a las comunas, radicando el poder electoral del país en los municipios independientes. En virtud de esta nueva ley, se transfirieron atribuciones administrativas a 195 comunas redefinidas, con tesorería, administración de bienes y rentas, jefes de policía y de todos los servicios locales. Sin embargo, este proceso no logró consolidarse y diversas atribuciones fueron progresivamente vueltas a centralizar por falta de madurez del sistema municipal.

² Opp. Cit. 1.

La constitución de 1925 contempló importantes definiciones en materia municipal. Desde luego dejó a las municipalidades sujetas a la vigilancia correccional y económica de las asambleas provinciales y se les definió como personas jurídicas públicas, con un ámbito competencial privativo de rango constitucional y con autonomía de origen, pues los regidores que las dirigían eran elegidos y éstos elegían al alcalde, con excepción de las ciudades más habitadas en las que éstos debían ser nombrados por el Presidente de la República. A su vez, se estableció el principio según el cual los alcaldes podían ser remunerados.

No obstante, nunca se establecieron las mencionadas Asambleas Legislativas, y a partir de 1942 se restringieron las atribuciones de los municipios. LA práctica político- administrativa fue contradictoria con lo expresado en la constitución de 1925, según la cual las leyes debían confiar “paulatinamente a los organismos provinciales y comunales las atribuciones y facultades administrativas que ejerzan en la actualidad otras autoridades”.

Sólo a partir de Diciembre de 1988 se aligeró la tuición sobre los municipios. Se debió esperar hasta que fue dictada en esa fecha la Ley Orgánica de Municipalidades (N° 18.695), para que funcionaran los mecanismos previstos en la Constitución de 1980, en materia de generación de autoridades comunales por entes corporativos a nivel comunal (CODECO) y a nivel regional (COREDE). A su vez, se puso en práctica en dicha ley una reforma atributiva y se le asignó al municipio el desarrollo de importantes funciones correspondientes antes a la administración central. Previamente, este proceso tuvo en la dictación de la Ley de Rentas Municipales de 1979 un importante soporte al otorgarle mayores ingresos propios al municipio.

El Gobierno del Presidente Aylwin se comprometió ante la ciudadanía a materializar un programa que contemplaba avanzar en la descentralización del Estado y la democratización de los municipios.

Es así como por primera vez en la historia constitucional chilena se define a la municipalidad como una corporación de derecho público dotada de autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio cuya finalidad es promover el desarrollo económico, social y cultural de la comuna o agrupación de comunas con participación de la comunidad local. Sus órganos superiores son el Alcalde como autoridad máxima, el Consejo Municipal y el Consejo Económico Social Comunal.

Se dispone, a su vez, la generación democrática de todos los alcaldes del país mediante sufragio universal, en la forma que determine la Ley Orgánica de Municipalidades, señalándose que durarán 4 años en su cargo, pudiendo ser reelegidos. Se establece la creación de Consejos Municipales integrados por el Alcalde, que será su presidente, y por representantes de la comunidad local elegidos por sufragio universal denominados Concejales que durarán 4 años en su cargo pudiendo ser reelegidos.

Los Consejos Municipales tendrán facultades normativas, resolutivas y fiscalizadoras, consagrándose la democratización del sistema municipal chileno.

En Enero de 1992 el Congreso Nacional aprobó las reformas a la Ley Orgánica de Municipalidades, configurándose los principales cambios constitucionales y legales que requería el proceso de reforma municipal.

Democratizar para asegurar la participación y modernizar para asegurar la eficiencia son ahora los nuevos desafíos históricos de la administración local chilena.

Quilpué es una de las comunas que nació con Municipalidad independiente. En efecto, el 22 de Diciembre de 1891 fue dictada la Ley de Comuna Autónoma, obra del destacado hombre público don Manuel José Irrarrázabal, esforzado paladín de la implantación de la comuna autónoma en Chile.

Casi dos años después, bajo la administración del Presidente don Jorge Montt Alvarez, y siendo Ministro del Interior don Pedro Montt, se convirtió a Quilpué en circunscripción municipal por Decreto Supremo del 14 de Octubre de 1893.

3.3.-Antecedentes político administrativos

La comuna de Quilpué se encuentra ubicada en la quinta Región, provincia de Valparaíso. Su nacimiento como comuna y municipalidad fueron simultáneos, por efectos de la Ley de Comuna Autónoma dictada el 22 de Diciembre de 1891. Cuenta con una superficie de 521,5 Km., correspondiéndole 19,55 Km a la zona urbana y 501,95 Km. al área rural. Los límites comunales establecidos en el D.S. 1324/80 son: al Norte las comunas de Villa Alemana, Limache y Olmué; al Sur con la Región Metropolitana; y, al Oeste con las comunas de Viña del Mar y Valparaíso.

3.4.-Estructura funcional

La estructura de la municipalidad estará conformada por las siguientes direcciones, las que dependerán directamente del Alcalde:

- Secretaría Municipal, a cargo de un Secretario Municipal.
- Secretaría Comunal de Planificación y Coordinación, será la unidad asesora del Alcalde y del Consejo en materias que sean de la competencia de este último.
- Desarrollo Comunitario, presta asesoría a las organizaciones comunitarias y asesora al Alcalde y al Consejo en el desarrollo comunitario.
- Obras Municipales, elabora proyectos de plan regulador comunal y vela por el cumplimiento de las disposiciones de dicho plan.
- Aseo y Ornato, encargada del aseo y ornato de las vías públicas, plazas, jardines y bienes nacionales.
- Tránsito y Transporte, otorga y renueva licencias para conducir, señala adecuadamente las vías públicas, aplica las normas generales de tránsito.
- Administración y Finanzas, encargada de la administración del personal y financiera.
- Asesoría Jurídica, asesora y define los juicios en que la municipalidad sea parte o tenga interés.
- Control, realiza auditorías operativas internas y controla la ejecución financiera.

Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO)

Objetivo.

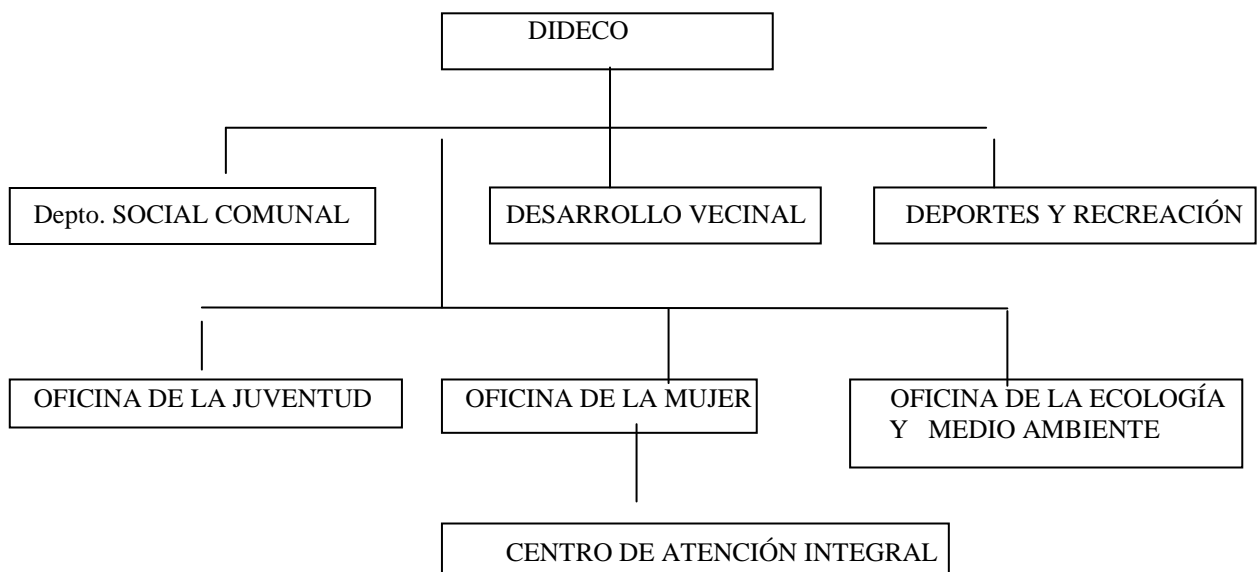
Asesorar al Alcalde en el desarrollo social, económico y cultural de la comuna, considerando especialmente la integración y la participación de sus habitantes.

Funciones.

Dentro del Art. 19 de la citada Ley se encuentran establecidas las funciones específicas de la unidad encargada del desarrollo comunitario:

- Asesorar al Alcalde y al Consejo en la promoción del desarrollo comunitario.
- Prestar asesoría técnica a las organizaciones comunitarias, y
- Proponer y ejecutar cuando corresponda, medidas tendientes a materializar acciones relacionadas con asistencia social, salud pública, protección del medio ambiente,
- educación y cultura, capacitación, deporte y recreación, creación del empleo y turismo.

Departamentos de la Dirección de Desarrollo Comunitario.



1. Departamento de Desarrollo Vecinal.

Objetivo: “Promover la organización y participación activa de las organizaciones comunitarias e intermedias y de los vecinos en general, en el desarrollo de la comuna”.

Funciones:

- Constituir el canal de comunicación entre la municipalidad y organizaciones comunitarias.
- Informar, orientar y apoyar técnicamente a la comunidad organizadas, capacitando sobre las formas de solucionar problemas comunales que les afectan.
- Coordinar y colaborar en acciones de los organismos comunitarios en la ejecución de programas de desarrollo comunal.
- Controlar el correcto cumplimiento de la legislación y procedimientos que regula la generación, funcionamiento y participación de la organización comunitaria.
- Mantener actualizado un registro comunal de las organizaciones comunitarias.
- Cumplir las funciones específicas dispuestas por la Ley 16.880.
- Asesorar a las diferentes organizaciones comunitarias en toda materia que permita facilitar su funcionamiento.

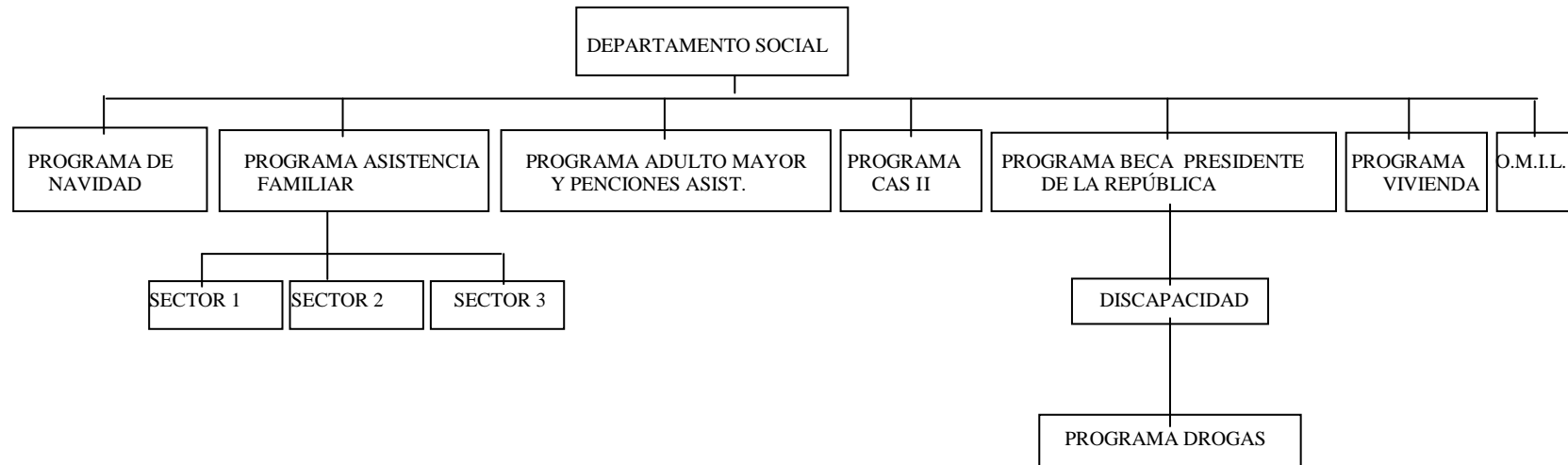
2. Departamento de Deportes y recreación.

Objetivo: Procurar a través del deporte y recreación el desarrollo físico, intelectual y moral de las personas y la integración de la comunidad.

Funciones:

- Promover la participación y desarrollo de actividades deportivas y recreativas en la comuna.
- Elaborar y desarrollar programas y eventos deportivos y recreativos en la comuna.
- Proveer asesorías técnicas y deportivas a las distintas organizaciones comunitarias e intermedias de la comuna.
- Coordinar la participación de otras entidades públicas o privadas para la realización de actividades deportivas y recreativas de la comuna.
- Mantener canales de información y comunicación eficientes que posibiliten la participación de vecinos y de la comunidad organizada en las actividades en las actividades deportivas y recreativas que se programen.

3. Departamento Social Comunal.



Descripción:

El Departamento Social Comunal, dependiente de DIDECO; tiene a su cargo un importante rol en la promoción del desarrollo social de la comuna.

De esta manera, al Departamento Social le corresponde ejecutar los programas de la red asistencial del supremo gobierno, lo cual se traduce en la entrega de subsidios a los grupos familiares más carenciados; entre estos se pueden mencionar: SUF, maternal, SAP, PASIS, Becas Presidente de la República.

Asímismo, anualmente se plantea la ejecución de un Programa de Trabajo, que se genera como respuesta a las necesidades sentidas de la población de escasos recursos.

Este programa, contempla la ejecución de 6 subprogramas, abordando tres niveles: individual, grupal y comunitario.

Dentro de la acción a desarrollar por el equipo de profesionales del Departamento Social se considera primordial incentivar a través de los diferentes subprogramas, la participación activa de las personas, propiciando que éstas se involucren en los procesos de toma de decisiones e implementación de acciones.

Se concibe al desarrollo social como el proceso en el cual la población más necesitada, se va encontrando paulatinamente en los beneficios que aporta el desarrollo; por lo cual el Programa de Trabajo pretende abordar las diversas problemáticas asistenciales en conjunto con los beneficiarios, posibilitando que estos sean actores en su propio desarrollo.

Objetivo General: “Contribuir a elevar la calidad de vida de la población de extrema pobreza”

Objetivos específicos:

- Seleccionar a los beneficiarios de los programas de la Red Social Asistencial.
- Elaborar diagnósticos que permitan identificar los problemas sociales y los sectores de la comunidad afectados, manteniendo registros actualizados de la realidad comunal.
- Coordinar acciones y recursos con los organismos de la comunidad, a fin de brindar atención a los grupos de adultos mayores, jóvenes, discapacitados, etc.
- Contribuir a lograr un mayor desarrollo individual y familiar en las personas que forman el Departamento Social, atendiendo sus necesidades mediatas e inmediatas.
- Promoción del empleo a través de capacitación laboral, a personas desocupadas o que buscan trabajo por primera vez.
- Atender situaciones sociales de emergencia.
- Brindar asistencia social a grupos familiares carentes de recursos.

Programas del Departamento de Desarrollo social.**a) Programa Navidad Comunal.**

Destinado a favorecer a menores de 1 a 7 años de edad, cuyos grupos familiares pertenecen a una situación familiar deficiente.

A través del Departamento Social, se procede a la selección de los menores, los cuales son beneficiados con un juguete en esta fiesta.

Dentro del programa de Navidad Comunal, aparte de la entrega de juguetes, se considera la realización de un evento masivo donde los menores participan de un espectáculo artístico, y son además, agasajados con golosinas.

b) Programa de Asistencia Familiar.

Este programa está orientado a satisfacer necesidades inmediatas de grupos familiares de escasos recursos. Para lograr que la atención al público se realice en forma eficiente, se ha dividido a la comuna en tres sectores.

Mediante la atención de caso de un profesional Asistente Social se detectan las necesidades prioritarias que deben ser abordadas por este programa, para así derivar a oficinas y programas en que se brinda una atención más adecuada y acorde a cada problemática expuesta.

Entre los beneficios otorgados se destacan:

- Aporte en víveres.
- Aporte en frazadas y colchones.
- Ajuares y pañales de guagua y adulto.
- Becas escolares.
- Aporte de calzado escolar.
- Servicios funerarios a indigentes.
- Medicamentos.
- Sillas de ruedas.
- Prótesis ortopédicas.
- Cristales ópticos.
- Útiles de aseo (enfermos).

Además de la entrega de estos beneficios, este programa se encarga de desarrollar los siguientes subprogramas.

1. Subprograma de reparación y autoconstrucción de material ligero:

Objetivo: Entregar una solución habitacional de emergencia (vivienda de 6x3) a aquellos grupos familiares de escasos recursos, cuya situación socioeconómica, no les permite optar a los programas habitacionales administrados por SERVIU.

Los grupos familiares beneficiarios, serán los que presenten emergencia habitacional producto de situaciones fortuitas o que se encuentren habitando viviendas improvisadas.

2. Subprograma de reparación y autoconstrucción de material ligero:

Existe un alto porcentaje de grupos familiares que presentan problemas habitacionales que no constituyen situaciones de emergencia, no obstante, requieren el apoyo municipal para mejorar las condiciones de su vivienda.

Objetivo: “Se contempla el aporte de materiales de construcción para reparar viviendas que presenten deterioro por el tiempo, problemas de su estructura, por ejemplo, paneles y piso”.

Se pretende a través de este subprograma soluciones compartidas, e las que el municipio aporte materiales y el beneficiario a su vez, realice el esfuerzo adquiriendo parte del material necesario para lograr una vivienda adecuada.

c) Programa de asistencia social y pensiones asistenciales.

Objetivo: “Entregar subsidios a los grupos familiares más desposeídos de la comuna”.

Entre los beneficios pueden mencionarse:

- Subsidio familiar maternal: SUF y Subsidio maternal dirigido a mujeres embarazadas y con cargas familiares de escasos recursos en un valor aproximado de \$3.500 por carga.
- Subsidio de consumo de agua potable: consiste en subsidiar el consumo del agua potable en el 100% de la tarifa variable hasta 15 metros cúbicos, a familias de escasos recursos seleccionadas bajo el criterio de fichas CAS II.
- PASIS : Son entregados a personas de escasos recursos con pensiones de invalidez y vejez. Para obtener la pensiones de invalidez o vejez se debe contar con un ingreso per cápita no superior a \$30.000 y acreditar en el caso de la pensión de invalidez, tal condición a través del Servicio de Salud. En el caso de la pensión de vejez, ésta se entrega a personas, hombres o mujeres, con más de 65 años. También se entrega pensión de invalidez a los menores de 18 años con algún grado de deficiencia mental.

d) Programa del Adulto mayor.

Tiene como línea de acción la promoción del desarrollo de potencialidades del adulto mayor dentro del contexto familiar, grupal y de comunidad.

Sus propósitos son:

- Contribuir a elevar cualitativamente el nivel de vida de los adultos mayores.
- Sensibilizar a la comunidad respecto a la problemática del envejecimiento considerando su aporte valioso para la comunidad.

Objetivos:

“Lograr mejores condiciones de vida para el adulto mayor a través de la realización de talleres de gimnasia, poesía, teatro, folklore, musicoterapia y artes plásticas”.

“Promover la formación de la Red Gerontóloga con integración de organismos estatales y privados interesados en el tema, con el fin de aunar fuerzas y criterios para asumir el desafío de enfrentar el tema del envejecimiento a escala local, constituyéndose en una estructura técnico-administrativa, con la elaboración y administración de un Plan Comunal de Desarrollo de los adultos mayores, coordinando acciones y recursos”.

“Promover la constitución del Consejo del Adulto Mayor, donde deberán estar representados los Adultos Mayores, organismos e instituciones que trabajan en el tema”.

“Crear un lugar de encuentro para el Adulto Mayor, requiriéndose para dicho objetivo la disponibilidad de un local o propiedad que cuente con las dependencias y equipamiento suficientes para desarrollar diferentes actividades recreativas que beneficien al Adulto Mayor mejorando sus condiciones de vida.

e) Programa CAS II.

El trabajo de este programa se basa, fundamentalmente, en la demanda espontánea, de la persona que solicita se le aplique la ficha CAS II: Posteriormente, el profesional Asistente Social toma los datos generales del solicitante, para luego enviar a uno de los miembros del equipo de encuestadores especializados en aplicar el instrumento en el respectivo domicilio. Una vez que se recolecta la información, ésta es entregada a la encargada de digitación y posteriormente los datos son verificados por un profesional del área social.

f) Programa Beca Presidente de la República.

Este programa está dirigido a jóvenes de educación media y superior. Consiste en una suma de dinero depositado en una libreta de ahorro del Banco Estado en forma mensual, cuyo fin es costear parte de los gastos generados por la actividad académica de los jóvenes de escasos recursos. Las postulaciones se realizan anualmente en el mes de Noviembre.

En el proceso de selección se toman en cuenta entre otras las siguientes variables:

- Población escolar.
- Índice de pobreza.
- Deserción escolar.
- Dificultad de acceso a la educación.

g) Programa de Discapacidad.

El rol fundamental del Asistente Social está ligado a la coordinación con distintas instituciones, especialmente con el FONADIS; la acción profesional se ve limitada principalmente por la inexistencia de un catastro institucional en el que se indique el porcentaje de población discapacitada residente en la comuna, para poder establecer proyectos que busquen mejorar la calidad de vida de estas personas.

h) Programa de Drogas.

Objetivo general: “Describir la realidad de los escolares de 7° básico a 3° de enseñanza media de Quilpué respecto del consumo de drogas, alcohol y sus factores asociados”.

Este objetivo entregará como resultado un diagnóstico local experto del consumo de drogas y alcohol de los jóvenes escolares, el cual a la vez constituirá la plataforma inicial de un programa de acciones futuras, coordinadas, considerando para ello la participación de los propios actores y fuerzas vivas de la comuna. Dichas acciones se realizan con el apoyo del CONACE.

i) Programa Habitacional.

La problemática habitacional en la comuna, constituye el mayor problema social que afecta a los sectores de escasos recursos. Año tras año el Departamento Social, atiende un promedio de 2000 casos sociales con problemas de mala calidad de sus viviendas, desalojos judiciales, promiscuidad y hacinamiento.

Considerando la vivienda como uno de los principales componentes de los indicadores de nivel de vida, se cree prioritario el considerar dentro del presupuesto municipal los recursos financieros para abordar la problemática asociada a ésta.

Este programa cuenta con una serie de subprogramas:

- Subprograma de construcción de vivienda en sitio propio.

Objetivo: “Subsidiar con 20 UF cinco familias de escasos recursos de la comuna de Quilpué. Propietarios de sitio que carecen de una vivienda definitiva y que estén en posesión de un subsidio habitacional entregado por SERVIU quinta región, para desarrollar un proyecto de construcción de una vivienda básica en su terreno.

- Subprograma de subsidio al ahorro previo al asignatario de vivienda básica o progresiva SERVIU.

Objetivo: “Subsidiar el ahorro previo para una vivienda básica o progresiva, con un máximo de 5 UF para 10 postulantes seleccionados por SERVIU quinta región, y que sin embargo no cuentan con los medios para complementar el ahorro mínimo para adjudicarse la vivienda.

j) Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)

i. Antecedentes generales.

En 1976, junto con promulgarse el decreto ley N° 1446, Estatuto de Capacitación y Empleo, se estableció en materia de empleo, la existencia de un sistema público de oficinas de colocación, con dependencia técnica del SENCE, creado por el mismo cuerpo legal, institución dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión social. Correspondiéndole así mismo la supervigilancia y control del mencionado sistema.

Las modificaciones al estatuto, contenidas en la Ley N° 19.518 de 1997, estipulan que en materia de fomento del empleo, el sistema de capacitación y empleo comprende acciones dirigidas a:

- a) Fomentar el desarrollo de actitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo, y
- b) Estimular el desarrollo y perfeccionamiento de mecanismos de información y orientación laboral, así como la asesoría técnica y la supervisión de los organismos que desarrollan dichas funciones.

ii. Definición de la OMIL.

Es un organismo técnico, que en forma gratuita relaciona la oferta y la demanda de trabajo, otorgando orientación e información para el empleo y la capacitación. Al mismo tiempo esta oficina es el punto de entrada a la comuna de los programas sociales de capacitación que ejecuta el Estado. De esta manera se produce una asociación estratégica entre el SENCE y la OMIL, para la ejecución de políticas activas de empleos a nivel local, lo cual se prevé incidirá significativamente en la solución de los problemas de desocupación y calificación de la fuerza de trabajo y contribuirá al desarrollo económico local y regional.

iii. Dependencia.

La OMIL depende técnicamente del SENCE, quien proporciona las directrices técnicas y supervisa su cumplimiento, y administrativamente depende del municipio, y específicamente del Departamento Social comunal, por ende se encuentra bajo la jurisprudencia de la Ley Orgánica de Municipios.

iv. Objetivos.

General:

“Contribuir a la movilidad laboral, tanto de los trabajadores desocupados apoyando su inserción o reinserción en empleos productivos, como de aquellos trabajadores activos que aspiran a un empleo de mejor calidad, para lo cual es necesario la identificación no solo de las competencias demandadas en el presente, sino las competencias que serán demandadas en un futuro cercano”.

Específicos:

“Generar capacidades para la auto búsqueda de empleo proporcionando al usuario que lo requiera las herramientas necesarias para la elección fundamentada de una ocupación a formación acorde con su potencial, las posibilidades de inserción o reinserción laboral, siendo fundamental la entrega de información y orientación profesional”.

“Promover la capacitación laboral de los usuarios, con el fin de fomentar la competitividad laboral”.

“Vincular la oferta y demanda de empleo, para así lograr la incrementación de la demanda de trabajo proveniente de usuarios empresarios y apertura de nuevos mercados de demandantes de trabajo”.

v. Estructura administrativa.

La estructura de la OMIL corresponde al tipo funcional, dividida en dos niveles:

1. Decisional y
2. Operativo

Dicha estructura se encuentra conformada por dos funcionarios, un profesional Asistente Social y un administrativo.

Descripción de las funciones:

Jefatura

Objetivo.

Administrar, realizando las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de la OMIL, para lograr el cumplimiento de los objetivos fundamentales propuestos para ella.

Funciones.

-Planificar: Define y selecciona los objetivos de corto y largo plazo, y las estrategias, políticas y procedimientos para alcanzarlos.

- Organizar: Estructura las funciones a través de la determinación de las actividades para alcanzar los objetivos.
- Dirigir: Guía y conduce a los subordinados en la realización de las funciones, a través del mejoramiento del desempeño y motivando a trabajar con celo y confianza.
- Controlar: Mide y corrige las actividades de los subordinados para asegurar que se ajusten a lo planificado.
- Implementar las disposiciones que contempla el Estatuto de Capacitación y Empleo en lo relativo a la información laboral.
- Crear y llevar a cabo estrategias de difusión del sistema, dirigida a los empresarios de la comuna, principalmente a los potenciales clientes.
- Definir actividades y establecer asociaciones con organismos comunitarios locales, con el objeto de ampliar la cobertura de los servicios de la OMIL y recabar insumos necesarios para una mayor pertinencia y focalización de sus acciones.

Colocación

1. Objetivo.

A través de un proceso técnico, coordinar la oferta y demanda de trabajo, en términos de relacionar a quienes buscan trabajo con quienes lo ofrecen, con el propósito que celebren un contrato de trabajo.

2. Perfil.

Funciones:

- Intermediar entre oferentes y demandantes de empleo.
- Lograr una mayor y eficiente vinculación de la OMIL con los actuales y potenciales empleadores.
- Identificar y satisfacer con la mayor precisión y agilidad posible las necesidades de empleo de los trabajadores y requerimientos de personal de los empresarios.

Orientador laboral

1. Objetivo.

Facilitar la toma de decisiones del usuario en relación ocupacional, acción que debe concretarse en la elaboración y utilización de un plan personal de obtención de empleo. La implementación de dicho plan se fundamenta en un proceso que implica a la vez, informar al usuario de la situación del mercado de trabajo y los requisitos y características de las ocupaciones adecuadas a su perfil, y orientarlo en la búsqueda de un empleo o capacitación acordes a su nivel de calificación, habilidades, intereses ocupacionales, expectativas y características personales.

2. Perfil.

Funciones:

- Informar a los usuarios acerca del mercado de trabajo y sus opciones de empleo y/o capacitación.
- Asesorar a los usuarios en su búsqueda de empleo.
- Aplicar instrumentos para definir el perfil del usuario, con el fin de posibilitar su adecuada inserción laboral.
- Analizar y sistematizar información proveniente del mercado de trabajo local.
- Participar en la integración al interior de la OMIL, con SENCE y otras entidades.

Encargado de capacitación

1. Objetivo.

Canalizar eficientemente hacia la oferta de cursos disponibles en el mercado, las potencialidades, necesidades e intereses de aquellos usuarios de la OMIL que requieren elevar su nivel de calificación para acceder a empleos productivos y de mayor calidad.

2. Perfil.

Funciones:

- Crear y mantener un canal eficiente de comunicación entre la OMIL, SENCE y los organismos capacitadores.

- Recabar y analizar información acerca de necesidades de capacitación en la comuna.
- Promover el desarrollo de acciones de capacitación pertinentes, especialmente para los usuarios de menor empleabilidad.
- Identificar y satisfacer con la mayor precisión y agilidad posibles las necesidades de capacitación detectadas.
- Difundir en la comuna las alternativas de capacitación disponibles en el mercado.

Relacionador de empresa

1. Objetivo.

Lograr una mayor y eficiente vinculación de la OMIL con los empresarios o empleadores.

2. Perfil.

Funciones:

- Crear y mantener un canal eficiente de comunicación entre la OMIL y las fuentes de empleo.
- Ampliar y profundizar el conocimiento de los empleadores respecto a la oferta de trabajo comunal, e incentivos tributarios para promover el desarrollo de acciones de capacitación al interior de las empresas.
- Identificar y satisfacer con la mayor precisión y agilidad posibles las necesidades de personal de los empresarios.
- Proveer y difundir los servicios de la OMIL, sobre una base técnica.

Encargado de subsidio de cesantía

1. Objetivo.

Manejo administrativo y mantención de la sección Subsidio de Cesantía.

2. Perfil.

Funciones:

- Mantener registro comunal de cesantes.
- Intermediar con las instituciones que otorgan el subsidio.
- Apoyar la gestión de empleo de los cesantes.
- Promover los servicios de la OMIL y las ayudas disponibles a nivel municipal para el cesante.

Administrativo o secretaria

1. Objetivo.

Apoyar en la realización de las funciones que se desarrollan en la OMIL, y cumplir con las funciones asignadas a su cargo.

2. Perfil.

Funciones:

- Movimiento de documentos, informes y correspondencia.
- Funciones administrativas.
- Entregar información a los usuarios que lo necesitan y derivarlos a la sección correspondiente al servicio solicitado.
- Ordenar y sistematizar la información estadística para SENCE.

vi. Radio de acción.

- Población urbana y rural de Quilpué.

vii Usuarios.

- Aquellos que buscan trabajo por primera vez.
- Cesantes por término de giro de la empresa en donde se desempeñaba, los que fueron despedidos por reducción de personal.

- Aquellos que se encuentran desocupados por obsolescencia tecnológica susceptible de acceder a reconversión laboral.
- Aquella población que busque capacitación para insertarse en el mundo laboral.
- Los trabajadores ocupados que buscan cambiar de empleo o requieren capacitación para mejorar su nivel de calificación y remuneración.
- Empleadores que desean aumentar la productividad laboral de sus trabajadores, a través de acciones de capacitación.
- Empleadores o empresas que buscan llenar vacantes disponibles.
-

viii Motivos de atención.

- Solicitud de empleo.
- Solicitud de capacitación.
- Modificación de antecedentes.
- Solicitud de información u orientación para los siguientes casos:

- 1) Personas con dificultades de inserción laboral (discapacitados, personas que desertaron del sistema educativo formal, mujeres de escasos recursos que no poseen calificación, sean jefas de hogar, BTPPV)
- 2) Personas que deben acogerse a procesos de reconversión.
- 3) Inestabilidad en el empleo, es decir, más de tres cambios en el año, (exceptuándose empleos bajo contratos que consideren condiciones de temporalidad).
- 4) Desorientación ocupacional. El usuario no posee claridad o tiene dudas en su elección o campo ocupacional.
- 5) Cambio de empleo. El Usuario desea cambiarse de empleo, pero las preferencias manifiestas no son compatibles con su perfil, experiencia laboral o nivel de estudio.
- 6) Autoempleo. El usuario, por sus características personales emprendedoras, experiencia laboral específica en trabajos por cuenta propia, puede ser canalizado a la modalidad de trabajo independiente o microempresa.
- 7) Postula por primera vez a un curso de capacitación.
- 8) Desea orientar su formación. El usuario postula a un curso de capacitación, pero requiere asesoría especializada para definir la pertinencia de su elección.
- 9) Desea cambiar su especialidad.
- 10) Obsolescencia de conocimientos.
- 11) Deserción del sistema educativo formal.
- 12) Discrepancia en cursos realizados.
- 13) Usuarios que deseen participar de talleres implementados por la OMIL.

3.5.-Trabajo Social en la institución.

El Departamento Social cuenta con un número considerable de profesionales Asistentes sociales, entre cuyas funciones se destacan:

Coordinadora:

Esta función puede ser analizada desde dos perspectivas:

Coordinación Interna: Es la llevada a cabo por los profesionales entre si, por esto tiene un carácter permanente, ya que los programas son dirigidos por un Asistente Social pero analizados por todos para su mejor desempeño e interacción.

Coordinación Externa: Es aquella llevada a cabo por los Asistentes Sociales y otros profesionales (abogados, arquitectos, constructores civiles), a través de equipos multidisciplinarios, labor que se desarrolla de manera armónica. Por otra parte se da la interacción de Servicio Social y los distintos organismos de la comunidad en general. La primera de estas relaciones a fin de obtener recursos para las diferentes áreas de intervención, como por ejemplo, el Gabinete de la Primera Dama, la Gobernación, etc. La segunda relación se observa en la interacción al interior del Departamento Social; y la tercera vinculación se desarrolla con el fin de abordar problemáticas y canalizar posibles proyectos y recursos dirigidos a la comunidad en general.

Investigadora:

Se realiza a un nivel básico y en forma esporádica. La carencia de recursos humanos y de tiempo obstruye a los profesionales el realizar una investigación acabada respecto a las diferentes problemáticas que atienden.

Por estos motivos, la atención que se entrega es más bien asistencialista. Es así, como la función diagnóstica tampoco se cumple cabalmente, excepto en programas que abarquen a la comunidad o parte de ésta en la que los datos recogidos se transformarán en la base de proyectos o en la obtención de futuros beneficios.

Educativa:

Se orienta preferentemente hacia los programas desarrollados por el Departamento Social

Los proyectos educativos se realizan en grupos con problemáticas comunes y en coordinación con los organismos de la comunidad. Por ejemplo, los talleres que tratan el tema de violencia familiar se realizan en conjunto con el Programa de la Mujer y el Programa de Adolescentes Embarazadas, atendidas por profesionales en el consultorio de salud.

Orientadora:

Esta función se cumple completamente, pues el Departamento Social y los Asistentes Sociales que en él trabajan, desarrollan una orientación permanente en diferentes áreas de interés comunitarios y para la obtención de beneficios. Existe también, una conciencia total por parte del personal administrativo por entregar una atención orientadora que evite dilataciones burocráticas.

En terreno la acción orientadora se da a través de las visitas domiciliarias y en forma particular por medio de los programas desarrollados para los grupos de la comunidad.

En cuanto a los roles, éstos se relacionan directamente con las funciones que cumplen los profesionales. El rol de educador Social Informal se da en el desarrollo de las funciones educativa y orientadora de los profesionales en forma competente y responsable, observándose un compromiso amplio con la comunidad y los programas a su cargo. La única barrera que encuentran los profesionales para lograr un desempeño totalmente eficiente es la falta de recursos para aumentar la dotación profesional a fin de satisfacer la gran demanda que genera el público en busca de soluciones. Esto imposibilita que la labor educadora se realice de manera más minuciosa, dirigida y personalizada.

Se cumple el rol de implementador de Políticas Sociales a través de una opinión técnica de la realidad, que permite enfocar correctamente los recursos existentes otorgados por el Gobierno. Es importante señalar que dentro de la Red Asistencialista existen lineamientos básicos que se encuentran estructurados y es por esta razón que el Asistente Social ve tan demarcada su acción, no teniendo mayor aporte creativo ni de aporte de recursos. No obstante, tiene la oportunidad de desarrollar proyectos propios y llevarlos a cabo a nivel de departamento, los que serán guiados por su propia opinión técnica y amparados por la de sus compañeros.

CAPITULO N° 2
MARCO REFERENCIAL

1.- PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO

El presente capítulo da cuenta del marco de referencia utilizado.

Este Marco Referencial está compuesto por los siguientes ejes: Contexto socioeconómico, en el cual está inserto el tema tratado; Contexto Histórico de la Realidad Microempresarial; Política Social y Microempresa; Concepto de Microempresa; Microempresa y Asociatividad; Problemas priorizados por Microempresarios; Surgimiento del enfoque de Competencia Profesional y Transformación Productiva; Enfoque de Competencias Laborales y Enfoque Sistémico, utilizado para el análisis de la información en la etapa diagnóstica.

2.- EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO.

“El actual proceso de modernización y globalización plantea varios desafíos para la sociedad, a los cuales los actores políticos deben buscar respuestas contundentes. Se presencia un aumento de la productividad en las economías “modernas”, creando así nuevas dinámicas y oportunidades para las personas competentes y cualificadas. Al mismo tiempo, este proceso provoca la expulsión de mano de obra y acelera el proceso de exclusión económica, social y política de los menos cualificados, especialmente jóvenes y mujeres. Si bien el fenómeno se produce tanto en el “primer” como en el “tercer mundo”, las consecuencias para las distintas sociedades son dramáticamente distintas. El proceso acelerado de exclusión social y económica conduce en países del “tercer mundo” a estrategias de sobrevivencia ...”³

El Desafío de la Sustentabilidad.

La Fundación Friedrich Ebert en América Latina señala que para crear condiciones favorables para el desarrollo sustentable, es necesario integrar cuatro dimensiones de forma sistémica. Estas dimensiones son⁴:

- a) la económica: dada por un acceso equitativo y permanente a los recursos productivos, a través de una integración de los actores económicos en las estructuras modernas de la economía, por medio de redes verticales y horizontales;
- b) la social: realizada a través de una integración de los actores económicos excluidos, como por ejemplo pequeñas y microempresas;
- c) la ambiental: constituida por criterios específicos sobre actividades de eco-negocios (con certificación ecológica);
- d) la política: dada por la creación y el fortalecimiento de instituciones y redes entre contrapartes públicas y privadas, que pueden funcionar con suficiente autonomía para trascender las diferentes coyunturas políticas.

3.- CONTEXTO HISTÓRICO DE LA REALIDAD MICROEMPRESARIAL.

“Los orígenes del concepto de Micro empresa pueden enmarcarse en el periodo correspondiente a la crisis económica de los años 1982 y 1983, la cual por su carácter de crisis mundial no dejó exento a nuestro país, afectándolo principalmente en el mercado laboral restringiendo la absorción de mano de obra, caracterizándose este periodo por las altas tasas de desempleo y cesantía, y en consecuencia disminuyendo los niveles de ingreso del grueso de la población que fue quedando cada vez en un mayor nivel de marginalidad respecto de la satisfacción de sus necesidades.

Debido a lo anterior, y las esperanzas de reincorporación al sistema laboral formal, muchas familias debieron buscar nuevas estrategias de subsistencia principalmente en el sector informal de la economía. Entre estas estrategias estuvo la creación de microempresas con distinto nivel de organización, las cuales se dedicaron a los rubros más variados. Pareciera ser evidente que las actividades de este tipo en el sector informal no son nuevas para esta época, esto considerando la existencia de talleres familiares asociados a la producción, venta y distribución de bienes y servicios, sin embargo lo que se destaca en este punto es que este sector informal, y en particular las micro empresas, fueron la estrategia de subsistencia que con mayor facilidad pudo absorber la mano de obra disponible en ese momento.⁵”

“En Chile la cantidad de personas involucradas en actividades productivas- empresariales es muy alta. En 1993 existían en Chile alrededor de 483.165 son Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) y Microempresas.

Durante los gobiernos de los Presidentes Patricio Aylwin (1990-1993) y Eduardo Frei (1994-1999) se releva y reconoce el importante aporte al desarrollo del país por parte de ese sector, por lo que se comienzan a implementar diferentes acciones destinadas a potenciar y crear una serie de Programas e instrumentos que fueran en apoyo y promoción de la PYME y Microempresas, pues los antecedentes que se tienen del sector indican que en 1993 las PYME y

³ www.tierramerica.net

⁴ Opp. Cit. 3

⁵ Marshall, Jorge, “La Microempresa en el desarrollo nacional”. Instituto Latinoamericano de Doctrina Estudios Sociales (ILADES), Santiago, 1989. Citado en Compendio Práctica de Comunidad 2003.

Microempresas lograron ventas por 889 millones de UF, lo que corresponde al 24,19% del total de las ventas de las empresas en el periodo y en cuanto al empleo estos sectores generaron 3.791.600 puesto de trabajo lo que corresponde al 79% del total del empleo.

Estos antecedentes influyeron para que se generara la necesidad de atender al sector provocando laceración de instrumentos y programas que pudiesen apoyar el desarrollo de estas actividades productivas-empresariales, pero existen variadas discusiones y enfoques en torno a la implementación de estos Programas de Apoyo, de los que se distinguen básicamente tres:

El primero de ellos, se refiere a la necesidad de disminuir los reglamentos y la intervención gubernamental y facilitar el acceso al crédito y a los mercados, evitando otorgar subsidios especiales.

Un segundo enfoque, considera que se pueden instrumentalizar programas funcionales específicos de apoyo, referido básicamente a la apertura de líneas especiales de crédito, a tasas de mercado pero con fácil acceso para la empresa, complementada con servicios de asesoría para la presentación de proyectos y/o la creación de fondos de aval y garantía.

Finalmente, el tercer enfoque, estima necesario implementar programas más integrales de fomento, sean estos globales o sectoriales. Estos programas se componen de varias líneas de apoyo: información sobre mercados y tecnologías, planes de apoyo en comercialización, apoyo en la formación de asociaciones de empresas, capacitación, asesoría técnica y legal, líneas diferenciadas de crédito en ocasiones subsidiado, ventajas tributarias y, a veces, la creación de una legislación específica y la implementación de departamentos ministeriales o instituciones gubernamentales especializadas, fomento de la exportaciones no tradicionales, etc.

En Chile, en el período 1975-1989, bajo la administración del Gobierno Militar, predominó claramente el primer enfoque. El apoyo a la pequeña y mediana empresa fue casi inexistente, excepto a partir de la grave crisis ocurrida entre 1982-1984, cuando se reactivaron algunos programas menores. En este período, y particularmente a partir de 1980, con recursos propios o de la cooperación internacional, fueron básicamente las organizaciones no gubernamentales las que apoyaron a los sectores productivos menores con programas de pequeña escala.

A partir del cambio de gobierno en 1990, se les dio más importancia a las instituciones tradicionales de fomento, creando nuevas instancias como el Fondo de Desarrollo Tecnológico y Productivo (FONTEC), el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), que en sí, representa la aplicación del segundo enfoque.

Uno de los ejes que orientó la política económica y social del Gobierno del presidente Aylwin fue el crecimiento económico con equidad, lo que significa mantener los equilibrios macroeconómicos y sobre esta base impulsar un proceso de desarrollo que armonice simultáneamente el crecimiento y la justicia social. Para el logro de ese macro objetivo, se constituye en un hecho de la mayor importancia, en entre otros, el desarrollo de unidades económico-productivas de micro, pequeña y mediana escala, de modo que puedan acceder y alcanzar mayores niveles de productividad, competitividad y real participación en el desarrollo nacional. Lo que representa un importante aporte al logro de los propósitos sociales –más que estrictamente económicos- que es el asegurar un mejoramiento en las condiciones de vida de un sector muy importante de la población que vive en condiciones de pobreza, subempleo y marginalidad social. Se trata de un proceso de “modernización integral” que supone la integración de las mayorías cadenciadas a los esfuerzos y beneficios del desarrollo y Fomento Productivo entregan un apoyo preferencial a estos sectores, realizado bajo un esquema de complementariedad e indirectamente a través de empresas privadas especializadas.

Las actividades de fomento a la pequeña producción, tanto de carácter gubernamental como de organismos no gubernamentales, se han centrado básicamente en tres instrumentos de apoyo:

- a) Asistencia crediticia (a través de créditos directos y subsidios a la asistencia financiera).
- b) Capacitación (que implica capacitación técnica y de gestión, desarrollada a través de cursos; asesorías; etc.) y
- c) Asistencia técnica”.⁶

⁶ Universidad Católica de Valparaíso. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Tesis “Estudio de caracterización y aplicación de un modelo de tipificación de la actividad microempresarial en la Quinta Región, en la Comuna de Valparaíso, período 1999-2000”2001.

Sector Informal:⁷

“Este concepto referido a la actividad económica aparece en el año 1972, esgrimido por la Organización Internacional del Trabajo, en su informe referido a la situación laboral y económica de algunos países del continente africano, en particular Kenia, y su relación y articulación de nexos con modelos de desarrollo económico más actuales y vanguardistas. Desde este punto variados organismos internacionales han utilizado este termino, como por ejemplo el Banco Mundial, para referirse a sectores de la población que se desempeñan laboralmente de forma independiente, caracterizándose su situación por la poca facilidad con la que acceden a las políticas de gobierno, en especial las referidas a fomento productivo, generando marginalidad, tensión y conflictos políticos, económicos y sociales.

Con el tiempo la depuración del concepto de sector informal se ha dirigido a referirlo al ámbito en el que imperan relaciones no capitalistas, y básicamente predomina la capitalización del ingreso por sobre los beneficios. Entonces podrían caracterizarse a los ocupados dentro de este sector como:

- Empleadores, empleados u obreros que trabajen en una empresa productora de bienes de menos de cinco personas.
- Empleadores, empleados u obreros que trabajen en empresas de comercio o servicios de infraestructura de menos de cinco personas, las cuales no contarían con contrato individual de trabajo, quedando marginales al cumplimiento de la legislación vigente.
- Todos los trabajadores por cuenta propia, excluyendo profesionales y técnicos que desarrollen de forma independiente labores para las que han sido capacitados.
- Todos los familiares no remunerados que trabajan quince horas o más dentro de la semana.
- Todos los trabajadores en servicio doméstico.

4.- POLÍTICA SOCIAL Y MICROEMPRESA:⁸

Los estudios realizados en los últimos años respecto del mercado laboral y la actividad económica nacional han revelado que una parte importante de la población se desempeña actualmente al interior de microempresas, esto ha generado un especial interés por parte del gobierno de incluirlas como un instrumento tanto de acción política como de desarrollo socioeconómico, esto basado en la facilidad que mediante ellas adquiere la generación de empleo en instancias a las que el gobierno puede acceder de forma alternativa e indirecta.

Sin embargo, pese a la importancia que posee el fomento a la microempresa como herramienta para el desarrollo socioeconómico del país, los progresos en la materia no han sido todo lo que se pudiera esperar, esto principalmente por la gran variedad de problemas que pueden detectarse al interior de éstas y que debido a las particularidades de cada una no han podido ser resueltas.

Fuera de esas contingencias particulares, pueden apreciarse ciertas áreas en las que el fomento pareciera ser crucial, entre ellas están el fomento a la capacitación, la asociatividad y de los mecanismos que contribuyan a establecer nuevos y más sólidos nexos de comunicación con actores públicos y privados que en potencia y en la práctica son medios para fortalecer este fomento.

Es en este punto donde aparecen los Municipios como importantes actores en el fomento a la microempresa, esto visto bajo la lógica de que muchas de las particularidades presentadas por las microempresas respecto de sus problemas de desarrollo estarían ligadas a una pauta de desarrollo comunal en la que se concentrarían los mercados para la expansión de la microempresa y espacios más inmediatos de trabajo y asociatividad.⁹

⁷ Opp. Cit 1

⁸ Aranda Pamela y otras, Seminario de Título: “Microempresa y Fomento Productivo: Un aporte al Desarrollo Productivo Local, desde una Perspectiva de Servicio Social”. Universidad de Valparaíso 1999.

⁹ Briones, Guillermo: “La investigación evaluativo. Evaluación de Programas Sociales”. Editorial PIIE, 1987.

Acción Municipal, Fomento Productivo y Microempresas:¹⁰

Un primer antecedente que conecta al Municipio con la Microempresa, se remonta a las experiencias de administración municipal de los subsidios estatales del Programa de Empleo Mínimo (PEM) y del Programa de Ocupación de Jefes de Hogar (POJH). Si bien, la mayor parte de los municipios utilizó estos recursos para la realización de labores de servicio público y comunal, otros, los menos, los aprovecharon parcialmente en programas piloto de creación de microempresas. De hecho, los municipios estaban facultados para ocupar a los trabajadores del PEM en talleres artesanales y la explotación de pequeñas industrias, minería y aserraderos.

Probablemente el escaso número de programas microempresariales, el fracaso de otros por problemas del mercado, la precariedad del apoyo, por ser parte de programas de emergencia, y el origen central de ellos, no consolidó una motivación municipal propia y una línea de acción que se hubiese integrado estructuralmente a su política. No obstante que algunos alcaldes de la época promovieron experiencias significativas.

Durante muchos años los Municipios han estado ligados a las microempresas con mayor o menor grado de éxito en sus gestiones al respecto, sin embargo es sola desde la década de 1990 que esta relación se ha articulado de manera más coherente incorporando a organismos externos públicos o privados que han manifestado su interés hacia el fomento productivo y que han visto a los Gobiernos Locales como el principal nexo con la comunidad. Es así como comienzan a aparecer programas elaborados en conjunto por los Municipios y organismos ligados al financiamiento y capacitación de microempresarios como lo son FOSIS, SERCOTEC y SENCE entre otros. Además se han incluido en estas iniciativas diversas ONGs las cuales en muchas ocasiones movidas por fines altruistas ven en estos programas la posibilidad de concretar sus objetivos.

Estos programas que continúan e incluso se han multiplicado en la actualidad, buscaron un tipo de complementación en la cual el municipio apareciese como convocador de los microempresarios y el agente externo como responsable de los contenidos del servicio. Algunos de estos programas, además, estaban asociados al financiamiento de bancos y financieras, quienes abrían hacia los microempresarios líneas de crédito subsidiadas por el Estado.

En otros casos, las acciones de apoyo a la pequeña producción, surgieron como reacción a los problemas que éstos generaban en las comunas y que se traducían en reclamos y demandas por parte de otros segmentos de la población. Tal es el caso de la instalación de ferias comunales, mediante las cuales el municipio pretende acoger a microempresas de bienes, comerciantes ambulantes y artesanos, que en sus actividades copaban parte de la red vial o generaban molestias en la población en la que estaban insertas.

En otras situaciones, los programas municipales se derivan de impulsos más internos. Tal es el caso de aquellos que surgen a partir de la realización de diagnósticos económico-sociales que destacan al sector de la pequeña producción como principal fuente de empleo y en parte importante de empleo precario y de baja productividad. En la voluntad de intervenir sobre esta realidad, es posible apreciar que equipos municipales del área social, perteneciente a la DIDECO, han ido transitando de lógicas de acción asistencial a otras de carácter más promocional. Esto, incorporando en sus actividades programas de capacitación, cursos de capacitación técnica y de creación de microempresas.¹¹

La experiencia evidencia que las municipalidades en un proceso de ensayo y error, han cumplido diversos roles, sin que previamente existieran principios explícitos u orientaciones de política que precisaran el papel a jugar. Por el contrario, en la mayor parte de los casos, solo en la medida que las acciones de fomento a la microempresa se han extendido y ganado legitimidad al interior del municipio, es que la pregunta por el rol y el nacimiento de las propuestas se han comenzado a dibujar como cuestiones de una mayor relevancia estratégica.

Sin embargo, en este cuadro un tanto desconfigurado y en movimiento, se pueden distinguir algunas líneas y orientaciones que han estado presentes en la acción municipal reciente.

- a) Ejecutante de políticas de empleo.
- b) Creador de microempresas.

¹⁰ González M., Raúl. "Acción Municipal y Microempresa". 1995.

¹¹ CEPAL: Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe, 1999.

- c) Informante, promotor y orientador de la oferta de los programas de fomento a la microempresa.
- d) Articulador de programas de fomento a la microempresa.
- e) Promotor de asociaciones de productores locales.

Podemos, entonces, extraer sin dudas que un factor importante en el desarrollo y proliferación de estas iniciativas está en directa relación con la capacidad del Estado para cumplir su rol de subsidiaridad de manera coherente, considerando estos gastos como inversiones sociales más que como un refuerzo de actitudes paternalistas.

Los Desafíos del Campo del Fomento Productivo Local.¹²

La política de fomento productivo local debe ser entendida como algo que enfrenta el desafío de configurarse y perfeccionarse.

Ella se sustenta en la premisa, o si se prefiere en la hipótesis, de que es posible fundar una línea de acción municipal que influya en grados significativos en los volúmenes, estructura y calidades de producción, el empleo y el trabajo, locales.

La intervención en la “esfera económica”, entonces, deja de ser concebida como impropia de los niveles locales de acción pública -y, en un sentido más profundo, de las comunidades locales- aún cuando puedan, razonablemente, plantearse dudas acerca de cuáles son los márgenes de acción posibles en esos niveles. Es en este marco, en el que debe cobijarse la consideración de la microempresa local.

Este nuevo campo de intervención debe ser entendido como un componente central de la acción municipal, en función del desarrollo local, pero que está centrado en el estímulo de trayectorias de producción de riqueza, de acumulación productiva e inversión y de generación de oportunidades laborales. En este sentido debe ser considerado como un factor clave pero no único para evaluar la calidad de vida o el desarrollo, locales.

Las Nuevas Valorizaciones de la Microempresa.¹³

La proposición de una acción municipal hacia la microempresa, aun cuando se plantee sólo como parte de una política más general de fomento productivo, necesita sustentarse en una valorización de ella que la justifique. Esta importancia se ha ido configurando en los últimos años, a partir de constataciones empíricas y renovaciones de paradigmas, que animaron las propuestas de desarrollo pasadas.

La importancia que la microempresa puede tener para el desarrollo local –y más particularmente como un eje de las políticas municipales de fomento productivo- se explica, en un primer momento, por la importancia más amplia que ella ha ganado en la discusión sobre el desarrollo. En parte, ello es producto de la mayor valoración que han ganado la pequeña y mediana empresa en la discusión sobre desarrollo. Aunque no puede establecerse una correspondencia absoluta entre aquella valoración y la de la microempresa, es innegable que muchos de los argumentos esgrimidos con respecto a la pequeña y mediana producción, son prolongables a la microempresa.

En primer lugar, la pequeña producción ha sido destacada en cuanto a las magnitudes de producción y, especialmente, de empleo que genera. Esto no aparece como un dato circunstancial, sino que se prolonga acentuadamente hacia el futuro, en tanto se plantea que ella aparece como el sector en que se concentra el mayor dinamismo, en la generación de empleo.

A la vez, se han destacado rasgos de flexibilidad y adaptación en la oferta, más adecuados a lo que se entiende como una demanda cambiante. Ello, combinado a características de la actual innovación tecnológica, que permite avanzar en productividad sin necesidad de aumentar el tamaño; es decir, una reducción del factor de las economías de escala.

Todo esto ha conducido a evaluar que la existencia, reproducción e incluso aumento de pequeñas empresas, ya no es un signo de estancamiento y retraso. Por el contrario, ha llevado a considerarla como un componente estratégico para el desarrollo económico, concordantemente con un creciente escepticismo, respecto de las posibilidades de sustentar un modelo de desarrollo

¹² Opp. Cit. 10

¹³ Opp. Cit. 10

económico, basado única o fundamentalmente en grandes empresas, que irían copando la economía con mejores y mayores empleos productivos e ingresos crecientes para todos.

Simultáneamente en los países latinoamericanos, con distintas ópticas y perspectivas, se redescubre a los sectores populares como agentes de múltiples actividades productivas de pequeña escala. Más allá de las discusiones de orden teórico, conceptual y estadístico, que permitan precisar el universo exacto del cual estamos hablando, es destacada la enorme importancia de este sector de la economía y se le considera un componente fundamental de las heterogéneas estructuras productivas.

En Chile, la pequeña producción, aunque en grado diverso, concentra proporciones significativas del empleo, presentando variadas modalidades de propiedad y de gestión, además, algunas de sus actividades, no sólo tienen el valor de permitir la sobrevivencia de quienes las ejercen, sino un beneficio social mayor.

De allí es que, crecientemente, se va planteando que las posibilidades de desarrollo social de amplios segmentos, y las del propio crecimiento económico nacional, están relacionadas con la superación de las precariedades y, el despegue de esas iniciativas económicas de pequeña escala. Allí parece radicar una de las claves de un desarrollo económico más dinámico, integrado y equitativo.

Fundamentos y Principios del Apoyo a la Microempresa.¹⁴

Una acción municipal de fomento a la microempresa, no sólo necesita estar fundamentada en el reconocimiento de ella como un sector significativo de la economía, sino también en el reconocimiento de que se justifica una política de apoyo especial para su desarrollo. En otros términos, que su suerte no puede ser dejada a las solas fuerzas que operan en el mercado y, que es necesaria una creación institucional que busque desencadenar o apoyar procesos entre la pequeña producción.

Esa necesidad se sustenta en las precariedades y dificultades, que los pequeños productores tienen para aumentar su productividad, su acumulación, sus mercados; para acceder a mercados de asistencia técnica, capacitación, crédito; para regularizar sus situaciones laborales, provisionales, tributarias, de localización, de edificación. Estas realidades han merecido una creciente atención en los últimos años, como factores que bloquean las capacidades existentes en el sector microempresarial.

En un plano general, la política dirigida al mundo empresarial, es posible enfocarla con varios objetivos simultáneos y complementarios. De hecho, ha sido ya destacado que la política de apoyo a la microempresa puede ser entendida, como una manera distinta, complementaria o innovadora de enfrentar la pobreza. Esta política dejaría de poseer un carácter asistencialista, remplazándolo por un apoyo al trabajo y al desarrollo autónomo de las personas y los grupos, en que se armonizarían crecimiento económico con objetivos sociales.

La política de apoyo a la pequeña producción puede, así, ser ubicada en un vértice clave, que busca aproximar crecimiento, equidad, democracia y solidaridad social.

Diagnósticos Productivos Locales y Acción Municipal.¹⁵

Un factor indispensable para la orientación del fomento productivo es el contar con diagnósticos de la realidad económica y productiva local. El buen conocimiento de las características que cada territorio presenta es una herramienta que puede mejorar la pertinencia de las políticas y programas a realizar.

En otros términos, la calidad del diagnóstico influye en la calidad de la estrategia.

Una política más ambiciosa que busque impulsar el desarrollo productivo y laboral orientada por una imagen objetivo de la comuna debiera partir por un diagnóstico enriquecido.

Un refuerzo de esta mayor preocupación por el diagnóstico comunal ha provenido no sólo de la voluntad de impulsar una política económica municipal más sustanciosa, sino también del interés en evaluar el impacto de lo que ya se ha hecho en el apoyo a la microempresa.

Por ejemplo, es extendida la percepción de los funcionarios municipales de que los contenidos de la capacitación laboral no siempre corresponden a las necesidades de la comuna, expresadas en términos de demanda de trabajo. Asimismo, que los cursos de capacitación a

¹⁴ Opp. Cit. 10

¹⁵ Opp. Cit. 10

microempresarios, no siempre rinden frutos en la medida que no es claro que haya mercado para sus productos; que el tema de la comercialización, por lo tanto, no puede reducirse al manejo de técnicas, sino, también, a orientaciones y conocimientos sobre la evolución de los mercados.

Instituciones Locales No Municipales de Fomento Productivo.¹⁶

El cuadro de la institucionalidad local emergente, teniendo como norte el fomento de las actividades productivas y laborales, no queda agotado en las entidades que se encuentran al interior del organigrama municipal.

En este sentido, la riqueza institucional asentada en la comuna para enfrentar desafíos del desarrollo productivo –municipal y no municipal- debe ser entendida como uno de los mayores recursos, susceptibles de ser aprovechados en una política municipal de fomento. La acción municipal puede motivar o crear condiciones favorables para la proliferación de dichas instituciones, aún cuando no tenga participación directa sobre su origen y gestión. Asimismo podrá establecer convenios de cooperación para iniciativas inmediata y de mediano plazo.

Instituciones que actúan como Red de Apoyo a la Microempresa.

FOSIS.¹⁷

“El Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es financiar en todo o parte planes, programas, proyectos y actividades especiales de desarrollo social, los que deberán coordinarse con los que realicen otras reparticiones del Estado, en especial con el Fondo Nacional de Desarrollo Regional.

El FOSIS financia -en todo o en parte- planes, programas, proyectos y actividades especiales de desarrollo que contribuyen a la superación de la pobreza en el país. Estas acciones deben resolver problemas de ingresos, mejorar la calidad de vida y/o ayudar al fortalecimiento de las capacidades y destrezas de las personas más necesitadas de comunas y territorios focalizados por su alto grado de concentración de pobreza y/u otros índices de exclusión social”.

Se resalta que “... siempre se garantiza una adecuada focalización de estos programas en población de escasos recursos y/o que soportan situaciones agudas de exclusión social.”

Programas año 2004.

- Formación para la vida en comunidad y un barrio para mi familia.
- Promoción para la participación.
- Desarrollo social.
- PUENTE, entre las familias y sus derechos.
- Nivelación de competencias laborales.
- Reinserción laboral y empleo
- Apoyo a actividades económicas de sectores en condiciones de pobreza.

A continuación se explicitan los programas relacionados con la microempresa y las competencias profesionales:

Nivelación de competencias laborales:

Una persona sin estudios, que no sabe leer o escribir, no tiene las mismas posibilidades para trabajar y ganarse la vida que una persona que haya terminado sus estudios básicos.

Este programa ofrece mejorar las opciones de empleo de personas jóvenes y adultas, como resultado de haber aprendido a leer y a escribir (alfabetización) o haber nivelado sus estudios de enseñanza básica.

¹⁶ Opp. Cit. 10

¹⁷ www.fosis.cl

Oportunidad disponible este año, preferentemente para integrantes de las familias de Chile Solidario.

Reinserción laboral y empleo:

El objetivo de este programa es que las personas cesantes generen ingresos por sobre o igual a la línea de pobreza, por la vía de volver al trabajo. Apoya a las personas desempleadas para que encuentren un trabajo, ya sea dependiente (con contrato) o independiente.

Apoyo a actividades económicas de sectores en condiciones de pobreza:

Este programa apoya a trabajadores por cuenta propia y microempresarios para que obtengan ingresos familiares por sobre la línea de la pobreza, producto de la actividad económica que desarrollen.

Ofrece ayuda a quienes desean iniciar o mejorar sus negocios. Financia asesorías, capacitación, comercialización y acceso al crédito y financiamiento directo. También apoya el desarrollo del entorno de las iniciativas emprendedoras (sistemas de información, redes y/o contactos con otros empresarios).

SENCE.¹⁸

MISIÓN: El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es un organismo técnico del Estado descentralizado, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo. Su misión es contribuir al incremento de la productividad nacional, impulsando la capacitación ocupacional, tanto en las empresas, como también en las personas de menores ingresos del país. Esta tarea la realiza a través de la administración de un incentivo tributario que el Estado ofrece a las empresas para capacitar a su personal, y de una acción subsidiaria, por medio de un programa de becas de capacitación financiadas con recursos públicos.

Programas y Subsidios:

- Franquicia Tributaria.
- Fondos para capacitación.
- Proempleo.
- Contrato de aprendices.
- Becas para capacitación.
- Intermediación laboral.

Franquicia Tributaria:

Es el principal instrumento legal para promover el desarrollo de programas de capacitación en las empresas. Las empresas pueden ejecutar acciones de capacitación en forma interna o externa, contratando los servicios de los Organismos Técnicos Ejecutores de Capacitación (OTEC) o a través de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC).

Proempleo:

- Bonifica con 40% del salario mínimo por cada nuevo trabajador contratado por 4 meses.
- Apoya con 50 mil pesos para capacitación.
- Ayuda directa del Estado a las empresas para que contraten cesantes.

Becas para capacitación:

SENCE pone a disposición de la ciudadanía a través del Fondo Nacional de Capacitación, cursos de capacitación y formación en oficios sin costos para el beneficiario. Su fin es mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo. Los

¹⁸ www.sence.cl

participantes de la capacitación que se realiza en el marco de este programa provienen de quienes se inscriben en las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)

Intermediación laboral:

Es la unidad encargada de desarrollar programas e implementar proyectos que promuevan mecanismos de intermediación y contribuyan a obtener un adecuado nivel de empleo y movilidad laboral de los trabajadores.

Asimismo, fortalecer la vinculación institucional con las demás entidades del sistema de intermediación laboral, como las Oficinas Municipales de Información Laboral; Organismos Técnicos de Capacitación, empresas, entre otros, y dar respuestas rápidas, eficaces y eficientes a las demandas de empleo y de mano de obra.

Objetivo General: Promover líneas programáticas destinadas a desarrollar la intermediación laboral y, por esa vía, coadyuvar al quehacer esencial del Servicio, que tiene como objetivo promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

Líneas de Trabajo:

- *Programa SENCE - Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL):* Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral son una de las entidades estatales que gestionan en el ámbito comunal la búsqueda activa de empleo, la orientación vocacional y la derivación a programas de capacitación estatales para personas cesantes o trabajadores activos que buscan cambiar de empleo.

- *Seguro Obligatorio de Cesantía:* La Ley 19.728 que crea el Seguro de Cesantía, establece en el artículo 28, que "las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral OMIL, deberán cumplir el rol de intermediar a los beneficiarios del Seguro con cargo al Fondo Solidario, para apoyar su búsqueda activa de empleo, asignar cursos de capacitación y certificar su derecho al pago del beneficio".

- *Sistema de Información del Mercado Laboral:* El Sistema de Información del Mercado Laboral está inserto en el Programa Chile Califica, como un Subcomponente dentro de una línea de trabajo acerca de Instrumentos para facilitar la educación y capacitación permanente.

- *Certificación de Competencias de Laborales:* Persigue como objetivo esencial reconocer formalmente los conocimientos y habilidades que los trabajadores han desarrollado a lo largo de su vida laboral. Como proyecto piloto en las regiones V, VII, VIII y Metropolitana evalúa y certifica en los sectores de gas, electricidad y gastronomía. Al mismo tiempo, dispone de capacitación orientada al desarrollo de competencias para mejorar su empleabilidad, calidad de vida y oportunidades de crecimiento, en un entorno económico cambiante y crecientemente globalizado.

Focos estratégicos:

- Tecnologías de información.
- Nivelación de estudios.
- Capacitación por competencias.
- Norma chilena NCH 2728

A continuación se explicita dos de los cuatro focos estratégicos, debido a la relación que estos presentan con la microempresa y las competencias profesionales:

Nivelación de estudios:

Promueve que ningún chileno/a quede sin terminar sus procesos de enseñanza media, sustentando las bases para el permanente mejoramiento y actualización de las competencias requeridas por un mundo globalizado y en constante transformación.

Destinado a favorecer a socios y trabajadores de las empresas que se encuentran clasificadas por el Servicio de Impuestos Internos como contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de impuestos a la Renta

Capacitación por competencias:

La velocidad de las innovaciones en los procesos productivos y la generación de conocimientos obligan a los/as trabajadores/as a estar constantemente certificando y perfeccionando sus conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos en sintonía con los estándares de calidad requeridos en un mercado cada vez más competitivo y exigente.

SERCOTEC:¹⁹

El elevado número, la diversidad y la dispersión de las micro y pequeñas empresas, ha definido el trabajo de SERCOTEC, realizando un importante esfuerzo de planificación estratégica para focalizar sus acciones y generar mayor impacto. Esto ha significado desarrollar un proceso progresivo para seleccionar, en cada una de las regiones del país, "sistemas de intervención sectoriales, territoriales o mixtos -que por sus potencialidades y carencias- ofrecen oportunidades reales para que SERCOTEC, en conjunto con actores públicos y privados, pueda intervenir asegurando el éxito de los proyectos de fomento.

Programas.

- Programas de orientación al entorno: Propician leyes y reglamentos adecuados al tamaño y características de las empresas; apoyamos a los gobiernos locales para que se conviertan en agente de fomento; impulsamos la creación de asociaciones gremiales y promovemos las nuevas tecnologías de la información
- Programas de apoyo directo a los empresarios: Las acciones directas aplican el principio de la asociatividad.
- Otros Programas: Cuenta con financiamiento especial, proveniente de otras instituciones.

5.- HACIA UN CONCEPTO DE MICROEMPRESA.

En el presente trabajo hemos considerado idónea la utilización del concepto de Pequeña Producción, ya que permite aprehender un cúmulo de actividades y personas que la realizan, que cuentan con una lógica de funcionamiento propio, que pueden ser formales o informales (desde el punto de vista de su registro), y que son desarrolladas en diversos sectores de la economía.

La Pequeña Producción se diferencia de otras formas de producción (como las PYMES o las grandes empresas) aún cuando sus productos sean los mismos, ya que son unidades que poseen una "identidad específica"²⁰ que atraviesa los diferentes sectores de la economía en que estas se insertan: agricultura, pesca, minería, servicios y comercio. Según Calderón, esta identidad específica obedece a tres características principales: "racionalidad económica basada en el trabajo, relaciones laborales directas, y doble atributo de trabajador y emprendedor de quienes las dirigen"²¹. Por otra parte –siguiendo al mismo autor- podemos señalar que otra característica importante es que su inserción en la sociedad y en el mercado es *precaria y subordinada*, en lo que se refiere a sus posibilidades de acceso a los beneficios que estos proveen y en la relación que establece con sus *competidores* de mayor tamaño, que muchas veces son también sus *proveedores y sus clientes*. Esto permite comprender porque se les caracteriza como "transferidoras netas de recursos a otros sectores y actores económicos a través de diferentes mecanismos de mercado"²².

¹⁹ www.sercotec.cl

²⁰ "Estudio de las Microempresas y la Pequeña Producción en la Quinta Región". Escuela de Servicio Social. Universidad Católica de Valparaíso. 2002.

²¹ Opp. Citt. 20

²² Opp. Citt. 20

Por otra parte este tipo de inserción existe, no sólo en tanto grupo económico, sino también por sus características como grupo social, ya que, los pequeños productores - a pesar de sus diferencias en la capacidad de producción - pertenecen al sector de más bajos ingresos de la sociedad.

La pequeña producción también podría caracterizarse como aquel sector de la economía tradicional, a la cual se hacía referencia anteriormente, “caracterizado por el predominio de la pequeña empresa de economía familiar, en la cual los comportamientos están marcados por los principios de la economía de subsistencia”.²³

Caracterización de las Microempresas:

La caracterización de la microempresa, se refiere, por una parte, al lugar donde realizan su actividad, en segundo término, a los tipos de microempresa existentes, en tercer lugar a la caracterización socio- demográfica del microempresario y, por último, a las principales causas asociadas al insuficiente desarrollo productivo de las microempresas, dando cuenta de la realidad de América Latina y nuestro país, respecto a este tema²⁴.

A. Lugar donde realizan su actividad.

La llamada “urbanización salvaje”,²⁵ expansión de sectores populares en los medios urbanos, en América Latina, se asocia estrictamente al problema del sitio y la vivienda para alojar. Sin embargo, hoy en día existe más conciencia de que esa localización de sectores marginales en las ciudades, significó la conquista o la constitución de un espacio para la actividad económica

Esto significó, entre otros efectos que se creara una ciudad popular muy específica, con un estilo arquitectónico muy específico. Desde el punto de vista urbano, una gran convivencia de las actividades residencial y económica. Desde el punto de vista arquitectónico en una misma residencia la combinación de las actividades residenciales con las actividades económicas.

En Chile, el 20% de la fuerza de trabajo realiza su trabajo ligado a su vivienda o dentro de ella. Si ese 20% sólo se considera en relación al universo de la pequeña producción popular aumenta un 40% y si se liga a los trabajadores por cuenta propia aumenta un 60%. Se esta hablando por tanto de un fenómeno por tanto no marginal”.

Esto plantea dos grandes cuestiones²⁶:

- a) La primera es que cualquier expansión imaginada de la pequeña producción popular plantea la pregunta sobre si los espacios hoy día disponibles, son espacios que pueden acoger esa expansión.
- b) La segunda es que, es en la normatividad urbana donde se pueden concentra los mayores problemas de formalización. Esa normatividad esta organizada según los criterios de zonificación de la ciudad moderna que desconoce esta realidad de cómo se fue generando una parte sustantiva de las ciudades.

B. Tipologías de microempresa:

La siguiente clasificación es planteada por René Benavente²⁷:

1. Subsistencia: se caracteriza por la precariedad de sus establecimientos; constituyen el principal medio de vida del dueño y son administradas por él mismo; generan escasos y poco estables ingresos, generalmente por debajo del ingreso mínimo; utilizan preponderantemente mano de obra familiar; la mano de obra es poco calificada; su capital es escaso y tienden a descapitalizarse rápidamente; muchos de estos empresarios deben complementar sus ingresos vendiendo su fuerza de trabajo en otros lugares para poder subsistir.

²³ Opp. Cit. 20

²⁴ Opp. Cit. 1

²⁵ Vildoso, Abelardo, Com., “Microempresas y sectores populares en América Latina”. Taller Permanente. Lima, Perú. Julio, 1995, pp.101.

²⁶ O.I.T., “Chile: Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social”. 1998, pp 169.

²⁷ Benavente, René. “Microempresa y Asociatividad”.

2. Reproducción simple: este tipo de empresa comparte características del nivel anterior, pero se diferencia por tener una mejor dotación de capital; genera ingresos más regulares, generalmente por encima del sueldo mínimo; se detecta la presencia de mano de obra asalariada semi calificada o calificada. Lo importante es que genera un pequeño excedente que le permite reproducir sus capacidades productivas y generar, aunque escasamente, una capacidad de ahorro que le permite innovar, ampliar la capacidad instalada, o bien contratar mano de obra asalariada.

3. Reproducción ampliada: este grupo está representado por el sector más dinámico, las pequeñas empresas propiamente tales, disponen de mano de obra asalariada adecuadamente calificada, los empresarios suelen tener un nivel de calificación técnica o universitaria. Este tipo de empresa tiene capacidad de ahorro, incluso muchas de ellas en situación de baja del mercado, poseen una adecuada velocidad de rotación del capital.

Agüero, en relación con la variable Propiedad, plantea la siguiente clasificación²⁸:

- Dueño individual.
- Dos o más personas naturales.
- Grupo familiar.
- Grupo económico productivo.

C. Principales causas asociadas al insuficiente desarrollo productivo de la microempresa:

Según una serie de estudios se ha comprobado que las principales problemáticas que limitan el desarrollo de este sector económico corresponderían a los siguientes aspectos:

- Financiamiento:

El crecimiento de la economía está directamente relacionado con el desarrollo del mercado de capitales, por su incidencia en el financiamiento de las empresas de una manera más eficiente. El crédito es de especial relevancia para todo tipo de empresa, porque dinamiza su operación al independizar sus flujos normales de corto plazo, para adecuarlos en términos del mediano, y eventualmente del largo plazo. Ello permite implementar inversiones y poner en práctica o realizar nuevos negocios.

En el caso de la microempresa, que funciona en condiciones de gran escasez de recursos de todo tipo, el crédito también tiene importancia para producir un funcionamiento por sobre la subsistencia o pasar a niveles mayores de crecimiento en respuesta a sus potencialidades, logran optimizar, en ambos casos, las diferentes oportunidades que se le presentan.

No obstante, las características del financiamiento a la microempresa, se debe incorporar metodologías que sean adecuadas a estas unidades productivas, atendiendo a sus particularidades, en términos de funcionamiento, estacionalidad de los productos o servicios, valores involucrados en los créditos, garantías, dominios de gestión del solicitante, entre otros; todo lo cual significará entregar productos que correspondan a los requerimientos de la demanda. Igualmente, tiene que ser oportuno en el tiempo, tramitando en forma ágil, para adecuarse a la dinámica comercial de estas unidades.

Sin embargo, algunos estudios realizados, tienden a sobrevalorar el financiamiento, entendiéndolo como único medio, a través del cual la microempresa puede desarrollarse. Sin desconocer la gran importancia de éste para el desarrollo de la microempresa, es necesario considerarlo como un complemento²⁹, que unido a otros servicios provocan en su conjunto, al desarrollo de ésta, como es la capacitación, la información, etc.

En lo relativo al financiamiento, se puede señalar la insuficiencia de recursos propios, la dificultad para acceder a líneas de crédito de mediano y largo plazo y la debilidad en el poder de negociación como elementos limitantes de la actividad de la microempresa.

En la actualidad, menos del 5% de los microempresarios de América Latina, tienen acceso a servicios financieros formales³⁰.

²⁸ Opp. Cit. 1

²⁹ Rodríguez, Alfredo, "Proposiciones 23", art. "La intermediación financiera con la microempresa", Andrés Bernal y otros, SUR Ediciones, Chile, Octubre, 1993, Pág. 353.

³⁰ BID, "Estrategias para el desarrollo de la microempresa", Washington DC. 1997, Pág. 10.

Dadas las limitaciones financieras, resultantes del tipo de propiedad, las microempresas precisan de mayores recursos externos, que las grandes empresas. Sin embargo, el acceso al crédito resulta más difícil y enfrentan tipos de intereses más elevados y plazos de amortización más cortos. Por lo anterior, los créditos de proveedores y los préstamos informales, son importantes formas de microfinanciamiento, papel que seguirán desempeñando en el futuro.

Además, las microempresas sufren dificultades en materias de depósitos, puesto que la mayoría de ellas, son financiadas con los ahorros de los dueños y miembros de la familia. Naturalmente todo lo anterior, equivale a un menor estímulo a la inversión productiva interna e inferior aprovechamiento del potencial de creación de empleo.

Cuando la producción de riquezas generada en un territorio es objeto de negociaciones, en las cuales los actores locales ejercen un control decisivo en aspectos técnico- productivos y de comercialización, se potencia lo local, de lo contrario los microempresarios quedan sujetos a disposiciones de agentes externos.

Sin embargo, el acceso a créditos no constituye el único elemento que garantiza la viabilidad económica de la microempresa. Se supone que la simple asignación del crédito es la respuesta a las necesidades microempresariales, es una garantía casi cierta del fracaso. Siguiendo a Oscar Tangelson³¹, es indispensable “contemplar al crédito como un componente más de un esfuerzo integrador, un esfuerzo más integral que incluye los fenómenos que tienen que ver con la demanda y la comercialización, lo que tiene que ver con la capacitación de la fuerza de trabajo que integra las empresas, los que tienen que ver con la capacidad de generación de los directivos o de los responsables de las unidades productivas, los que tienen que ver con la tecnología. Es decir, hay un conjunto de factores que hacen viable económicamente un proyecto y que necesariamente deben ser desarrollados por distintos mecanismos para hacer viable el desarrollo de estas empresas como complemento de una asignación crediticia”.

- Capacitación:

Para mejorar las oportunidades de negocios y el crecimiento de las empresas, hay diferentes instrumentos y varias formas de intervención. La capacitación es una de las más importantes.³²

Capacitación se define como un proceso continuo por medio del cual los recursos humanos de una empresa pueden adquirir y/o perfeccionar el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se requieran o son necesarios para desempeñar eficazmente sus puestos de trabajo.³³

En este sentido, hay que resaltar que, la baja calificación del recursos humano impide el aprovechamiento de las ventajas tecnológicas y operacionales hacia la problemática de la microempresa. Todo lo cual, repercute adversamente sobre los niveles de eficiencia productiva y, por ende en su desarrollo.

La práctica actual de cursos de capacitación no ha motivado suficientemente a los microempresarios para participar en ellas, no ha podido dar una respuesta satisfactoria a sus necesidades ni ha producido el cambio de comportamiento empresarial que se buscaba.³⁴

Para que un microempresario participe en un curso de capacitación, es necesario que este consciente de una debilidad o deficiencia en el manejo de su actividad, lo cual es muy difícil de reconocer. Además es importante que las capacitaciones sean útiles y aplicables a la realidad del microempresario. Por otra parte una capacitación sin el apoyo del crédito para acceder a la innovación tecnológica para su microempresa, no tendría el impacto deseado ni por el organismo capacitador ni por el microempresario capacitado.

Como lo señala Germán Castellanos³⁵ se puede cometer el error de capacitar con la idea de: “Capacitemos a la gente, ya veremos después si con la capacitación se resuelve el problema del trabajo”. Esto, según el autor, ha llevado a generar unas enormes playas de estacionamiento donde tenemos gente capacitada y con resentimiento y desconfianza, es decir, que a pesar de haberse capacitado no encuentra una salida laboral o bien no sabe como utilizar lo que aprendió.

³¹ OIT, “La microempresa: producción y empleo para el desarrollo”. Art. “Caracterización de la microempresa y su justificación en los sectores de mujer, juventud y discapacitados”, Oscar Tangelson. Argentina. Agosto 2000, Pág.24.

³² Opp. Cit. 1

³³ Informe “Capacitación y desafíos de las actuales organizaciones”. Cátedra “Administración de Recursos Humanos”. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Valparaíso.

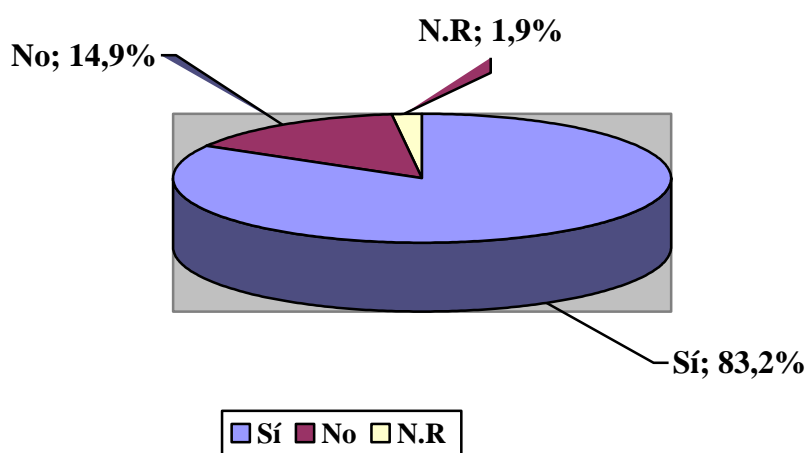
³⁴ Rodríguez, Alfredo, “Proposiciones 23”, art. “Action learning – aprender haciendo”, Horst Steigler, SUR Ediciones, Chile, Octubre, 1993, Pág. 266.

³⁵ OIT, “La microempresa: producción y empleo para el desarrollo”, Art. “La fundación Banco de la Provincia de Córdoba y el financiamiento a la microempresa”, Germán Castellanos. Montevideo, 1991. Pág.53.

Disposición a participar en cursos de capacitación.

La amplia mayoría de los microempresarios (83,2%) indicó necesitar de algún curso de capacitación. Esta proporción, que de por sí es bastante alta, es significativamente mayor entre los asociados de Valparaíso, quienes en un 94,3% expresaron su interés en acceder a estas actividades.³⁶

Gráfico N° 1.
Necesidad de Cursos de Capacitación



N. R.: No responde.

Por otra parte, un estudio de SERCOTEC (1991) presentó como resultado que la participación de los microempresarios en capacitación es de: Regularmente 20,7%, Eventualmente 22% y Nunca 57,3%. Asimismo, este estudio permite identificar las principales razones de los microempresarios para no asistir a cursos de capacitación: la “falta de tiempo” 46,2%, “falta de información” 26,5% y el declarar “no necesitamos más capacitación” 11,1%.

Temáticas de Capacitación.

Según el mencionado estudio del PET, las temáticas más requeridas y consideradas prioritarias por los microempresarios son:

- En la primera agrupación, las temáticas de comercialización y ventas (67,4%), administración y gestión empresarial (65,3%) y costos y finanzas (66,8%), son las que aparecen como las más requeridas.
- En un segundo grupo se incluyen los temas elaboración de proyectos (58,1%), estudios de mercado (56,2%) y **desarrollo de la capacidad empresarial** (60,6%).
- En una tercera agrupación, se destacan diseño de productos (42,8%), control de calidad (39,9%), **relaciones humanas** (41,9%), formalización y aspectos jurídicos (43,8%) y aspectos técnico-productivos (43,8%).

- Asesoría Contable: ³⁷

En cuanto a las microempresas informales, existen dificultades en el control y orden del dinero obtenido por concepto de ventas, lo cual produce que las utilidades no sean empleadas de la mejor manera. Esta variable está cruzada por el hecho de que muchos microempresarios informales utilizan el dinero obtenido por ventas para la satisfacción de necesidades diarias.

En el caso de microempresas formales, esta misión es encargada a un contador que lleve el control de ventas, utilidades e impuestos, entre otros.

³⁶Hidalgo V., Luis y Muñones E. Luis. “Necesidades y Políticas de Capacitación de Microempresarios”.1994.

³⁷ Opp. Cit. 1

- Seguridad Social:

En el sector informal, la previsión social de las personas que trabajan en la microempresas es irregular. Es común que el dinero obtenido diaria o semanalmente sea distribuido en porcentajes entre las personas que participaron en el trabajo, no existiendo preocupación por previsión de salud ni de vejez.

En el sector formal, la seguridad social es realizada para todos los trabajadores, el trámite es realizado por el mismo dueño, dada cantidad de trabajadores.

- Seguridad Laboral:

Las condiciones de seguridad son, en algunas ocasiones, riesgosas, presentando negligencias en la utilización de combustibles (gas por ejemplo) o en el manejo de maquinaria de alto riesgo al no mediar una capacitación adecuada de su uso y prevención de potenciales riesgos. Tanto en el sector formal como informal.

- Acceso a seguros:

Las compañías de seguros no ofrecen cobertura a microempresas que, por su funcionamiento involucran un alto riesgo de sufrir siniestro, y en mayoría de los casos, en el sector informal, carecen totalmente de cobertura.

- Acceso a tecnología:

Por lo general, este factor va relacionado con el factor económico, es decir, los montos activos de la microempresa no permiten realizar inversión en tecnología, la cual tiene un costo elevado, dando prioridad a comprar por ejemplo, materia prima, perpetuando así el trabajo artesanal o con maquinaria rudimentaria. En otras ocasiones, en especial en el sector informal existe un punto de vista tradicionalista, con poca motivación hacia la innovación de tecnologías.

- Acceso a publicidad:

Por lo general, la comercialización de los productos que ofrece la microempresa del sector informal, se lleva a cabo en las inmediaciones del local en que se encuentra ubicado, no teniendo acceso a nuevos mercados por los elevados montos de publicidad, en ocasiones se prefiere trabajar para la "clientela", factor que finalmente incide en el estancamiento de las ventas. En el sector formal, existe de parte del microempresario, reconocimiento de la necesidad de ampliar los mercados para la comercialización de sus productos y/o servicios, para así lograr el crecimiento de la microempresa.

- Relaciones interpersonales con el personal:

Por lo general se presentan dificultades en las relaciones personales, en especial con los familiares con quienes se confunden relaciones afectivas con las laborales, entorpeciendo el funcionamiento armonioso en pos del crecimiento de la microempresa.

- Asesoría para la formación de una microempresa:

Un problema sentido por algunos microempresarios es la falta de asesoría para inversión en un rubro determinado de producción, pues al inicio el capital es invertido en lo que por "instinto" se considera conveniente, lo cual no siempre es cierto, provocando a la larga frustración y pérdida de tiempo y recursos.

- Redes sociales /Asociatividad:

Redes Sociales: sistemas abiertos mediante las cuales se produce u intercambio dinámico tanto entre sus propios integrantes como con integrantes de otros grupos y organizaciones, posibilitando así la potencialidad de los recursos que poseen.

Asociatividad: se entenderá por asociatividad a la organización voluntaria y no remunerada de individuos o grupos que establecen un vínculo explícito, con el fin de conseguir un objetivo común.³⁸

³⁸ "Desarrollo Humano en Chile. Más sociedad para gobernar el futuro." PNUD. 2000.

Elementos de la Asociatividad.



Vínculo voluntario: con ello se apunta a que la integración de un miembro no es obligatoria. Por cierto, al aceptar el vínculo se pueden desprender compromisos internos (en o con la organización) y las obligaciones externas (principalmente derivados de reglamentaciones y normativas externas).

Pertinencia no remunerada: el miembro “corriente” no es remunerado. Se excluye, pues, a la empresa productiva. En cambio, se incluye organizaciones que dispongan de algunos cargos (funcionales) remunerados, siempre y cuando los participantes no se incorporen a ella con el fin de obtener una remuneración. Por eso se incluye aquel grupo o asociación que -sin pagar remuneraciones- procura conseguir beneficios para distribuirlos entre los asociados (por ejemplo cooperativas productivas).

Autogobierno: se ha registrado sólo aquella asociación que tenga facultades para determinar todas sus acciones (incluyendo su creación, remuneración de autoridades, término o finalización de actividades, definición de objetivos, entre otras). El “autogobierno” no implica desconocer que muchas formas asociativas deben ajustar su conducta a las normativas legales que rigen el campo de actividades de la asociación.

Acuerdos explícitos de acción: ello distingue la asociatividad registrada de formas de agrupamiento meramente aleatorias o circunstanciales.

Fines lícitos: _asociatividad que se orienta a objetivos “de bien público” o, por lo menos, no lícitos.

6.- MICROEMPRESA Y ASOCIATIVIDAD.

Al hablar de carácter asociativo de algún tipo de actividad, se alude, antes que todo, al hecho elemental de que no es lo mismo una iniciativa impulsada por un grupo de personas con el fin de solucionar colectivamente los problemas que afectan a su sector, a que éstos los solucionen de forma individual.

El concepto de Asociatividad posee un doble carácter: por un lado las asociaciones se pueden constituir con el fin de representar y proteger los intereses de sus asociados ante las autoridades y organismos privados de toda índole, y, por otro, con un sentido amplio más operativo y relacionado a la producción: “cuando una o más unidades productivas independientes entre sí, se asocian para realizar en conjunto alguna parte del proceso de operación del negocio”. Se puede efectuar en términos de compra de materias primas y/o insumos, de la producción misma, de la comercialización, para acceder colectivamente a un crédito, u otra área de cooperación.

La microempresa, como unidad económica aislada, sólo encuentra dificultades en su desarrollo, y en el mercado se agrava la competencia entre ellas mismas. Ésta situación impulsa a buscar mecanismos para poder integrarla a través de la cooperación entre los productores, esto significa empezar a dar soluciones colectivas con objetivos colectivos para el sector.

El desarrollo de esquemas asociativos posee grandes ventajas. Su promoción y desarrollo de formas de auto ayuda se fundamenta en principios de mutua cooperación y solidaridad, representan una forma concreta a través de la cual este sector empresarial puede alcanzar mejores niveles de participación, tanto política como económica, como resultado de la mancomunidad de intereses.

En el análisis de la Asociatividad, se hace necesario tomar en cuenta dos factores que se pueden potenciar automáticamente al impulsar entre los microempresarios esquemas asociativos:

Factor político: Se aumenta el poder relativo de los asociados. La Asociatividad, además de potenciar la capacidad económica y productiva de los microempresarios participantes, se transforma en un “arma”, en una instancia de poder negociador. Se aumenta exponencialmente su capacidad de representación y negociación, como también su capacidad económica, se multiplica el poder político y peso específico de los afiliados ante las contrapartes en los procesos de negociación, tanto productivos, de comercialización, o de acceso a la fuente de crédito disponible.

Factor económico: Se intensifica el uso de los recursos disponibles. Las formas asociativas, según su objetivo, permiten a los afiliados accesos a información, tecnología, financiamiento, capacitación, etc., que en condiciones de trabajo individual o aislado, por su elevado costo o difícil acceso les estarían veladas. Sin embargo, si los microempresarios se organizan de una forma colectiva, de un determinado número de ellos mismos en torno a un objetivo común, podrían superar de una forma más eficiente sus falencias y metas.

Es importante destacar que en la actualidad gran parte de este tipo de empresario no se encuentra convencido de la utilidad y necesidad de asociarse. El interés que existe hoy en día de que el microempresario trabaje asociadamente con otros no es propio del sector, sino que está siendo inducido por organizaciones de apoyo (SERCOTEC, FOSIS, INDAP, ONG). Las condiciones para que la necesidad de asociarse nazca de los propios microempresarios aún no han sido internalizadas por los mismos.³⁹

Los microempresarios en general, no establecen relaciones de ayuda mutua con otros microempresarios, lo que significa perder la posibilidad de crecimiento y apoyo en condiciones económicas coyunturales o circunstanciales que afecten el funcionamiento de la microempresa⁴⁰.

“Los datos presentados muestran una sociabilidad débil en Chile. Se ha podido constatar un alto grado de desconfianza, una asociatividad precaria, una creciente instrumentalización de las relaciones sociales e incluso cierto debilitamiento de la cohesión intergeneracional de la familia”. Se descubre la “desconfianza como limitante de la convivencia humana”. La participación de los chilenos en organizaciones sociales es baja.⁴¹

Capital Social como fundamento de la Asociatividad:

La idea de capital social se funda en el valor intrínseco de las comunidades. Se refiere al valor colectivo de estas comunidades y a las corrientes que surgen de estos grupos para apoyarse mutuamente ("normas de reciprocidad")

El término no sólo se refiere a sentimientos nobles, sino que aborda una amplia variedad de beneficios que van desde la confianza, reciprocidad e información, hasta la cooperación en comunidad. El capital social genera valor para la gente que está asociada a él, y a veces también, para quienes están en su perímetro.

La teoría del capital social se ajusta a la cultura latina. Al contrario de lo que ocurre con otras comunidades, los latinos tienen una identidad colectiva basada en la interdependencia, la familia y la cooperación.

³⁹ Opp. Cit. 27

⁴⁰ Opp. Cit. 1

⁴¹ “Desarrollo Humano en Chile-1998. Las Paradojas de la Modernización” PNUD. Santiago. Chile. 1998.

Entre las estrategias de reducción y alivio de la pobreza, el concepto de capital social es un enfoque nuevo que se diferencia de los criterios exclusivamente asistenciales aplicados por la mayoría de los programas. Organismos y agencias internacionales han promovido en los últimos años estudios y líneas de acción destinadas a fortalecer la capacidad de los pobres para mejorar su situación formando redes asociativas basadas en la cooperación y la confianza dentro de sus comunidades y con la sociedad más amplia.

Aunque debemos cuidarnos de no convertir el concepto de capital social en otro término de moda o de considerarlo una panacea para resolver los problemas de la pobreza y del desarrollo económico y político, lo cierto es que añade una dimensión nueva y hasta ahora descuidada en las investigaciones y las políticas sobre la materia.

La noción de capital social, que fue popularizada por Robert Putnam a partir de su investigación sobre el desempeño de las instituciones gubernamentales en Italia, se encuentra en plena construcción. Mientras el capital físico se relaciona con las riquezas materiales y el humano con las habilidades y los conocimientos de las personas, el capital social alude a los lazos existentes entre los individuos de una comunidad.

Hay algunos ejemplos claros acerca de cómo este enfoque contribuye a aliviar la situación de los pobres. Si en una comunidad existen lazos basados en la confianza, normalmente entre familiares y vecinos, las personas serán capaces de organizarse y cooperar para mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo, las comunidades pobres carecen habitualmente de conexiones con la economía formal. Fortalecer el capital social significa entonces, además, que los pobres no queden limitados a las redes de vecinos y familiares, sino que puedan vincularse con la sociedad y los mercados más amplios para tener acceso a información y recursos adicionales.

Elementos que afectan la Asociatividad:

Es más fácil hablar de Asociatividad en el marco de la pequeña y mediana empresa, que en la microempresa, pues en el sector se encuentran empresarios con muchos años de experiencia, conocedores del mercado, de la gestión empresarial y de la legalidad que los rige; es un sector mucho más organizado.

En el sector de la microempresa existe otra realidad. Es un sector que no posee una organización representativa pese a los esfuerzos realizados en el último tiempo por organismos como la CONUPIA. Una parte importante de este sector se mantiene disperso y en la “informalidad”, bien porque desconocen las normativas de legalización, o porque significa una carga tributaria que no están en condiciones de soportar.

En los sectores de subsistencia y reproducción simple de la microempresa, la asociatividad, lejos de resultar una alternativa positiva, podría ser nefasta. Esto debido a que ésta involucra formas de producir, relaciones con el mercado y con otros productores a las que no están acostumbrados. Para estos productores, la asociatividad implica un cambio no sólo de tipo económico-productivo, sino que además involucra cambios en la “cultura del microempresario”. En este sector, el trabajo para lograr la asociatividad debe ser lento, cuidadoso y bien planificado.

Los más susceptibles a este tipo de iniciativas son los microempresarios de reproducción ampliada y de pequeña empresa, por el hecho de poseer capacidad económica, de ser más dinámicos, de tener una relación más sólida con el mercado y, en muchos casos, relaciones previamente establecidas con otros productores.

El objetivo del proceso de asociatividad entre los microempresarios no es el sólo unirse (o unirlos) para comprar, trabajar, vender o acceder al crédito esporádicamente, sino que apunta a que el proceso de cooperación entre ellos sea continuo para que se logre un tipo de articulación que perdure en el tiempo.

La creación o fortalecimiento de formas de acción conjunta entre los microempresarios pasa también por proveerlos de un marco legal que es importante para que sobre él se cimenten las alternativas de asociatividad para el sector.⁴²

⁴² Opp. Cit. 27

Formas jurídicas de asociatividad:⁴³

El concepto de asociatividad involucra el deseo voluntario de personas naturales o jurídicas, las que de un modo organizado y más o menos permanente, unen sus esfuerzos, ya sea de capital o de trabajo, para conseguir objetivos de carácter económico y repartir los beneficios que se obtengan.

En nuestra legislación existen diversas formas de sociedad, que se diferencian por: la actividad que se pretenda desarrollar, el objetivo a cumplir, la naturaleza de los aportes, el grado de responsabilidad de los socios, la forma de enterar los aportes, la forma de constituirse, etc.

Entre las formas más importantes de sociedad utilizadas por los empresarios de pequeña y microempresa, destacan las sociedades de responsabilidad limitada, anónimas, en comandita, colectivas, cooperativas, fundaciones, corporaciones, sindicatos de trabajadores independientes, organizaciones comunitarias y las asociaciones gremiales. Cada una de estas formas, según se adopte, depende de los objetivos y tareas que el grupo se ha planteado cubrir, del tiempo que piensen mantenerse unidos, o simplemente de la capacidad de poder pagar o no su constitución.

Sociedad de Responsabilidad Limitada (Ley N° 3.918 de 1923)

Concepto: Es aquella en que todos los socios administran por sí, o por mandatarios elegidos de común acuerdo, y en que la responsabilidad de los socios está limitada al monto de sus aportes, o a la suma que a más de estos se determina en los estatutos sociales.

Objetivos y finalidades: Son definidos por los socios en la escritura de constitución.

Ámbito de acción: Están circunscritas a lo privado y comercial.

Forma de constitución:

- Por escritura pública.
- Inscripción en el registro de comercio.
- Publicación de un extracto en el diario oficial.

Organización interna y administración:

- Administran los socios en conjunto o por separado.
- Uno de los socios es designado por el resto.
- Un tercero ajeno designado por los socios.

Situación patrimonial- financiera:

- Se sujeta a las leyes generales.
- Tributa de acuerdo a sus utilidades.

Control externo: No tiene.

Disolución:

- Término del plazo.
- Voluntad de los socios.
- Cumplimiento final del objetivo social.
- Incumplimiento del aporte.

⁴³ Opp. Cit. 27

Sociedad anónima (Ley N° 18.046 de 1981).

Concepto: Persona jurídica formada por la reunión de un fondo común suministrado por accionistas, quienes son responsables sólo por sus respectivos aportes, y administrada por un directorio integrado por miembros esencialmente revocables.

Objetivos y finalidades: Realización de actividades comerciales de producción o financieras.

Ámbito de acción: Lo privado comercial.

Forma de constitución:

- Escritura pública.
- Inscripción en registro.
- Publicación en el diario oficial.

Organización interna y administración: Administra un directorio designado por la asamblea de accionistas.

Situación patrimonial- financiera:

- Se sujeta a las reglas generales.
- Tributa de acuerdo a sus utilidades.

Control externo: Superintendencia de Sociedades Anónimas.

Disolución:

- Término del plazo.
- Voluntad de los socios.
- Cumplimiento del objetivo social.
- Resolución de la Superintendencia de Sociedades Anónimas.

Sociedad en comandita (Código de Comercio)

Concepto: Es aquella que se forma por un fondo suministrado en su totalidad por más socios comanditarios, o por éstos y los socios gestores a la vez.

Objetivos y finalidades: Son definidos por los socios, pero siempre en los ámbitos comerciales y de industria.

Ámbito de acción: Lo privado comercial.

Forma de constitución:

- Escritura pública o privada.
- Suscripción del capital.
- Pago efectivo de al menos un cuarto del valor de las acciones.

Organización interna y administración: Administra solo el socio gestor.

Situación Patrimonial- financiera:

- Está sujeta a las reglas generales.
- Tributa de acuerdo a sus utilidades.

Control externo: No tiene.

Disolución:

- Si fallece el socio gestor.
- Acuerdo de los socios.
- Insolvencia de los socios.
- Incumplimiento de los aportes.
- Cumplimiento del objetivo social.

Sociedad colectiva (Código de Comercio).

Concepto: Es aquella en la cual los socios administran por sí o por un mandatario elegido de común acuerdo, y responden en forma indefinida y solidaria de las obligaciones contraídas en nombre de la sociedad.

Objetivos y finalidades: Son definidos por los socios, pero siempre en los ámbitos de las actividades comerciales o de industria.

Ámbito de acción: Lo privado Comercial.

Forma de constitución:

- Escritura pública.
- Inscripción en el Registro de Comercio.

Organización interna y administración:

- Administran los socios individual o conjuntamente.
- Uno de los socios es designado por los otros.
- Un tercero ajeno es designado por los socios.

Situación Patrimonial- financiera:

- se sujeta a las reglas generales.
- Tributa de acuerdo a sus utilidades.

Control externo: No tiene.

Disolución:

- Término del plazo.
- Cumplimiento del objetivo social.
- Insolvencia.
- Incumplimiento del aporte.
- Muerte de un socio (en general).
- Renuncia de un socio.
- Insolvencia de un socio.

Corporaciones y Fundaciones (Código y Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica)

Concepto:

- *Corporación:* Persona Jurídica formada por una reunión de personas unidas para la consecución de un fin común, en general no lucrativo, cuyo patrimonio es suministrado por sus miembros.
- *Fundación:* Persona Jurídica formada por un patrimonio proporcionado y destinado por un fundador para la realización de un fin de beneficencia.

Objetivos y finalidades:

- Corporación: Fin ideal, moral en general, no lucrativo.
- Fundación: Obra o establecimiento de beneficencia.

Ámbito de acción: Lo Privado sin fines de lucro.

Forma de constitución:

- Se reduce a escritura pública: Acta constitutiva, estatutos, poder para tramitación.
- Se presenta solicitud al Ministerio de Justicia.
- El Ministerio de Justicia requiere informes.
- Decreto Supremo otorga la Personalidad Jurídica.

Organización interna y administración:

- Corporación: Una asamblea general de socios elige al Directorio y a otros organismos conforme a los Estatutos, Comisión Revisora de Cuentas y Comisión de Disciplina.
- Fundación: El Directorio es designado al Acta de Fundación.

Situación Patrimonial- financiera:

- Corporación: Cuotas sociales, donaciones, aportes y subvenciones.
- Fundación: Patrimonio suministrado por el o los fundadores y otros aportes.

Control externo: Ministerio de Justicia.

Disolución:

- Acuerdo de la asamblea.
- Acto de autoridad por causales legales. (Por Decreto Supremo en ambos casos).

Organizaciones Comunitarias (Ley N° 18.893 de 1989)

Concepto: Son aquellas cuya finalidad es promover el desarrollo de una comunidad territorial o representar y promover sus valores específicos.

Objetivos y finalidades: Promover el desarrollo de la comuna, los intereses de los vecinos, colaborar con las autoridades locales.

Ámbito de acción: Lo social comunitario en el ámbito comunal.

Forma de constitución:

- Aprobación de Estatutos y elección del Directorio en Asamblea.
- Deposito del Acta en la Secretaría Municipal.

Organización interna y administración: La Asamblea general designa el Directorio y existe una Comisión Fiscalizadora de Finanzas.

Situación Patrimonial- financiera: Cuotas sociales y otros aportes, subvenciones e ingresos por actividades propias.

Control externo: Municipalidad.

Disolución:

- Acuerdo de la Asamblea.
- Acto de Autoridad Alcaldía por causales legales.

Cooperativas (Ley General de Cooperativas D.S. 5.021 de 1978)

Concepto: Son instituciones sin fines de lucro que realizan actividades económicas para la ayuda mutua de sus asociados.

Objetivos y finalidades: La ayuda mutua a través del trabajo mancomunado, la producción de bienes y servicios y el suministro de otros artículos.

Ámbito de acción: Actividades económicas sin fines de lucro.

Forma de constitución:

- Escritura pública o instrumento privado protocolizado.
- Se presenta solicitud al Ministerio de Economía.
- Se concede personería por Decreto Supremo.

Organización Interna y administración:

- La Junta General de Cooperados elige un Consejo de Administración.
- Existe una Junta de Vigilancia y otros comités según Estatutos.
- Gerente.

Situación Patrimonial- financiera: Aporte de capital (acciones). Cuotas de ahorro, interés limitado.

Control externo: Departamento de Cooperativas del Ministerio de Economía.

Disolución:

- Acuerdo de los cooperantes.
- Acto de Autoridad (cancelación), D.S. por causas legales.

Sindicatos de Trabajadores Independientes (Código del Trabajo)

Concepto: Organizaciones de trabajadores no sujetos a empleador alguno.

Objetivos y finalidades: Velar por mejores condiciones y puestos de trabajo para sus afiliados (labores de mutualismo, bienestar, etc.).

Ámbito de acción: Ámbito de las relaciones laborales.

Forma de constitución:

- Asamblea celebrada por 25 o más trabajadores ante un Ministro de Fe.
- Depósito del Acta y Estatutos en la Inspección del Trabajo.
- Subsanan eventuales objeciones.

Organización interna y administración:

- Asamblea general.
- Directorio.

Situación Patrimonial- financiera:

- Aporte de los socios.
- Producto de sus bienes.
- Donaciones que reciben.

Control externo: Dirección del Trabajo.

Disolución:

- Acuerdo de la Asamblea.
- Por resolución de un Ministro de Corte, quien conoce en única instancia.

Asociaciones Gremiales (D.L. N° 2.757 de 1979 y D.L. N° 3.173 de 1980)

Concepto: Son entidades que tienen por objeto promover y cautelar el desarrollo de las actividades comunes a sus miembros, en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o servicios.

Objetivos y finalidades: Promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades comunes a los asociados.

Ámbito de acción: Ámbito de las relaciones gremiales y económicas.

Forma de constitución:

- Firma del Acta Constitutiva ante Notario; depósito de tres ejemplares en el Ministerio de Economía.

- Publicación en el Diario Oficial de un extracto del Acta.
- Subsanan objeciones.

Organización interna y administración: Asamblea General y Directorio.

Situación Patrimonial- financiera:

- Aporte de los socios (Cuotas sociales).
- Producto de los bienes.
- Otros aportes.

Control externo: Ministerio de Economía.

Disolución:

- Acuerdo de la Asamblea.
- Acto de Autoridad por causales legales mediante D.S. (cancelación).

La mayoría de las formas jurídicas arriba mencionadas, que si bien es cierto poseen grandes ventajas y son adoptadas por algunas organizaciones de microempresarios, tienen sus desventajas y condiciones que no siempre las asociaciones nacientes de microempresarios están en condiciones de satisfacer o pagar. La constitución es cara porque debe hacerse por escritura pública, inscripción en el Registro de Comercio y publicarse en el Diario Oficial.

Otras formas de Asociatividad:

Existen otras formas de asociatividad más puntuales, como son las asociaciones de carácter informal y los contratos de asociación o cuentas de participación.

Sociedades informales: Es una sociedad que se forma, generalmente, por acuerdo verbal entre los participantes.

El aporte de los socios puede ser en dinero y/o bienes y/o trabajo.

Al no cumplir con los requisitos formales exigidos por la ley, no posee Personalidad Jurídica.

Como solución práctica, puede resultar útil a una organización celebrar un contrato de Sociedad Informal, aunque éste no cumpla con los requisitos que la ley exige para la existencia plena de la sociedad. Se dará así lugar al nacimiento de una “Sociedad de Hecho”, a la que se le reconocen algunos efectos jurídicos a pesar de sus vicios de constitución.

Contrato de Asociación o Cuentas en Participación: (Art. 507 del Código de Comercio).

“Es un contrato por el cual dos o más comerciantes toman interés en una o muchas operaciones mercantiles, instantáneas o sucesivas, que debe ejecutar uno de ellos en su solo nombre y bajo su crédito personal, a cargo de rendir cuenta y dividir con sus asociados las ganancias o pérdidas en la proporción convenida”.

Al no ser una sociedad, carece de Personalidad Jurídica, sólo existe la persona del gestor.

No requiere de formalidad alguna para su celebración, pues se trata de un contrato consensual.

El gestor actúa libremente en los negocios, los asociados solo pueden pedirle cuentas al final de su gestión.

No existe patrimonio colectivo, los bienes aportados entran al patrimonio del gestor, quien aparece ante terceros como dueño de dichos bienes.

Es una asociación oculta. Frente a los terceros, el gestor responde con todos sus bienes, como si se tratara de un empresario individual. Los asociados, por su parte, no tienen ninguna responsabilidad frente a los acreedores del gestor.⁴⁴

⁴⁴ Opp. Cit. 27

7.- PROBLEMAS PRIORIZADOS POR MICROEMPRESARIOS.⁴⁵

“Con el objeto de tener una visión de la importancia relativa de los factores que restringen el desarrollo de las microempresas, y para estar en condiciones de identificar y priorizar las problemáticas y aspectos funcionales hacia los cuales los esfuerzos de capacitación debieran orientarse, el Departamento de Asistencia Técnica (DAT), unidad especializada del Programa de Economía del Trabajo (PET), realizó un estudio-diagnóstico a los socios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Liberación en sus sedes de Concepción, Valparaíso y Santiago.

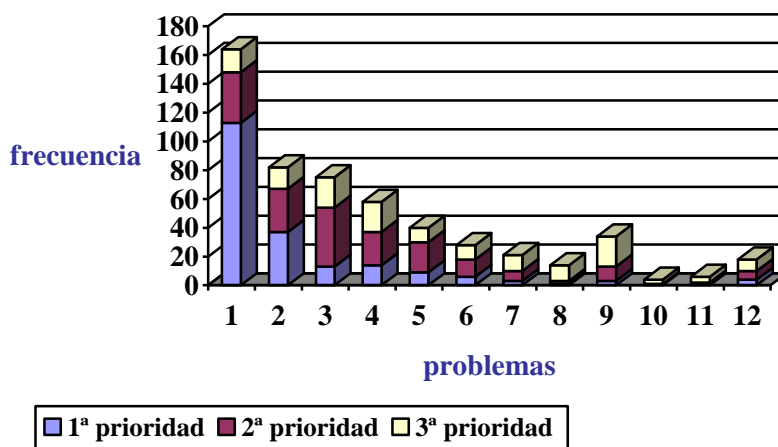
Se pidió a los encuestados que, sobre la base de un listado preliminar de problemas, seleccionaran y priorizaran los tres más importantes. A partir del ordenamiento de sus respuestas, se puede distinguir las problemáticas que destacan en las categorías de primera, segunda y tercera prioridad. Cabiendo señalar al respecto:

- La clara preponderancia que tienen, en la percepción de los microempresarios, los problemas de orden financiero de la microempresa. De hecho más de la mitad de los encuestados (54,3%) señaló “capital insuficiente” como el principal problema que les aqueja.
- En esta misma categoría, de problema principal, cabría destacar también el de la comercialización. De hecho, el “nivel de ventas bajo” fue destacado como “carencia prioritaria” por el 17,8% de los microempresarios.
- Entre los problemas señalados como de segunda prioridad, destaca el de la antigüedad de la maquinaria y herramientas (19,7%).
- Como otros problemas destacados en forma significativa entre los de segunda prioridad, cabría señalar la carencia de local adecuado (11,1) y la “administración deficiente” (10,1%).
- Finalmente cabría señalar que al indagar sobre los problemas considerados en tercera prioridad, en términos de su importancia para el microempresario, se agrega a los ya mencionados el de “competencia desleal” señalado por el 10,1% de los encuestados.

Vemos aquí que, en términos generales, para los microempresarios los problemas más relevantes de su unidad productiva se ubican en los planos funcionales del financiamiento, la comercialización y la dotación de infraestructura productiva.

Cabe también resaltar que en los aspectos productivos, de recursos humanos y de la gestión, en términos relativos, el microempresario no percibe problemas o les arroja menor importancia. Podría decirse que para él los nudos problemáticos se ubican más bien fuera del taller y no en el proceso técnico que realiza, ni en el tipo de relaciones sociales y laborales que tienen lugar en el marco del proceso productivo. El gráfico N° 1 es ilustrativo al respecto”.⁴⁶

*Gráfico N° 2.
Problemas de la Microempresa
Según su prioridad*



⁴⁵ www.risolidaria.cl

⁴⁶Hidalgo V., Luis y Muñones E. Luis. “Necesidades y Políticas de Capacitación de Microempresarios”.1994.

1. Capital insuficiente.
2. Nivel de ventas bajo.
3. Maquinarias o herramientas antiguas.
4. Local inadecuado.
5. Administración deficiente.
6. Personal con insuficiente capacitación.
7. Problemas de abastecimiento.
8. Proceso productivo poco eficiente.
9. Competencia desleal.
10. Producto poco competitivo o de baja calidad.
11. Relaciones personales inapropiadas.
12. Otros.

Este tipo de apreciaciones tiene que ver, en gran medida, con la alta valoración que tiene el microempresario de su propia experiencia y esfuerzo personal, como factores clave para explicar su éxito empresarial. Los encuestados tienden a no reconocer mayores problemas en aspectos como la eficiencia del proceso productivo, la calidad o competitividad del producto que elabora, o en las relaciones laborales al interior del taller, precisamente en la medida que considera a estos como factores como su mayor patrimonio y resultado directo de su esfuerzo personal. No piensan lo mismo del financiamiento o las ventas, aspectos en los que depende de terceros y frente a los cuales demanda una accesibilidad mayor.⁴⁷

8.- SURGIMIENTO DEL ENFOQUE DE COMPETENCIA PROFESIONAL Y TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA.

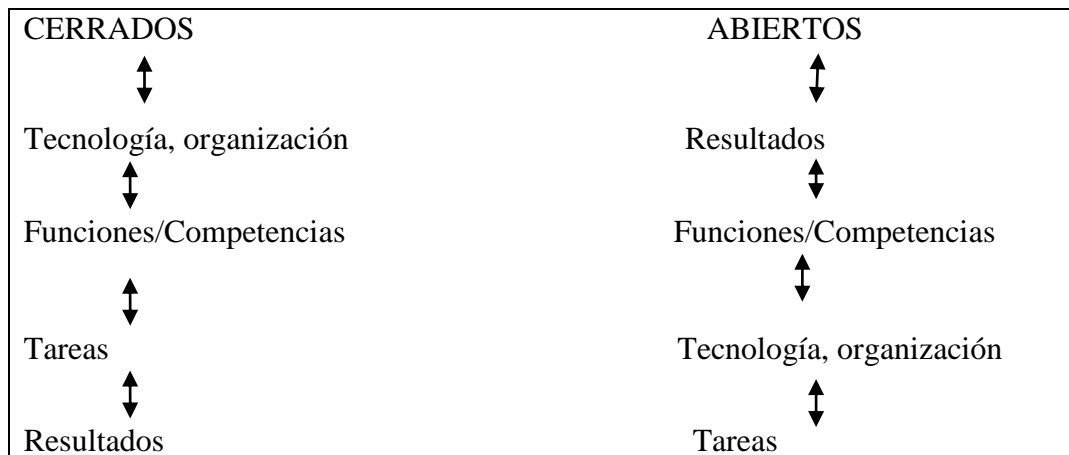
“En el pasado –hasta la década de los ochenta- la innovación provenía de los esfuerzos invertidos en ciencia y tecnología que al ser aplicados al proceso productivo diseñaban de forma pautada la organización de la producción y el trabajo. Se trataba, en terminología de Leonard Mertens, de “sistemas tecnológico-organizativos cerrados”, estables y previsibles en los que existía una correspondencia muy estrecha entre sistemas y resultado. En ese contexto y partiendo de la aportación tecnológica, la productividad se asentaba en la división máxima de las tareas, la especialización y una mínima cooperación y autonomía; que hacían que la complejidad de las funciones y con ello de la organización se redujera. Los parámetros de competitividad se reducían a una sola dimensión, el precio; y los aspectos vinculados a la creatividad y conocimiento del trabajador eran, en esas condiciones, minimizados. Este fue el planteamiento base del modelo taylorista de la organización del trabajo, que en sus apreciaciones acerca de la estandarización y especialización de la técnica y las operaciones, sigue siendo parcialmente válido en nuestros días.

Los años 80-90, sin embargo, introducen toda una dinámica de cambios que progresivamente, provocan un quiebre de este modelo tradicional. El modelo de relaciones lineales ciencia-tecnología-organización-competitividad se modifica. La innovación se asienta no sólo ya sobre el plano tecnológico sino también, incluso con mayor énfasis, en el plano organizativo y, en consecuencia, de sus empleos. La amplitud del rango de opciones tecnológicas y organizativas, amplía igualmente los resultados que se pueden obtener con una tecnología y estructura organizativa determinada.

Los resultados van dependiendo cada vez más de la capacidad de articulación entre los sistemas tecnológicos, organizativos y desarrollo del capital humano, que a su vez están compuestos por una gran variedad de subsistemas y encaminan a las empresas hacia sistemas tecnológicos-organizativos.

⁴⁷ Opp. Cit. 46.

Evolución de Competencias en Sistemas Cerrados y Abiertos.



Es así como el concepto de Competencia profesional emerge en los años ochenta como elemento del debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar una adecuada formación de la mano de obra”.⁴⁸

“El movimiento hacia la adopción del enfoque de competencia laboral se ha relacionado con los cambios (antes mencionados) que, en diferentes ámbitos, se registran actualmente a nivel global. En particular Mertens asoció las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos.

Para ese autor es indudable que el surgimiento del enfoque de competencias está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta. La mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde el Japón hacia el occidente.

Rápidamente las empresas han entendido la necesidad de prevalecer en el mercado generando ventajas competitivas; para Mertens el problema puede sintetizarse en la siguiente interrogante: ¿cómo pueden diferenciarse las empresas en un mercado tendiente a globalizarse y que facilita la difusión rápida y masiva de mejores prácticas organizativas e innovaciones tecnológicas?

Se ha documentado cómo las estrategias empresariales hacia la competitividad terminaron generando elementos de diferenciación a partir de su estructura organizacional y de la incorporación de elementos que antes sólo hacían parte de su entorno. Terminaron así construyendo redes de colaboración entre la función productiva y otros agentes clave como los proveedores, consultores, contratistas, clientes, trabajadores, etc. Se crearon verdaderas estructuras virtuales en las que, lo importante no eran los activos físicos y financieros sino otros intangibles muy valiosos como el conocimiento, la formación, la capacidad de innovación, el manejo del mercado, los sistemas de motivación, etc.

Uno de los componentes clave en esta arquitectura naciente es el factor humano. La contribución que efectúan las personas y colaboradores de la organización a favor de los objetivos de la empresa. Así, se concluye que el surgimiento del enfoque de competencia laboral está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos”.⁴⁹

9.- COMPETENCIAS LABORALES.

⁴⁸ CIDEA. “Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos a Debate” N° 27. 1999.

⁴⁹ Archivo: 40-Concept. OIT: Cinterfort

El concepto de competencia laboral posee diversas acepciones. Unos la entienden como la suma de tareas desempeñadas en un puesto de trabajo. Otros, como el resultado de ciertas características personales. También se le define como la combinación de los atributos personales y las tareas que serán desempeñadas por el individuo.

Para los fines del presente estudio, las ‘competencias laborales’ serán entendidas como **"las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo"**⁵⁰.

La noción de competencia laboral implica, además, el potencial de cada individuo para combinar y movilizar un conjunto de *recursos* pertinentes (conocimientos, habilidades, cualidades, recursos emocionales, cultura, redes de recursos) para realizar en un contexto particular, actividades con exigencias profesionales con el fin de producir *resultados* (servicios, productos), respondiendo a ciertos criterios de satisfacción para un *cliente* (o destinatario).

Tipos de competencias.

Un desempeño competente requiere de la equilibrada combinación de saberes técnicos específicos con otros saberes más generales. Se ha recurrido a diferentes tipologías de las competencias de manera de dar cuenta de esta preocupación. Actualmente existe consenso en diferenciar tres tipos fundamentales de competencias:

Tipos de Competencias⁵¹.

Las 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.

Las 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, etc.).

Las competencias básicas son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

En rigor, debe tenerse en cuenta que el límite entre estas categorías es difuso, debido a su variación de acuerdo a los campos ocupacionales y los contextos socioproductivos a que hacen referencia.

En el presente estudio, al referirnos a las competencias laborales entenderemos que en ellas se articulan las competencias básicas, genéricas y específicas expresadas en la forma de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para un desempeño satisfactorio en un contexto laboral.

En consecuencia, formación con enfoque de competencias es el proceso de enseñanza – aprendizaje que contribuye al desarrollo de los conocimientos y la generación de habilidades y destrezas y que, además, promueve en el/la participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo, habilitándolo(a) para desarrollar sus competencias en diferentes contextos y en situaciones emergentes.

A continuación se presenta el tipo de Competencias Laborales con las cuales el equipo testista va a desarrollar su intervención:

Competencias Genéricas.

⁵⁰ Le Boterf, Guy, et. Al., ‘Como gestionar la calidad de la formación’. Edipe, Barcelona, 1993.

⁵¹ Mertens, Leonard. Citado en “El Enfoque de Competencia Laboral”.

1) LIDERAZGO.

El Liderazgo es el proceso de influir en y apoyar a los demás para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de objetivos.⁵² Es el factor decisivo que contribuye a que individuos o grupos identifiquen sus metas y que después los motiva y asiste en el cumplimiento de las metas establecidas.⁵³

A nivel de conducta manifiesta, un líder ha de ser capaz de rodearse de seguidores, vertebrarlos, tomar decisiones en su nombre –con su colaboración o sin ella- y comunicar tales decisiones a otros. El líder tiene que actuar de forma tal que no sólo impulse la realización de la tarea sino que logre también la cooperación de sus seguidores a través de la movilización de la suposición básica adecuada.⁵⁴

A nivel manifiesto la tarea primaria del líder consiste en establecer entre una institución y su entorno unas relaciones tales que permitan una óptima realización de la tarea primaria de la institución.⁵⁵

Los líderes que deseen que sus empleados trabajen fuerte deben⁵⁶:

- Involucrar a los trabajadores en la definición de problemas, la resolución de los mismos y la toma de decisiones. Estudios de psicología social revelan que involucrar al personal en un proceso colaborativo, incrementa su nivel de compromiso.
- Proveer oportunidades de aprendizaje y de mejoramiento de sus habilidades. El líder debe descubrir nuevos y mejores caminos que incentiven a sus empleados a hacer las cosas (por ejemplo, ofrecerles la posibilidad de capacitarse en diferentes áreas: atención al cliente, distintas áreas de la informática, etc.).
- Otras muchas ideas pueden surgir de la imaginación del empleador o del supervisor. Es necesario sondear a los subordinados y descubrir sus metas.
- Establecer condiciones en las que las colaboraciones ocurran con facilidad y naturalidad. La camaradería y el trabajo en equipo crean un sentido de comunidad para los individuos involucrados y puede facilitar que se sientan como colaboradores.
- Responder a cada necesidad individual. Mostrar interés. Demostrar una alineación entre las metas personales y las organizacionales. Es importante explicar de qué manera los trabajadores pueden obtener beneficios individuales al mismo tiempo que se beneficia la organización.
- Crear un ambiente de mucha confianza y respeto. El primer paso para hacer esto es seguir la Regla de Oro: trata a tus empleados como tú deseas ser tratado.

Pautas Finales para el Supervisor⁵⁷:

- Reconozca que cada persona es única, con sus debilidades y fortalezas.
- Recompense a los empleados por buenos desempeños, y no lo haga por una performance baja.
- Desarrolle un sistema de comunicación abierta y mantenga una línea de información en ambas direcciones.
- Cuide a sus empleados y guíelos.
- Desarrolle un trabajo en equipo basado en la confianza y el respeto.
- Un ambiente físico de trabajo es importante.
- Busque a la persona indicada para el puesto.
- Cree trabajos desafiantes en los que el empleado tenga oportunidades de avanzar, crecer, tener reconocimiento y recompensa.
- Busque motivar a sus empleados de la misma manera que le gustaría que sus superiores lo motiven a usted.

⁵² Keys B. y Case T. "How to become an influential manager". Citado en Davis, Keith. "Comportamiento Humano en el Trabajo". 1999.

⁵³ Davis, Keith. "Comportamiento Humano en el Trabajo". 1999.

⁵⁴ Rice, A.K. "Aprendizaje de liderazgo". 1985.

⁵⁵ Opp. Cit. 53

⁵⁶ Gutiérrez, Verónica. "La Motivación". Citada en www.lukasnet.com

⁵⁷ Opp. Cit. 55

- Sea sensible al reaccionar ante necesidades insatisfechas.

Frente a las enunciaciones previamente descritas, cabe señalar que no existen reglas generales para ejercer de una manera óptima el liderazgo, es así como “los escenarios organizacionales requieren de diferentes tipos de liderazgo”.⁵⁸

2) TRABAJO EN EQUIPO:

El Trabajo en Equipo dice relación con medidas organizadas y coordinadas tendientes a mejorar la productividad y los niveles económicos en las organizaciones.⁵⁹ Sin embargo, recurrentemente se confunde los términos trabajo en equipo y equipo de trabajo, cabe hacer la diferencia.

Equipo⁶⁰: se refiere a un conjunto de personas interrelacionadas que se van a organizar para llevar a cabo una determinada tarea.

Equipos de trabajo⁶¹: unidades compuestas por un número de personas indeterminado que se organizan para la realización de una determinada tarea y que están relacionadas entre sí, que como consecuencia de esa relación interactúan dentro del mismo equipo para alcanzar los objetivos que se han propuesto alcanzar, reconociendo que se necesitan las unas a las otras para dicho cumplimiento y reconociéndose con identidad propia como equipo. Además estas exigencias hacen que los roles de sus miembros se deban complementar.

Según Novotec Consultores “...el trabajo en equipo es una filosofía inherente a la empresa y el equipo de trabajo es la materialización de esa filosofía, es decir, el trabajo en equipo es el conjunto de valores, actitudes o ideas que constituyen una cultura para la organización y el equipo de trabajo es el encargado de plasmar en la organización dicha cultura.”⁶²

“...para que un conjunto de personas se convierta en un equipo necesita cumplir una serie de requisitos imprescindibles:

1. Aunque es cierto que no existe un número ideal en su composición es importante que los miembros reconozcan que se necesitan los unos a los otros y que sin esa necesidad que tienen los unos de los otros es improbable poder llevar a cabo los objetivos previstos. A esto se le llama sentido de interdependencia.
2. Además, es importante que el equipo tenga una identidad propia que le defina y le de coherencia, porque va a ser precisamente ese sentimiento de coherencia el que le va a identificar como equipo.
3. Como consecuencia de las características anteriores, en el equipo tiene que haber una interacción entre sus miembros (la interdependencia se materializa por medio de la interacción y ésta genera una identidad común que es el motor del equipo).

Como consecuencia de esa necesidad de interacción que hay en el equipo, que hemos llamado interdependencia, cada uno de sus miembros debe desempeñar un rol que le complemente con el resto del equipo.”⁶³

⁵⁸ Martina C., Mundana L., Walter G.. “Tendencias y desafíos para desarrollar liderazgo”. Cuadernos de trabajo N° 3. 2002.

⁵⁹ Informe “Tipos de Equipo, Trabajo en Equipo y Gestión de la calidad de vida en la organización”. Cátedra “Administración de Recursos Humanos”. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Valparaíso.

⁶⁰ www.gestiopolis.com

⁶¹ Opp. Cit. 59

⁶² Opp. Cit. 59

⁶³ Opp. Cit. 59

Características esenciales para un buen Trabajo de Equipo.⁶⁴

- Comprensión mutua y plena identificación con las metas de la organización y del grupo.
- Comunicaciones expeditas, francas y abiertas.
- Confianza recíproca entre sus miembros y en las tareas a realizar.
- Apoyo mutuo que potencian las fortalezas y permiten superar las debilidades.
- Tratamiento eficaz de los conflictos.
- Manejo del concepto de equipo de trabajo.
- Utilización al máximo de las habilidades y destrezas de sus componentes.
- Desarrollo de liderazgo efectivo.
- Participación activa de cada componente.

3) CREATIVIDAD E INNOVACIÓN:

Creatividad.

El problema de la creatividad probablemente sea de orden epistemológico. Sin embargo existen aproximaciones a su estudio, que la abordan desde diversas perspectivas; por ejemplo, se ha considerado la creatividad como una característica de la persona, como un proceso, pero la más generalizada, es la que la ha considerado como sinónimo de una capacidad extraordinaria de resolución de problemas. En este sentido, se han planteado estrategias específicas para proporcionar herramientas que ayuden a la solución creativa de problemas. Un problema es una situación en la que se intenta alcanzar un objetivo y se hace necesario encontrar un medio para conseguirlo. Este objetivo no se puede alcanzar con el repertorio comportamental actual del organismo; éste debe de crear nuevas acciones o integraciones.

Es probable que para resolver un problema se tenga que hacer una adecuada representación de éste. La representación de un problema consiste esencialmente en la interpretación o comprensión que del mismo realiza la persona que tiene que resolverlo.

El proceso de resolver problemas puede enfrentar obstáculos importantes. Dentro de los obstáculos más comunes destacan:

- La incapacidad de cambiar las respuestas estereotipadas.
- La incapacidad de adaptar las formas de percepción.
- La excesiva familiaridad con un asunto también puede frenar la creatividad.
- Bloqueos sociales o culturales.
- Bloqueos emocionales.

Aquí cabe destacar que creatividad y solución de problemas no son sinónimos. La sola visión de un problema ya es un acto creativo. En cambio su solución puede ser producto de habilidades técnicas. El ver el problema significa integrar, ver, asociar donde otros no han visto. En este acto de darse cuenta, de conciencia, intervienen componentes actitudinales, sociales y afectivos entre otros. Sin embargo, también participan procesos fisiológicos. La creatividad, por ejemplo tiene un fundamento fisiológico que le explica y, al parecer, está ubicada en el hemisferio derecho. La explicación supone que una de las posibles bases fisiológicas de la creatividad es el "desarrollo de niveles jerárquicos de inclusión, asociados con la actividad de circuitos de convergencia". Además, se postula que la creatividad, en alguna medida, se relaciona con la comunicación entre los dos hemisferios (Grinberg,1976, págs.154-155).

Uno de los problemas más comunes a la psicología y a la educación es el desarrollo de las habilidades, en este caso, habilidades creativas que contribuyan al desarrollo cognoscitivo del desarrollo del ser humano.

⁶⁴ Opp. Cit. 58

En el ámbito laboral el concepto creatividad es entendido como la capacidad par cambiar el ambiente de trabajo y cargarlo de un nuevo significado que lo identifique con un ambiente o medio adecuado para el logro de las metas y objetivos personales.⁶⁵

Innovación.

Se refiere a la incorporación de nuevos conocimientos, propio o ajenos para la generación de nuevos procesos o para la transformación de productos o procesos en otros de mayor idoneidad o con un mayor beneficio económico. (Sábato y Botana).⁶⁶

Tradicionalmente se han distinguido tres tipos de innovación, siendo el primero de ellos el de mayor peso por la cuantía de sus efectos económicos:

- **Innovación tecnológica:** hace referencia a las modificaciones que se introducen en productos y en procesos.

- La innovación de producto engloba la fabricación y comercialización de nuevos productos, y la mejora de los ya existentes.
- La innovación de proceso es la adopción de nuevos métodos de producción que mejoran la eficiencia (mayor productividad, menos costes).

- **Innovación social** intenta proponer soluciones nuevas a los problemas de desempleo sin trastocar la eficiencia de la empresa.

- **Innovación en métodos de gestión:** reúne las innovaciones que no se pueden incluir en las dos anteriores categorías. Son innovaciones como las realizadas en los ámbitos comerciales, financieros, organizativos, que acompañan, apoyan y potencian la corriente innovadora de la empresa.

Un tema importante es la Cultura de innovación, el cual presenta tres ámbitos relevantes:

- El equipo de trabajo
- Perfiles y estructura
- Conflictos

“Toda innovación supone modificar la situación actual, la forma de hacer las cosas en una determinada organización, un re-análisis y re-valorización de las actividades anteriores y nuevas. Y eso afecta a las personas implicadas en el proceso que, algunas veces, se resisten a aceptar los cambios”.⁶⁷

“Han pasado los tiempos en que una empresa al lanzar con éxito un nuevo producto se posicionaba de manera duradera como líder en un mercado. Hoy, por el contrario, para seguir eficiente y consolidar su competitividad, una empresa debe superarse día a día, intentando mejorar su cartera de productos y encontrar siempre una perfecta receptividad en el mercado. A veces, es posible que el mercado tarde en reaccionar ante innovación demasiado revolucionaria y se necesita educar al cliente durante una larga fase de introducción”.⁶⁸

“Es evidente que los avances tecnológicos y las innovaciones aceleran la obsolescencia de los productos y acortan la vida de los mismos pero hay que entender estas implicaciones en el marco de unos procesos dinámicos y no estáticos. Esto quiere decir que las empresas deben intentar transformar lo que, a primera vista, supone una amenaza en una oportunidad”.⁶⁹

⁶⁵ Informe: “Teorías del Comportamiento Humano en el Trabajo”. Cátedra “Administración de Recursos Humanos”. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Valparaíso.

⁶⁶ Opp. Cit. 64

⁶⁷ www.innovación.cl

⁶⁸ Opp. Cit. 66

⁶⁹ Opp. Cit. 66

“... se constata que el factor innovador actúa como un criterio de selección y las empresas que sobreviven son las que hacen una mejor lectura de estos condicionantes tecnológicos que impulsan el desarrollo de la industria.”⁷⁰

4) *BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN.*

Cuando hay que buscar información acerca de un asunto, es necesario emplear una estrategia de búsqueda para que el resultado de la búsqueda sea exitoso: más rápido, con la mejor, la mayor información y con la información válida (objetiva, significativa, pertinente, confiable, actual o vigente).⁷¹

Una estrategia de búsqueda de información se define con acciones u operaciones lógicas que resuelven cosas como:⁷²

- Sobre qué buscar información (se definen necesidades existentes).
- Qué ignorancias tengo y qué sé sobre el tema de búsqueda. (Se definen preguntas que llevan a responder las necesidades de indagación).
- Cuál es el ámbito de relaciones (o de información) del tema principal (se define el tema general, los subtemas, los temas relacionados y los equivalentes).
- Dónde buscar (Se responde a: ¿quién tiene o dónde está la información?).
- Con qué herramientas buscar (Se determina: cómo llego a donde se encuentra la información).
- Cómo hacerlo (Se define: con qué criterios, acotaciones, indicadores, palabras claves)
- En qué puntos o ámbitos temáticos (Se define desde qué otros temas relacionados y subtemas se puede llegar a la información).

El equipo seminarista define como búsqueda de información a la indagación, por parte de los microempresarios, con respecto a programas, beneficios, capacitación y financiamiento en redes de apoyo o instituciones de apoyo a la microempresa, las que suelen encargarse del fomento productivo.

5) *PLANIFICACIÓN.*⁷³

¿Qué se entiende por Planificación?

La Planificación es el proceso por el cual se obtiene una visión del futuro, en donde es posible determinar y lograr los objetivos, mediante la elección de un curso de acción.

¿Cuál es la importancia de la Planificación?

- Propicia el desarrollo de la empresa.
- Reduce al máximo los riesgos.
- Maximiza el aprovechamiento de los recursos y tiempo.

El autor José Antonio Fernández Arena afirmaba que "Planear es función del administrador, aunque el carácter y la amplitud de la planeación varían con su autoridad y con la naturaleza de las políticas y planes delineados por su superior".

El reconocimiento de la influencia de la planeación ayuda en mucho a aclarar los intentos de algunos estudiosos de la administración para distinguir entre formular la política (fijar las guías para pensar en la toma de decisiones) y la administración, o entre el director y el administrador o el supervisor.

⁷⁰ Opp. Cit. 66

⁷¹ www.bibliotecaunlz.com

⁷² Opp. Cit. 70

⁷³ www.aulafacil.com

Un administrador, a causa de su delegación de autoridad o posición en la organización, puede mejorar la planeación establecida o hacerla básica y aplicable a una mayor proporción de la empresa que la planeación de otro. Sin embargo, todos los administradores desde, los directores hasta los jefes o supervisores, planean lo que les corresponde.

¿Cómo se clasifica la Planificación?

Existen diversos tipos de planes, entre los que se tienen:

- Misión: es la razón de ser de la empresa. También se dice que es la labor, el encargo o servicio especial que una empresa se propone lograr hacia el largo plazo. Por ejemplo, la misión de una universidad es la formación superior, enseñanza y la investigación.

- Visión: es la capacidad administrativa de ubicar a la empresa en el futuro, en dónde deseamos estar de aquí a cinco años. Por ejemplo, un Banco puede tener como visión "ser la empresa líder en la prestación de servicios financieros en toda Europa".

- Objetivos: son el resultado que se espera obtener, y hacia el cual se encaminan los esfuerzos conjuntos. Por ejemplo, un objetivo de una empresa comercial puede ser aumentar las ventas del año 2004 con respecto a las del 2003. Los objetivos se pueden ser de corto plazo (hasta un año), mediano plazo (de 1 a 3 años) y largo plazo (más de 3 años).

- Metas: los diferentes propósitos que se deben cumplir para lograr el objetivo. Las metas son fines más específicos que integran el objetivo de la empresa. Por ejemplo, para la empresa comercial que desea incrementar sus ventas, una meta podría ser capacitar al equipo de vendedores durante los primeros dos meses del año 2004, con lo que se busca alcanzar el objetivo planteado.

- Políticas: son guías o lineamientos de carácter general, que indican el marco dentro del cual empleados de una empresa pueden tomar decisiones, usando su iniciativa y buen juicio. Por ejemplo, competir en base a precios en el mercado.

- Reglas: son normas precisas que regulan una situación en particular. Acá se exponen acciones u omisiones específicas, y no dan libertad de acción. Ejemplos de este tipo son "no fumar", "no ingerir alimentos en este sitio", etc.

- Estrategias: la acción de proyectar a un futuro esperado y los mecanismos para conseguirlo, y hacer que el futuro de la organización se comporte como se determinó. Se puede decir entonces que estrategias son los cursos de acción, preparados para enfrentarse a las situaciones cambiantes del medio interno y externo, a fin de alcanzar sus objetivos. Por ejemplo, una estrategia podría ser "realizar investigaciones de mercado permanentemente, y proveer de eficiente información al equipo de venta, a fin de aumentar las ventas".

- Programas: son planes que comprenden objetivos, políticas, estrategias, procedimientos, reglas, asignación de funciones y recursos, y las acciones necesarias para alcanzar los objetivos, estableciendo el tiempo necesario para la ejecución de cada una de las etapas de operación.

- Presupuestos: es un plan que representa las expectativas para un período futuro, expresados en términos cuantitativos, tales como dinero, horas trabajadas, unidades producidas, etc. Los presupuestos pueden ser de Operación (ventas, producción, inventarios, etc.) y Financieros (de efectivo, de capital, estados financieros pro forma, etc.).

Procedimientos: son planes que señalan una serie de labores concatenadas que deben realizarse de acuerdo a una secuencia cronológica, para alcanzar los objetivos preestablecidos. Un ejemplo de este tipo de planes es el procedimiento que se lleva a cabo para el pago de sueldo a los empleados.

El proceso de la Planificación⁷⁴

Harold Koontz ha determinado algunos pasos que deben seguirse en la planificación, a saber:

- a) Detección de una oportunidad.
- b) Establecimiento de objetivos.
- c) Consideración de las premisas de planificación.
- d) Identificación de las alternativas.
- e) Comparación de alternativas de acuerdo a los objetivos y las metas.
- f) Elección de una alternativa.
- g) Elaboración de los planes de apoyo.
- h) Elaboración del presupuesto.

Entre las ventajas más relevantes de la planificación tenemos: ayuda a mejorar la coordinación entre los miembros de la empresa; permite mejorar la visión interna y del entorno empresarial; y ayuda a la administración a adaptarse rápidamente al medio cambiante.

La planificación puede ser estratégica y operativa. Analicemos más adelante éstos conceptos.

Planificación Estratégica.

La planificación estratégica permite la toma de decisiones a largo plazo. Aquí se deben tomar en cuenta: los cambios en el entorno, la capacidad de la empresa y el clima organizacional.

Tienen como propósito establecer o actualizar la misión y los objetivos generales de la empresa. Es muy útil para el desarrollo de nuevas aptitudes y procedimientos para enfrentar la ruta a seguir en el futuro.

Entre las etapas formales de la planificación estratégica se encuentran:

- a) Identificación de las estrategias actuales.
- b) Identificación de las metas estratégicas potenciales.
- c) Selección de metas estratégicas.
- d) Evaluación y ejecución de las estrategias

6) COMUNICACIÓN.

La comunicación es la transferencia de información de una persona a otra. Es un medio de contacto con los demás por medio de la transmisión de ideas, datos, reflexiones, opiniones y valores. Su propósito es que el receptor comprenda el mensaje de acuerdo a lo previsto.

Las organizaciones no pueden existir sin comunicación. Si no hay comunicación es imposible que los empleados sepan qué hacen sus compañeros, que la dirección reciba información y que supervisores y líderes de equipos giren instrucciones. La coordinación de equipos es imposible en estas condiciones, lo que provocaría el colapso de las organizaciones.⁷⁵

Cuando la comunicación es eficaz, tiende a alentar un mejor desempeño y una mayor satisfacción laboral⁷⁶. La gente comprende mejor sus labores y se siente más involucrada en ellas.⁷⁷

7 pasos para una buena comunicación⁷⁸:

1. ¡Pregúntate!

¿Qué, por qué y cómo me quiero comunicar?

¿Qué, por qué y cómo espera mi colega/jefe/ ayudante que actúe?

⁷⁴ Opp. Cit. 72

⁷⁵ Opp. Cit. 52

⁷⁶ J. David Pincus, citado en "Comportamiento Humano en el Trabajo".

⁷⁷ Opp. Cit. 52

⁷⁸ www.imacmexico.org

¿Qué, por qué y cómo mi cooperación para con mis compañeros/jefes/ayudantes beneficiará la compañía y a mí?

2. ¡Escucha!

3. ¡Pregunta cuando algo no te quedó claro!

4. ¡Sé claro!

5. ¡Retroalimenta cuando algo te gusta o te parece buena idea!

6. ¡No critiques, haz propuestas!

7. ¡Agradece las observaciones que se hagan respecto a tu trabajo!

7) *NEGOCIACIÓN*⁷⁹

La negociación se puede definir como la relación que establecen dos o más personas en relación con un asunto determinado con vista a acercar posiciones y poder llegar a un acuerdo que sea beneficioso para todos ellos.

La negociación se inicia cuando hay diferencias en las posiciones que mantienen las partes.

Si estas posiciones fueran coincidentes no haría falta negociar.

La negociación busca eliminar esas diferencias, normalmente acercando las posiciones gradualmente hasta llegar a un punto aceptable para todos.

Para iniciar una negociación tiene que haber además interés por parte de los afectados en tratar de alcanzar un acuerdo.

Sólo con que una de las partes no tuviera esta voluntad de entendimiento no habría negociación.

Una regla que debe presidir cualquier negociación y que facilita enormemente el poder llegar a un acuerdo es el respeto a la otra parte.

No se le debe considerar como un enemigo al que hay que vencer. Muy al contrario, hay que verlo como un colaborador con el que se va a intentar trabajar estrechamente con vista a superar las diferencias existentes y llegar a un acuerdo aceptable.

Hay que tener muy claro que cuando se negocia uno no se enfrenta con personas sino que se enfrenta con problemas. Hay que buscar un acuerdo que satisfaga las necesidades de todos los implicados.

No obstante, frecuentemente no se respeta esta regla fundamental y la negociación se convierte en una lucha encarnizada en la que cada parte trata de imponer su voluntad, buscando obtener el máximo beneficio a costa del oponente.

En este caso las posibilidades de acuerdo se reducen significativamente y en caso de alcanzarse se corren ciertos riesgos:

- Que la parte perdedora no cumpla luego lo acordado.
- Que la parte perdedora cumpla lo acordado pero no esté dispuesta a negociar nunca más con quien le ha vencido, imposibilitando establecer relaciones económicas duraderas.

En definitiva, hay que tratar de encontrar una solución equitativa que tenga en cuenta los puntos de vista e intereses de todos los intervinientes.

De este modo todos ellos considerarán el acuerdo como algo propio y no como una solución que ha venido impuesta.

⁷⁹ Opp. Cit. 72

Además, todos saldrán satisfechos de la negociación, con intención de cumplir lo pactado y con interés en mantener esta relación profesional que ha resultado tan beneficiosa.

Puede que esta forma de entender la negociación basada en la cooperación no sea compartida por la otra parte, que trate de imponer su estilo particular basado en la confrontación.

Uno no debe seguirle el juego. Justo al contrario, hay que continuar buscando la colaboración, tratando de convencer a la otra parte de sus ventajas.

Características del Negociador⁸⁰

Son muchas las características que definen al buen negociador y que lo diferencian del "negociador agresivo" o del mero "vendedor-charlatán". Entre ellas podemos señalar las siguientes:

Le gusta negociar: la negociación no le asusta, todo lo contrario, la contempla como un desafío, se siente cómodo. Tampoco le asustan las negociaciones complicadas, pueden incluso hasta motivarle más.

Entusiasta: aborda la negociación con ganas, con ilusión. Aplica todo su entusiasmo y energía en tratar de alcanzar un buen acuerdo.

Gran comunicador: sabe presentar con claridad su oferta, consigue captar el interés de la otra parte. Se expresa con convicción.

Persuasivo: sabe convencer, utiliza con cada interlocutor aquellos argumentos que sean más apropiados, los que más le puedan interesar.

Muy observador: capta el estado de ánimo de la otra parte, cuáles son realmente sus necesidades, qué es lo que espera alcanzar. Detecta su estilo de negociación, sabe "leer" el lenguaje no verbal.

Psicólogo: capta los rasgos principales de la personalidad del interlocutor así como sus intenciones (si es honesto, riguroso, cumplidor, si es de fiar, si tiene intención real de cerrar un acuerdo, etc.).

Sociable: una cualidad fundamental de un buen negociador es su facilidad para entablar relaciones personales, su habilidad para romper el hielo, para crear una atmósfera de confianza. Tiene una conversación interesante, animada, variada, oportuna.

Respetuoso: muestra deferencia hacia su interlocutor, comprende su posición y considera lógico que luche por sus intereses. Su meta es llegar a un acuerdo justo, beneficioso para todos.

Honesto: negocia de buena fe, no busca engañar a la otra parte, cumple lo acordado.

Profesional: es una persona capacitada, con gran formación. Prepara con esmero cualquier nueva negociación, no deja nada al azar.

Detesta la improvisación, la falta de rigor y de seriedad. Conoce con precisión las características de su oferta, cómo compara con la de los competidores, cómo puede satisfacer las necesidades de la otra parte.

Es meticuloso, recaba toda la información disponible, ensaya con minuciosidad sus presentaciones, define con precisión su estrategia, sus objetivos. Le da mucha importancia a los pequeños detalles.

⁸⁰ Opp. Cit. 72

Firme, sólido: tiene las ideas muy claras (sabe lo que busca, hasta donde puede ceder, cuáles son los aspectos irrenunciables, etc.). El buen negociador es suave en las formas pero firme en sus ideas (aunque sin llegar a ser inflexible).

En la negociación no se puede ser blando (se podría pagar muy caro). Esto no implica que haya que ser duro, agresivo o arrogante; lo que si es fundamental es tener las ideas muy claras y el coraje de luchar por ellas.

Autoconfianza: el buen negociador se siente seguro de su posición, no se deja impresionar por la otra parte, no se siente intimidado por el estilo agresivo del oponente. Sabe mantener la calma en situaciones de tensión.

Ágil: capta inmediatamente los puntos de acuerdo y de desacuerdo. Reacciona con rapidez, encuentra soluciones, toma decisiones sobre la marcha, sabe ajustar su posición en función de la nueva información que recibe y de la marcha de la negociación. No deja escapar una oportunidad.

Resolutivo: busca resultados en el corto plazo, aunque sin precipitarse (sabe que cada negociación lleva su propio tiempo y que hay que respetarlo). Sabe cuales son sus objetivos y se dirige hacia ellos. Los obstáculos están para superarlos, no desiste sin plantear batalla.

Acepta el riesgo: sabe tomar decisiones con el posible riesgo que conllevan, pero sin ser imprudente (distingue aquellas decisiones más trascendentales que exigen un tiempo de reflexión y que conviene consultar con los niveles superiores de la compañía).

Paciente: sabe esperar, las operaciones llevan un ritmo que conviene respetar. Uno no debe precipitarse intentando cerrar un acuerdo por miedo a perderlo.

Creativo: encuentra la manera de superar los obstáculos, "inventa" soluciones novedosas, detecta nuevas áreas de colaboración.

Por último, es importante resaltar que si bien hay personas con facilidad innata para la negociación, estas aptitudes también se pueden aprender asistiendo a cursos de formación y base de práctica.

Formación en Competencias Laborales.

“La formación basada en la competencia laboral adquiere gran parte de su importancia en una vigorosa corriente del pensamiento social contemporáneo, internalizada por varias entidades que se relacionan con el trabajo y la educación. Dirigentes, técnicos y especialistas ponen especial énfasis en la vinculación entre el desarrollo socioeconómico y la capacidad de la persona humana para construirlo como insustituible agente de cambio y, naturalmente, como su beneficiario.

En medio de un proceso de grandes transformaciones políticas y económicas, se concibe un refloramiento de los aspectos positivos de la vida, de un escenario donde –quiméricamente, tal vez- empresas, trabajadores y gobierno, más que como obligados contrincantes o mediadores, se presentan como responsables de un funcionamiento de la producción y de las relaciones laborales centrado en la humanización del trabajo.

Este nuevo enfoque asoma como capaz de llegar, mejor que en el pasado, al hallazgo de un punto de convergencia entre capacitación y empleo”⁸¹.

Nuevos desafíos para los programas de formación.

Las vertiginosas transformaciones económicas, tecnológicas y de las formas de organización del trabajo de los últimos años, plantean un conjunto de nuevos desafíos a los sistemas de educación y formación orientados al desarrollo de competencias laborales.

⁸¹ Opp. Cit 50

Estas transformaciones demandan una formación centrada en el desarrollo de un conjunto de conocimientos, habilidades y conductas que permitan a las personas acceder al mundo del trabajo, conservar su empleo, reforzar y acrecentar sus capacidades profesionales a lo largo de la vida. En otras palabras, el eje del desafío se centra en el desarrollo de un enfoque que, estrechamente relacionado con la vida laboral y la inserción profesional, articula adecuadamente las dimensiones del 'saber', del 'saber hacer' y del 'saber ser'.

Formación con enfoque de competencias laborales.

Un programa de formación desarrollado desde el enfoque de las competencias laborales, supone la necesaria alternancia entre la teoría y la práctica, el énfasis de la evaluación en el desempeño más que en los conocimientos, una visión integradora de los contenidos, una manera flexible de navegar entre los distintos subsistemas y tipos de formación, ritmos personalizados de avance y modalidades de formación a lo largo de la vida, entre otros.⁸²

El diseño de programas de formación con enfoque de competencias laborales "utiliza todos los elementos de diseño que la investigación curricular ha ido demostrando como positivos, estando la novedad en tomar el insumo de las competencias laborales, lo que no significa desechar los insumos socioculturales que un currículo debe tener". Los métodos de formación en este enfoque se orientan hacia una pedagogía diferente, cuyas características principales se señalan a continuación:

Rasgos que debiera presentar un programa de formación basado en el enfoque de competencias laborales.

- a. Estructura de carácter modular; entendida como una unidad de aprendizaje flexible, autónoma y articulable;
- b. Definición de los aprendizajes esperados que permiten precisar los resultados que se esperan obtener de las acciones formativas concretas que se llevarán a la práctica; esto supone procesos de formación que articulan tres elementos: conocimientos, habilidades y actitudes.
- c. Orientación de la formación hacia el desempeño, entendido éste como "la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad (...), el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante". Se trata pues, del desempeño puesto en contexto, de la articulación de conocimientos globales, profesionales y experiencias laborales, atento al reconocimiento de las necesidades y problemas que surgen y demanda la realidad socio-productiva.
- d. Modalidades de formación que consideran nuevas estrategias pedagógicas en el proceso de aprendizaje. El enfoque de las competencias laborales se expresará en la forma de una estrategia pedagógica flexible que permita el aprendizaje, en atención a los ritmos de cada individuo, y el avance por módulos.⁸³

El Subempleo y/o Sector Informal y las Competencias Laborales.

En las regencias obtenidas en competencia laboral no se tiene desarrollado este aspecto elemental en el mercado del trabajo de la región Latinoamérica. Pareciera que la competencia laboral se circunscribe solamente al mercado de trabajo formal, lo que corresponde a una visión de tiempos pasados en los países industrializados. Para los países en desarrollo se requiere complementar la visión de competencia laboral hacia ese segmento del mercado del trabajo⁸⁴.

⁸² Malpica, María del Carmen, "El punto de vista pedagógico", en Argüelles, A., (comp.), Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, Limusa-SEP-CNCCL-Conalep, México, 1996.

⁸³ Opp. Cit. 81

⁸⁴ Mertens, Leonard. "Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos". Cinterfor. 1996.

Acción Estatal y Competencias Laborales.

Hasta qué punto el Estado tiene que intervenir en la trayectoria del modelo de competencia laboral y en qué momento. El Estado puede hacerse cargo del papel de promotor, impulsor y coordinador, pero existe el riesgo de que el sistema de competencia laboral se convierta en una dependencia gubernamental burocrática sin mayor trascendencia⁸⁵.

10.-PERSPECTIVA SISTÉMICA

10. 1.- El Enfoque de la Teoría de Sistemas.

El enfoque de la teoría de sistemas nació básicamente como una reacción excesiva a la atomización del método analítico. En este sentido, Bertalanffy (1968/ 76) nos señaló que la aplicación del procedimiento analítico depende de que no existan interacciones entre partes o que las relaciones que describan el comportamiento de partes sean lineales. Semejantes condiciones no las cumplen las entidades llamadas sistemas y, mucho menos, los sistemas sociales cuyo núcleo son precisamente los procesos de interacción.

La teoría de sistemas, por tanto, está interesada en problemas de relación, de estructura y de interdependencia más que en los atributos constantes de los objetos, siendo su principal objetivo la constitución de las leyes de la totalidad.

Es interesante resaltar que la teoría de sistemas, en sus distintas etapas y niveles de análisis, ha avanzado desde un sistema ontológico y cerrado hacia un concepto de sistema funcional, referido al entorno. A grandes rasgos, según Luhmann (1975), es posible distinguir en este desarrollo cuatro etapas:

1. La primera etapa, que aún hoy perdura en algunas definiciones, trataba de precisar conceptualmente los sistemas como un puro orden de relaciones de las partes entre sí y con el todo, sin ninguna relación con el entorno.
2. La segunda etapa abarca las teorías del equilibrio, que consideraban el entorno como una fuente de perturbaciones que podían ser compensadas o no dentro del sistema.
3. La tercera etapa abarca la teoría de sistema abierto al entorno, que parte del hecho de que los sistemas sólo pueden ser conservados si mantienen y manejan selectivamente los procesos de intercambio con el entorno.
4. La cuarta etapa abarca aquellas teorías cibernéticas de los sistemas, que conciben la relación entre el entorno y el sistema como una diferencia de grado de complejidad.⁸⁶

Se entiende por sistema social a una compleja serie de relaciones humanas que interactúan entre sí de muchas maneras. Un segundo importante aspecto se refiere a los límites de un sistema. Todo sistema social participa en intercambios con su entorno... Por lo tanto, los sistemas sociales son sistemas abiertos que interactúan con su alrededor.⁸⁷

10.2.- Enfoque Sistémico y la Organización.

En los últimos años el enfoque sistémico ha despertado un gran interés en el campo de las Ciencias Humanas.

Es así como la comprensión de lo social y más específicamente de las organizaciones sociales desde una perspectiva sistémica tiene ya una amplia tradición en la teoría organizacional.

En el enfoque sistémico, la organización es un sistema dinámico que responde a continuos cambios en su entorno.

⁸⁵ Opp. Cit. 81

⁸⁶ Ahumada F., Luis. "Teoría y Cambio en las Organizaciones. Un acercamiento desde los modelos de aprendizaje organizacional".2001

⁸⁷ Opp. Cit. 52

El entorno de una microempresa u organización puede ser comprendido como el entorno de una institución, al respecto A. K. Rice señala: “el entorno de una institución consiste en la totalidad de la situación política, social y económica que le rodea: el entorno de una parte de una institución está formado por las demás partes y por todo el conjunto”.⁸⁸

Para Katz y Kahn la Organización es concebida como un sistema social abierto, con un ciclo regular y predecible de actividades complementarias e interdependientes.⁸⁹ Para estos autores, las organizaciones sociales son sistemas claramente abiertos dado que el insumo energético adicional consiste en transacciones entre la organización y su ambiente.

En efecto, para estos autores, las organizaciones están conformadas por un conjunto de elementos (Técnicos, Humanos, Financieros), con una estructura organizativa que consta de un orden jerárquico, y con una serie de subsistemas con funciones específicas y complementarias, que se integran y coordinan para el logro de unos resultados. Todos estos aspectos quedan plasmados en los siguientes principios que caracterizan el funcionamiento de los sistemas abiertos.⁹⁰

Características de los sistemas abiertos (Katz y Kahn, 1977.)

PRINCIPIOS	IMPLICACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN
Importación de energía	Las organizaciones no son autosuficientes, deben tomar energía de otras instituciones, de la gente o del ambiente material.
Procesamiento de energía	Una organización crea un nuevo producto, procesa materiales, presta servicios, por tanto, en el sistema se realiza algún trabajo.
Resultado	La transformación de la energía aporta un resultado (producto o servicio) que es propio de la organización.
Ciclo de acontecimientos	El producto exportado al ambiente proporciona energía para que se repita el ciclo de actividades propias de la organización.
Entropía negativa	La entropía negativa detiene el proceso entrópico conducente a la desorganización y a la muerte.
Insumo de información	Los insumos de información introducidos en la organización son señales respecto del ambiente y respecto a su funcionamiento.
Estado estable y homeostasis dinámica	La importación de energía mantiene cierta constancia de modo que un estado estable caracteriza a las organizaciones que sobreviven.
Diferenciación	Las organizaciones se caracterizan por la diferenciación y la elaboración, especializándose cada vez más las funciones.
Equifinalidad	Una organización puede alcanzar el mismo estado final a partir de condiciones iniciales diferentes y por caminos diversos.

Así las organizaciones se definen como sistemas abiertos que dependen de organismos externos (cliente, proveedores, accionistas, etc.) para conseguir los insumos energéticos que requieren (trabajo, materiales, capital, etc.) y para enviarles el producto organizacional (tangible o intangible). Esto significa que la organización se dedica constantemente a varios tipos de transacciones ambientales, tales como distribución de productos, abastecimiento de materias primas, reclutamiento de personal, obtención de información, etc.

En resumen, desde esta perspectiva, aparece como especialmente relevante la idea de una organización como un sistema abierto que intercambia insumos y productos con su medio ambiente o entorno; y la idea de partes (subsistemas) que se interrelacionan con la finalidad de alcanzar unos determinados fines, es decir, subsistemas vinculados funcionalmente dentro del sistema global.

Sin embargo, debemos tener presente que el concepto de sistema abierto de Katz y Kahn precisa que un sistema es un conjunto de elementos que mantienen determinadas relaciones entre sí y que se encuentran separados de un entorno determinado, aunque mantengan relación con él. Por el contrario, en la aproximación a la organización como sistema autorreferente y autopoietico, la relación entre sistema y entorno es fundamental para la caracterización misma del sistema y no sólo para la supervivencia del mismo.⁹¹

Por otra parte, es importante puntualizar los conceptos de empresa y organización.

⁸⁸ Opp. Cit. 53

⁸⁹ Opp. Cit. 85

⁹⁰ Opp. Cit. 85

⁹¹ Opp. Cit. 85

En términos coloquiales, generalmente, el concepto de empresa ha sido utilizado para referirse a las entidades lucrativas. Es decir se ha recogido el aspecto comercial de la definición de empresa indistintamente de su carácter público o privado. Por el contrario, el concepto de organización hace referencia a una “disposición, arreglo u orden”, no única y necesariamente ligada al aspecto comercial, sino más bien a una suerte de armonía entre los elementos que la conforman.⁹²

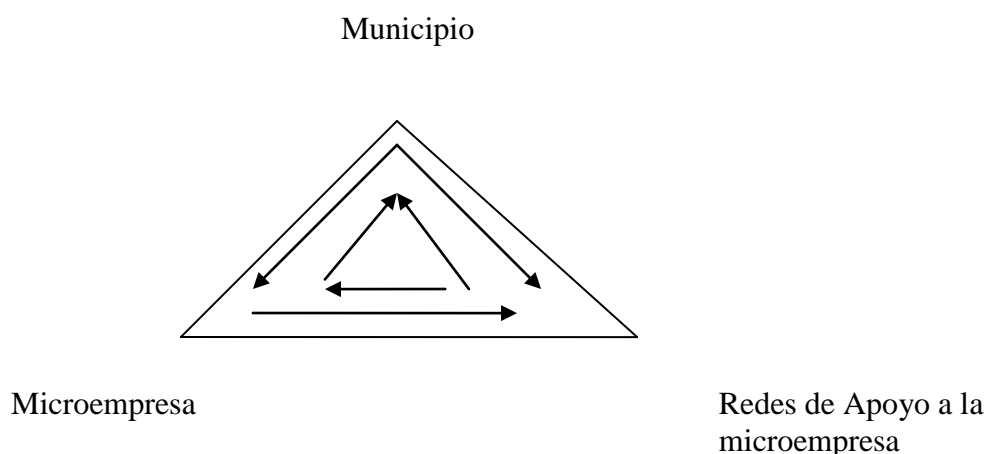
Concebir a una organización como sistema implica la existencia de muchas variables en la organización y la influencia de cada una de ellas en todas las demás por intermedio de una relación compleja.⁹³

Enfoque sistémico y Microempresa.

El equipo seminarista plantea un *Triángulo de Relaciones entre Gobierno (Municipio), Microempresa y Redes de apoyo a la Microempresa*.

Este triángulo se definirá por las relaciones que se establecen *dentro* de cada vértice, a las que denominaremos *intrarrelaciones*; por las relaciones que se establecen *entre* los tres vértices del triángulo, a las que identificaremos como *interrelaciones* y, finalmente, por las relaciones que se establecen entre el triángulo constituido, o bien, entre cada uno de los vértices *con el ámbito externo* del espacio en el cual se sitúan, a las que llamaremos *extrarrelaciones*⁹⁴.

El triángulo de relaciones planteado por el equipo seminarista se presenta a continuación:



Las *intrarrelaciones* en el vértice de la microempresa u organización se manifiestan en la interacción existente entre los elementos de una organización, entendiendo por estos últimos a los aspectos técnicos, financieros y humanos (Katz y Kahn).

Las *interrelaciones* entre los vértices están dadas por las acciones de fomento productivo hacia la microempresa.

En el enfoque sistémico hemos destacado la organización como sistema social abierto, pues todo sistema social participa en intercambios con su entorno. Las *extrarrelaciones* entre el vértice microempresa y su entorno quedan manifiestas en la siguiente apreciación de Luis Ahumada, “una organización está inserta en un entorno en el cual debe competir, al respecto señala que:

- La organización debe estar constantemente adaptándose a las condiciones del entorno, elaborando sus propias estrategias y modificando su comportamiento de tal forma que pueda dar respuesta a las exigencias del mismo.
- La organización no es un ente abstracto, aislado de lo que acontece con otras organizaciones; muy por el contrario, la organización debe competir en un medio en que los recursos son escasos y en donde el entorno selecciona y elimina aquellas organizaciones menos eficientes en la consecución de dichos recursos”.

Lo anterior queda reflejado en la enorme cantidad de organizaciones que fracasan y desaparecen al poco de comenzar su ciclo de vida”.⁹⁵

⁹² Opp. Cit. 85

⁹³ Opp. Cit. 52

⁹⁴ Sábato J. y Botana N. “La ciencia y la tecnología en el desarrollo de América Latina”.1968.

⁹⁵ Cátedra “Teoría de Sistemas” año 2003. Carrera Ingeniería Civil Industrial. Universidad Católica de Valparaíso.

11. TRABAJO SOCIAL.

Trabajo Social y Enfoque Sistémico.

En los últimos años es claramente observable el interés que ha despertado el enfoque sistémico en el campo de las Ciencias Humanas, suceso que también ha alcanzado al Trabajo Social proporcionándole una nueva perspectiva teórica que postula la necesidad e importancia, de una visión integral de los fenómenos humanos, lo cual induce la revisión de las técnicas, formas de tratamiento, aproximación profesional en la comprensión de las patologías psicosociales.⁹⁶

Trabajo Social y Microempresa.

La realidad de la microempresa se asocia directamente a los sectores pobres del país, es decir a los segmentos de la población que mayor precariedad presentan respecto a la satisfacción de sus necesidades básicas. El Trabajo Social en sus niveles de intervención, focaliza una parte de su trabajo en los sectores populares, intencionando procesos de autoorganización y de movilización que tiendan a la autonomía y a la generación de capacidades que permitan iniciativas colectivas puedan ser sustentadas y sostenidas en el tiempo.⁹⁷

⁹⁶ Alvear de la M., Isabel. “Trabajo Social a la luz del Enfoque Sistémico”.

⁹⁷ Opp. Cit. 20.

CAPITULO N° 3
INVESTIGACION DIAGNOSTICA

1.- CONSIDERACIONES RESPECTO AL DIAGNOSTICO.

El presente capítulo, dará cuenta del proceso teórico- metodológico, por medio del cual se obtendrá, analizará y presentará la información.

Para tales efectos presentaremos, en un primer momento, el problema de estudio identificado por el Equipo Seminarista. A continuación, el Diseño de Investigación, a través del cual se busca delimitar el objeto de estudio, planteando los distintos fundamentos que sustentan la pertinencia de la investigación a desarrollarse. Y los Objetivos y el Sistema de Hipótesis que guiará y permitirá el proceso de análisis.

Posteriormente se dará a conocer al lector de manera gráfica y descriptiva, los resultados arrojados por la investigación. El análisis de los datos, se realizará, desde una perspectiva holística, desarrollando y reflexionando ante las diversas implicancias y percepciones de los propios sujetos de estudio, en concordancia con la estrategia de acción, definida por el equipo seminarista, de carácter, eminentemente, participativa.

2.-IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA SOCIAL OBJETO DE ESTUDIO.

Inexistencia de una estrategia de intervención integral, desde el Municipio y las instituciones de fomento productivo, dirigida a fomentar la promoción de competencias laborales genéricas y asociatividad en los microempresarios de la comuna de Quilpué.

3.-FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO.

3.1.- Desde el punto de vista Político-Institucional.

El municipio posee la función de fomentar la participación comunitaria o de base, dentro de la gama de roles y funciones que esta entidad presenta. No obstante, a partir del año 1999, se inserta una nueva función clave para los nuevos desafíos de gestión: el Fomento Productivo. En esta perspectiva, la inserción de esta nueva función compartida se incorporan nuevos escenarios institucionales, y por ende un desafío a la gestión modernizadora del Estado. Existe un consenso en determinar que los resultados de estas acciones son más fructíferos cuando existe una instancia municipal de carácter más formal que permita la participación de la comunidad y de los diferentes actores institucionales tanto técnicos como profesionales.

La Ilustre Municipalidad de Quilpué, a partir de sus autoridades reconoce la importancia que reviste para el desarrollo económico, el fomento productivo de la microempresa. Este hecho se ve fundamentado en que al visualizar las características del sector productivo de la comuna, se denota que gran parte de las actividades productivas son desarrolladas por el sector microempresarial.

3.2.- Desde la Perspectiva Profesional.

En relación al aporte del Trabajo Social en este tema, encontramos que desde los preceptos académicos, las áreas de desempeño profesional del Trabajo Social parecieran distar al menos en principio de la actividad puramente económica, comprendiendo como tal la producción de bienes y servicios. Generalmente más bien se asocia la acción de este profesional al área redistributiva (socioeconómica) del desarrollo. Pero en la práctica vemos que el Asistente Social, a menudo, implementa proyectos de carácter económico- productivos cuando estos sirven como impulso para el desarrollo socio- económico.

A modo de ejemplo, se destaca que actualmente en la Oficina Municipal de Información Laboral de Quilpué, es una Asistente Social la encargada de ejecutar proyectos de implementación de carácter económico – productivos, como por ejemplo el apoyo directo a los microempresarios de la comuna, traducido en enlaces con las redes de apoyo, tanto gubernamentales como no gubernamentales que existen para impulsar a este sector como, FOSIS, SERCOTEC, SENCE y distintas OTECS (Organismos técnicos de capacitación), además de coordinación con instituciones de financiamiento como el Banco Del Desarrollo.

Es por lo anteriormente mencionado que Trabajo Social , por su especialización profesional, en estas áreas, estimamos que debe asumir un rol activo ante estos temas emergentes. Especialmente, si consideramos que la mayoría de las personas que emprenden negocios a través de una microempresa, generalmente son personas de escasos recursos; que no tienen otro medio de subsistencia.

Por consiguiente, al fomentar este sector de la economía del país, se están fortaleciendo dos principios fundamentales de nuestra profesión, el de Autodeterminación y el de Dignidad Humana⁹⁸, ya que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y a depender de si misma.

3.3.-Desde la Perspectiva Personal

Nuestro interés por el tema, como equipo seminarista, se basa en las características innovadoras que éste presenta en la actualidad, reconociendo su potencial para avanzar en el desarrollo económico y social, en el contexto del modelo económico neoliberal impulsado en nuestro país.

⁹⁸ Apunte Cátedra Fundamentos Teóricos de Servicio Social, 2000.

Además, el equipo seminarista se motiva por realizar acciones de fomento productivo por su convicción de que ésta constituye una estrategia efectiva y proactiva para la superación de la pobreza en nuestro país.

4.-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.2.-Tipo de Investigación

Realizaremos en este trabajo, una investigación de tipo Exploratorio-Descriptiva, acerca del actual funcionamiento de los microempresarios no asociados existentes en la comuna. Considerando una caracterización de las variables asociadas, sociodemográfica, sociocultural, económica, de fomento productivo y competencias laborales.

4.3.- Enfoque Metodológico

La orientación será con un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo. Se definió esta orientación con el fin de captar y analizar los datos objetivos procurando no perder la riqueza subjetiva, presente en la realidad de los microempresarios y que ayudarán a una mejor aproximación a su conocimiento.

4.4.- Objetivos de Investigación

Los objetivos de esta investigación son los siguientes:

Objetivo General 1.

“Caracterizar la realidad de los/as microempresarios no asociados de la comuna de Quilpué”.

Objetivos Específicos.

- “Identificar las características sociodemográficas de los microempresarios no asociados de la comuna, en: sexo, edad, situación educacional, situación laboral, situación previsional”.
- “Identificar las características de las unidades productivas según actividad económica y participación en acciones de fomento productivo”.
- “Realizar un análisis comparativo entre los microempresarios asociados y los microempresarios no asociados de la comuna, en relación a las variables sociodemográfica, sociocultural, económica y de fomento productivo”.

Objetivo General 2.

“Conocer la apreciación de los microempresarios no asociados de la comuna de Quilpué acerca de las competencias laborales genéricas”.

Objetivos Específicos.

- “Identificar un perfil de microempresario, de acuerdo a su propia apreciación, en relación a las competencias laborales definidas previamente por el Equipo Seminarista”.
- “Determinar el grado de interés que poseen los microempresarios no asociados de la comuna de Quilpué, frente a la adquisición de conocimientos con respecto a las competencias laborales”.

4.5.- Sistema de Hipótesis

En relación con los objetivos anteriormente planteados, se propuso el siguiente sistema de hipótesis:

4.5.1.-Hipótesis General.

La inexistencia de una estrategia de intervención integral, desde el Municipio y las Instituciones de Fomento Productivo, incidiría en escaso manejo de las competencias laborales genéricas y acceso a capacitación y financiamiento, que presentarían los microempresarios al no estar asociados.

Hipótesis Específicas.

- No existiría, por parte de las redes de apoyo al fomento productivo, acciones específicas dirigidas a potenciar las competencias laborales de los microempresarios de la comuna de Quilpué.
- Según características sociodemográficas y socioculturales, los microempresarios no asociados de la comuna serían predominantemente de sexo masculino, presentarían un nivel de escolaridad de enseñanza media incompleta y una situación previsional inestable.
- Los microempresarios no asociados de la comuna de Quilpué, en su mayoría trabajarían con su grupo familiar, los cuales presentarían dificultades en el manejo de competencias laborales vinculadas a las siguientes relaciones interpersonales: liderazgo y trabajo en equipo.
- Los microempresarios no asociados de la comuna de Quilpué estarían dispuestos a participar en acciones dirigidas a fomentar las competencias laborales.
- Los microempresarios no asociados de la comuna de Quilpué se encontrarían en desventaja en relación a los asociados, en el acceso a financiamiento y capacitación.

4.6.-Universo/Muestra

El proceso de selección se centró en un universo de estudio que corresponde a un total de 651 microempresarios no asociados de la comuna de Quilpué, inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL). De este universo preliminar, se tomaron como sujetos de investigación a 349 microempresarios no asociados, ya que a la fecha del 07 de Mayo del presente año, se constató que estaban efectivamente realizando esta labor. La muestra con la cual se trabajó tuvo un total de 171 personas, que corresponden al 49% del universo de estudio.

Para esta investigación y, debido a las características de las unidades de estudio se definió un método de muestreo Probabilística o Aleatorio, específicamente el muestreo al azar simple, en el cual se selecciona de tal forma que todos los componentes tengan la misma posibilidad de ser elegidos.⁹⁹

4.7- Plan de Análisis.

Para la realización del análisis descriptivo de los datos recolectados, se definió una planilla computacional, de tipo matemática EXCEL, que permite la realización de análisis porcentuales, cruce de variables, cuadros simples y gráficos.

⁹⁹ Pasten Fernando, "Metodología de la Investigación Social". Ed .EDEVAL, Valparaíso, 1995.

4.8.- Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos.

A).-Fuentes Primarias

- Observación Directa.
- Cuestionario. (Ver Anexo N° 1)
- Entrevistas Semi-Estructuradas. (Ver Anexo N°2)

B) Fuentes Secundarias

- Análisis de Archivos.
- Análisis Estadísticos.
- Análisis de Registros Institucionales.
- Análisis de Material Bibliográfico.

5.-OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Valor
<p><u>Caracterización Demográfica.</u></p> <p>Definición: Conjunto de factores demográficos asociados al microempresario, en relación a sexo y edad.</p>			<p>-Sexo</p> <p>-Edad</p>	<p>-Femenino</p> <p>-Masculino</p>
<p><u>Caracterización Socio-Cultural.</u></p> <p>Definición: Conjunto de características sociales y culturales que presentan los microempresarios en cuanto a nivel educacional, situación laboral, antigüedad y situación previsional.</p>	<p>-Situación educacional.</p> <p>-Situación Laboral.</p> <p>-Situación Previsional.</p>		<p>-Nivel de escolaridad</p> <p>-Antigüedad en el desempeño de la actividad económica actual (en años).</p> <p>-Existencia de actividad económica paralela.</p> <p>-Cotiza por concepto de jubilación.</p> <p>- Tipo de previsión para la atención de salud</p>	<p>-Sin escolaridad.</p> <p>-Educ. Básica incompleta.</p> <p>-Educ. Básica completa.</p> <p>-Educ. Media incompleta.</p> <p>-Educ. Media completa.</p> <p>-Educ. Técnica incompleta</p> <p>-Educ. Técnica completa.</p> <p>-Educ. Superior incompleta.</p> <p>-Educ. Superior completa.</p> <p>-Menos de un año.</p> <p>-1 a 5 años.</p> <p>-5 a 10 años.</p> <p>-Más de 10 años.</p> <p>-Si.</p> <p>-No.</p> <p>-Si.</p> <p>-No.</p> <p>-FONASA.</p> <p>-ISAPRE.</p> <p>-Institucional (FFAA, Carabineros, etc.)</p> <p>-Estatal.</p> <p>-Exonerados políticos.</p>

			-Tipo de institución en la que cotiza por concepto de jubilación.	<ul style="list-style-type: none"> -Ninguno -AFP. -INP (Caja de empleados públicos, Municipales, etc.) -CAPREDENA. -DIPRECA. -Caja de Compensación. -Otros. -Ninguno.
<p><u>Caracterización Económica.</u></p> <p>Definición: Conjunto de elementos que dicen relación con aspectos económicos, respecto a tipologías de microempresa, rubros de actividad, monto de ingreso generado por la microempresa, grado de formalización y local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Rubro de Actividad. -Tipo de microempresa. 		<ul style="list-style-type: none"> -Tipo de actividad económica. -Tipo de dueño. 	<ul style="list-style-type: none"> -Agricultura, caza y pesca -Minas y canteras. -Industria manufacturera. -Electricidad gas y agua. -Construcción. -Comercio. -Transporte y comunicaciones. -Servicios financieros. -Servicios Comunes, sociales, personales. -Artesanía -Otras. -Dueño individual. -Dos o más personas naturales. -Grupo familiar. -Grupo económico productivo. -Uno. -De 2 a 7. -De 7 a 10.

		-Número de trabajadores o colaboradores.		-Más de 10.
	-Monto de los ingresos generados por la microempresa.			-Menos de \$100.000 -\$100.000 a \$250.000 -\$250.001 a \$320.000 -\$320.001 a \$640.000 -\$640.001 a \$960.000 -\$960.001 a \$1.280.000 -\$1.280.001 a \$1.600.000 -\$1.600.001 a \$1.920.000 -\$1.920.001 a \$2.240.000 -\$2.240.001 o más.
	-Grado de formalización.		-Formal.	-Tiene inicio de actividades en SII. -Tiene Patente Municipal.
			-Informal.	-No tiene inicio de actividades en SII. -No tiene Patente Municipal.
	-Local	-Lugar de funcionamiento.		-En el hogar. -Local comercial, puesto en la feria, kiosco, etc. -A domicilio. -En la calle. -Otro.
		-Tenencia.		-Propio. -Arrendado. -Cedido. -Comodato. -Allegado.

		-Habitabilidad del local.	-Servicios básicos. Medios de comunicación.	-Agua potable. -Alcantarillado. -Luz eléctrica. -Ninguno. -Teléfono. -Fax. -Internet. -Ninguno.
<p><u>Fomento Productivo.</u></p> <p>Definición: Conjunto de acciones tendientes a promover el desarrollo de las unidades micro empresariales en las áreas de producción, capacitación, apoyo crediticio y contratación de servicios externos.</p>	-Producción. -Capacitación.	-Contratación de trabajadores. -Provisión de materias primas. -Trabajadores o colaboradores -Propietario.	- Forma de pago a proveedores. -Existencia de capacitación laboral. -Tiempo desde la última capacitación. -Cantidad de cursos realizados. -Área en la que ha recibido capacitación. -Institución a cargo de la realización del o los cursos de capacitación	-Con contrato. -Sin contrato. -Al contado. -A crédito. -Ambas. -Otras. -Curso de capacitación. -Trabajando en la microempresa. -Experiencia laboral anterior. -Si. -No. -Menos de 1 año. -De 2 a 5 años. -De 6 a 9 años. -Más de 10 años. -De 1 a 3 cursos. -De 4 a 6 cursos. -7 o más. -Capacitación en gestión. -Capacitación técnica. -Ambas. -Otras. -SENCE. -SERCOTEC.

	-Apoyo crediticio.		-Solicitud de crédito.	-FOSIS. -Municipalidad -Otros.
			-Tipo de crédito.	-Si. -No. -Crédito bancario a la microempresa. -Crédito de consumo bancario. -Crédito de consumo en Financiera. -Crédito Familiar. -Crédito INDAP. -Crédito de una Fundación. - Crédito Casa Comercial. -Otros
			-Monto del crédito.	-Menos de \$100.000 -\$100.000 a \$300.000 -\$300.001 a \$400.000 -\$400.001 a \$800.000 -\$800.001 a \$1.200.000 -\$1.200.001 a \$1.800.000 -\$1.800.001 a \$2.500.000 -Más de \$2.500.000.
			-Existencia de morosidad.	-Si. -No.
			-Existencia.	-Si. -No.
	-Contratación de servicios externos.		-Tipo de servicio.	-Contabilidad. -Mantenión de maquinarias y equipo. -Publicidad. -Venta. -Asesoría legal.

			<p>-Grado de importancia en relación a su apreciación personal, como microempresario/a.</p>	<p>-Primera preferencia. -Segunda preferencia. -Tercera preferencia. -Cuarta preferencia. -Quinta preferencia.</p>
		Búsqueda de Información.	<p>-Orden de importancia en relación al perfil del microempresario/a exitoso/a.</p>	<p>-Primera preferencia. -Segunda preferencia. -Tercera preferencia. -Cuarta preferencia. -Quinta preferencia.</p>
			<p>-Grado de importancia en relación a su apreciación personal, como microempresario/a.</p>	<p>-Primera preferencia. -Segunda preferencia. -Tercera preferencia. -Cuarta preferencia. -Quinta preferencia.</p>
		Planificación.	<p>-Orden de importancia en relación al perfil del microempresario/a exitoso/a.</p>	<p>-Primera preferencia. -Segunda preferencia. -Tercera preferencia. -Cuarta preferencia. -Quinta preferencia.</p>
			<p>-Grado de importancia en relación a su apreciación personal, como microempresario/a.</p>	<p>-Primera preferencia. -Segunda preferencia. -Tercera preferencia. -Cuarta preferencia. -Quinta preferencia.</p>

6.- RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1.- Presentación de datos

VARIABLE DEMOGRÁFICA.

La caracterización que a continuación se presenta, incluye antecedentes demográficos referidos a sexo y edad.

**CUADRO N° 1
DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

SEXO	PORCENTAJE
Femenino	71,92%
Masculino	28,07%

De acuerdo a los datos obtenidos, a través, del cuestionario aplicado al 92 % de la muestra estudiada, se establece que, existe una preponderancia de sexo femenino en los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna, representando al 71,92% de estos; mientras que, el porcentaje de sexo masculino, corresponde al 28,907% de la muestra estudiada.

**CUADRO N° 2
DISTRIBUCIÓN POR EDAD**

TRAMO DE EDAD	PORCENTAJE
15 a 24 años	4,14%
25 a 34 años	15,97%
35 a 44 años	29,58%
45 a 54 años	33,13%
55 a 64 años	15,38%
65 años y más	1,77%

Como se aprecia en el cuadro, el tramo de edad con mayor porcentaje de individuos, es el de 45 a 54 años, con un 33,13% del total de la muestra, seguido del tramo de 35 a 44 años con un 29,58%, y el tramo de 25 a 34 años con un 15,97%. De estos datos se desprende que los/as microempresarios/as de la comuna pertenecen mayoritariamente a la etapa de vida de adulto medio¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Erickson, E , “El ciclo vital Completado”, Ed. Paidós, Buenos Aires, 1982

VARIABLE SOCIOCULTURAL.

La caracterización que a continuación se presenta, incluye antecedentes socioculturales referidos a nivel de escolaridad, situación laboral, previsión social y sistemas de salud.

**CUADRO N° 3
NIVEL DE ESCOLARIDAD**

NIVEL DE ESCOLARIDAD	PORCENTAJE
Sin escolaridad	1,16%
Educación básica incompleta	10,52%
Educación básica completa	14,03%
Educación media incompleta	14,61%
Educación media completa	30,40%
Educación técnica incompleta	4,09%
Educación técnica completa	14,03%
Educación superior incompleta	5,84%
Educación superior completa	5,26%

De acuerdo a los datos entregados por el cuadro, llama la atención que el mayor porcentaje, lo obtienen aquellos/as microempresarios/as no asociados/as que tienen enseñanza media completa, con un 30,40%, lo cual es un buen indicador del nivel de escolaridad alcanzado por éstos.

Por otra parte encontramos que aquellos/as microempresarios/as que tienen enseñanza básica incompleta, con un 10,52%, porcentaje que, acumulado con la categoría de analfabetos, básica completa y media incompleta representa al 40,32% de los/as microempresarios/as, lo que podría constituir un obstáculo a las acciones de desarrollo que se emprendan hacia el sector microempresarial de la comuna.

**CUADRO N° 4
NIVEL DE ESCOLARIDAD POR SEXO**

SEXO NIVEL DE ESCOLARIDAD	MASCULINO (porcentaje)	FEMENINO (porcentaje)
Sin Escolaridad	0%	1,62%
Educación Básica Incompleta	4,16%	13%
Educación Básica Completa	12,5%	14,63%
Educación Media Incompleta	20,83%	12,20%
Educación Media Completa	25%	32,52%
Educación Técnica Incompleta	6,25%	3,25%
Educación Técnica Completa	16,66%	13%
Educación Superior Incompleta	6,25%	5,69%
Educación Superior Completa	8,33%	4,07%

El presente cuadro nos señala una leve pero no menos importante diferencia en el nivel de escolaridad entre los microempresarios de sexo masculino y femenino. Se observa que la mayoría de los microempresarios, en general, cuentan con enseñanza media completa, observando una leve superioridad del sexo femenino. En cambio, en educación técnica y superior, se observa un predominio de los varones.

CUADRO N° 5
ANTIGÜEDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD ACTUAL

TIEMPO	PORCENTAJE
Menos de un año	8,77%
1 a 5 años	42,69%
5 a 10 años	19,88%
Más de 10 años	28,65%

Según nos muestra el cuadro N° 5, la gran mayoría de las microempresas, en todos los rubros estudiados, presenta una antigüedad en su funcionamiento entre 1 a 5 años, lo que da cuenta de mediana estabilidad y potencial proyección del sector microempresarial de la comuna.

CUADRO N° 6
DESEMPEÑO DE ACTIVIDAD ECONOMICA PARALELA

DESEMPEÑO DE ACTIVIDAD	PORCENTAJE
Sí desempeña actividad económica paralela	6,5%
No desempeña actividad económica paralela	93,5%

En este cuadro se demuestra que la gran mayoría de los/as microempresarios/as con un 93,5%, no realiza otra actividad económica paralela, por lo cual se desprende que económicamente dependen exclusivamente de los ingresos generados por su microempresa.

CUADRO N° 7
INSTITUCIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

INSTITUCIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL	PORCENTAJE
AFP	64,16%
INP (Caja de empleados públicos, municipales, etc.)	10%
CAPREDENA	1,66%
DIPRECA	0,83%
Caja de Compensación	1,66%
Otros	1,66%
Ninguno	19,16%
AFP e INP	0,83%

En virtud de este cuadro, se puede observar que el 75% de los/as microempresarios/as, posee un fondo previsional en alguna AFP o en INP, pero no por concepto de su microempresa, sino por cotizaciones en empleos anteriores o paralelos a la microempresa. Se observa además, que el 19,16% no posee ningún tipo de previsión social.

CUADRO N° 8
COBERTURA DE SISTEMA DE SALUD

SISTEMA DE SALUD	PORCENTAJE
FONASA	35,44%
ISAPRE	1,9%
Institucional (FFAA, Carabineros, etc.)	5,06%
Estatal	48,73%
Exonerados políticos	1,27%
Ninguno	6,96%
FONASA y Exonerados políticos	0,63%

Como muestra el siguiente cuadro, el 35,44% de los/as microempresarios/as tiene cobertura de salud en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y, solo el 1,9% de estos tiene acceso a cobertura de salud en alguna ISAPRE. Observamos también que un gran porcentaje (48,73%), corresponde a aquellos/as que se encuentran cubiertos/as por mecanismos asistenciales, debido a que cuentan con la tarjeta de calificación de derecho grupo A, que exime del pago de los gastos de salud en los consultorios o postas rurales del Servicio Nacional de Salud. Encontramos además, que un 6,96% no posee ningún tipo de cobertura de salud, por lo cual están desprotegidos ante cualquier eventualidad de este orden.

VARIABLE ECONÓMICA.

En la caracterización de las unidades productivas o microempresas de la comuna, se consideraron ocho dimensiones: rubro de actividad microempresarial, tipo de dueño, ingresos generados, grado de formalización, lugar de funcionamiento, tenencia del local, servicios básicos y medios de comunicación con que cuenta la microempresa.

Ahora bien, si se analiza la distribución por rubro o actividad, encontramos los siguientes datos:

CUADRO N° 9
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR RUBRO DE ACTIVIDAD

RUBRO O ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE LA MUESTRA
Agricultura, caza y pesca	1,18%
Minas y canteras	0%
Industria Manufacturera	43,19%
Electricidad, gas y agua	1,77%
Construcción	1,18%
Comercio	23,66%
Transporte y comunicaciones	0,59%
Servicios financieros	0%
Servicios comunales, sociales, personales	13,60%
Artesanía	14,20%
Otras	0,59%

En cuanto a los rubros de actividad económica de las microempresas, se observa una mayor proporción de unidades productivas pertenecientes al sector Industria Manufacturera con un 43,19%. En segundo lugar está el sector Comercio, con un 23,66%, y el tercer rubro económico predominante es el sector Artesanal, el cual corresponde al 14,20% de la muestra estudiada

CUADRO N° 10
TIPO DE DUEÑO QUE PRESENTA LA MICROEMPRESA

TIPO DE DUEÑO	PORCENTAJE
Dueño individual	54,97%
Dos o más personas naturales	7,02%
Grupo familiar	35,09%
Grupo económico productivo	2,92%

Se observa en el cuadro, que el 54,97% de las microempresas tiene dueño individual, los/as cuales, generalmente, son jefes/as de hogar, que han creado su microempresa, principalmente como forma de subsistencia. Cabe destacar el importante número de grupos familiares encontrados, que corresponden al 35,09% de la muestra estudiada.

CUADRO N°11
TIPO DE DUEÑO DE LA MICROEMPRESA POR SEXO

TIPO DE DUEÑO \ SEXO	MASCULINO (porcentaje)	FEMENINO (porcentaje)
Dueño individual	60,42%	52,85%
Dos o más personas naturales	4,16%	8,13%
Grupo familiar	33,33%	35,77%
Grupo económico productivo	2,08%	3,25%

En el presente cuadro, se demuestra que no hay mayores diferencias entre el tipo de dueño que presenta la microempresa y el sexo del microempresario/a. Las diferencias de porcentaje son mínimas.

CUADRO N° 12
DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS DE LA MICROEMPRESA

INGRESO	PORCENTAJE
Menos de \$100.000	61,68%
Entre \$100.000 y \$250.000	28,14%
Entre \$250.000 y \$320.000	4,19%
Entre \$320.000 y \$640.000	4,19%
Entre \$640.000 y \$960.000	1,8%
Entre \$960.000 y \$1.280.000	0%
Entre \$1.280.000 y \$1.600.000	0%
Entre \$1.600.00 y \$1.920.000	0%
Entre \$ 1.920.000 y \$2.240.000	0%
\$2.240.000 o más	0%

Según nos indica el cuadro N° 13, la gran mayoría de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna, generan ingresos por debajo de los \$100.000, representadas por el 61,68%. Estas cifras son bastantes preocupantes, ya que, para la mayoría, lo generado por sus microempresas constituye su principal fuente de ingresos.

Lo anteriormente expuesto confirma que los ingresos generados por la microempresa, son apenas suficientes para subsistir.

**CUADRO N° 13
GRADO DE FORMALIZACIÓN**

	PORCENTAJE
Formal con iniciación de actividades en SII	18,24%
Formal con patente municipal	4,71%
Formal con ambos trámites	16,47%
Trámites inconclusos	2,35%
Informal	58,23%

Del cuadro se desprende que el 58,23% de la muestra estudiada pertenece al sector informal, frente a un 39,42%, correspondiente a microempresarios/as no asociados/as que tienen algún grado de formalización, ya sea contando con Patente municipal, Iniciación de actividades en SII o bien ambos trámites.

**CUADRO N° 14
LUGAR DE FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA**

TIPO DE LOCAL	PORCENTAJE
En el hogar	64,91%
Local comercial, puesto en la feria, kiosco, etc.	21,64%
A domicilio	7,60%
En la calle	4,09%
Otros	1,75%

Según los datos presentados en el cuadro, se desprende que el 64,91% de los/as microempresarios/as de la comuna se desempeña en su hogar; seguido del 21,64% que cuenta con algún tipo de local comercial para el funcionamiento de su microempresa. Finalmente el 7,60% representa al sector que trabaja a domicilio y el 4,09% al sector que trabaja en la calle.

**CUADRO N°15
LUGAR DE FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA Y SEXO DEL MICROEMPRESARIO**

TIPO DE LOCAL \ SEXO	MASCULINO	FEMENINO
Hogar	45,83%	72,35%
Local comercial, puesto en la feria, kiosco, etc.	31,25%	17,89%
A domicilio	14,58%	4,87%
En la calle	6,25%	3,25%
Otros	2,08%	1,63%

En este cuadro se demuestra una importante diferencia entre el sexo del dueño de la microempresa y el tipo de local donde ésta funciona. Se observa que de las microempresas que operan en el hogar, el 72,35% son manejadas por mujeres, en comparación con el 45,83% que son manejadas por hombres. Por otra parte, observamos que las microempresas que funcionan en un local comercial, puesto, etc, predominantemente son administradas por hombres, con un 31,25%, en comparación con el 17,89% que son administradas por mujeres. También encontramos diferencias en las microempresas que distribuyen sus productos o servicios a domicilio, ya que la gran mayoría de estas son manejadas por microempresarios de sexo masculino, con un 14,58%.

CUADRO N°16
TENENCIA DE LOCAL DE FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA

TENENCIA DEL LOCAL	PORCENTAJE
Propio	48,65%
Arrendado	31,76%
Cedido	4,73%
Comodato	6,08%
Allegado	8,78%

En el cuadro se observa, que del 86,55% de los/as microempresarios/as que se desempeña en el hogar o cuenta con algún tipo de local para trabajar, el 48,65% de ellos es propietario del local; la cual es una cifra importante si pensamos en la tranquilidad que significa trabajar en un local propio. De cerca siguen los arrendatarios, con 31,76%. Encontramos, además, que un 8,78% esta en condición de allegado. Finalmente el 6,08% cuenta con un local u hogar en comodato y el 4,73% posee un local u hogar cedido.

CUADRO N° 17
SERVICIOS BÁSICOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON QUE CUENTA LA MICROEMPRESA

SERVICIOS BÁSICOS	PORCENTAJE
Agua Potable, Luz Eléctrica y Alcantarillado	81,76%
Agua Potable y Luz Eléctrica	3,38%
Agua Potable y Alcantarillado	0,67%
Agua Potable	0,67%
Luz Eléctrica	4,73%
Ninguno	8,78%
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
Teléfono, Fax e Internet	1,37%
Teléfono y Fax	2,05%
Teléfono	70,55%
Teléfono e Internet	6,85%
Ninguno	19,18%

Con relación a los servicios básicos con que cuenta la microempresa, encontramos que el 81,76% tiene todos los servicios básicos, que son: agua potable, alcantarillado y luz eléctrica. Es importante enfatizar que existe un 8,78% que no posee ningún servicio básico.

Con relación a los medios de comunicación con los cuales cuentan, se observa que el 70,55% de las microempresas tienen teléfono, lo cual es una cifra muy interesante, comparando la contraparte que no cuenta con ningún medio de comunicación, la cual representa al 19,81% de la muestra estudiada. El porcentaje de microempresarios/as no asociados/as que tienen acceso a internet es de 8,22%.

VARIABLE FOMENTO PRODUCTIVO.

En esta variable se identificó la participación de los/as microempresarios/as no asociados/as en acciones de fomento productivo, considerando los aspectos de producción, capacitación, crédito y contratación de servicios externos.

**CUADRO N° 18
FORMA DE PAGO A PROVEEDORES**

FORMA DE PAGO	PORCENTAJE
Al contado	77,71%
A crédito	9,04%
Ambas formas de pago	10,24%
Otros	1,81%
Al contado y otros	1,20%

Se observa que la gran mayoría de los/as microempresarios/as, con un 77,71%, paga a sus proveedores al contado, lo cual evidencia el difícil acceso a crédito tanto con las instituciones de financiamiento, como con los proveedores de materias primas.

**CUADRO N° 19
EXISTENCIA DE TRABAJADORES EN LA MICROEMPRESA**

CANTIDAD DE TRABAJADORES O COLABORADORES	PORCENTAJE
Ningún trabajador o colaborador	44,87%
Un trabajador o colaborador	30,77%
De 2 a 7 trabajadores o colaboradores	23,72%
De 7 a 10 trabajadores o colaboradores	0,64%
Más de 10 trabajadores o colaboradores	0%

Se observa en el cuadro N° 20, que la mayoría de las microempresas no asociadas de la comuna, no cuenta con trabajadores/as, porcentaje que constituye el 44,87% de la muestra estudiada. Este punto, relacionado con el cuadro que da cuenta que el tipo de dueño de la microempresa es en su mayoría dueño individual, confirma el hecho de que las microempresas son principalmente de subsistencia, ya que el ingreso que generan no es lo suficientemente alto como para contratar trabajadores/as, asumiendo el dueño todas las funciones existentes en una empresa.

**CUADRO N° 20
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES**

EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO	PORCENTAJE
Trabajadores sin contrato	83,33%
Trabajadores con contrato	16,66%

Del presente cuadro, se desprende que el 83,33% de los/as trabajadores/as de la microempresa no tiene contrato de trabajo, lo que significa que la mayoría de los /as trabajadores/as de ésta, no cuentan ni con previsión social ni con cobertura de salud, dejándolos desprotegidos ante cualquier eventualidad.

**CUADRO N° 21
CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES O COLABORADORES**

	PORCENTAJE
Cursos de Capacitación	10,84%
Aprendieron trabajando en su microempresa	66,27%
Experiencia laboral anterior	20,48%
Cursos de Capacitación y experiencia laboral anterior	2,41%

Los datos obtenidos manifiestan la escasa capacitación de los/as trabajadores/as o colaboradores/as, lo cual va en desmedro de la productividad de la microempresa. Además, el cuadro muestra el alto porcentaje de trabajadores/as que aprendió el oficio o servicio, desempeñándose en la microempresa, situación que confirma la escasa capacitación y calificación que poseen los/as trabajadores/as.

**CUADRO N° 22
CALIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO**

NO HA RECIBIDO CAPACITACIÓN	HA RECIBIDO CAPACITACIÓN				
	Capacitación técnica	Capacitación en gestión	Ambas	Otras	TOTAL
47,02%	36,56%	27,96%	29,03%	6,45%	52,98%

Como se aprecia en el cuadro N° 23, un 47,02% de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna, no ha recibido capacitación.

Por otra parte, encontramos que el 52,98% sí ha recibido algún tipo de capacitación. En relación a este punto, tenemos que el 36,56% ha recibido capacitación técnica, esto es para mejorar sus productos o servicios; el 27,96% ha recibido capacitación en gestión, principalmente de tipo administrativa; el 29,03 % ha recibido ambos tipos de capacitación; y el 6,45% ha recibido otro tipo de capacitación.

**CUADRO N°23
EXISTENCIA DE CAPACITACIÓN POR SEXO**

SEXO \ CAPACITACIÓN	SÍ tiene capacitación (52,98%)	NO tiene capacitación (47,02%)
MASCULINO	30,34%	26,58%
FEMENINO	69,66%	73,42%
TOTAL	100%	100%

El presente cuadro señala que, del porcentaje de la muestra estudiada, los/as microempresarios/as que cuentan con algún tipo de capacitación representan el 52,98%, de los cuales el 69,66% es de sexo femenino y el 30,34% es de sexo masculino. Por otra parte, del porcentaje de la muestra que no cuenta con ningún tipo de capacitación, es decir, el 47,02%, el 73,42% son de sexo femenino y el 26,58% son de sexo masculino.

**CUADRO N° 24
ÚLTIMA CAPACITACIÓN REALIZADA**

ÚLTIMA CAPACITACIÓN	PORCENTAJE
Menos de un año	52,75%
De 2 a 5 años	29,67%
De 6 a 9 años	9,89%
Más de 10 años	7,69%

**CUADRO N° 25
NÚMERO DE CURSOS REALIZADOS**

N° DE CURSOS	PORCENTAJE
De 1 a 3 cursos	83,52%
De 4 a 6 cursos	13,19%
Más de 7 cursos	3,29%

**CUADRO N° 26
INSTITUCIONES QUE IMPARTIERON CAPACITACIÓN**

INSTITUCIONES DE CAPACITACIÓN	PORCENTAJE
SENCE	11,95%
SERCOTEC	1,08%
FOSIS	13,04%
Municipalidad	16,3%
Otros	36,96%
SENCE, SERCOTEC, FOSIS	1,08%
SENCE y FOSIS	2,17%
SENCE y Municipalidad	4,35%
SENCE y Otros	2,17%
SERCOTEC y Municipalidad	1,08%
FOSIS y Municipalidad	4,35%
FOSIS y Municipalidad y Otros	2,17%
Municipalidad y Otros	3,26%

De los cuadros presentados, se desprende que un 52,75% de los/as microempresarios/as que se han capacitado, han realizado la última capacitación hace menos de un año, lo cual se presenta como un porcentaje relativamente bajo, ya que significa que un importante número de ellos no se ha actualizado frente a las nuevas tecnologías. El 83,52 % ha realizado de uno a tres cursos y, finalmente tanto el Municipio, con un 16,3%, como FOSIS, con un 13,04%, son los organismos gubernamentales con mayor porcentaje de entrega de capacitación. Con relación a los organismos privados u OTECs (Organismos Técnicos de Capacitación), estos poseen el mayor porcentaje de entrega de capacitación, con un 36,96%.

**CUADRO N° 27
ACCESO A FINANCIAMIENTO**

NO HA SOLICITADO CRÉDITO	HA SOLICITADO CRÉDITO				
	Crédito cancelado	Crédito en pago sin morosidad	Crédito en pago con morosidad	Repactación de crédito	TOTAL
59,04%	29,82%	57,89%	12,28%	0%	40,96%

Como se aprecia en el cuadro, sólo el 40,96% de los/as microempresarios/as obtienen o han obtenido créditos, mientras que el 59,04% de ellos, no lo han conseguido. Lo anterior, manifiesta la dificultad que poseen en los/as microempresarios/as para acceder a líneas de crédito, lo que sin duda repercute no sólo en los niveles de competitividad y ámbito de comercialización reducidos a un micro mercado, sino en el desarrollo mismo de la microempresa.

Con relación al estado de los créditos, encontramos que del total de la muestra que ha solicitado crédito, el 29,82% lo ha cancelado completamente; el 57,89% está en pago sin morosidad; y el 12,28% está en pago con morosidad.

**CUADRO N° 28
TIPOS DE CRÉDITO OTORGADOS**

TIPO DE CRÉDITO	PORCENTAJE
Crédito bancario de apoyo a la microempresa	33,33%
Crédito de consumo bancario	5%
Crédito de consumo de financiera	5%
Crédito familiar	1,66%
Crédito INDAP	0%
Crédito de una fundación	25%
Crédito Casa Comercial	6,66%
Otros	8,32%
Crédito bancario de apoyo a la microempresa, Crédito de consumo bancario y Crédito Casa Comercial	1,66%
Crédito bancario de apoyo a la microempresa y Crédito de consumo de financiera	3,33%
Crédito bancario de apoyo a la microempresa y Crédito de una fundación	6,66%
Crédito bancario de apoyo a la microempresa y Crédito Casa Comercial	1,66%
Crédito familiar y Crédito Casa Comercial	1,66%

Se observa que un 33,33% de los/as microempresarios/as ha obtenido créditos provenientes de la división bancaria de apoyo a la microempresa y un 10% provienen de créditos de consumo bancario o de una financiera, lo cual se presenta como una señal alentadora. Finalmente cabe destacar que el 25% de los créditos obtenidos, han sido otorgados por ONGs que se dedican al Fomento Productivo, las cuales dirigen sus beneficios a microempresas de subsistencia, y con una baja tasa de interés en la devolución de los créditos.

**CUADRO N° 29
MONTOS DE CREDITOS OTORGADOS**

MONTOS DE CREDITO POR TRAMOS	PORCENTAJE
\$40.000 a \$200.000	47,27%
\$201.000 a \$400.000	18,18%
\$401.000 a \$600.000	10,90%
\$601.000 a \$800.000	5,45%
\$801.000 a \$1.000.000	1,81%
\$1.001.000 a \$1.200.000	1,81%
\$1.201.000 a \$1.400.000	1,81%
\$1.401.000 a \$1.600.000	1,81%
\$1.601.000 a \$1.800.000	0%
\$1.801.000 a \$2.000.000	3,63%
\$2.000.000 y más	7,24%

Si bien es cierto, las instituciones de financiamiento están comenzado a otorgar créditos a los/as microempresarios/as, éstos son aún de montos bastante bajos, tal cual lo demuestra el cuadro anterior, en el que los mayores porcentajes se encuentran en el tramo de \$40.000 a \$200.000, con un 47,27% y en el tramo de \$201.000 a 400.000, con un 18,18%.

CUADRO N° 30
CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS

No ha contratado servicios	Ha contratado servicios										
	Contabilidad	Contab. y mantención de maquinarias	Contab. mant. de maquinarias y publicidad	Contab. y mant. de maquinaria y asesoría legal	Contab. y publicidad	Contab. y asesoría legal	Mant. de maquinaria	Pu-bli-cidad	Venta s	Otros	TO-TAL
64,56 %											
	66,07%	3,57%	7,14%	1,79%	1,79%	1,79%	3,85 %	1,79 %	1,79 %	3,57 %	35,44 %

Se observa que el 64,56% de las microempresas no ha contratado servicios externos, lo que demuestra que es el dueño, principalmente, el que asume todas las funciones que existen dentro de una empresa. Dentro del porcentaje de los que si han contratado servicios externos, encontramos que la gran mayoría, con un 66,07%, ha contratado servicios de contabilidad, el cual es fundamental para el orden de las finanzas de una empresa, cualquiera sea su tamaño.

VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES.

En esta variable se consideraron cinco competencias laborales. Estas son: Liderazgo, Planificación, Creatividad e innovación, Trabajo en Equipo y Búsqueda de Información.

CUADRO N° 31
COMPETENCIAS LABORALES EN ORDEN DE IMPORTANCIA

COMPETENCIA LABORAL	PORCENTAJE
Búsqueda de información	30,06%
Creatividad	21,34%
Planificación	20,12%
Trabajo en equipo	14,19%
Liderazgo	17,18%

Se observa que el 30,06% de la muestra estudiada señala en primer lugar de preferencia la competencia laboral que se refiere a la búsqueda de información, relacionándola con el perfil de microempresario ideal, entendiéndola como la búsqueda de herramientas, en organismos externos, que entreguen algún tipo de beneficios para el mejoramiento de la microempresa. Por otra parte, sólo el 17,18% de la muestra señaló en primer lugar de preferencia a la competencia laboral que dice relación con el liderazgo.

**CUADRO N° 32
COMPETENCIA LABORAL MÁS DESARROLLADA**

COMPETENCIA LABORAL	PORCENTAJE
Creatividad	36,25%
Liderazgo	23,27%
Trabajo en equipo	23,12%
Planificación	14,37%
Búsqueda de información	7,59%

Se observa que el 36,25% de la muestra estudiada señala la creatividad como la competencia laboral que dicen tener más desarrollada. Por otra parte, se observa que sólo el 7,59% señala la búsqueda de información como la competencia laboral menos desarrollada, contrastándose con la información expuesta en el cuadro anterior, en la cual se señala a la búsqueda de información como la competencia laboral que más debería desarrollar un microempresario exitoso.

**CUADRO N° 33
NIVEL DE ESCOLARIDAD E INTERÉS POR PARTICIPAR EN TALLERES DE
COMPETENCIAS LABORALES.**

INTERES	SÍ se interesa por participar (porcentaje)	NO se interesa por participar (porcentaje)
NIVEL DE ESCOLARIDAD		
Educación Incompleta(Sin escolaridad, Bás. incompleta, Bás. Completa, Media incompleta)	40,9%	38,46%
Educación Media Completa	28,57%	46,15%
Educación Técnica y Superior	30,52%	15,38%

Del cuadro anterior se desprende que el porcentaje de la muestra que no cuenta con educación media completa, es el que manifiesta mayor interés por participar en talleres de competencias laborales, con un 40,9%; seguido del porcentaje que cuenta con educación Técnica y Superior, con un 30,52%. Del segmento que cuenta con educación media completa, solo un 28,57% demuestra interés por participar en esta iniciativa, contra un 46,15% que no desea participar.

**CUADRO N°34
NIVEL DE IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES SEGÚN
TIPO DE DUEÑO**

COMPETENCIA LABORAL	Creatividad e innovación	Liderazgo	Trabajo en Equipo	Planificación	Búsqueda de Información
TIPO DE DUEÑO					
Dueño Individual	39,77%	25,29%	19,77%	19,32%	2,32%
Grupo Familiar	32,14%	25%	24,56%	7,14%	12,5%

De las microempresas que presentan dueño individual, el 39,77% señaló, en primer lugar de preferencia, a la creatividad e innovación como la competencia laboral que tienen más desarrollada. De igual manera, las microempresas de tipo familiar también señalaron en primer lugar de preferencia a esta competencia laboral, con un 32,14%. Por otro lado, la competencia laboral menos desarrollada en los microempresarios/as individuales es la de búsqueda de información, ya que sólo un 2,32% de éstos la indicó como la más desarrollada en ellos. Asimismo, la competencia laboral menos desarrollada en los/as microempresarios/as que trabajan con su grupo familiar es la planificación, ya que solo un 7,14% la señaló en primer lugar de preferencia.

7.-ANÁLISIS DE RESULTADOS.

7.1- Respecto a los objetivos planteados en la investigación

De acuerdo a los resultados derivados de esta investigación, previamente expuestos, es posible señalar que esta permite obtener una visión general del sector microempresarial no asociado de la comuna de Quilpué.

OBJETIVO GENERAL 1. *“Caracterizar la realidad de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué”.*

Objetivo específico 1: *“Identificar las características sociodemográfica y sociocultural de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna, en cuanto a: distribución por sexo, edad, situación educacional, situación laboral y situación previsional”.*

De acuerdo a los datos obtenidos, a través del cuestionario aplicado al 92% de la muestra estudiada, se establece que existe una preponderancia de sexo femenino en el sector microempresarial de la comuna. Este hecho se relaciona principalmente con la dificultad que tienen las mujeres para acceder a puestos de trabajo dependientes, por lo que toman como única opción el autoempleo, el que les permite aportar económicamente a sus hogares, de los cuales muchas veces son jefas de hogar, *“Yo no tengo profesión así que más me cuesta encontrar trabajo, tengo tres hijos estudiando y no tengo pareja que me ayude, así que tengo que puro trabajar para poder mantener mi casa y a mis hijos...es difícil”, (Roxana Arias M.); “Yo estudié Ingeniería Comercial pero aún no encuentro trabajo, se me ha hecho muy difícil todo, vivo con mis padres y soy yo quien los mantiene gracias a los pocos pesos que me hago con mi trabajo”, (Valeria Guerrero. A).*

En relación al promedio de edad de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna, encontramos que el tramo de edad con mayor porcentaje de individuos, es el de 45 a 54 años, seguido del tramo de 35 a 44 años. De estos datos se desprende que éstos pertenecen mayoritariamente a la etapa de vida de adulto medio¹⁰¹; lo anterior se explica por la creciente cesantía y, especialmente por la dificultad que presentan las personas de más de 35 años para encontrar un empleo estable, iniciándose de esta manera, como trabajadores independientes, *“Ahora nadie contrata gente de mi edad, aunque uno tenga un mejor currículum y experiencia, no queda otra que rebuscárselas para llevar plata a la casa”, (Víctor González M.); “Yo he buscado un trabajo mas estable, pero lamentablemente en estos tiempos hay tanta cesantía que cuesta un mundo encontrar un buen trabajo, con buen sueldo”, (María Astudillo O.).*

Los resultados arrojaron que los/as microempresarios/as que tienen enseñanza media incompleta, sumados con la categoría básica completa e incompleta y analfabetos, representan al 40,32% del sector microempresarial de la comuna, lo que se podría constituir en un obstáculo ante cualquier acción que se emprendiera hacia este sector, ya que el no contar con las competencias básicas, dificulta la adecuada utilización de los beneficios y/o recursos entregados. Por ende se hace necesario llevar a cabo acciones orientadas al fomento de la nivelación de estudios en microempresarios/as, para que de esta manera adquieran competencias básicas, como primer paso para un posterior desarrollo de competencias, tanto genéricas como técnicas, fundamentales para el progreso del sector microempresarial.

No obstante lo anterior, existe un destacado número de microempresarios/as que posee enseñanza media completa y algún grado de estudios técnicos y/o superiores, lo cual se presenta como un factor de desarrollo para el sector, en cuanto que esta calificación contribuye a mejorar la calidad de los procesos, productos y/o servicios, traduciéndose esto en una mayor productividad y competitividad en el mercado.

Los sujetos de investigación presentan una situación previsional inestable, ya que si bien poseen un fondo de ahorro, producto de trabajos anteriores, pensiones, etc.; actualmente no se encuentran cotizando por concepto de la propia microempresa, lo cual les impide aumentar el monto del fondo previsional y así asegurar en cierta medida su vejez. Si a esta situación se agrega el hecho de que existe un número significativo de

¹⁰¹ Opp. Cit 99

microempresarios/as que no cuentan con previsión, resultan bastante preocupantes las desventajas que este hecho podría generar en su calidad de vida. Lamentablemente los/as trabajadores/as independientes, por lo general, no cuentan con los recursos financieros necesarios que les permita ahorrar para su futura vejez. De acuerdo a este hecho podemos destacar, que la percepción de los encuestados frente al tema, es realmente preocupante, ya que no visualizan la importancia que posee el ahorro previsional para el resguardo de su vejez, *“Es que con la poca plata que uno gana, que va a querer imponer, hay que asegurar la comida del día no más”, (Rosa Matta J.); “Lamentablemente uno no puede pensar en ahorrar para la vejez, con que plata, mis hijos están estudiando en la universidad, así que bueno, más adelante se verá no más”, (Gonzalo Ulloa S.)*

En relación con la cobertura de salud, la gran mayoría se encuentra cubierto por mecanismos asistenciales, debido a que cuentan con la tarjeta de calificación de derecho grupo A, que exime del pago de los gastos de salud en los consultorios o postas rurales del Servicio Nacional de Salud, pero que no asegura la calidad de la atención.

Objetivo específico 2: Identificar las características de las unidades productivas según actividad económica y participación en acciones de fomento productivo.

Con respecto al segundo objetivo planteado, se destaca la existencia de una mayoría importante de microempresarios/as no asociados/as que se desempeñan en actividades económicas correspondientes al sector manufacturero.

Por otra parte, las unidades estudiadas se manifiestan como un sector emergente, ya que los resultados arrojaron una antigüedad en las actividades que fluctúa entre uno y cinco años.

Se destaca también que en su mayoría son microempresas informales que no cumplen con la normativa legal que les permitiría acceder a financiamiento y a mejores oportunidades comerciales.

Con respecto al lugar de funcionamiento de la microempresa se destaca que éstas se desarrollan preferentemente en el hogar, lo cual dificulta en gran medida el proceso de comercialización de sus productos, ya que el éxito de su actividad económica está determinada principalmente por el poder adquisitivo de su entorno inmediato. No obstante lo anterior, es importante señalar que el lugar donde se desempeña el microempresario/a, es decir, el hogar, puede presentarse como una oportunidad para fortalecer los vínculos familiares, ya que permanecen mayor cantidad de tiempo en su hogar, *“Ahora le enseñé a coser a mi marido para que me ayudara, así que trabajamos juntos, es una empresa familiar”, (Cecilia Cortés. V); “Lo bueno de este trabajo, es que como tengo mis niños chicos, puedo estar con ellos y trabajar al mismo tiempo, no descuido mi casa”, (Margarita Palma V.); “Mi esposa y mis hijos me han apoyado siempre en mi trabajo, ya sea repartiendo volantes o acompañándome a trabajar cuando voy lejos”, (Jorge Aedo B.)*

De lo anterior se desprende además que el hecho de funcionar predominantemente en el hogar, les permite contar con los servicios básicos para el normal desarrollo de su microempresa, lo que se ve reafirmado por los resultados obtenidos en el estudio en cuestión.

Otro punto importante es el referido al acceso a los medios de comunicación, presentándose un amplio número de microempresarios/as que poseen servicio telefónico, lo cual facilita el proceso de comercialización entre éstos y sus clientes, y también con sus proveedores.

Un aspecto de vital trascendencia, se refiere a los ingresos mensuales generados por las unidades productivas, los cuales se presentan en su gran mayoría por debajo de los \$100.000. Esta cifra es bastante preocupante, siendo calificadas como microempresas de subsistencia¹⁰², ya que no permite invertir en insumos o recursos (humanos, técnicos o financieros) que les posibilite proyectarse como unidades productivas de mayor rentabilidad y sustentabilidad, *“Mi negocio es la única entrada de mi casa, así que me es difícil poder ahorrar para cambiar mis máquinas que ya están muy viejas y necesitan mantenimiento”, (Alfredo Cayupil. F); “Me gustaría mucho poder tener mi taller, comprarme mi máquina bordadora para ampliar mi trabajo”, (Alicia Camus A.)*

Con respecto al acceso a capacitación, podemos subrayar que si bien el porcentaje de microempresarios/as que han recibido capacitación es superior al que no han participado

¹⁰² Opp. Cit 1

en actividades de este tipo, la diferencia entre ambos realmente es mínima, lo cual no permite realizar conclusiones categóricas frente a este tema. No obstante, podemos señalar una diferencia entre el acceso a los tipos de capacitación, observándose un mayor número de microempresarios/as que han recibido algún tipo de formación en gestión, caracterizada por entregar herramientas básicas que en realidad contribuyen escasamente a la administración de las iniciativas productivas que ellos emprenden, *“Yo hice un curso por Fosis para ser microempresario, que fue de un mes más o menos”, (Miguel Ángel I); “Yo no alcancé a terminar el curso de administración que estaba haciendo, fui a como cuatro clases no más, no tenía tiempo”, (Sandra Mansur P.)*

Si bien es cierto, que el porcentaje de microempresarios/as que ha recibido capacitación no es bajo, comparado con otros estudios, todavía ésta es una cifra menor, ya que se debe tener en cuenta: que son ellos/as mismos/as quienes administran sus negocios, y si no cuentan con las herramientas de gestión necesarias para desarrollar su microempresa, es muy difícil que estas últimas tengan una proyección a futuro; además se hace necesario que la capacitación técnica se vaya especializando y flexibilizando de acuerdo a los requerimientos del mercado y demandas de los/as propios/as destinatarios/as de dicha capacitación.

Otro punto importante de este análisis corresponde al apoyo crediticio, el cual devela un porcentaje significativo de microempresarios/as que si bien, han accedido a créditos, éstos se caracterizan por ser de bajos montos, lo que les impide realizar inversiones dirigidas al beneficio de su microempresa. Por otro lado, se debe reconocer que los/as microempresarios/as que han solicitado algún tipo de crédito, presentan un bajo índice de morosidad, lo cual se presenta como una muy buena referencia para futuras prestaciones. Sin embargo, no se debe olvidar que existe un 59,04% de microempresarios/as que no han obtenido créditos, lo anterior manifiesta la dificultad que se presenta en los/as microempresarios/as para acceder a líneas de crédito, lo que sin duda repercute no sólo en los niveles de competitividad y en el ámbito de comercialización reducidos a un micro mercado, sino en el desarrollo mismo de la microempresa. Aunque algunos/as microempresarios/as manifestaron cierto temor al momento de plantearse la posibilidad de solicitar apoyo financiero, fundamentando esta opción en los bajos e inestables ingresos percibidos y que en definitiva les impedirían responder eficientemente a sus deudas, *“No yo prefiero arreglármelas solita no más, a veces me va bien pero hay meses que son muy malos, y los bancos no perdonan las malas temporadas”, (Cristina Ovalle A.); “Yo iba a pedir una vez un crédito pero me pidieron muchos papeles así que al final me arrepentí además no tenía muchas ganas de endeudarme”, (Jorge Sepúlveda I.)*

Objetivo específico 3: Realizar un análisis comparativo entre los/as microempresarios/as asociados/as y no asociados de la comuna, con respecto a variables de orden sociodemográfica, sociocultural, económica y de fomento productivo.

En su conjunto, la pequeña producción manifiesta ciertas particularidades que es menester precisar. Al referirnos a los/as microempresarios/as podemos diferenciar dos categorías, cada una de las cuales presentan una serie de características que les son propias. Estos son los/as microempresarios/as asociados/as y los microempresarios/as no asociados/as. Además de analizar consideraciones generales, es útil contemplar variables de tipo sociodemográfico, sociocultural, económico y de fomento productivo. De todos modos, una mirada integral está dada por la interrelación de éstos y otros factores, aludiendo y siendo eco de la complejidad de este fenómeno.

Según el informe “La Situación De La Micro Y Pequeña Empresa En Chile”, basado en el Estudio de Caracterización de la Micro y Pequeña Empresa (MIPE), elaborado por la empresa consultora I&G, por encargo del Comité de Fomento de la MIPE. Las microempresas y pequeñas empresas representan menos de un 13% de las ventas totales, tienen poca calificación, bajas remuneraciones y desprotección, escasa participación en las exportaciones, tasas de interés que triplican a las de otras empresas, la mitad de los/as microempresarios/as pertenece al sector informal, reducido acceso a la capacitación, retraso en acceso a las tecnologías de información y comunicaciones y asociaciones muy débiles. Este informe muestra que la MIPE se encuentra en una situación de desventaja respecto a empresas de mayor tamaño, lo que se acentúa en las microempresas. En el análisis de estas últimas resulta interesante comparar aquellas que se encuentran asociadas con las que no cumplen con esta modalidad.

A continuación se realizará un análisis comparativo a partir de los datos obtenidos en el diagnóstico de microempresarios/as asociados/as realizado en la comuna de Quilpué el año 2003¹⁰³ y el diagnóstico de microempresarios/as no asociados/as llevado a cabo para efectos de esta tesis. Con el fin de esclarecer el análisis por variables, se distinguirá entre elementos análogos y diferenciadores.

Elementos Análogos.

Variable Sociodemográfica.

De acuerdo a los antecedentes derivados de los diagnósticos previamente aludidos, tanto los/as microempresarios/as asociado/as (MA) como los/as no asociado/as (MNA) se ubican en el tramo de edad de 45 a 54 años.

Variable Sociocultural.

En relación a sus antecedentes socioculturales, la gran mayoría cuenta con enseñanza media completa, no realizan otra actividad económica paralela, y un gran número de ellos se encuentran cubiertos sólo por mecanismos asistenciales.

Variable Económica.

En relación a la caracterización económica de las unidades productivas, se encontró que existe preponderancia de microempresas que poseen dueño individual, el cual generalmente es el o la jefa de hogar, y, la mayor parte de los locales o viviendas donde funciona la microempresa cuenta con todos los servicios básicos, pero con un equipamiento infraestructura tecnológica básica. La gran mayoría de los microempresarios generan ingresos por debajo de los \$100.000, lo cual alude a que disponen de un margen reducido de capital, por lo que aparecen como poco rentables, generándose como un medio de subsistencia ante la falta de empleo convencional.

Variable Fomento Productivo.

En relación a la variable fomento productivo se identificó que generalmente no cuentan con trabajadores, debido a que el ingreso que generan no es lo suficientemente alto como para contratar trabajadores, por lo cual el dueño es el que asume todas las funciones existentes en una empresa; además en el caso de las microempresas que sí cuentan con trabajadores, éstos no tienen contrato de trabajo. En relación a la contratación de servicios externos, en la mayor parte de ambos tipos de microempresarios/as se encontró que no contratan servicios externos, lo que demuestra que es el dueño, principalmente, el que asume todas las funciones existentes dentro de una empresa. Dentro de los que sí han contratado servicios externos, encontramos que la gran mayoría ha contratado servicios de contabilidad, los cuales son fundamentales para el orden de las finanzas de una empresa, cualquiera sea su tamaño.

Estos antecedentes, en su totalidad, confirman el hecho de que gran parte de estas unidades productivas son de subsistencia. Concurriendo en estas pequeñas producciones la mayor necesidad de apoyo técnico, financiero y humano.

Aun cuando ambos tipos de microempresarios/as tienen puntos de encuentro, existen elementos diferenciadores, los que se señalan a continuación.

¹⁰³ Opp. Cit 1

Elementos Diferenciadores.

Financiamiento en la Microempresa.

Un dato no menor encontrado es que tanto en microempresas asociadas como en las no asociadas se observa mayor número de mujeres, mas es fundamental destacar que la preponderancia de sexo femenino en los/as MNA es mucho más patente. Pero los tópicos en que se presentan mayores diferencias radican en el acceso a crédito y a capacitación. Los/as MNA tienen mayor dificultad de acceso a crédito que los MA, aun siendo pagadores responsables y constituyéndose en clientes confiables para la entidad prestamista.

Un componente diferenciador significativo está conformado por la relación financiera que estas entidades tienen con las instituciones que les brindan apoyo a través de programas o líneas de acción dirigidas al fomento productivo. En este punto cabe señalar que los/as MA tienen acceso a financiamiento de la banca privada de manera más masiva que los/as MNA, lo cual les brinda la posibilidad de obtener montos de mayor relevancia en cuanto a las inversiones que son viables.

Pero no sólo en el acceso a crédito otorgado por los bancos los MNA encuentran dificultades, esto debido a que la oferta crediticia no se ajusta a la realidad de estos pequeños productores, a lo que se suma su baja capacidad de endeudamiento y la falta de información sobre los instrumentos financieros. Sin duda los/as MNA se ven desfavorecidos en este aspecto, pues muchas instituciones, por ejemplo SERCOTEC, frecuentemente establecen como requisito estar asociados, por lo que esta necesidad de apoyo en la práctica se ve dificultada, ya que al no calificar en los programas destinados al fomento productivo, los/as MNA no obtienen beneficios.

Finalmente es importante destacar que un porcentaje importante de los créditos obtenidos por los/as MNA, han sido otorgados por ONGs que se dedican al Fomento Productivo, las cuales les otorgan mayores facilidades de pago más acordes a su situación, caracterizada habitualmente por ser de subsistencia.

Capacitación del Microempresario.

En relación a este punto, tanto los MA como los MNA presentan necesidad de capacitación, la cual debe ser orientada a las características de la comuna, a las necesidades de cada microempresario/a, ya que algunos requerirán capacitación en gestión, otros técnica, etc.

Las diferencias más bien radican en el acceso a capacitación, según los datos encontrados, la mayoría de los/as microempresarios/as asociados/as que se han capacitado han realizado la última capacitación hace menos de un año, lo cual es bastante relevante, ya que significa que se han actualizado frente a las nuevas tecnologías, las cuales avanzan velozmente; en cambio, el número de microempresarios/as no asociados/as que se han capacitado y que han realizado la última capacitación hace menos de un año es menor, lo que significa que un importante número de ellos no se ha actualizado frente a las nuevas tecnologías. En relación a las instituciones que imparten capacitación, el Municipio y el SENCE son los organismos gubernamentales con mayor porcentaje de entrega de capacitación a MA. En el caso de las MNA el Municipio y el FOSIS son los organismos gubernamentales con mayor porcentaje de entrega de capacitación. Cabe resaltar que los organismos privados u OTECs (Organismos Técnicos de Capacitación), son quienes tienen el porcentaje de mayor entrega de capacitación en ambos tipos de unidades productivas. Pero es importante destacar que, aun cuando se hayan capacitado, su nivel de gestión es incipiente.

A su vez, el acceso a capacitación se ve afectado por la restringida oferta de capacitación acorde a las demandas de los pequeños productores. Estas demandas variarán dependiendo de la comuna, rubro, nivel de escolaridad, antigüedad de la microempresa, etc.

Por otra parte las dificultades de acceso a la capacitación, también se plantean en relación con horarios, distancias, vías de acceso, lo cual se complica aun más en actividades de subsistencia, ya que las personas deben abandonar su actividad para asistir a capacitación, dejando de producir por el tiempo que deban dedicar a la misma.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Opp. Cit 20

A lo anterior, se agrega la falta de información referida a cursos de formación para microempresarios/as, lo cual, en el caso de los/as MNA es un obstáculo aún más evidente, pues resulta más difícil acceder a información al no pertenecer a asociación alguna. Por consiguiente, su efectiva integración a dichos cursos sería más probable si estuviesen organizados en una asociación.

Además, el tema de la información, incluso va más allá, involucra la calidad de las relaciones entre las instituciones (incluyendo el Municipio) y los pequeños productores, afecta directamente el impacto de un programa, ya que si no se cuenta con un lenguaje acorde a sus beneficiarios y/o no existe una llegada oportuna, el programa no tendrá los efectos esperados. Además, los organismos de apoyo deben conocer la realidad del sector microempresarial a fin de elaborar programas atingentes a las necesidades locales.

Variable Económica.

Otras diferencias encontradas entre los MA y los MNA es el tipo de dueño que presenta su microempresa. Aunque ambas formas manifiestan mayoría de dueños individuales, se encontraron mayor cantidad de microempresas no asociadas familiares, lo que es coherente con la gran cantidad de microempresarios/as que se desempeñan en su hogar.

Otra dimensión importante a contemplar es el grado de formalización, ya que gran parte de los/as MNA de la comuna pertenece al sector informal.

Conclusiones.

Las disparidades precedentemente aludidas sin duda repercuten no sólo en los niveles de competitividad y ámbito de comercialización reducidos a un micro mercado, sino en el desarrollo mismo de la microempresa. Dando cuenta de la importancia que reviste para las unidades productivas no asociadas el lograr desarrollar esquemas asociativos de modo de enfrentar de mejor manera estas desventajas. Pero no se puede obviar que el hecho de reunirse en asociaciones se contrapone con el contexto cultural y social al cual nos enfrentamos, en que, la mayor parte de las iniciativas son individuales y enfrentan muchas dificultades para la asociación. Y, aunque ésta existe, observamos que se encuentra influida por un modelo social ampliamente individualista y competitivo, rasgos característicos de una economía neoliberal. Al respecto Luis Guastavino, Intendente de la V Región instó a los/as microempresarios/as asistentes al seminario “La Pequeña Agricultura Regional hacia el 2010, Una Mirada de Futuro”, a mirar a largo plazo y no marginarse de los tratados de libre comercio. “El nuestro era un país periférico, perdido en la geografía del mundo (...) La globalización de la que oímos hablar permanentemente ahora no es buena ni mala en sí, es buena o mala según el ser humano sepa trabajar con la globalización”.

Resulta significativo destacar que en la actualidad los/as microempresarios/as que no se han organizado en sociedades no se encuentran convencidos de la utilidad y necesidad de asociarse. El interés que existe hoy en día de que estas entidades trabajen asociadamente, no es propio del sector, sino que está siendo inducido por organizaciones de apoyo (SERCOTEC, FOSIS, INDAP, ONG, Municipio). Las condiciones para que la necesidad de asociarse nazca de los/as propios/as microempresarios/as aún no ha sido internalizada por los/as mismos/as.

En la medida que los Municipios realizan su labor con pequeños/as productores/as ya organizados/as en sociedades, se requieren políticas, proyectos y acciones que den solución a esta problemática.

Estas políticas requieren una acción directa del Estado, y un compromiso de asignación de recursos para el desarrollo de una estructura empresarial más homogénea y más abierta a las oportunidades. Las acciones más importantes que se desarrollan actualmente se realizan a través de instituciones gubernamentales, que establecen gran cantidad de requisitos, que en su mayoría, los/as microempresarios/as que no se encuentran reunidos en sociedades y/o sin formalización no están en condiciones de asumir, generándose en ellos una desesperanza que trasciende el ámbito financiero. Pues frecuentemente no sólo no obtienen créditos, sino que además se produce una sensación de desconfianza generalizada en las acciones de fomento productivo ofrecidas por las redes, que incluso puede desencadenar en

situaciones tan relevantes como el abandono de la materialización de su microempresa. Cabe destacar que esta percepción de desconfianza no es privativa de los/as MNA, pero se acentúa en ellos, principalmente por su dificultad para asociarse frente al temor de contraer lazos diferentes a la acostumbrada individualidad, característica del modelo neoliberal imperante en la actualidad. Es por ello que este fenómeno adquiere características vinculadas no sólo a la esfera cultural, comprendiendo estados coyunturales asociados inevitablemente a la macroeconomía neoliberal.

Es así como es posible afirmar que los MNA no establecen relaciones de ayuda mutua con otros/as microempresarios/as, lo que significa perder la posibilidad de crecimiento y apoyo en condiciones económicas coyunturales o circunstanciales que afecten el funcionamiento de la microempresa. Esta es la diferencia esencial que los distancia entre aquellos pequeños productores que tienen acceso a instancias asociativas.

OBJETIVO GENERAL 2: *“Conocer la apreciación de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué acerca de las competencias laborales”.*

Objetivo específico1: *“Identificar un perfil de microempresario/a, de acuerdo a su propia apreciación, en relación a las competencias laborales definidas previamente por el equipo seminarista”.*

De acuerdo a las cinco competencias laborales propuestas por el equipo seminarista a los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué, éstos últimos identificaron según orden de importancia los que consideraban tener más desarrollados. Según lo anterior, el perfil identificado es el siguiente:

- Creatividad e Innovación.
- Liderazgo.
- Trabajo en Equipo.
- Planificación.
- Búsqueda de Información.

Por consiguiente, los/as sujetos de investigación señalan a la Creatividad e Innovación como la competencia laboral que dicen tener más desarrollada, este hecho se puede analizar de la siguiente manera: por un lado, se observa que la gran mayoría de estos sujetos se encuentran inmersos en un entorno socioeconómico desfavorable, por lo cual han tenido que desarrollar esta competencia como medio para solucionar las contingencias que se les presentan en su vida diaria, logrando de una u otra manera subsistir ante circunstancias muchas veces adversas. Por otro lado, cabe destacar que el desarrollo de esta competencia les permite, en el caso particular de los/as microempresarios/as, ingresar y competir en el ámbito laboral de acuerdo a las metas y objetivos personales que se plantean.

Como contraparte a lo anterior, se plantea la Planificación y la Búsqueda de Información como las competencias laborales que ellos/as dicen tener menos desarrolladas. Con respecto a las deficiencias en Planificación, se desprende que impide fijar cursos de acción sistemáticos y organizados en torno a una meta, lo cual dificulta la capitalización de sus recursos en perjuicio de la eficiencia productiva y finalmente rentabilidad de su actividad económica, *“Yo una vez fui a la municipalidad pero no sabía que existían ayudas para los microempresarios”, (Luz Ramos T.); “Yo la verdad es que tengo un cuaderno para anotar lo que vendo pero a veces se me olvida y pierdo el orden”, (Natalia Soto S.).*

La Búsqueda de Información es la competencia laboral menos desarrollada por los/as microempresarios/as, según su propia apreciación. Este hecho denota entre otras cosas, ignorancia respecto a la existencia de instituciones o programas que prestan beneficios en pro del desarrollo de su unidad productiva; además existe cierta desconfianza y descontento acerca de los reales aportes que éstas pudieran entregarles; y por último, existe un segmento de estos sujetos que consideran que no son ellos/as los que debieran buscar oportunidades, sino por el contrario, esperan que estas lleguen directamente a ellos, *“Yo una vez postulé al Fosis pero no me lo gané así que para que ir de nuevo”; (Eduardo Morales P.); “Esos concursos que hacen son todos arreglados, le dan los premios a gente que no los ocupa o los vende, además hay que tener piso de tierra, ser muy pobre para poder ganar”, (Marcela Aranda A.); “No sabía que habían lugares que lo ayudaban a uno y gratis”, (Julia Serey P.).*

Objetivo específico 2: Determinar el grado de interés que poseen los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué, frente a la adquisición de conocimientos con respecto a las competencias laborales.

Frente a los resultados obtenidos se observó que los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna presentan un alto grado de interés por participar en iniciativas que contemplen el desarrollo de competencias laborales para el beneficio directo de su microempresa. Algunos señalaron interés en participar para así conocer el real significado de estos temas, y otros que, si bien es cierto, tenían algún grado de conocimiento acerca de éstos, plantearon la intención de profundizar en ellos.

7.2- Respecto a las hipótesis planteadas en la investigación

HIPÓTESIS GENERAL: *“La inexistencia de una estrategia de intervención integral, desde el Municipio y las Instituciones de Fomento Productivo, incidiría en el escaso manejo de las competencias laborales genéricas y en las desventajas, en cuanto acceso a capacitación y financiamiento, que presentarían los/as microempresarios/as al no estar asociados/as”.*

Hipótesis 1: *“Según características sociodemográficas y socioculturales, los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna serían predominantemente de sexo masculino, presentarían un nivel de escolaridad de enseñanza media incompleta y una situación previsional poco clara y estable”*

De acuerdo a lo planteado anteriormente y con los datos recopilados en este estudio, se refuta la hipótesis.

En relación a la variable sexo, los datos manifestaron una significativa mayoría de microempresarios/as no asociados/as de sexo femenino.

Con respecto al nivel de escolaridad, si se toma como punto de referencia la enseñanza media incompleta, se aprecia una superioridad numérica de microempresarios/as con enseñanza media completa. Aunque es importante desatacar que al sumar los porcentajes de personas con enseñanza básica completa, incompleta y sin escolaridad, se manifiesta una mayor cantidad de sujetos que se encuentran dentro de ésta categoría.

En el tema específico de la situación previsional, la hipótesis planteada se corrobora, pues en el caso de los/as microempresarios/as no asociados/as, este aspecto se encuentra estrechamente relacionado con los bajos ingresos generados por su actividad, lo cual se traduce en bajos e inestables montos de ahorro previsional y en una calidad más bien precaria de salud.

Hipótesis 2: *No existiría, por parte de las redes de apoyo al fomento productivo, acciones específicas dirigidas a potenciar las competencias laborales de los/as microempresarios/as de la comuna de Quilpué.*

Según los datos obtenidos la hipótesis planteada se confirma, ya que en la comuna no existen acciones específicas y sistemáticas de acuerdo al enfoque de competencias laborales, sino más bien se observa una interpretación y entrega de estos conceptos de manera parcelada y sin la profundidad necesaria que les permita resolver los problemas que se les presenta en una situación real de trabajo en el ámbito microempresarial.

Hipótesis 3: *Los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué, en su mayoría trabajarían con su grupo familiar, los cuales presentarían dificultades en el manejo de competencias laborales vinculadas a las siguientes relaciones interpersonales: liderazgo y trabajo en equipo.*

Según los datos obtenidos, la hipótesis planteada se refuta. Esto se debe a que la mayor parte de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna trabaja de manera individual, aunque cabe destacar que se presentó un porcentaje no menor de éstos que trabaja con su grupo familiar.

Además, el porcentaje de microempresarios/as que trabaja con su grupo familiar otorga relativa importancia a las competencias laborales referentes a las relaciones interpersonales, posicionándolas en el segundo y tercer lugar de las cinco opciones propuestas por el equipo seminarista.

Hipótesis 4: Los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué estarían dispuestos a participar en acciones dirigidas a fomentar las competencias laborales.

Se verifica la hipótesis planteada, debido a que el análisis de los resultados obtenidos constató la disposición e interés de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna, por participar en acciones dirigidas a fomentar sus competencias laborales

Hipótesis 5: Los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué se encontrarían en desventaja en relación a los/as asociados/as, en cuanto capacitación y financiamiento.

Se verifica la hipótesis, ya que según el análisis de los datos obtenidos, se presenta una ventaja comparativa de los/as microempresarios/as asociados/as de la comuna de Quilpué, en relación a la capacitación y al financiamiento.

Con respecto al capacitación, si bien es cierto existe una leve superioridad numérica de microempresarios/as no asociados/as que han accedido a algún tipo de capacitación, cabe destacar ciertas diferencias de calidad en la capacitación que estos distintos grupos han recibido; lo anterior se explica por un lado, por el hecho de que la gran mayoría de los/as microempresarios/as asociados/as se han capacitado hace menos de un año, lo cual se presenta como una ventaja respecto a los/as no asociados/as, debido a que han recibido conocimientos actualizados en materias tecnológicas, permitiéndoles realizar innovaciones en pro del desarrollo de su microempresa. Por otro lado esta diferencia se manifiesta, en que aproximadamente la mitad de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna se han capacitados hace menos de un año, lo cual implica una desventaja en relación a la adquisición de nuevos conocimientos tecnológicos.

Otro punto importante a destacar, dice relación con las instituciones que imparten capacitación, ya que gran parte de los/as microempresarios/as asociados han tenido acceso a cursos de especialización entregados por SENCE – A través de la Franquicia Tributaria – y por Organismos privados y OTECs. Este hecho marca una diferencia importante con respecto a la calidad de los cursos y duración de los mismos, debido a que, por otra parte la mayoría de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna, accede a esta especialización a través de cursos de corta duración impartidos por organismos privados, FOSIS, y Municipio.

En cuanto al Financiamiento, los/as microempresarios/as no asociados/as presentan una leve superioridad respecto a la obtención de éste, ante lo cual podemos hacer algunos alcances en relación al tema. Por una parte se destaca, que una gran mayoría de microempresarios/as asociados/as ha obtenido créditos otorgados por la banca, pudiendo así también, acceder a los distintos servicios y beneficios financieros que entregan estas entidades. Este hecho se contrasta con los tipos de créditos obtenidos por los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna, ya que solamente menos de la mitad accede a ellos.

Finalmente, encontramos que un segmento importante de microempresarios/as no asociados/as accede a créditos otorgados por Organizaciones no Gubernamentales y subsidios por parte del Fondo Solidario de Inversión Social (FOSIS).

8.-CONCLUSIONES EN TORNO A LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA

8.1-Análisis triangular

8.1.1.-Intrarrelaciones del vértice microempresa.

Nos referiremos , tanto a las interrelaciones dentro de la microempresa como a las relaciones entre los microempresarios de la comuna de Quilpué.

En las relaciones sociales al interior de las microempresas, muchas veces se presenta directa o indirectamente el elemento familiar, ya sea a través de la participación en la producción de la actividad económica, o bien, aún no integrándose permanentemente en dicha labor, brindan apoyo psicológico y material, asumiendo cooperativamente las tareas internas. Finalmente, cabe destacar que cualquiera sea la forma en que se presenta el apoyo de los miembros de la familia, las relaciones son cara a cara y menos jerárquicas¹⁰⁵.

Con respecto a las relaciones entre los/as microempresarios/as, las cuales están dadas por la interacción entre éstos, entendida como el intercambio de información, experiencias, vínculos comerciales¹⁰⁶, etc. Estos aspectos se manifiestan con mayor intensidad en los/as microempresarios/as que pertenecen a algún tipo de asociación, pues son relaciones que se establecen en base a objetivos comunes, están normadas y permanecen en el tiempo. En cambio en el caso de los/as microempresarios/as no asociados/as las relaciones son de tipo informal y se presentan más bien en forma esporádica, ya que no existen instancias de encuentro entre ellos ni un real interés por asociarse. Este hecho no solamente se presenta en este sector, sino más bien es una particularidad de nuestra cultura, en la que predomina el individualismo y el desinterés en participar, aun contando con instancias que la fomenten.

Para especificar el análisis se presentarán las siguientes interrelaciones dentro de este vértice:

A) Microempresa y Municipio.

Desde la visión del gobierno la microempresa aparece como un agente importante para el desarrollo económico, pero en la realidad las políticas dirigidas a potenciar este sector, se presentan en forma parcelada, estandarizada y no destinándose los recursos necesarios para lograr el impacto deseado. Este hecho se debe principalmente a que no se cuenta con una definición única de microempresa desde la política social que focalice el quehacer de acuerdo a cada realidad local, pero que a su vez integre todos los aspectos y actores involucrados en el fenómeno en cuestión.

La situación anteriormente descrita se manifiesta en una relativa exclusión del sector microempresarial, existiendo la necesidad de establecer políticas de apoyo diferenciadas para el emergente sector y así evitar duplicidad de acciones desde el Estado a través de sus diferentes organismos; en donde el Municipio -como representante del gobierno a nivel local y como organismo mediador entre las políticas de fomento productivo y los/as beneficiarios/as de éstas- el que, por tanto, debería articular dichas políticas. A su vez, esta entidad tiene la facultad de realizar acciones de fomento productivo, que en el caso del municipio de Quilpué, han estado principalmente enfocadas hacia la capacitación, encontrándose en proyecto acciones de financiamiento.

B) Microempresa e Instituciones de Apoyo.

La relación entre la microempresa y las instituciones está dada fundamentalmente por acciones de fomento productivo, específicamente capacitación y financiamiento.

Con respecto a la capacitación, es importante que la oferta existente esté orientada al mercado laboral y las necesidades específicas de cada comuna, en este mismo plano se señala la necesidad de aumentar la capacitación específica, que permita mejorar la propia actividad productiva. Orientado a lo anterior se releva la importancia de vincular el sistema educativo con las actividades productivas, no sólo con respecto a la formación técnica en las escuelas, sino también a que esta oferta de formación esté vinculada a las posibilidades de empleo existentes en las comunas. Además se hace necesario que exista una visión

¹⁰⁵ Opp. Cit 20

¹⁰⁶ Opp. Cit 85

integral de la capacitación, incorporada en un proceso más amplio de apoyo, más que iniciativas puntuales, y que el contenido de la capacitación sea teórico y práctico.

Desde una visión más estructural, la capacitación y la formación se identifica en dos niveles, el primero referido a que algunos actores tienen dificultad de acceso a la formación, ya que, carecen de la formación básica para acceder a la oferta de capacitación. Y por otra parte, las dificultades de acceso a la capacitación, también se plantean en relación con horarios, distancias y vía de acceso, lo cual se complica aun más en actividades de subsistencia, ya que las personas deben abandonar su actividad para asistir a capacitación, dejando de producir por el tiempo que deban dedicar a la misma.

Con respecto a la información se plantea que existe la necesidad que esta sea de calidad, oportuna y adaptada al entendimiento de los actores, es decir, en un lenguaje claro. Y por otra parte la necesidad de que las instituciones que realizan un trabajo en las comunas tengan información sobre la realidad local. El tema de la información resulta de vital importancia ya que, aun cuando pueda parecer una obviedad, no es suficiente contar con excelentes programas de apoyo que incorporen todos los elementos considerados relevantes por los actores, si la información no llega a los potenciales beneficiarios/as. El tema de la información siempre resulta complejo, ya que, tiene que ver con la relación entre las instituciones y la realidad local, con el acercamiento entre los organismos de apoyo y las comunidades y con el acceso de los actores a los diferentes canales de información que ellos poseen.

A su vez, las dificultades de acceso al crédito se deben a que la oferta crediticia no se ajusta a la realidad de los/as pequeños productores/as, más aún si se considera su baja capacidad de endeudamiento y más aun cuando las principales ofertas crediticias a las que acceden estas pequeñas unidades de producción se concentran en bancos. Por otra parte el problema del acceso a crédito también se halla dificultado por el exceso de burocracia de los bancos y organismos que otorgan subsidios o ayuda estatal. A pesar de que hay elementos objetivos que restringen el acceso a los créditos necesarios para el mejoramiento de las actividades productivas, es importante relativizar estos elementos, ya que, existe un temor a endeudarse por miedo al fracaso; hay miedo de no poder responder. Estos temores, llevan a que los/as microempresarios/as muchas veces no intenten siquiera acceder a apoyo financiero, lo que obedece también a factores culturales, a prejuicios sobre las propias posibilidades de acceso, que pueden estar fundados en la propia experiencia o en la experiencia de terceros que hacen más compleja la relación entre los productores y los bancos.

Es importante señalar que las personas reconocen que el apoyo externo es importante para mejorar sus actuales condiciones, ya que, en su condición precaria y subordinada, no alcanzan a suplir por sí solos todo aquello que identifican como necesario para desarrollar su trabajo, se trate de obtener nuevos insumos, capacitarse en nuevas áreas, etc. Sin embargo los programas institucionales no se conectan completamente con aquello que se identifica como realmente necesario, por lo cual el esfuerzo y los recursos invertidos no tienen siempre el impacto esperado, debido a que falta una mayor y mejor comunicación con los actores que serán destinatarios/as de éstos, ya que, al identificarlos como beneficiarios/as se conciben sólo como receptores pasivos. En este punto lo que falla es la comunicación entre los pequeños productores y las instituciones.

Ahora bien, existen matices en la valoración que las personas hacen de la oferta de apoyo existente, de este modo, nos encontramos con aquellos que intentan aprovechar todas las oportunidades de apoyo, actores que conocen los nombres de los organismos de apoyo existentes, connotándolos negativamente debido a la deficiente experiencia de apoyo recibido, sin embargo; muchas veces no está tan clara la especificidad de cada uno y el apoyo potencial que les pueden brindar.

C) Municipio e Instituciones de Apoyo.

Un elemento destacado en todas las comunas, es la importancia que se otorga al municipio y el rol que éste debe jugar pudiendo potenciar o entorpecer el desarrollo productivo, acorde a la mayor o menor presencia de programas locales y estrategias de apoyo hacia los pequeños productores. Un elemento asociado a lo anterior, es el alto grado de centralismo en la elaboración e implementación de programas, tanto desde el nivel nacional, como en la desagregación de los programas regionales hacia los espacios comunales. En este sentido se señala que a menudo éstos no son acordes a la realidad local y aunque se trabaja en conjunto con las instituciones y organismos existentes en la comuna

-y que pueden contribuir al fomento productivo-, no existe un diálogo que potencie la retroalimentación de información con respecto a los sujetos de atención de la comuna.

Lo anterior nos permite decir que existe responsabilidad por parte de cada municipio en la elaboración de sus políticas comunales y en como éstas dialogan con el nivel regional, a fin de que no se transformen sólo en apropiaciones mecánicas de los programas existentes. De todas formas es importante mencionar que, a pesar de las dificultades anteriormente descritas, se reconoce la presencia de organismos de apoyo al microempresario/a, pero éstos no son suficientes para atender a sus demandas, o bien aun cuando se entrega financiamiento, no se complementa con capacitación que permita administrar dicho financiamiento.

Finalmente, se considera posible mejorar la coordinación público-privado, en cuanto a la necesaria concertación de actores para el logro del desarrollo productivo local, en el cual se vean involucradas las empresas privadas y el sector público.

8.1.2.-Extrarrelaciones: Microempresa y Entorno

En este punto es importante referirse al surgimiento de las microempresas; al respecto cabe destacar que existe un elemento común entre sus iniciadores, ya que cualquiera sea la forma en que han llegado a desarrollar su actividad, se manifiesta un elemento motivador, movilizador, que tiene que ver con la capacidad de hacer frente a la necesidad –principalmente económica- emprendiendo alguna actividad. La capacidad emprendedora, que lleva a los sujetos a movilizarse desarrollando una iniciativa económica diferencia a los pequeños productores de otras personas de su mismo estrato social que recurren principalmente a la red asistencial pública y privada para paliar sus necesidades de toda índole.

Podemos identificar los objetivos principales que las iniciativas de pequeña producción tienen para aquellos que las desarrollan, como son suplir necesidades básicas y cambiar su situación socioeconómica a través del trabajo, identificando las oportunidades de ingreso existentes¹⁰⁷.

Aunque no se puede desconocer -en base a estudios revisados- que las microempresas, son más que nada marginales respecto del comportamiento global de la economía formal¹⁰⁸. Sin embargo, lo anterior se complejiza al intentar que esa realidad aparentemente marginal, pueda convertirse en términos productivos en fuerza laboral instalada y no necesariamente en parte de la población en situación de desempleo.

De lo anterior, se desprende la necesidad de indagar respecto de este tema y de la incidencia que tiene en términos globales, a fin de evitar que la realidad de la microempresa quede reducida a una problemática de orden económico-legal, invisibilizando las dimensiones sociales y culturales que comprometen los procesos de los sujetos individuales y colectivos.

Se puede explicar lo referido a la condición precaria y subordinada de este tipo de iniciativas, si se considera que, generalmente obtienen la mayor parte de sus ingresos de “clientes” que son principalmente personas de su misma condición social. Esto nos da cuenta de las redes de dependencia que condicionan el desarrollo de la microempresa, que aunque se potencia en aquellos momentos de crisis e inestabilidad económica también sufre con sus vaivenes. Una paradoja que se da en este punto se refiere a que, cuando los beneficios de la modernización parecen ser más lentamente asumidos por los sectores populares, las crisis sociales los afectan más rápidamente que a otros grupos sociales. Esto refleja más claramente su dependencia de otros sectores y su inestabilidad; los encadenamientos de las iniciativas microempresariales con el sector asalariado y con otras iniciativas harán que ellas se vean fuertemente afectadas por un aumento de la cesantía y la consecuente disminución del consumo¹⁰⁹. La repercusión en la disminución del empleo y por tanto en los ingresos de estas iniciativas será aún más fuerte cuando la producción esté orientada a productos que no son de primera necesidad.

Otro aspecto que es necesario contemplar, se refiere a las constantes adaptaciones que deben ser implementadas por los/as microempresarios/as, debido a la inestabilidad que caracteriza a los mercados y por consecuencia a estas actividades. Para sobrevivir es necesario que compitan y para competir es necesario estar en condiciones de cambiar permanentemente dentro del mismo rubro o explorando nuevas posibilidades. Este factor es

¹⁰⁷ Opp. Cit 20

¹⁰⁸ Opp. Cit 20

¹⁰⁹ Opp. Cit 6

un elemento presente en estas actividades que hace que el empleo que pueden generar sea muchas veces bastante precario, ya que, en el actual contexto de mercados globalizados y competitivos es difícil que los pequeños productores se proyecten en el largo plazo.

Como vemos la precarización es otro elemento presente en la pequeña producción. Pues observamos que muchas veces las actividades económicas más precarias, se desenvuelven en medios precarios. De todas formas, pudimos constatar en las entrevistas la existencia, no sólo de actividades de trayectoria precaria, sino que también de trayectoria ascendente y de trayectoria consolidada, lo cual guarda relación con el medio y la calidad en la que éstas se desarrollan.

Junto a lo anterior, si bien el trabajo puede ser visualizado como un elemento problemático, en un contexto global de permanente transformación y tensión, algunos de los pequeños productores manifiestan capacidad para adaptarse a los cambios y moverse en entornos dinámicos. En este ámbito es posible identificar algunos rasgos característicos tales como: autonomía, independencia, deseo de tomar decisiones y aprender, capacidad y/o adaptabilidad a medios inestables e indefinidos, capacidad para asumir trabajos no rutinarios y abstractos; es decir, comprender el contexto o mercado en el cual se desenvuelven.

De este modo estas iniciativas tienen éxito y son eficaces como estrategia de sobrevivencia y de subsistencia, pero si las condiciones actuales persisten, sólo unas pocas pasaran más allá de este margen, puesto que sus posibilidades de desarrollo están limitadas. Es decir, pueden desarrollarse, pero casi siempre en un ámbito geográfico restringido y sin gran capacidad para la acumulación de capital. Lo anterior deja en evidencia que una microempresa por lo general tiene una capacidad de crecimiento en relación a sí misma, y no es tan evidente que estas actividades económicas puedan ser una estrategia eficaz y efectiva para la superación de la pobreza¹¹⁰. Por ello una unidad de pequeña producción pobre tendera a permanecer en esa condición, a no ser que reciba apoyos externos para superarla.

8.2.-Análisis según el enfoque de competencias laborales.

Complementando el análisis triangular desarrollado previamente, es fundamental aproximarnos al enfoque de competencias laborales, pues no podemos referirnos a las microempresas sólo como iniciativas económicas, ya que, si bien una de sus finalidades tiene que ver con la satisfacción de sus necesidades materiales, involucra a personas con características particulares, con elementos culturales comunes, lo que incidirá en la forma como se aproximan a su actividad, el significado que esta actividad tiene para cada uno de ellos, como estrategia de desarrollo económico y social, individual y colectivo. En este sentido la identidad cultural condicionará las estrategias económicas utilizadas, la forma de producir y los significados atribuidos¹¹¹.

Los pequeños productores no son empresarios convencionales, buscan generar en forma autónoma, un empleo y formar empresas de trabajo, fundadas en el trabajo y cuya racionalidad económica y lógica operacional son en gran parte, distintas de las presentes en las empresas de capitales. Las pequeñas unidades de producción buscan “maximizar el beneficio de sus propias organizaciones e integrantes”¹¹². Buscan un beneficio más bien humano que resultará de la maximización de la satisfacción de la persona, de la familia o del grupo a través de la actividad económica. Esta satisfacción se refiere tanto a necesidades de consumo como a aspiraciones o deseos.

A diferencia de las empresas de capital creadas en base a recursos materiales y financieros, esta maximización se realiza esencialmente a través de la utilización de recurso humano, factor mayoritariamente presente en estas unidades de producción. Las posibilidades de las pequeñas unidades de producción dependen entonces esencialmente de la productividad, del factor más presente en esas unidades, es decir el trabajo, dependiendo esencialmente del aprendizaje, de la creatividad y del saber práctico.

Frente a las particularidades de los protagonistas de dichas unidades productivas, es primordial señalar la trascendencia que implica contar con un perfil de microempresario/a no asociado/a relativo a las competencias laborales genéricas.

En primer lugar, es importante señalar, desde el punto de vista histórico, que el enfoque de competencias surgió con el objeto de hallar variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. Los factores se centraron en las características y

¹¹⁰ Opp. Cit 41

¹¹¹ Opp. Cit 38

¹¹² Opp. Cit 20

comportamientos de las personas que ejecutaban algún trabajo; comenzando a valorizarse al ser humano, más allá de su esfuerzo físico, se contempló la movilización de conocimientos, habilidades o destrezas necesarios para lograr el objetivo de la ocupación¹¹³.

En segundo lugar, cabe mencionar que existen diferentes perspectivas para abordar el concepto de competencia laboral, pero se ha optado por un enfoque ecléctico que reúne diversos componentes que permiten tener una visión holística de la competencia; nos referimos al Enfoque Integrado (holístico) de Competencia. Este enfoque considera factores relativos a la definición de tareas desempeñadas y a los atributos del individuo que le permitan un desempeño exitoso. Asimismo considera el contexto en el cual se ejerce el trabajo y a la ética y los valores involucrados en el ámbito laboral¹¹⁴.

En tercer lugar, hemos optado por una tipología que concibe tres tipos de competencias: genéricas, básicas y específicas. Todas ellas se consideran necesarias para un buen desempeño laboral, pero se enfatizará en las genéricas, debido a que la formación en ellas posibilita el manejo de diversas situaciones, pero sin perder el horizonte; es decir las competencias definidas en el perfil antes mencionado, serán enseñadas en el contexto específico referido al microempresario/a, contemplando las características y valores propios de estos sujetos.

Se ha pretendido analizar los fenómenos y datos obtenidos en forma sistémica, esperando que dicho análisis sirva al interés de potenciar las competencias laborales genéricas de los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué. Cabe recordar que el enfoque de competencia las concibe como adquiridas, ya sea en la formación, como en la experiencia laboral o microempresarial. Es por tanto tarea de los formadores colaborar para que cada microempresario/a descubra sus atributos personales y, en su defecto, comience a desarrollarlos con el fin último de lograr el éxito en el desempeño de su actividad económica.

Se cree que dicho enfoque de competencias es aplicable en las unidades productivas estudiadas, pues ellas se caracterizan por aportar no sólo sus conocimientos básicos y técnicos, sino que también utilizan sus experiencias y atributos buscando alternativas frente a su precaria situación socioeconómica que finalmente derivan en fuentes de empleo autogenerador, por lo que con mayor razón requieren de apoyo individualizado y por su puesto sin perder de vista el contexto en que se ubican.

Finalmente, con respecto a la apreciación de los pequeños empresarios observada, podemos sostener que frecuentemente reconocen, en el ámbito personal, no tener las competencias suficientes (mano de obra calificada, recursos...) para competir.

En relación a la identidad comunal, los sujetos encuestados reconocen el quiebre entre la identidad individual y la identidad colectiva, ya que dicen que hay creatividad, ideas, sueños, capacidad de organizarse y potencialidades, pero por otro lado, hay egoísmo, falta de apertura y una imposibilidad de que las personas asuman un proyecto colectivo, sobrepasando el individualismo. En definitiva, creen que falta unión y visión de comuna, es decir falta un proyecto colectivo identificable para todos.

8.3.-Trabajo Social y Microempresa

Tradicionalmente nuestra disciplina es asociada a la red asistencial, a la entrega de beneficios sociales y la implementación de políticas sociales, rol que tiene que ver con las condiciones económicas de precariedad y pobreza de las personas. Sin embargo, los temas económicos globales que inciden en las situaciones de pobreza – en las que se interviene tradicionalmente-, casi siempre se señalan como materias de otras disciplinas, lo que nos lleva en algunos casos a entender la realidad social de manera compartimentada, dada la posición de nuestra profesión en su acción.

Trabajo Social como profesión y disciplina, debiera conocer y aproximarse a la dinámica económica y a los cambios sociales y demográficos de la sociedad. Analizar el impacto de los cambios económicos, implica entonces conocer necesariamente los efectos que el proceso de globalización, el modelo de desarrollo imperante y el rol del Estado, provocan en: el número de empleos, composición del trabajo por sexo y por ramas económicas, por perfiles ocupacionales requeridos, entre otros. En general existe la creencia que los temas económicos y su implicancia en lo social, son demasiados complejos para poder ser estudiados y/o analizados por los/as trabajadores/as sociales.

¹¹³ Opp. Cit 20

¹¹⁴ Opp. Cit 50

Por otro lado, no se puede dejar de mencionar que el hecho de utilizar el término “pequeña producción” permitió aprehender un cúmulo de actividades y actores que los realizan, que cuentan con una lógica de funcionamiento propio, que pueden ser formales e informales y que son desarrolladas en diversos sectores de la economía. En definitiva, este concepto facilitó la comprensión del fenómeno, ampliando la mirada como profesión y disciplina y a la vez ayudó a focalizar el conocimiento sobre un grupo determinado de personas e iniciativas.

En última instancia se debe agregar que el Trabajo Social en sus niveles de intervención, focaliza una parte de su trabajo en los sectores populares, intencionando procesos de autoorganización y de movilización que tiendan a la autonomía y a la generación de capacidades que permitan que iniciativas colectivas puedan ser sustentadas y sostenidas en el tiempo.

9.- PROGNOSIS

A partir de los antecedentes recogidos y analizados en la presente investigación diagnóstica, y teniendo en consideración el análisis de todos los elementos que convergen en este estudio, es posible determinar que de no existir una intervención profesional integral en el sector microempresarial de la comuna de Quilpué, articulada desde el municipio en conjunto con la red de apoyo al Fomento Productivo, centrada en factores sociales, laborales, organizacionales y educacionales, a través de un programa orientado a potenciar las competencias laborales y las capacidades asociativas; este sector continuará exhibiendo manifestaciones de la problemática estudiada, constituyéndose en un obstaculizador para el desarrollo de este importante sector de la economía, el cual absorbe buena parte de la mano de obra, colaborando así para descender los índices de cesantía en la comuna.

CAPÍTULO N° 4
PROGRAMACION

1.-CONSIDERACIONES RESPECTO AL PROGRAMA

El presente capítulo, consiste en la exposición de la etapa del proceso metodológico que corresponde a la Programación. De esta manera, se pretende proporcionar al lector, los lineamientos teóricos- metodológicos que sustentarán y guiarán la propuesta de intervención seleccionada y definida por el equipo seminarista, que busca dar respuesta, de forma racional y organizada, ya sea a la problemática social desarrollada durante el proceso de Diagnóstico, como a los resultados y proyecciones emanadas desde el mismo.

Así, la presente etapa, se constituye a través del desarrollo de dos momentos; el primero, referido a la descripción del Programa a implementar, y que otorga las bases que sustentan la ejecución a realizar; y el segundo, orientado a la presentación de tres Proyectos Específicos, los que en su conjunto, pretenden dar cumplimiento a los objetivos planteados en el programa.

De este modo, en el Programa, se podrán encontrar elementos que permitirán comprender de manera óptima los supuestos que sustentan y orientan la ejecución del mismo; tales como, la Fundamentación de los Proyectos, las cuales han sido desarrolladas en concordancia con los supuestos teóricos establecidos en el Marco de Referencia del presente Seminario de Título, que da cuenta del porque de la significancia y relevancia de su realización; los Objetivos, que otorgan sentido a la acción; los Beneficiarios, constituidos por los sujetos a quienes va dirigido el Programa; el Tiempo en que se llevará a cabo el Programa; los Recursos disponibles y necesarios para la implementación del mismo; las Responsables, consideradas como aquellas personas que estarán a cargo de la ejecución del Programa; y por último, la definición de la Estrategia de Evaluación que proporcionará los lineamientos por medio de los cuales se podrá medir el cumplimiento de los objetivos y describir el proceso que implica la ejecución del mismo.

Por su parte, los Proyectos, se constituirán en las herramientas por medio de las cuales se pretende desarrollar e implementar el Programa; presentando éstos en su elaboración una estructura metodológica similar, caracterizada por la presencia de su respectivos Objetivos, Matrices de Programación, Tabla Gantt y Estrategia de Evaluación.

2.-OBJETIVOS DEL PROGRAMA

2.1.-Objetivo General

“Contribuir al progreso de los/as microempresarios/as no asociados de la comuna de Quilpué, a través de un programa dirigido a promocionar el desarrollo de competencias laborales genéricas, fomentar la asociatividad y la vinculación con la red social de apoyo”.

2.2.-Objetivos Específicos

- “Propiciar un encuentro entre los/as microempresarios/as no asociados de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”.
- “Promover el desarrollo de competencias laborales genéricas en microempresarios no asociados”
- “Fomentar la Asociatividad en los/as microempresarios/as no asociados de la comuna de Quilpué”

3.- CARACTERISTICAS DEL PROGRAMA

3.1.-Dependencia administrativa

El presente programa depende administrativamente del Departamento de Desarrollo Social Comunal de la I. Municipalidad de Quilpué, específicamente de la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL), siendo supervisado por la Asistente Social encargada de la oficina, Srta. Gloria Arévalo Bugeño.

3.2.-Estrategia Metodológica

Para la ejecución del presente Programa se plantean tres Proyectos Específicos:

Para el Proyecto N° 1 se utilizará una Estrategia de Intervención desde una lógica informativa, la cual contribuirá a la obtención de los productos que emanan desde el establecimiento de los objetivos del Programa.

Los Proyectos N°2 y N°3, serán desarrollados en función de una lógica Activo-Participativa, utilizando los lineamientos metodológicos del enfoque teórico Constructivista, en el cual el aprendizaje es “la capacidad para elaborar una representación personal sobre un objeto o contenido de la realidad que podamos aprender”. Representación que es producto de la relación que se establece entre la nueva información y los conocimientos que ya existen en la estructura mental del sujeto. La intervención se guiará por los siguientes principios del mencionado enfoque:

- Se aprende haciendo.
- Las actividades se relacionan con la vida cotidiana de los participantes y sus organizaciones productivas.
- Se consideran los conocimientos, habilidades y competencias que los sujetos poseen desde antes.
- Los contenidos (conceptos, procedimientos y actitudes) abordados van siendo razonados y contruidos entre los participantes y las monitoras del equipo.
- Se parte del nivel cognoscitivo de los participantes.
- Procedimientos de instrucción: explicaciones teóricas, talleres, trabajos individuales y grupales, retroalimentación y/o confrontación de ideas y contenidos, evaluación de lo aprendido.¹¹⁵

A su vez, en el Proyecto N°3, se utilizará una estrategia de intervención grupal que permitirá el establecimiento de vínculos entre los participantes de este proyecto, preferentemente basados en lazos de confianza¹¹⁶.

¹¹⁵ Chadwick, Clifton, B, Psicologo Educacional, “La Psicología de Aprendizaje del Enfoque Constructivista”, Capítulo Internacional Red Global para la Mejora de la Performance, España 1998.

¹¹⁶ Beal, George y otros, “Conducción y Acción Dinámica del Grupo”, Ed. Kapeluz, Buenos Aires, 1964.

3.3.- Responsables

Las personas responsables del diseño, ejecución y evaluación del presente Programa, corresponden al Equipo Seminarista de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, compuesto por:

- Daniela Mena Serrano.
- Marcela Ubilla Carmona.
- Myriam Vicencio Álvarez.

3.4.- Tiempo

En función de las características dinámicas de la realidad en que se inserta el presente Seminario de Título, el Proyecto N°1 fue programado y ejecutado durante el momento cronológico en que se desarrollaba el Diagnóstico, específicamente entre los meses de Mayo y Junio de 2004. Este hecho se suscitó debido a que tanto, en la inserción en la Institución, como a través de las distintas técnicas utilizadas durante el periodo de investigación diagnóstica, se visualizó un desconocimiento, por parte de los sujetos de estudio, acerca de las Instituciones de Fomento Productivo existentes y sus líneas programáticas. A partir de esta problemática, el Equipo Seminarista se planteó como objetivo el diseñar una actividad que respondiera a estas necesidades, para así constituirse en un proyecto a realizarse en la etapa cronológica de ejecución. Esta idea no se pudo concretar, ya que durante la etapa de recolección de datos surgieron algunas dificultades para acceder a la totalidad del campo de estudio, decidiendo de esta manera planificar y ejecutar un proyecto que diera solución a ambas necesidades, para lo cual se llevó a cabo un Seminario Informativo, en donde las Instituciones expusieron sus programas y beneficios y además se recolectó la información restante para los fines de la investigación diagnóstica.

Con respecto a los Proyectos N°2 y N°3, éstos serán ejecutados y desarrollados entre los meses de Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre de 2004.

3.5.- Recursos

Los recursos que se utilizaran para la implementación del Programa se dividen en:

Recursos Humanos.

- Alumnas Seminaristas.
- Microempresarios.
- Directora del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- Encargada de OMIL.
- Representantes de la red de apoyo al sector microempresarial
- Personal Municipal.

Recursos Materiales y de Infraestructura.

Infraestructura:

- Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- Dependencias del Centro de Extensión Cultural.
- Computador, impresora y fotocopidora.
- Vehículo Municipal.
- Data show.

Materiales:

- Fotocopias.
- Material Fungible.
- 160 Carpetas de Cartón.
- 2 Cajas de Lápices Bic.
- 5 Resmas de Hojas.
- 100 Hojas Impresas.
- 2 Bebidas de 2 Litros.

- 4 Bolsas de Galletas.
- Té.
- Café.
- Vasos.
- Pasaje y Alimentos para Monitoras.
- Rollo Fotográfico.
- Revelado Fotográfico.

Recursos Financieros.

Total: \$ 251.000.-

3.6.-Beneficiarios.

Los/as beneficiarios/as del presente Programa son microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué, inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL).

3.7.-Estrategia Evaluativa

Con el fin de definir y/o determinar la estrategia por medio de la cual se desarrollara la Evaluación del Programa, se ha considerado abordarla desde una metodología abierta y flexible; optando, de esta forma, por aunar diferentes criterios metodológicos, los que en su conjunto, permitirán tanto fundamentar la estrategia metodológica establecida, como otorgar los lineamientos para el adecuado desarrollo de la misma.

De esta forma, se ha definido utilizar el Modelo de Referentes Específicos planteado por Guillermo Briones¹¹⁷ quien lo define como:

“Un tipo de investigación, que analiza el contexto, los objetivos, los recursos, el funcionamiento, la población y los resultados de un programa, con el fin de proporcionar información de la cual se puedan derivar criterios útiles para la toma de decisiones en diversos niveles del programa”.

Es así, como este Modelo parte por enfatizar el carácter de investigación aplicada de la evaluación y, por lo tanto, la relevancia directa que debe tener su diseño y sus resultados para la toma de decisiones en diversas instancias y momentos de la marcha de un programa.

Paralelamente, dentro de las principales características que presenta el Modelo de Referentes Específicos, se pueden enunciar:

- La evaluación de cualquier programa, cuando las necesidades de información así lo requieren, se dirige, ya sea a sus objetivos, a su estructura, a su funcionamiento, a sus usuarios y a sus resultados. Tales aspectos pueden ser observados a nivel general (por ejemplo: el funcionamiento del programa) o a niveles específicos (por ejemplo: el funcionamiento administrativo del programa). Según esto, se distinguen “objetos generales” y “objetos específicos” de evaluación.
- La evaluación es, por principio, descripción, medición y comparación de propiedades que definen el estado de los sujetos de evaluación seleccionados, sean estos elementos estructurales o procesos. Estas propiedades o atributos se denominan “variables de evaluación”.
- Cuando las características de los objetivos de evaluación no pueden describirse o medirse directamente, es necesario recurrir a indicadores, sean estos de naturaleza objetiva o subjetiva, cuantitativos o cualitativos.

Es así, y de manera conjunta a lo anteriormente expuesto, que se incorporar dentro de la presente estrategia de evaluación, el desarrollo de la misma desde una perspectiva cualitativa, integrando, para tales efectos, los fundamentos del Modelo de Evaluación Iluminativa; presentando este entre sus principales características ser:

¹¹⁷ Opp. Cit 9

- na evaluación Holística, en cuanto se interesa por el programa a evaluar en forma global. Se busca describir el conjunto de contextos en donde se opera, buscando siempre las relaciones entre estos contextos de manera de comprender el proceso total.

Su carácter holístico le llevará a ocuparse por lo que el programa es, de acuerdo a las formas que le dan vida en la realidad, y por tanto no sólo de acuerdo a lo que sus objetivos dicen en el papel, ni sólo de acuerdo a la descripción que hacen de él los profesionales responsables de su marcha.

- Hermenéutica, por cuanto tiene un gran interés por el lenguaje como la expresión de los significados que tienen los programas para los involucrados y los procesos que allí se desencadenan. En este sentido, un programa es bueno o malo según a lo que sea bueno o malo para personas o grupos específicos.
- Una evaluación interpretativa, porque se apoya predominantemente en metodologías y técnicas que privilegian lo cualitativo y lo etnográfico para describir los significados que tiene la experiencia evaluada para los que en ellas están involucrados. Se pide que los sujetos involucrados interpreten los beneficios que entrega el programa y a la vez el evaluador hace una interpretación de estos beneficios; la que se apoya en la interpretación que obtuvo de quienes se beneficiaron del programa. La interpretación en este modelo toma preferentemente la forma de una descripción del programa evaluado. En esta descripción abundan las citas textuales de los beneficiarios. La información que compone esta descripción se obtiene del uso de múltiples técnicas de recolección de datos, incluyendo las de carácter cuantitativo.
- La evaluación es Iluminativa en cuanto busca iluminar las zonas oscuras de un programa para comprenderlo mejor. Iluminar esta oscuridad entrega una cantidad importante de información sobre contextos ocultos y/o invisibles que tienen gran influencia en los procesos que podemos más fácilmente observar.
- Es una evaluación Sensible, en el sentido de tener especial preocupación de responder a las interrogantes que tienen tanto los clientes como los participantes frente al programa que se evalúa. Se hace un esfuerzo por investigar estas preguntas para entregar una información útil, que agregue elementos a la comprensión de lo evaluado.

Paralelamente, dentro de las principales ventajas y/o posibilidades de este modelo de evaluación, se puede mencionar que a través del mismo:

- Se identifican logros y problemas desde el punto de vista de los distintos intereses que están en juego en un programa. Los juicios evaluativos son expresión de la evaluación que hacen los grupos participantes en contextos institucionales, socioeconómicos, culturales y políticos determinados.
- Genera procesos de reflexión al alcance de todos los grupos participantes, en torno a la marcha del programa.
- Favorece el conocimiento en profundidad de una experiencia, lo que es más factible realizar en programas de tipo micro.
- Entrega gran cantidad de información de distinta índole a través de buenas descripciones, lo que enriquece el conocimiento del programa y fundamenta el proceso de toma de decisiones.
- Es más sensible a la identificación de los cambios en las pautas culturales de los sujetos, del cambio en los niveles y el tipo de participación de los actores en las distintas fases del programa, y de cómo se articulan en el tiempo los procesos que desencadenan este tipo de cambios.
- Es más sensible a los puntos de vista de los beneficiarios, especialmente en sectores de deprivaciones socioeconómicas- culturales. Además, es sensible al punto de vista de los profesionales y técnicos involucrados. Por último, es menos sensible al de los ámbitos financieros y gerenciales, más ocupados en los programas desde una lógica de costo-beneficio.

Finalmente, el presente Modelo, proporciona los fundamentos y lineamientos necesarios para la implementación de la evaluación desde una perspectiva cualitativa; permitiendo así, complementar y profundizar la evaluación, a partir de los elementos evaluativos definidos sobre la base de la evaluación cuantitativa.

4.-DISEÑO DE PROYECTOS

4.1-Proyecto N° 1: “PRIMER ENCUENTRO COMUNAL DE MICROEMPRESARIOS DE QUILPUE”.

4.1.1-Fundamentación

Cuando se concibe que red social es un espacio de trabajo donde se potencia el intercambio y se reciclan experiencias; se genera un tejido humano que promueve la participación no jerárquica; se establecen relaciones e intercambios en múltiples direcciones¹¹⁸; llama la atención que a las instituciones de fomento productivo que tienen entre sus beneficiarios a microempresarios se les suele llamar genéricamente redes de apoyo. Pero lo cierto es que no existe una red de apoyo al microempresario, ya que no se ha diseñado una estrategia global que reúna a las instituciones de fomento productivo, y que tenga como objetivo común el apoyo integral a la microempresa.

Por otro lado, se advierte la necesidad de revisar que tipo de relación existe entre las instituciones de fomento productivo y el sector microempresarial. Pues, a partir de un intercambio eficiente entre ellos es posible que las unidades productivas de menor tamaño puedan obtener financiamiento, capacitación y otros beneficios, que no podrían conseguir por sí solos, debido a su precaria situación financiera. La dinámica específica que asuma esta relación va a depender de varios factores, pero principalmente podemos definir dos, en primer lugar, la existencia de una oficina de fomento productivo municipal y, en segundo lugar, que dicha oficina logre vincular en forma adecuada a estas entidades de tal modo que sus beneficiarios puedan, en efecto, favorecerse de los beneficios disponibles.

Los microempresarios de la comuna en este aspecto se han visto especialmente perjudicados, ya que el Municipio no cuenta con una oficina de fomento productivo, asumiendo la OMIL algunas de sus funciones, viéndose sobrepasada por los requerimientos relacionados con la información e intermediación entre sus usuarios y las instituciones de apoyo.

En conclusión, si consideramos la realidad local, es posible sostener que uno de los problemas principales se relaciona con la comunicación entre los microempresarios y las instituciones encargadas del fomento productivo, estableciéndose una falta de vinculación entre ellos, lo que se exterioriza en que los beneficiarios no conocen suficientemente los programas y beneficios destinados a apoyarlos.

De allí que surge la necesidad de intervenir en esta materia, a fin de lograr un mayor acercamiento entre estas entidades, de manera de entregar información a los microempresarios que les pueda ayudar a iniciar, mantener o mejorar su microempresa.

4.1.2- Objetivo General:

“Propiciar un encuentro entre los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”.

4.1.3- Objetivos Específicos:

1. “Organizar jornada de encuentro entre microempresarios de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”.
2. “Ejecutar la jornada de encuentro entre microempresarios de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”.
3. “Evaluar la jornada encuentro entre microempresarios de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”.

4.1.4- Tiempo:

La organización, diseño, ejecución y evaluación de la jornada de encuentro de microempresarios/as, se realizará en los meses de Mayo, Junio y Julio de 2004.

¹¹⁸ www.fundacionpobreza.cl

Tiempo / Actividades	Mayo		Junio					Julio	
	4	5	1	2	3	4	5	1	2
Reuniones Técnicas — — —						
Contactos con instituciones			 — —				
Difusión de la jornada				 — —			
Preparación de espacio físico					 —			
Inscripción de los participantes					 —			
Discurso de bienvenida					 —			
Exposición de representantes de instituciones					 —			
Evaluación de proyecto						 — — —

SIMBOLOGÍA.

..... TIEMPO PROGRAMADO.

— TIEMPO DE HOLGURA.

4.1.5-: Ejecutores:

- Equipo Seminarista Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
 - Daniela Mena Serrano
 - Marcela Ubilla Carmona
 - Myriam Vicencio Álvarez
- Operador Oficina Infocentro Quilpué, Felipe Ahumada Keyer.
- Asistente Social, Encargada Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL.

4.1.6- Beneficiarios:

Microempresarios/as de la comuna de Quilpué, inscritos en Oficina de Información Laboral, OMIL.

4.1.10-Matriz de Programación

- **Objetivo General:** “Propiciar un encuentro entre microempresarios/as no asociados/as de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”.
- **Indicador General:** “Que al termino de la jornada de encuentro los /as participantes obtengan información acerca de las principales instituciones de fomento productivo como de su oferta programática”.

Objetivos Específicos	Indicador	Actividades	Técnicas	Recursos			Responsables	Evaluación
				Humanos	Infraestructura	Materiales		
Organizar jornada de encuentro entre microempresarios/as de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo	Se entenderá como logrado el objetivo cuando se cuente con el programa de la jornada.	- Reuniones Técnicas.	-Discusión. - Análisis. -Revisión bibliográfica. -Revisión Diagnóstica	- Equipo seminarista. - Asistente Social encargada OMIL. -Encargado Infocentro.	-Dependen- cias del Depto. de Desarrollo Social Comunal. - Computa- dor.	-Block de apuntes.	- Equipo seminarista.	-Tabla Gantt. - Indicador de logro. -Informe Diagnóstico.
		- Contacto con instituciones de fomento productivo seleccionadas para exponer en el encuentro.	- Contactos telefónicos. - Contactos vía correo electrónico. - Entrega de Invitación personalizada.	- Equipo seminarista. - Asistente Social encargada OMIL. -Encargado Infocentro.	-Dependen- cias del Depto. de Desarrollo Social Comunal. - Computa-dor e insumos. -Teléfono.	-Cartas para instituciones seleccionadas. - Block de apuntes.		
		-Difusión de la jornada.	- Contactos telefónicos. - Entrega de Invitación a domicilio.	- Equipo seminarista. -Personal Municipal.	-Dependen- cias del Depto. de Desarrollo Social Comunal. - Computa-dor e insumos. -Teléfono. -Fotocopia- dora.	-Invitaciones. (Ver Anexo N°3)		
Ejecutar la jornada de encuentro entre microempresarios/as de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo.	- Se entenderá por logrado el objetivo cuando se haya realizado la jornada.	-Preparación de Espacio Físico.	-decoración. -Instalación audiovisual	-Personal Municipal (auxiliares)	-Centro de Extensión Cultural. Amplificación -Data Show.		- Equipo seminarista. - Asistente Social, encargada OMIL.	- Lista de Asistencia. - Tabla Gantt. - Indicador de Logro.
		-Inscripción de los participantes.	-Organización -Encuesta.	-Equipo Seminarista.	-Centro de Extensión Cultural.	-Hojas de Inscripción. -Lápices. Carpetas.- Cuestionarios. (Ver Anexo N°1)		
		-Discurso de bienvenida	- Motivación	-Director de DIDECO	-Centro de Extensión Cultural. -Podio			
		Exposición de Instituciones invitadas. -decoración. -Instalación audiovisual	-Exposición. -Clarificación.	- Universidad de Valparaíso - SENCE. - SERCO-TEC. -FOSIS	-Centro de Extensión Cultural. Data Show.			

4.2-Proyecto N° 2: “CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

4.2.1-Fundamentación

El enfoque de las competencias laborales nace de un cambio profundo en las organizaciones del trabajo y en las relaciones sociales en el seno de la empresa. Dichos cambios tienen un alcance significativo en la manera como se concibe la formación profesional y su relación con el mundo del trabajo.

El enfoque de las competencias laborales plantea una perspectiva de formación adaptada a las exigencias de un mundo en estado de cambio permanente. Esta perspectiva, revaloriza el trabajo humano y afirma la preeminencia del saber y la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza y, las relaciones sociales que se establecen al interior del mundo del trabajo.

Todo contexto laboral es sistemáticamente interpelado por el cambio tecnológico, y los mercados crecientemente competitivos requieren contar con mecanismos que faciliten a los trabajadores procesos de formación permanentes donde se reconozcan y valoren las capacidades demostradas en su contexto de trabajo, así como también los saberes y competencias desarrolladas a lo largo de la vida.

El concepto de competencia laboral posee diversas acepciones, unos la entienden como la suma de tareas desempeñadas en un puesto de trabajo y otros, como el resultado de ciertas características personales. También se le define como la combinación de los atributos personales y las tareas que serán desempeñadas por el individuo.

Para los fines del presente proyecto, las ‘competencias laborales’ serán entendidas como **"las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo"**¹¹⁹.

Al referirnos a las competencias laborales entenderemos que en ellas se articulan las competencias básicas, genéricas y específicas expresadas en la forma de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para un desempeño satisfactorio en un contexto laboral¹²⁰. Para lograr este desempeño satisfactorio, se requiere de la equilibrada combinación de saberes básicos, técnicos específicos con otros saberes más generales como las competencias laborales genéricas, las cuales se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción como por ejemplo: capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, liderazgo etc. Cabe desatacar que este tipo de competencias son transversales a todo ámbito laboral, y que en el caso del sector microempresarial el desarrollo de éstas competencias laborales genéricas debe entenderse como complemento de otras actividades de fomento productivo dirigidas al microempresario, ya que idealmente debe ser parte de una estrategia integral, en la que se consideren en forma conjunta, tanto el apoyo financiero, la capacitación y el desarrollo de éstas competencias, lográndose así un mayor desarrollo de este sector.

Dado lo anterior, es importante potenciar dichas competencias ya que los/as microempresarios/as contarán con una herramienta más para el fortalecimiento de su unidad productiva. Por otra parte, estos talleres serán una instancia de encuentro entre pequeños productores, lo que permitirá la retroalimentación de información, experiencias, estrategias de solución de problemas, etc.

¹¹⁹ Opp. Cit 50

¹²⁰ Opp. Cit 82

En conclusión, el presente proyecto de capacitación basado en el enfoque de competencias laborales, permite un proceso de enseñanza – aprendizaje que contribuye al desarrollo de los conocimientos y la generación de habilidades y destrezas y que, además, promueve en los microempresarios las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo, habilitándolos para desarrollar sus competencias en diferentes contextos y en situaciones emergentes.

4.2.2- Objetivo General

“Promover el desarrollo de competencias laborales genéricas en microempresarios/as no asociados”

4.2.3-Objetivos Específicos

1. “Diseñar el curso de capacitación en competencias laborales genéricas”.
2. “Motivar a los/as participantes acerca de la importancia de adquirir conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.
3. “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.
4. “Propiciar una instancia de integración teórico – práctica con respecto a las competencias laborales genéricas”.
5. “Evaluar los aspectos teóricos y metodológicos del taller impartido”.
6. “Finalizar el período de intervención por medio de una actividad recreativa y entrega de certificados”.

4.2.4- Tiempo:

El tiempo necesario para la implementación del presente proyecto será de 12 semanas, entre los meses de Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre de 2004.

Tiempo Actividades	Julio	Agosto				Septiembre					Octubre				Noviembre				Diciembre		
	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
-Reunión técnica para plantear los contenidos a tratar en el taller. —																				
- Diseño de la capacitación —	...																			
Selección de beneficiarios		... —																			
- Difusión del proyecto y sensibilización a los microempresarios																			
Realización de sesión n° 1				... —																	
Realización de la sesión n° 2 a la sesión n° 1										
Realización de sesión n° 4 y sesión n° 9							... —					... —									
Realización de sesión n° 1 a la sesión n° 11										
Realización de actividad recreativa															... —						
Entrega de diplomas																			... —		
Evaluación del Proyecto																				... —	

SIMBOLOGÍA.

..... **TIEMPO PROGRAMADO.**
———— **TIEMPO DE HOLGURA.**

4.2.5- Ejecutoras:

Equipo Seminarista Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.

- Daniela Mena Serrano
- Marcela Ubilla Carmona
- Myriam Vicencio Álvarez

4.2.6: Beneficiarios:

Un total de 60 microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpue, que a partir de la encuesta realizada, se manifestaron interesados/as en participar en el taller de competencias laborales. Los/as participantes serán divididos equitativamente en dos grupos, ejecutándose el taller paralela y simultáneamente

4.2.7- Responsables:

Las personas responsables del presente Proyecto son:

- Daniela Mena Serrano
- Marcela Ubilla Carmona

4.2.8-Evaluación del Proyecto

Esta se llevará a cabo mediante:

- Tabla Gantt
- Lista de Asistencia
- Pauta de Observación Semi-Estructurada. (Ver Anexo N° 4)
- Indicador de Logro
- Proceso de Innovación y Cambio.
- Test Antes-Después. (Ver Anexo N°5)
- Pauta de Evaluación Final.(Ver Anexo N°6)

4.2.9-Matriz de Programación General del Proyecto

- **Objetivo General:** “Promover el desarrollo de competencias laborales genéricas en microempresarios/as no asociados/as de la comuna”.
- **Indicador General:** Que al finalizar el periodo de intervención cada participante del curso conozca, valore y se plantee la importancia de desarrollar sus competencias laborales genéricas para mejorar el desempeño en su actividad productiva.

Objetivos Específicos	Indicador	Actividades	Técnicas	Recursos			Medios de verificación
				Humanos	Infraestructura	Materiales	
-.Diseñar curso de capacitación en competencias laborales genéricas.	- Al término de la fase se contará con una programación semanal del taller de capacitación a impartir.	- Reunión técnica para plantear los contenidos a tratar en el taller.	Revisión bibliográfica. -Análisis diagnóstico	- Alumnas seminaristas. - Encargada de OMIL.	-Alumnas seminaristas - Personal municipal. - Dependencias Departamento de Desarrollo Social Comunal. - Computador e insumos	- Teléfono. - Documento diagnóstico. - Cuaderno de apuntes. -Material bibliográfico.	-Criterio de logro. -Informe Diagnóstico.
		Diseño de la capacitación.	-Revisión bibliográfica. - Asignación de tareas. - Adaptación de contenidos.	- Alumnas seminaristas.	- Dependencias Departamento de Desarrollo Social Comunal. - Computador e insumos	Cuaderno de apuntes. -Material bibliográfico.	
		- Selección de beneficiarios/as.	-Discusión. -Análisis	- Alumnas seminaristas	Dependencias Departamento de Desarrollo Social Comunal.	Listado de microempresarios. - Encuestas realizadas.	
		Difusión del proyecto y sensibilización a los microempresarios/as.	-Visitas domiciliarias. -Contactos telefónicos.		Dependencias Departamento de Desarrollo Social Comunal. - Computador e insumos - Fotocopiadora. -Vehículo municipal	Invitaciones. (Ver Anexo N°7)	
Motivar a los/as participantes acerca de la	- Al término de la fase habrá asistido	Realización de sesión n° 1	-Empatía. -Motivación. -	- Alumnas seminaristas	- Dependencias	-Material de estudio. -Material	- Lista de asistencia. - Pauta de

<p>importancia de adquirir conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.</p>	<p>el 70% de los/as invitados/as a este curso.</p> <p>- Al término de la fase habrá mostrado interés por continuar participando a lo menos el 70% de los/as invitados/as a este curso.</p> <p><u>Logrado:</u> de 70% a 100%. <u>Medianamente Logrado:</u> de 40% a 69%. <u>No Logrado:</u> de 0 a 39%.</p>		<p>Clarificación. - Observación. -Análisis. -Reflexión</p>	<p>stas. Microempresarios</p>	<p>Departamento de Desarrollo Social Comunal. - Computador e insumos. - Fotocopiadora.</p>	<p>fungible. -Data Show. - Papelógrafos.</p>	<p>observación. (Ver Anexo N°4) - Registro de actividades.</p>
<p>Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.</p>	<p>- Al término de la fase los participantes del curso, que hayan asistido a lo menos a seis sesiones, identificarán en un 80% los conceptos, aplicación e importancia de las competencias laborales genéricas.</p>	<p>Realización de la sesión n° 2 a la sesión n° 10</p>	<p>- Observación. - Motivación. -Educación y guía. -Atención y escucha. - Clarificación. - Organización. - Planificación. -Estudio de casos. -Análisis. -Reflexión.</p>	<p>- Alumnas seminaristas. Microempresarios - Dependencias Departamento de Desarrollo Social Comunal. - Computador e insumos. - Fotocopiadora. -Material de estudio.</p>		<p>-Material fungible. -Data Show. - Papelógrafos.</p>	<p>- Lista de Asistencia. - Pauta de observación. (Ver Anexo N°4) - Registro de actividades.</p>

<p>Propiciar una instancia de integración teórica – práctica con respecto a las competencias laborales genéricas.</p>	<p>Al término de la fase el 80% de los/as participantes del curso, que hayan asistido a lo menos a seis sesiones, habrá participado activamente en las actividades propuestas utilizando las herramientas entregadas en el curso.</p> <p><u>Logrado:</u> de 80% a 100%. <u>Medianament e Logrado:</u> de 50% a 79%.</p> <p>No Logrado: de 0 a 49%.</p>	<p>Realización de sesión n° 4 y sesión n° 9</p>	<p>Motivación . - Observación. - Clarificación. - Atención y escucha. - Organización. - Análisis. - Reflexión.</p>		<p>Material de estudio. -Material fungible.</p>		<p>Lista de Asistencia. - Pauta de observación. (Ver Anexo N°4) - Registro de actividades.</p>
<p>Evaluar los aspectos teóricos y metodológicos del curso impartido.</p>	<p>- Al término de la intervención los participantes del curso que hayan asistido a lo menos a seis sesiones, evaluarán con un 80% de aprobación, los aspectos relacionados con los contenidos, participación, dinámicas y recursos materiales utilizados.</p>	<p>Realización de sesión n° 1 a la sesión n° 11</p>	<p>- Observación. - Encuesta. - Análisis. - Reflexión.</p>	<p>- Alumnas seminaristas. Microempresarios</p>	<p>- Dependencias Departamento de Desarrollo Social Comunal. - Computadores e insumos. - Fotocopiadora.</p>	<p>-Material fungible. -Material de evaluación</p>	<p>- Lista de asistencia. - Pauta de observación.(Ver Anexo N°4) - Registro de actividades. - Test ADE. (Ver Anexo N°5). - Pauta de Evaluación (Ver Anexo N°6).</p>

<p>Finalizar el período de intervención</p>	<p>- Al término de la fase habrá participado en la actividad programada el 80% de los participantes que hayan asistido a lo menos a seis sesiones de este curso.</p> <p><u>Logrado:</u> de 80% a 100%. <u>Medianamente Logrado:</u> de 50% a 79%.</p> <p>No Logrado: de 0 a 49%.</p>	<p>Realización de actividad recreativa</p> <p>Entrega de diplomas</p>	<p>- Observación. -Reflexión.</p> <p>- Organización - Motivación</p>	<p>- Alumnas seminaristas.</p> <p>Microempresarios</p>	<p>Dependencias Departamento de Desarrollo Social Comunal. -Teléfono. -Vehículo municipal</p>	<p>Diplomas. -Galletas - Té -Café -Bebidas</p>	<p>-Lista de asistencia</p>
---	--	---	--	--	---	--	-----------------------------

4.3.-PROYECTO N° 3: “ASOCIATIVIDAD COMO HERRAMIENTA DEL PROGRESO”.

4.3.1.-FUNDAMENTACIÓN.

La importancia de la asociatividad, más allá de las particularidades de los microempresarios, se fundamenta en un contexto más amplio propio de la actual globalización de los mercados. Los nuevos tratados firmados y por firmar por Chile crean nuevos desafíos al país consistente en tener instituciones modernas y capacitadas para responder efectivamente a las demandas de los mercados abiertos¹²¹.

Lo anterior crea la necesidad de que un número importante de empresas cambien su relación con el entorno e incorporen nuevos mecanismos de unión y cooperación con el objetivo de ser más eficientes en sus costos y procedimientos de producción y comercialización.

Esto último implica crear nexos estables que dependen de los objetivos grupales y su convergencia con los individuales, de la figura legal, la calidad de la comunicación y de la información, los niveles de educación, la idiosincrasia, la confianza y otras variables que generalmente deben ser aprendidas¹²².

Es aquí donde emerge el concepto de asociatividad como un mecanismo de cooperación entre empresas de cualquier tamaño, donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes, para la búsqueda de un objetivo común.

Aunque generalmente se plantea que la propiedad de una ventaja competitiva individual puede ser el requisito para sobrevivir, con la globalización de los mercados, la necesidad de diseñar y aplicar estrategias colectivas puede pasar a ser un requisito básico de supervivencia para las empresas. Aún más, varias estrategias individuales tendrán éxito en la medida que ellas sean complementadas con estrategias colectivas.

Por lo tanto, entre las diversas medidas que se deben tomar para enfrentar estos nuevos mercados, se encuentran las relacionadas con la Asociatividad, dirigidas a dar a los actuales y futuros empresarios antecedentes y elementos para hacer más eficiente y adecuada la organización legal, administrativa, y de gestión productiva de la empresa y sus relaciones con terceros.

Es por ende, que el desarrollo de esquemas asociativos posee grandes ventajas. Su promoción y desarrollo de formas de auto ayuda se fundamenta en principios de mutua cooperación y solidaridad, representan una forma concreta a través de la cual este sector empresarial puede alcanzar mejores niveles de participación, tanto política como económica, como resultado de la mancomunidad de intereses.

En el análisis de la Asociatividad, se hace necesario tomar en cuenta dos factores que se pueden potenciar automáticamente al impulsar entre los/as microempresarios/as esquemas asociativos¹²³:

Factor político: Se aumenta el poder relativo de los asociados. La Asociatividad, además de potenciar la capacidad económica y productiva de los microempresarios participantes, se transforma en un “arma”, en una instancia de poder negociador. Se aumenta exponencialmente su capacidad de representación y negociación, como también su capacidad económica, se multiplica el poder político y peso específico de los afiliados ante las contrapartes en los procesos de negociación, tanto productivos, de comercialización, o de acceso a la fuente de crédito disponible.

Es aquí donde la relación entre los microempresarios y el Municipio adquiere relevancia, como interventor en la promoción de la asociatividad microempresarial. Dichas acciones se fundamentan en diversos postulados.

¹²¹ Opp. Cit 41

¹²² Opp. Cit 38

¹²³ Opp. Cit 1

- Estrategia de desarrollo económico local: implementando acciones con el objeto de facilitar espacios de constitución de actores productivos locales, asesorar su conformación local. El interés radica en contar con una contraparte representativa y organizada de los pequeños productores, siendo una condición necesaria para poder racionalizar y hacer más efectiva la acción municipal. Obteniendo un interlocutor medianamente constituido hacia el cual dirigirse y encauzar políticas de apoyo, incluso trascendiendo la articulación entre los pequeños productores, municipio y organismos especializados de apoyo; superando la etapa en que se responde solamente a las ofertas que emanan de estos últimos y establecer un ordenamiento del tipo de apoyo más necesario en la comuna.
- Facilitar los procesos de formalización. Con el fin de aminorar los costos y riesgos que impone a los microempresarios el carecer de las patentes y permisos municipales, como por las restricciones que plantea para el desarrollo de iniciativas comerciales y financieras de mayor alcance.
- Conformar actores participativos en el nivel comunal como una condición de democratización local. La expectativa es la creación de un lenguaje común, la generación de un diálogo y, más ambiciosamente, la elaboración de un proyecto de desarrollo comunal que los incorpore.

Factor económico: Se intensifica el uso de los recursos disponibles. Las formas asociativas, según su objetivo, permiten a los afiliados accesos a información, tecnología, financiamiento, capacitación, etc., que en condiciones de trabajo individual o aislado, por su elevado costo o difícil acceso les estarían veladas. Sin embargo, si los microempresarios se organizan de una forma colectiva, de un determinado número de ellos mismos en torno a un objetivo común, podrían superar de una forma más eficiente sus falencias y metas.

Asociarse pareciera ser la clave, ya que permite la construcción de vínculos con otros microempresarios/as, a partir de los cuales se combinen tanto aspectos materiales, no materiales como al mismo tiempo, de desarrollo personal y organizacional. Todo esto con el objetivo de actuar asociativamente, haciendo foco principalmente en los aspectos no materiales que posibilitan o por el contrario, impiden a las personas trabajar en conjunto. Es en este punto cuando surge la relevancia de que los microempresarios se conviertan en actores y forjadores del destino de su microempresa, para lo cual lo ideal es que puedan poner en práctica los elementos entregados en el proyecto “Capacitación y Promoción de Competencias Laborales”, utilizando sus competencias laborales a fin de mejorar el desarrollo de su microempresa, aun cuando este mejoramiento es un beneficio a largo plazo.

Lo anterior debe ser situado en el contexto macroeconómico, pues estas entidades se ven enfrentadas a nuevos desafíos como las grandes fusiones internas o bien de cara a las exigencias que se generan a partir de los tratados de libre comercio con otros países, ante lo cual deben desarrollar una mayor conciencia sobre la importancia de la asociatividad, además de utilizar los avances tecnológicos para mejorar la producción y mostrar interés por informarse, todo lo que puede convertirse en alternativas de respuesta a las necesidades de muchos pequeños empresarios y microempresarios.

Y es que no sólo se trata de tener una buena idea, el emprendimiento creativo puede nutrirse formando alianzas con otros empresarios, en las que los bancos pueden actuar como intermediarios; explotando nuevos nichos, formando cadenas de producción e interiorizándose sobre las exigencias del mercado, generando así, oportunidades de negocios, cuyo aprovechamiento dependerá de la iniciativa de la microempresa. En la actualidad, dicha iniciativa empresarial está cargada de disposición al cambio y de búsqueda de oportunidades, lo que es posible en la medida de atreverse a ser líderes empresariales.

Frente a lo previamente descrito, cabe subrayar el hecho de que crear una asociación sólo es posible si existe algún tipo de vínculo entre los asociados; mas las tendencias de la sociedad en Chile demuestran los déficits en relación a la interacción social, lo cual se ve afectado por la falta de confianza creciente entre las personas desconocidas, consiguientemente el “nosotros” y la cooperación se ven menoscabados dando como resultado una menor asociatividad y exigua acción colectiva¹²⁴. Por tanto surge la necesidad de contar con entidades que, en primer lugar, se conozcan y que preferentemente estén integrados. En este contexto es de gran utilidad el

¹²⁴ Opp. Cit 38

concepto de grupo, debido a que no sólo son sujetos aislados que poseen una microempresa, sino que comparten una serie de características y objetivos que les son comunes, y que en consecuencia dan cuenta de una identidad colectiva.

4.3.2.-Tiempo

Tiempo \ Actividad	Agosto	Septiembre			Octubre			Noviembre				Diciembre		
	4	1	2	4	1	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Sensibilización ——													
Programación	 ——												
Taller N° 1		 ——											
Taller N° 2			 ——										
Taller N° 3				 ——									
Taller N° 4					 ——								
Taller N° 5						 ——							
Taller N° 6							 ——						
Evaluación del equipo seminarista								 ——					

SIMBOLOGÍA.

..... TIEMPO PROGRAMADO.

—— TIEMPO DE HOLGURA.

.3.3-Ejecutora del Proyecto

Equipo Seminarista Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.

- Daniela Mena Serrano
- Marcela Ubilla Carmona
- Myriam Vicencio Álvarez

4.3.4-Beneficiarios

Integrantes de los dos grupos que participan del curso “Capacitación y Promoción de Competencias Laborales en Microempresarios”, que a partir de la encuesta de opinión se mostraron interesados por crear una asociación de microempresarios en la comuna de Quilpué.

4.3.5-Responsables del Proyecto

La persona responsable del presente Proyecto es:

-Myriam Vicencio A.

4.3.6-Medios de Verificación:

Pauta de observación: Esta será utilizada durante cada sesión para determinar el indicador real. Esta contiene las siguientes variables:

- Puntualidad en la llegada a la sesión
- Nivel de atención
- Preguntas que se realizan durante la sesión
- Comentarios que se realizan durante la sesión
- Disposición para participar en la sesión
- Establecimiento de diálogos entre los miembros durante la sesión

4.3.7-Matriz de Programación.

Objetivo General: “Fomentar la asociatividad en los/as microempresarios/as de la comuna de Quilpué”.

Objetivo General Temático: “Orientar a los/as microempresarios/as respecto a las ventajas de formar una asociación que los reúna”.

Objetivo General Grupal: “Crear una instancia de formación e integración grupal que favorezca el establecimiento de vínculos entre los/as microempresarios/as, para así otorgarles herramientas útiles en la creación de una asociación que los reúna”.

Indicador General: Que al finalizar el periodo de intervención el grupo cuente con las herramientas necesarias para formar por sí solos una asociación de microempresarios.

Objetivos Específicos	Indicador de logro	Actividades	Técnicas	Recursos			Evaluación
				Humanos	Infraestructura	Materiales	
Organizar actividades para fomentar la asociatividad.	Se entenderá como logrado el objetivo cuando se cuente con el programa de los talleres.	Reuniones Técnicas	Discusión. - Análisis. - Revisión bibliográfica	Equipo seminarista	Dependencias del Depto. de Desarrollo Social Comunal. Computador.	-Block de apuntes.	- Indicador de logro. - Encuesta. (Ver Anexo N°8)
		Aplicación de cuestionario para definir población objetivo	Encuesta. (Ver Anexo N°8)	Equipo seminarista	Dependencias de Centro Cultural	Hojas tamaño carta	- Indicador de logro.
		Difusión de proyecto e invitación a participar en talleres.	Contactos telefónicos	Equipo seminarista	Dependencias del Depto. de Desarrollo Social Comunal.		- Indicador de logro.
<u>Objetivo Temático 1:</u> Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial.	Al término de la intervención los/as participantes del proyecto habrán visualizado las ventajas de asociarse.	Talleres	Empatía Clarificación Análisis Animación Guía Observación Reflexión	Equipo seminarista	Dependencias del Depto. de Desarrollo Social Comunal.	Hojas tamaño carta Papelógrafos Plumones	- Tabla Gantt. - Indicador de logro. -Lista de asistencia. Pauta de Observación de Participación. (Ver Anexo N°4) - Registro de actividades - Entrevistas semiestructuradas. (Ver Anexo N°9)
<u>Objetivo Temático 2:</u> Crear una instancia de organización y planificación de acciones que contribuyan en la posible formación de una asociación de microempresarios en la comuna.	- Al término de la intervención los/as participantes del proyecto habrán definido el objetivo de una posible asociación de microempresarios.						
<u>Objetivo Grupal 1:</u> Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as.	Al término de la intervención habrá asistido el 70% de los/as participantes de este proyecto.						

CAPITULO N° 5
EJECUCION

1.- CONSIDERACIONES RESPECTO A LA EJECUCIÓN:

El presente capítulo corresponde a la etapa del proceso metodológico denominada Ejecución. En esta se expone la implementación del Programa anteriormente desarrollado, y definido, para sus efectos como *“Contribuir al progreso de los/as microempresarios/as no asociados de la comuna de Quilpué, a través de un programa dirigido a promocionar el desarrollo de competencias laborales genéricas, fomentar la asociatividad y la vinculación con la red social de apoyo”*.

De esta manera, se presentará al lector la ejecución de los tres Proyectos desarrollados durante la intervención contemplada en el Programa antes mencionado.

La estructura del capítulo presenta alternadamente la Matriz de Programación, con su respectivo Registro de Actividades, las cuales son desarrolladas y evaluadas según criterios previamente establecidos para esta etapa de evaluación intermedia.

Es así como exponemos la planificación semanal y el registro de cada actividad realizada en los Proyectos N° 1, N° 2 y N° 3. De este modo el lector tendrá más claridad al poder revisar y comparar la planificación establecida con las actividades realmente efectuadas durante este proceso.

2.- MATRIZ DE PROGRAMACION PROYECTO N°1: “PRIMER ENCUENTRO COMUNAL DE MICROEMPRESARIOS DE QUILPUE”

PLANIFICACIÓN:

Nombre responsable: Asistente Social OMIL y Equipo Seminarista.

Fecha: Viernes 25 de Junio de 2004.

Objetivo: “Propiciar un encuentro entre los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna y la Red Social de Apoyo al Fomento Productivo”

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
09:00 a 09:30	Inscripción de los/as Participantes	Se comenzará la actividad inscribiendo a los/as participantes.	- Organización	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Invitados/as. <u>Materiales:</u> - Salón de Honor, Centro de Extensión Cultural Quilpué. - Material fungible.	30 minutos	- Asistencia
09:30 a 09:45	Presentación	Se iniciará la jornada dando la bienvenida a los presentes. Actividad que estará a cargo del Director de Desarrollo Comunitario.	- Motivación.	<u>Humanos:</u> - César Molina, DIDECO. - Invitados/as. <u>Materiales:</u> - Salón de Honor, Centro de Extensión Cultural - Amplificación. - Podio - Material fungible	15 minutos	- Atención de los/as Invitados/as
09:45 a 13:30	Expositivo	A continuación se realizarán las exposiciones de las Instituciones invitadas, según programa previamente establecido. (Ver Anexo N°10)	- Exposición. - Clarificación	<u>Humanos:</u> - Expositores. - Invitados/as <u>Materiales:</u> - Salón de Honor, Centro de Extensión Cultural Quilpué - Material Visual (Data Show) - Material fungible	30 minutos por expositor.	Atención de los/as invitados/as

REGISTRO DE ACTIVIDAD: “PRIMER ENCUENTRO COMUNAL DE MICROEMPRESARIOS DE QUILPUE”.

1. Objetivo: “Propiciar un encuentro entre los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”.

2. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: “Primer Encuentro Comunal de Microempresarios de Quilpué”.
- Fecha: 25 de Junio de 2004.
- Hora de Inicio: 9:00 hrs.
- Hora de Terminó: 13:45 hrs.
- Lugar: Dependencias del Centro de Extensión Cultural de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso y Asistente Social, Gloria Arévalo B., Encargada Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL.
- Ejecutores: Equipo Seminarista Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso, conformado por: Daniela Mena Serrano, Marcela Ubilla Carmona y Myriam Vicencio Álvarez, además del operador de Oficina Infocentro Quilpué, Felipe Ahumada Keyer y la Asistente Social, Gloria Arévalo B., Encargada Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL
- Asistencia: De las 130 personas invitadas a participar en esta jornada, se esperaba que asistieran 100 de ellas. Finalmente asistió a esta jornada el 94% del total de invitados/as esperado.
- Desarrollo de la Actividad: Se dio comienzo a la actividad con la inscripción de los/as participantes, la cual fue realizada por dos de las integrantes del Equipo Seminarista. Cabe destacar que un día antes de la realización de esta actividad, se produjo un cambio de lugar, por lo que una de las alumnas seminarista acudió a dependencias de la Cámara de Comercio, lugar en el que en un comienzo se realizaría la actividad, para avisar a los/as invitados/as que no tenían conocimiento del cambio de lugar, que debían recurrir a dependencias del Centro de Extensión Cultural. Una vez inscritos, los/as microempresarios/as pertenecientes al registro de la OMIL, procedieron a responder el cuestionario entregado por el equipo seminarista, para así recoger los datos faltantes para la confección del Diagnóstico. A continuación, el Alcalde Subrogante y Director del DIDECO, Cesar Molina, pronunció un discurso de bienvenida a los presentes, destacando tanto la importancia del sector microempresarial para el desarrollo de la comuna como las últimas obras que el municipio ha realizado. Posteriormente se dio comienzo al ciclo de exposiciones, en el que cada Institución de Fomento Productivo, incluyendo a la Universidad de Valparaíso, presentó sus principales líneas programáticas y los beneficios que corresponden a la comuna. (Ver anexo N°....)
- Evaluación: Es importante destacar que este encuentro permitió una retroalimentación entre los/as microempresarios/as y las Instituciones de Fomento Productivo, enfatizando así, la riqueza de intercambio de información y experiencias entre estos dos sectores, lo cual potencia el desarrollo del sector microempresarial.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que se propició un encuentro entre los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo, y así dar comienzo a una estrategia conjunta para lograr el desarrollo del sector microempresarial de la comuna de Quilpué.

2.- MATRIZ DE PROGRAMACIÓN PROYECTO N°2: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

PLANIFICACIÓN SEMANAL 1

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona.

Fecha: Miércoles 18 de Agosto de 2004.

Objetivo: Motivar a los/as participantes acerca de la importancia de adquirir conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

Número de Sesión: 1.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:35 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión presentando al equipo seminarista a cargo de la capacitación. Se registrará la asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del Grupo <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material visual (Data Show- Papelógrafo)	5 Minutos.	- Asistencia
18:35 a 18:50 Hrs.	Evaluativo	Luego se aplicará un test que evalúe los conocimientos que los/as participantes tienen acerca de las competencias laborales a tratar durante el transcurso del curso (Ver Anexo N°5).	Análisis	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible	15 minutos.	- Participación. - Test ADE.(Ver Anexo N°5)

<p>18:50 a 19:15 Hrs.</p>	<p>Presentación de Contenidos</p>	<p>A continuación se hará una introducción acerca del proyecto “Promoción de Competencias Laborales en Microempresarios”, con sus principales características y objetivos de implementación (Ver Anexo N°11).</p> <p>Posteriormente la ejecutora de la sesión guiará el análisis y reflexión hacia una definición, características e importancia de un microempresario (Ver Anexo N°12).</p>	<p>-Empatía. -Motivación. -Clarificación. -Análisis. -Reflexión.</p>	<p><u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo.</p> <p><u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual (Data Show- Papelógrafo) - Material de apoyo. - Material fungible - Material de Estudio.</p>	<p>25 Minutos.</p>	<p>-Pauta de Observación</p>
<p>19:15 a 19:35 Hrs.</p>	<p>Presentación de los/as Participantes.</p>	<p>Luego se realizará la presentación de los/as participantes, los cuales darán a conocer, de manera oral, su nombre, su actividad, su motivación por participar y las expectativas hacia la capacitación.</p>	<p>- Observación. - Empatía -Atención y escucha</p>	<p><u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo.</p> <p><u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.</p>	<p>20 Minutos.</p>	<p>-Pauta de Observación</p>
<p>19:35 a 20:00 Hrs.</p>	<p>Evaluativo</p>	<p>A continuación, se realizará un ejercicio en donde cada microempresario/a, determine de manera escrita, las fortalezas y debilidades frente a su unidad productiva; para posteriormente, y con la guía de la ejecutora del curso, formar cuatro grupos de trabajo en donde las clasifiquen según factores personales o de entorno, terminando con un plenario, en el cual un representante de cada grupo exponga dichas conclusiones, que finalmente serán revisadas en conjunto.</p> <p>Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.</p>	<p>-Guía. -Observación - Análisis. - Reflexión.</p>	<p><u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo.</p> <p><u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible</p>	<p>25 minutos</p>	<p>- -Pauta de Observación - FODA - Aspectos positivos y negativos de la sesión</p>

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°1: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Motivar a los/as participantes acerca de la importancia de adquirir conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- **Nombre:** “Yo soy Microempresario”
- **Fecha:** Miércoles 18 de Agosto 2004
- **Hora de Inicio:** 18:35 hrs.
- **Hora de Terminó:** 20:10 hrs.
- **Lugar:** Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- **Ejecutora:** Daniela Mena Serrano.
- **Asistencia:** Asistió un total de 28 personas invitadas cuyos nombres son: Grecia Andrade; Enrique Araya; María Araya; Roxana Arias; Lucy Barrera; Adela Bozzo; Daniel Cáceres; Alicia Camus; Dina Campos; Patricio Carrasco; Carlos Carrillo; Alfredo Cayupil; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Juan Contreras; Cecilia Cortes; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Valeria Fernández; Elsa Garrido; Valeria Guerrero; Jessica Hernández; Miguel Ángel Israyy; Sandra Mansur; Gloria Marambio; Maria Peralta; Reinaldo Rodríguez; Alida Zambrano.
- **Desarrollo de la Actividad:** El inicio de la actividad estuvo conformado por la presentación y respectivos agradecimientos por la asistencia y puntualidad de los/as invitados/as, a continuación se dio paso a la presentación de la ejecutora del proyecto y dependencia del mismo. Antes de dar comienzo al taller en sí, se aplicó el test de conocimientos ADE a los allí presentes. Posteriormente la ejecutora inició una conversación y análisis del enfoque de competencias, desde la información que los/as participantes poseían de él, destacando, ya sea, la importancia que éste reviste para el desempeño de la actividad productiva que los/as participantes emprenden, como también la trascendencia del mismo para todos los ámbitos de la vida. Luego, se guió la reflexión, hacia las principales características de un microempresario de subsistencia en Chile, destacando en conjunto con los/as presentes, los aspectos positivos y negativos de su desempeño como microempresarios/as. Luego de este primer acercamiento al tema, se dio paso a la presentación de cada uno de los/as participantes, los/as cuales expusieron además de su nombre y rubro, las expectativas y opiniones frente al taller y sus temáticas. Antes de finalizar, y a modo de ejercicio se le pidió, a cada participante, que realizara en forma escrita un resumen de las fortalezas y debilidades de su actividad microempresarial, tanto personales como externas. Finalmente destacando el carácter participativo del taller, los/as participantes realizaron, también en forma escrita, la evaluación de lo positivo y negativo de la primera sesión, dando por terminada la jornada recogiendo las evaluaciones y ejercicios realizados por los/as microempresarios/as en esta oportunidad.
- **Evaluación:** De acuerdo al objetivo planteado, se desarrollaron actividades que dieran pie a una reflexión y/o autocrítica por parte de los invitados, acerca del desempeño en su actividad productiva, para así motivar e incentivar su participación continua en el taller de competencias laborales. Desde este punto de vista los/as microempresarios/as tuvieron la oportunidad de exponer sus experiencias, dificultades y gratificaciones que su actividad laboral les proporciona; *“gracias a mi trabajo puedo estar en mi casa sin descuidar mi familia”*; *“yo y mi familia nos hemos sacrificado mucho para sacar adelante nuestra microempresa y cada vez se hace mas difícil por la falta de recursos”*; *“a mi me gusta mucho lo que hago, me da gusto que la gente me pregunte que voy a hacer de rico esta semana o que me echen de menos cuando no salgo a vender”*. A su vez, las actividades permitieron reforzar en ellos la importancia de ser microempresario/a de ser emprendedor/a y perseverante, hecho que ellos/as destacaron con gran entusiasmo al momento de presentarse ante el curso, *“yo he luchado mucho por llegar hasta donde estoy, y sé que soy buena en esto que es mi sueño..”*; *“el asistir a este curso me permite*

obtener mayores conocimientos para guiar mis proyectos y desarrollarlos no sólo en beneficio propio sino que poder ayudar a los demás..”; “a mí mi familia me ha apoyado mucho con su ayuda estoy donde estoy y estoy segura que mi trabajo es muy bueno y diferente y por eso se que vamos a salir adelante”; “encuentro muy provechoso y bueno que se tome en cuenta a los microempresarios sobre todo en esta ciudad. Espero poder nutrir mis conocimientos y crecer mi negocio”. Cabe destacar que el grupo mostró mucho respeto por sus compañeros, evaluando positivamente la oportunidad de transmitir y recibir conocimientos y experiencias con personas, ya sea de su mismo rubro o situación “*Encuentro muy positivo aprender a desarrollarme como persona y microempresaria conociendo la experiencia de otras personas..”; “hoy conocí a muchas personas que están igual que yo y otros que tienen mucha experiencia de donde se puede sacar lecciones..”; me gustó mucho compartir opiniones y conocer a otras personas con distintas experiencias y de otros rubros..”*. Por todo lo anterior, la participación de los/as invitados/as, fue evaluada positivamente por la ejecutora del curso, ya que se generó una atmósfera de respeto y cercanía que dinamizó y creó espacios de comunicación fluida entre los/as participantes. Esta situación fue un plus para motivar a los/as participantes a potenciar los aspectos personales que inciden en el desempeño de su actividad productiva, es decir, participar en los talleres de promoción y capacitación de competencias laborales. Cabe destacar, que la sesión no se desarrolló según lo estrictamente planificado, ya que la actividad en que los/as participantes se presentaban, se alargó varios minutos, no pudiendo realizar el plenario previamente establecido. Este hecho se reconoce como una decisión de la ejecutora. Por tanto, el objetivo planteado se reconoce como logrado, registrando a su vez un alto número de participantes.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 1:”CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS.”

1. **Objetivo:** Motivar a los/as participantes acerca de la importancia de adquirir conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.
2. **Ficha de Registro de Sesión:**
 - **Nombre:** “Yo soy microempresario”
 - **Fecha:** 18 de Agosto 2004
 - **Hora de Inicio:** 18:50 hrs.
 - **Hora de Terminó:** 20:00 hrs.
 - **Lugar:** Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
 - **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
 - **Ejecutora:** Marcela Ubilla Carmona.
 - **Asistencia:** Asistieron 24 personas, cuyos nombres son: Jacqueline Herrera R.; Eduardo Delgado T.; Luis Yáñez G.; Víctor Miranda C.; Julia Herrera O.; Roberto Peña A.; Erika Nocetti G.; Sonia Toledo L.; Iván Godoy A.; Mariana Núñez; Isabel Muñoz R.; María Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Carmen Martínez I.; José Apolaya; Alicia Zavala; Rolando Tapia R.; Yasna Monsalvez; Jorge Sepúlveda; Marta Toledo; Oriana Urrutia; Javier Rivas; Liliana Vidal; Marisa C.
 - **Desarrollo de la Actividad:** Al iniciar la sesión, la monitora se presentó al grupo presente. Luego entregó a cada participante un test de conocimientos, el cual debían responder inmediatamente. Posteriormente la ejecutora introdujo a los/as participantes en el tema, mediante la presentación de dos temas centrales: Competencias Laborales y Que es ser Microempresario. Una vez terminada la presentación, la ejecutora pidió a los participantes que expresaran sus expectativas frente al curso. A continuación, la ejecutora pidió a los/as participantes que escribieran en una hoja, las fortalezas y debilidades de su microempresa, para luego reunirlos en grupo para que, en primer lugar, se conocieran y en segundo lugar, para que comentaran el ejercicio y, luego dividir, entre todos, las fortalezas y debilidades de cada uno, en personales y del entorno. Posteriormente se realizó un plenario, en el cual

cada grupo expuso sus conclusiones. Finalmente la sesión concluyó con una evaluación escrita por parte de los participantes de lo positivo y negativo de la sesión.

- Evaluación: De acuerdo a lo observado, se desprende que algunos/as participantes no llegaron puntualmente a la sesión, lo que provocó atraso en la realización de esta, por lo que no se pudo realizar la actividad de presentación de los participantes, pero si se realizaron las otras actividades programadas. En relación al nivel de atención, este fue alto, debido, fundamentalmente, al hecho de ser esta la sesión introductoria del curso. Por otra parte, se observó que solo algunas personas realizaron preguntas durante la sesión. Cabe destacar que realizaron comentarios positivos acerca de los temas a tratar en el curso, ya que son muy interesantes y necesarios para el desarrollo de la microempresa. Se observó también que hubo mucha disposición para participar en el trabajo grupal, estableciéndose diálogos, que en opinión de los participantes, fueron muy positivos, ya que les permitió retroalimentarse con las experiencias de sus pares lo cual es fue muy enriquecedor para ellos.

Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Creo que este curso es justo lo que necesitaba, es un curso donde todos tenemos las mismas carencias y ganas y venia pensando que no iba a poder. Agradezco esta oportunidad. La expositora es muy clara y precisa”.

“Me pareció muy entretenido el curso, sinceramente, ya que la expositora tuvo una llegada muy buena para con nosotros, además pienso que la charla fue muy interactiva y no solo de hablar como suele suceder en otros cursos, también compartir con otras personas fue muy interesante y el curso en si también fue bueno, ya que nos ayuda para desarrollarnos mejor como microempresarios”

“Ha sido un inicio bastante positivo, es hacer un alto en el camino y poder analizarse como persona y como microempresaria. Lo expuesto por la expositora ha sido significativo, expuesto con paciencia y entrega”.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que los participantes se sintieron motivados para participar de este taller, ya que valoraron la importancia de adquirir conocimientos respecto a las competencias laborales, no solo para el desarrollo de su microempresa, sino también para su desarrollo personal.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 2

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona.

Fecha: Miércoles 25 de Agosto de 2004.

Objetivo: Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

Número de Sesión: 2.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:35 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión presentando el tema “Búsqueda de Información” y tomando la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material visual (Data-show)	5 Minutos.	- Asistencia
18:35 a 19:00 Hrs.	Construcción de Contenidos	Posteriormente se realizará la presentación de las principales características e implicancias que el tema reviste para el ejercicio de la actividad microempresarial. (Ver Anexo N°13)	. -Empatía. -Motivación. -Clarificación	<u>Humanos:</u> - Equipo seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material visual (Data-show- Papelógrafo) - Material de apoyo. - Material fungible - Material de Estudio.	25 Minutos.	-Pauta de Observación

19:00 a 19:25 Hrs.	Construcción de Contenidos	A continuación la ejecutora señalará la necesidad de información. Luego la ejecutora presentará una estrategia de búsqueda de información, la cual consta de una serie de preguntas que cada microempresario/a debería responder antes de canalizar la búsqueda (Ver Anexo n°14). Posteriormente y basándose en lo anterior, cada participante debe responder a estas preguntas.	- Observación. - Empatía - Atención y escucha - Análisis - Reflexión	<u>Humanos:</u> - Equipo seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible - Material de Estudio.	25 Minutos.	-Pauta de Observación
19:25 a 19:50 Hrs.	Integración de Contenidos	Se formarán 4 grupos que deberán compartir su forma de buscar información, para satisfacer esta necesidad en su microempresa, para luego elegir un representante por cada grupo que exponga en plenario las similitudes y diferencias presentadas al compartir sus experiencias. Posteriormente se les hará entrega de material de apoyo acerca de algunas de las más importantes instituciones de fomento productivo. (Ver Anexo N°15)	-Empatía. -Motivación. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material visual (Data-show- Papelógrafo) - Material de apoyo. - Material fungible - Material de Estudio.	25 minutos	-Pauta de Observación
19:50 a 20:00 Hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.	- Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión.	<u>Humanos:</u> - Equipo seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible	10 minutos.	- Aspectos positivos y negativos de la sesión

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 2: "CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS."

1. Objetivo: "Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas".

2. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: "¿Y..donde buscar?"
- Fecha: 25 de Agosto 2004
- Hora de Inicio: 18:35 hrs.
- Hora de Terminó: 19:50 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Marcela Ubilla Carmona.
- Asistencia: Asistieron 16 personas, cuyos nombres son: Jacqueline Herrera R.; Luis Yáñez G.; Víctor Miranda C.; Julia Herrera O.; Roberto Peña A.; Sonia Toledo L.; Iván Godoy A.; Mariana Núñez; Isabel Muñoz R.; Maria Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Carmen Martínez I.; Alicia Zavala; Rolando Tapia R.; Marta Toledo; Marjorie Lira G.
- Desarrollo de la Actividad: Se inició la sesión con una presentación y posterior construcción con los/as participantes acerca del tema de la búsqueda de información, integrando a este, las redes de apoyo, la necesidad de informarse y, finalmente, una estrategia de búsqueda de información. Luego se entregó a cada participante una hoja con un ejercicio, el cual consistió en que cada uno/a propusiera su estrategia de búsqueda de información. Al finalizar el ejercicio individual, se formaron grupos, en los cuales analizaron, tanto la importancia del tema para su microempresa, como sus estrategias de búsqueda de información. Posteriormente los/as participantes realizaron la evaluación escrita de la sesión, evaluando tanto lo positivo como lo negativo, en su opinión, de esta última. Finalmente se expuso a los/as participantes el inicio de un nuevo proyecto que el equipo seminarista pretende implementar, el cual trata de la creación de una Asociación de Microempresarios en la comuna, integrando a los dos grupos participantes de este curso. Para saber la opinión de los/as participantes respecto a este proyecto, se realizó una encuesta de opinión escrita.
- Evaluación: De acuerdo a lo observado, se desprende que la gran mayoría de los/as participantes llegaron puntualmente a la sesión, lo cual permitió realizar todas las actividades programadas. En relación al nivel de atención, este fue alto, ya que el tema causó gran interés en los/as participantes. Por lo anterior se realizaron varias preguntas durante la sesión. Por otra parte, cabe destacar que realizaron comentarios positivos acerca del tema tratado, ya que lo consideraron muy interesante y necesario para el desarrollo de la microempresa, aunque antes no lo habían considerado como algo tan necesario. Se observó también que hubo mucha disposición para participar en el trabajo grupal, estableciéndose diálogos, que en opinión de los/as participantes, fueron muy positivos, ya que les permitió retroalimentarse con las experiencias de sus pares lo cual es fue muy enriquecedor para ellos/as. En relación a este punto, expresaron que es tan gratificante la experiencia grupal, que el tiempo destinado por la ejecutora, no alcanza para desarrollar la actividad. También, es importante destacar que evaluaron de manera positiva el proyecto presentado, demostrando gran interés por que este se lleve a cabo.

Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

"Considero que la información es importante para el desarrollo de cualquier idea, especialmente la información de financiamiento y capacitación técnica, como manera de aumentar el desarrollo empresarial".

"Estoy muy conforme con esta segunda clase, ya que estamos aprendiendo tantas cosas, como llegar a las personas correctas que nos den una información certera".

"Creo que ha sido de bastante información, ya que a veces se tiene un poco de ignorancia frente a algunos tramites legales, ya que casi siempre y por lo visto en esta clase todos parten cometiendo errores en este tema y según yo eso no debería ser así...valoro estos cursos".

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta última contribuyó a que los/as participantes incorporaran para sí conocimiento entregado, en este caso la competencia laboral de búsqueda de oportunidades o información, ya que ellos expresaron que anteriormente no le habían otorgado la importancia necesaria, pero esa percepción había cambiado con lo aprendido en esta clase.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 2: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- Nombre: “Y..donde Buscar?”
- Fecha: Miércoles 25 de Agosto 2004
- Hora de Inicio: 18:35 hrs.
- Hora de Termino: 19:45 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Daniela Mena Serrano y Myriam Vicencio Álvarez.
- Asistencia: Asistieron 23 personas, cuyos nombres son: Grecia Andrade; Enrique Araya; María Araya; Lucy Barrera; Adela Bozzo; Alicia Camus; Dina Campos; Patricio Carrasco; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Juan Contreras; Cecilia Cortes; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Elsa Garrido; Jessica Hernández; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; Sandra Mansur; Gloria Marambio; Maria Peralta; Reinaldo Rodríguez; Alida Zambrano.

- Desarrollo de la Actividad: Se dio comienzo a la sesión registrando la asistencia de los/as presentes, para luego dar paso a la presentación de la ejecutora de apoyo en la jornada. Posteriormente, se presentó la temática “Búsqueda de Información” de manera alternada entre las ejecutoras del proyecto, reconociendo, en conjunto con los/as participantes las principales características e importancia del manejo de esta competencia para el acceso a los beneficios; al mismo tiempo se fue relacionando el tema en cuestión con las evaluaciones realizadas por los participantes en la sesión anterior. A continuación se recogieron las experiencias de los presentes con respecto a las oportunidades y/o dificultades frente a la búsqueda de información, comenzando de esta manera el análisis y reflexión de las experiencias y acotaciones manifestadas por los/as allí presentes; llegando a la conclusión de que esta competencia se presenta en ellos/as como una Búsqueda de Oportunidades.
Luego las ejecutoras presentaron al grupo, la estrategia de búsqueda de información constituida por una serie de preguntas que fueron explicadas y ejemplificadas en dos oportunidades - a petición de los participantes- por el equipo ejecutor. A modo de que los/as microempresarios/as diseñaran su propia estrategia, se les hizo entrega de material de estudio que contenía las preguntas antes expuestas, las cuales debieron responder de manera individual. Terminando el ejercicio, se creó una instancia para que los/as participantes comentaran al grupo las respuestas correspondientes. Al finalizar la sesión se dio paso a la evaluación escrita de lo positivo y negativo, considerado por los/as presentes con respecto al desarrollo de la mencionada jornada. Finalmente se presentó a los/as participantes un nuevo proyecto que el equipo seminarista pretende implementar, el cual consiste en fomentar la asociatividad en los/as microempresarios/as de la comuna. Para saber la opinión de los/as participantes respecto a este proyecto, se realizó una encuesta de opinión escrita.

- Evaluación: De acuerdo al desarrollo de la sesión podemos destacar; que la puntualidad de los invitados permitió comenzar la jornada según lo programado. La asistencia disminuyó de acuerdo a la jornada anterior, pero aun así se registró un muy buen número

de personas. En lo que respecta a la participación, esta contribuyó en gran medida al dinamismo de las actividades, ya que los/as participantes se mostraron en todo momento muy motivados por el tema tratado, planteando sus dudas e inquietudes, acotaciones, autocríticas y experiencias, permitiendo un mayor entendimiento y ampliación de los temas tratados. La presentación de las temáticas fue evaluada positivamente por los/as participantes, destacando la claridad y el manejo de los conceptos, además de la disponibilidad para responder y explicar ya sea de manera individual o general, las inquietudes surgidas *“agradezco mucho la paciencia de las profesoras para explicarnos”*; *“las profesoras son muy claras para explicar, gracias por entregarnos sus conocimientos”*; *“el centro del tema fue muy bien logrado”*. El generar una instancia participativa en que los/as presentes den a conocer sus diferentes experiencias frente a los temas expuestos, es recepcionado favorablemente por ellos/as, reconociendo la importancia que reviste la transmisión de experiencias e información para el manejo de la organización y su emprendimiento, mostrando de esta manera y por primera vez en los talleres, actitudes autocríticas *“me entretengo mucho estoy aprendiendo mas y empiezo a tener mas comunicación”*; *“la conversación en grupo ayuda a entender a saber que hay lugares que sirven y apoyan”*; *“muy buen tema porque yo estaba bastante ignorante. A su vez se pudo observar, en una primera instancia, la incorporación de los contenidos presentados, ya que al momento de plantear sus dudas o acotaciones los/as microempresarios/as utilizaron de forma fluida los tópicos desarrollados. Este hecho se vio facilitado, gracias a la comunicación e interacción entre los/as presentes, durante la sesión, ya que ésta permitió la co-construcción de los conocimientos desde las experiencias transmitidas en la jornada “Aprendí a saber llegar a la información que necesito y que hay muchas formas de hacerlo, de no conformarme con lo que nos dicen en primera instancia, siempre hay que moverse”*; *“me pareció muy importante el tema porque uno debe tener claro lo que necesita para poder llevar a cabo un buen trabajo y saber como conseguirlo de manera efectiva”*. Un punto negativo de la jornada, fueron las preguntas de la estrategia de búsqueda de información presentada, ya que no eran del total entendimiento de los/as allí presentes, teniendo que explicar la actividad en varias ocasiones; *“las preguntas del cuestionario no eran claras”*.

Cabe mencionar que por problemas de tiempo- externos al manejo de las ejecutoras- se tuvo que finalizar la sesión con anterioridad a lo previsto, no pudiendo realizar el trabajo grupal planificado, destacando de igual manera que esta situación no obstaculizo el desarrollo ni consecución de los objetivos propuestos.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 3

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona.

Fecha: Miércoles 1 de Septiembre de 2004.

Objetivo: Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

Número de Sesión: 3.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:35 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión presentando el tema "Creatividad e Innovación" y tomando la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	5 Minutos.	- Asistencia
18:35 a 19:05 Hrs.	Construcción de Contenidos	Se dará comienzo a la sesión con la dinámica "Cadena de asociaciones", en la que los/as microempresarios/as deberán entregar, de manera oral, conceptos relacionados con el tema central de la sesión. Esta dinámica tiene por objetivo introducir a los/as participantes	-Empatía. -Motivación. -Clarificación. -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en	30 Minutos.	-Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

		a la temática específica a tratar, para a continuación la ejecutora del curso presentar, de manera dinámica y participativa, tanto el concepto de creatividad como el de innovación, tomando en cuenta su definición, características e implicancias de éste para la actividad productiva que emprenden (Ver Anexo N°16).		Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual (Papelógrafo) - Material de apoyo. - Material fungible - Material de Estudio.		
19:05 a 19:50 Hrs.	Integración de Contenidos	Posteriormente se realizará la dinámica “El mercado y sus problemas”, en la cual los/as participantes, formados en grupo, deberán crear o mejorar un producto ya existente, diseñando una estrategia de comercialización para éste. Para realizar este ejercicio deberán elaborar un afiche con materiales facilitados por la ejecutora. A continuación cada grupo debe exponer su afiche y estrategia.	- Observación. - Empatía - Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible - Material de Estudio.	45 Minutos.	-Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)
19:50 a 20:00 Hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.	- Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo.	10 minutos.	- Aspectos positivos y negativos de la sesión

				<p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.- Material de apoyo.- Material fungible		
--	--	--	--	--	--	--

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°3: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. **Objetivo:** “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.”.

2. **Ficha de Registro de la Sesión:**

- Nombre: “Creatividad e Innovación”
- Fecha: Miércoles 01 de Septiembre 2004
- Hora de Inicio: 18:35 hrs.
- Hora de Termina: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Daniela Mena Serrano.
- Asistencia: Asistieron 22 personas, cuyos nombres son: Grecia Andrade; Enrique Araya; Lucy Barrera; Daniel Cáceres; Alicia Camus; Dina Campos; Patricio Carrasco; Carlos Carrillo; Paola Cerda; Juan Contreras; Cecilia Cortes; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Valeria Fernández; Elsa Garrido; Jessica Hernández; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; Elsa Lucero; Maria Peralta; Reinaldo Rodríguez; Juan Villegas.
- Desarrollo de la Actividad: Se comenzó la sesión dando a conocer la temática a trabajar, para así desarrollar la dinámica que permite la construcción en conjunto de los temas. Los/as presentes comenzaron a plantear- motivados por la ejecutora del taller- los diferentes conceptos o características que ellos/as reconocían, de la creatividad e innovación. De esta manera la ejecutora presentó al grupo la definición y características que poseía con respecto al tema, los que contenían prácticamente la totalidad de los conceptos planteados por los/as participantes. Así, se destacó la creatividad como una habilidad personal y técnica que puede ser por ende potenciada en ellos/as, se planteó además la visualización de los problemas como oportunidades, centrando la resolución de estos en la creatividad. Con respecto a la innovación los/as presentes y la ejecutora destacaron la importancia de introducir cambios al producto o comercialización del mismo, mediante conocimiento propio o ajeno, debido a la gran competitividad existente en los mercados; de esta manera se llegó a la conclusión de que la innovación es una gran ventaja competitiva y que por tanto es necesario plantearse a todo momento la manera de mejorar la actividad que se desempeña. Posteriormente a modo de práctica, la ejecutora dividió al azar al grupo en cuatro subgrupos, los cuales mediante las indicaciones realizadas, eligieron y crearon un afiche en grupo, con un producto que finalmente expusieron y comercializaron en plenario al resto del curso. Luego de terminada y aplaudida la actividad, se dio paso a que los/as participantes comentaran la experiencia reconociendo el papel que jugaron los temas tratados en la sesión. Para finalizar la jornada los presentes evaluaron de forma escrita el taller de acuerdo a lo positivo y negativo del día.
- Evaluación: De acuerdo al objetivo planteado, las actividades se desarrollaron en pro de la participación de los/as invitados, ya que la construcción en conjunto de los temas tratados, permitió -además de reforzar los conocimientos ya existentes- aumentar la participación de los/as microempresarios/as y el dinamismo del taller y la sesión. Esta situación se constató, a partir de las diversas acotaciones y planteamientos que durante el ejercicio ellos/as expusieron; *“Fue una clase enriquecedora dinámica, entretenida, entre todos pudimos crear un producto”*; *“Buena explicación del tema, me gustó mucho lo realizado hoy por grupos, fue dinámico entretenido, buenos expositores”*. Con respecto a la actividad práctica esta fue recepcionada favorablemente por los/as participantes, y a su vez contribuyó a la consecución del objetivo planteado, ya que los/as microempresarios/as tuvieron la oportunidad, a partir del ejercicio diseñado, de aplicar sus conocimientos y concretizar los temas tratados; *“lo positivo fue ver la importancia de la creatividad como característica de la persona, nos ayuda a inventar nuestros propias cosas”*; *“Esta clase*

me permitió aprender que uno debe romper esquemas que estamos acostumbrados, me pareció interesante y me doy cuenta que si nos ponemos a pensar en crear y cambiar podemos lograr nuestros objetivos”; “Es bueno aprender a comunicarme con el consumidor y cliente y ponerle mas caché al producto”. Por otra parte, se destacó el trabajo grupal reconociendo nuevamente la importancia de la transmisión de experiencias y saberes para el beneficio de su microempresa; “Excelente taller para conocerse y para fomentar la creatividad”; “Es muy interesante intercambiar opiniones, aprender como ofrecer un producto, como crear un nuevo producto”; “Se va integrando mas el grupo”. Por todo lo anterior, la participación fue evaluada positivamente, destacando ya sea la puntualidad de los/as invitados y la manera en que esta permite desarrollar tranquilamente las temáticas, como los aportes e inquietudes planteados durante la sesión que posibilitaron el mejor entendimiento, desarrollo y profundización de los conceptos. De esta manera y gracias también a la asistencia registrada, se evalúa como logrado el objetivo planteado.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 3:”CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS.”

1. Objetivo: “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

2. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: “Creatividad e Innovación”.
- Fecha: 01 de Septiembre 2004.
- Hora de Inicio: 18:40 hrs.
- Hora de Terminó: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Marcela Ubilla Carmona.
- Asistencia: Asistieron 21 personas, cuyos nombres son: Eduardo Delgado T.; Luis Yáñez G.; Víctor Miranda C.; Julia Herrera O.; Roberto Peña A.; Erika Nocetti G.; Iván Godoy A.; Mariana Núñez; Isabel Muñoz R.; Maria Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Carmen Martínez I.; José Apolaya; Rolando Tapia R.; Marjorie Lira G.; Prisila Wichman; Erika Cantillana; María Cuevas; Milenka Salinas; Verónica Pérez; Elba Contador.

- Desarrollo de la Actividad: Se inicio la sesión con la dinámica “Cadena de asociaciones”, en la que los/as microempresarios entregaron, de manera oral, conceptos relacionados con los temas creatividad e innovación. Luego de introducir a los/as participantes a la temática específica a tratar, la ejecutora del curso presentó, de manera dinámica y participativa, tanto el concepto de creatividad como el de innovación, tomando en cuenta su definición, características e implicancias de éste para la actividad productiva que emprenden. Posteriormente se realizó la dinámica “El mercado y sus problemas”, en la cual los/as participantes, formados en grupo, crearon un producto o mejoraron uno ya existente y, además diseñaron una estrategia de comercialización para éste. Para realizar este ejercicio, cada grupo elaboró un afiche con una hoja de block y lápices facilitados por la ejecutora. A continuación cada grupo expuso su afiche y su respectiva estrategia de comercialización. Posteriormente los/as participantes realizaron la evaluación escrita de la sesión, evaluando tanto lo positivo como lo negativo, en su opinión, de esta última. Finalmente la expositora entregó algunas informaciones, como que el proyecto de asociatividad se va a realizar, ya que la mayoría de los/as participantes de los dos cursos manifestaron intención por participar en este proyecto, el cual comenzará el día viernes 10 de Septiembre, a las 18:00 hrs. en el mismo recinto donde se imparte este taller. También se informo del cambio de horario del taller, el cual será a las 18:00 hrs.

- Evaluación: De acuerdo a lo observado, se desprende que la gran mayoría de los/as participantes llegaron puntualmente a la sesión, lo cual permitió realizar todas las actividades programadas. En relación al nivel de atención, este fue bastante alto, ya que el tema causó gran interés en los/as participantes. Por lo anterior se realizaron varias preguntas durante la sesión. Por otra parte, cabe destacar que realizaron comentarios

positivos acerca del tema tratado, ya que lo consideraron muy interesante y necesario para el desarrollo de la microempresa, ya que es un tema vital para la sobrevivencia para esta Se observó también que hubo mucha disposición para participar en el trabajo grupal, ya que en conjunto fueron capaces de potenciar su capacidad de creatividad e innovación, la que posteriormente podrán desarrollar en su microempresa. Expresaron que esta experiencia fue muy interesante y entretenida.

Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Fue una sesión amena y clara, enriquecedora en el aspecto de innovación, me mostró la o una debilidad de mi microempresa como es la publicidad”.

“Encontré excelente esta clase, puesto que nos hace pensar de cómo innovar, crear o perfeccionar un determinado producto, haciéndolo fácil y de venta rápida, creando una nueva línea de productos o llagando a un nuevo tipo de clientes”.

“Tema estimulador, sobre todo el hecho de saber como convertir algo negativo en una oportunidad para crecer, ya sea como empresa o como persona. Cada clase se complementa con las anteriores. Estoy agradecido”.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta ultima contribuyó a que los/as participantes incorporaran para sí el conocimiento entregado, en este caso la competencia laboral referente a la creatividad e innovación, ya que ellos expresaron que este tema era muy importante para el desarrollo y sobrevivencia de su microempresa. Además demostraron su capacidad creativa e innovadora, al ser capaces de crear, en conjunto, un producto y una estrategia de comercialización innovadora, en el ejercicio propuesto por la monitora.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 4

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona.

Fecha: Miércoles 8 de Septiembre de 2004.

Objetivos:

- “Propiciar una instancia de integración teórico – práctica con respecto a las competencias laborales genéricas”.
- “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

Número de Sesión: 4.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:40 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión dando a conocer el objetivo de realizar este taller. Posteriormente se tomará la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	10 Minutos.	- Asistencia
18:40 a 18:55 Hrs.	Presentación de Material	Se presenta un papelógrafo que cuenta con el resumen de las fortalezas y debilidades (FODA) detectadas por los/as microempresarios/as en sesiones anteriores.	-Empatía. -Exposición. -Motivación. -Clarificación. -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual (Papelógrafo)	15 Minutos.	-Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

				- Material de apoyo. - Material fungible.		
18:55 a 19:50 Hrs.	Integración de Contenidos	Para integrar los temas tratados en las jornadas previas se solicitará a los/as participantes, que basándose en los aspectos, tanto positivos como negativos, detectados por ellos/as en el FODA, en sesiones anteriores, deberán diseñar una o varias estrategias que les permitan dar solución a estas dificultades, involucrando al Municipio y las instituciones de apoyo. Esta o estas estrategias deberán ser elaboradas en grupos de trabajo, para finalmente ser presentada(s) en plenario, destacando los facilitadores y obstaculizadores de cada estrategia propuesta. Se concluirá este ejercicio con la evaluación de la utilización práctica de los conceptos entregados con anterioridad, en la cual los/as participantes expondrán en plenario sus conclusiones frente al ejercicio.	- Observación. - Empatía - Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible	55 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)
19:50 a 20:00 Hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo del taller.	- Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible.	10 minutos.	- Aspectos positivos y negativos de la sesión

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 4: "CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS."

1. Objetivo: "Propiciar una instancia de integración teórico – práctica con respecto a las competencias laborales genéricas" y "Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas".

2. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: Taller de Integración Práctica N° 1.
- Fecha: 08 de Septiembre 2004.
- Hora de Inicio: 18:45 hrs.
- Hora de Terminó: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Marcela Ubilla Carmona.
- Asistencia: Asistieron 12 personas, cuyos nombres son: Eduardo Delgado T.; Luis Yáñez G.; Víctor Miranda C.; Iván Godoy A.; William Cortés; Isabel Muñoz R.; María Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Carmen Martínez I.; Rolando Tapia R.; Marjorie Lira G.; Catalina Jiménez O.
- Desarrollo de la Actividad: Se inició la sesión se realizó una integración de los temas tratados en las jornadas previas. Para este efecto los/as participantes se basaron en los aspectos, tanto positivos como negativos, detectados por ellos/as en el FODA, en sesiones anteriores y con ese material diseñaron una estrategia o proyecto que, en un futuro próximo, les podría permitir dar solución a sus necesidades. Estos proyectos estuvieron dirigidos tanto al Municipio como a las instituciones de apoyo al microempresario/a, como SERCOTEC Y FOSIS. Esta estrategia se elaboró en grupos de trabajo y, posteriormente cada grupo expuso en plenario sus propuestas, destacando los facilitadores y obstaculizadores de cada estrategia expuesta. Se concluyó este ejercicio con la evaluación de la utilización práctica de los conceptos entregados con anterioridad, en la cual los/as participantes expusieron sus conclusiones frente al ejercicio. Se dio por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la sesión.
- Evaluación: De acuerdo a lo observado, se desprende que la gran mayoría de los/as participantes llegaron puntualmente a la sesión, lo cual permitió realizar todas las actividades programadas. En relación al nivel de atención, este fue alto, ya que el formato de esta sesión causó gran interés en los/as participantes, ya que, por una parte tuvieron la posibilidad de integrar los conocimientos entregados en clases anteriores y por otra parte pudieron idear un proyecto que los beneficiara como microempresarios/as, y que, quizás en un futuro cercano se pudiera concretar. Por otra parte, cabe destacar que realizaron comentarios positivos acerca del ejercicio realizado en el taller, ya que lo consideraron muy interesante y productivo, además de que aunque fue un ejercicio, no descartaron la posibilidad de concretar estos proyectos. También opinaron que existen muchos obstáculos para los/as microempresarios/as, por un lado no tiene acceso a l capital suficiente y por otro existen demasiadas trabas en cuanto a los trámites a realizar, esto por el exceso de burocracia por parte de los organismos estatales. Es por todo lo anterior que concluyeron que la unida forma de concretar sus proyectos como microempresarios/as es asociándose, ya que de manera individual no se sienten escuchados/as. Se observó también que hubo mucha disposición para participar en el trabajo grupal, ya que en conjunto fueron capaces de idear estrategias para potenciar a su sector. Expresaron que esta experiencia fue muy interesante.

Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

"Considero que es de gran beneficio, al poder elaborar un proyecto en conjunto, más dando la posibilidad de trabajar con un nuevo producto. Considero muy buen la entrega de conocimiento y el mecanismo que nos entrega. Gracias es un gran aporte".

"En esta clase, fue muy buena y clara. A través de esta clase he aprendido que todo proyecto que comenzamos es viable y se puede hacer, teniendo en cuenta las debilidades y fortalezas".

"Fue un gusto compartir en esta clase y aprender cosas nuevas, para así ejecutarlas en el futuro. Presentar este proyecto me hizo pensar que todo se puede si uno se lo propone y nada es imposible".

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta última contribuyó a que los/as participantes realizaran una

integración teórica-práctica de los conocimientos entregados en las clases anteriores, relacionados con las competencias laborales búsqueda de información y creatividad e innovación, ya que ellos/as expresaron que estos temas era muy importante para el desarrollo y sobrevivencia de su microempresa. Además comprendieron que ellos/as también son partícipes de las políticas públicas y que deben presentar sus proyectos a la autoridad y no pensar que estos son imposibles de concretar.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°4: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Propiciar una instancia de integración teórico-práctica con respecto a las competencias laborales genéricas” y “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- Nombre: “Taller de Integración Práctica N°1”.
- Fecha: Miércoles 08 de Septiembre 2004
- Hora de Inicio: 18:10 hrs.
- Hora de Termina: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Daniela Mena Serrano.
- Asistencia: Asistieron 19 personas cuyos nombres son: Grecia Andrade; Enrique Araya; María Araya; Lucy Barrera; Alicia Camus; Dina Campos; Patricio Carrasco; Carlos Carrillo; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Juan Contreras; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Valeria Fernández; Elsa Garrido; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; Elsa Lucero; Alida Zambrano.

- Desarrollo de la Actividad: Para la presente jornada, la ejecutora decidió disponer las sillas en círculo, como una forma de favorecer la participación y confianza en el grupo. La siguiente sesión se centró en la integración práctica de los conocimientos anteriormente revisados, luego de explicar este objetivo a los/as participantes del taller, la ejecutora presentó en papelógrafo los diferentes tópicos que ellos/as destacaron en el primer encuentro, con respecto a las fortalezas y debilidades de su microempresa. En base a esto – y centrándonos en el carácter participativo del taller- cada uno de los/as presentes fue leyendo y analizando estos tópicos, recalcando los aspectos personales y externos de los mismos. De esta manera se fueron integrando las competencias laborales trabajadas, destacando la importancia de fortalecerlas para el beneficio de dichas fortalezas y también debilidades. A continuación y en base al ejercicio anterior, la ejecutora formó cuatro grupos, a los cuales se les designó la tarea de diseñar y crear un proyecto dirigido a solucionar sus debilidades como microempresarios/as, contemplando a su vez, como aporte a dicha iniciativa, sus fortalezas. Luego de terminado el ejercicio grupal, se comenzó con la exposición de las propuestas, las cuales fueron dadas a conocer por un/a representante de cada grupo. Seguido de los aplausos y felicitaciones a cada grupo, se evaluó en conjunto el ejercicio de acuerdo al manejo e integración de las competencias laborales, para la realización del mismo. Finalmente se procedió como de costumbre, a la evaluación escrita de los/as participantes.

- Evaluación: De acuerdo al objetivo planteado y a la verificación del mismo, la sesión es evaluada positivamente; aunque cabe destacar una pequeña baja en la asistencia. Con respecto a la participación, ésta fue la gran protagonista de la tarde, ya que en esta oportunidad se creó un ambiente de mayor confianza que permitió la participación total de cada uno de los/as presentes, incluso de los/as más reacios/as a expresarse. Este hecho fue reconocido también por los/as participantes quienes destacaron en sus evaluaciones el formato de la reunión, e incluso la disposición de la sala que según sus palabras favoreció dichos resultados *“La forma de la sala en círculo es bueno para poder mirarse las caras y conocerse mejor”*; *“Encontré muy positiva la comunicación, sirvió la mesa redonda para compartir opiniones y experiencias”*. A su vez, la integración practica de los conocimientos se realizó, por un lado a partir del análisis en conjunto e individual de las

fortalezas y debilidades por ellos/as señaladas, esta metodología, permitió la construcción de reflexiones y aportes que fueron positivamente destacados por los/as allí presentes y que favoreció tanto la integración de las competencias laborales como la participación activa de los/as participantes *“Aprendí a valorar mis capacidades mis fortalezas que tengo”*; *“Me di cuenta de mis debilidades y gracias a eso las puedo superar”*. Por otra parte, la integración práctica de los conocimientos se llevó a cabo con un ejercicio que además de cumplir con el objetivo propuesto, permitió que los/as microempresarios/as desarrollaran una visión más dinámica de su rol, una postura más activa en las propuestas diseñadas; *“Compartir experiencias ayuda a crecer y aprender y así salir adelante”*. Cabe destacar que los proyectos presentados - en su totalidad para el municipio- fueron un gran aporte para el taller, ya que además de ser muy bien desarrollados, despertaron el entusiasmo y motivación por llegar a concretarlos, lo cual permite creer en la posibilidad de fortalecer una actitud más proactiva en ellos/as como microempresarios/as; *“Aprendí que es muy importante presentar proyectos, solicitar lo que se requiere pero dejando en claro lo que uno puede aportar”*; *“Aprendí a ser más perseverante a luchar cada día más”*; *“Surgieron muy buenas ideas que pueden hacerse por ejemplo en la asociación”* Por todo lo anterior la jornada permitió un mayor acercamiento entre los/as participantes/as, los/as cuales con sus experiencias tomaron una actitud mucho más crítica y autocrítica de su desempeño, destacando la oportunidad que tienen de mejorar y potenciar todas aquellas características personales que inciden en su desempeño, contemplando a su vez las implicancias del entorno en dicho desempeño *“Aprendí que debo motivarme mas a ser mas creativa a compartir mis conocimientos”*; *“Aprendí a valorar lo que tengo, equilibrando la exigencia con aceptar mis errores”*; *“Uno debe aprender lo máximo de su producto y dar los conocimientos que uno posee”*. Por ende, y tal cual se planteó anteriormente, los objetivos fueron logrados, además debemos destacar, como bien se demuestra en las apreciaciones de los/as participantes, que se esta produciendo una utilización fluida de los conceptos construidos en las clases.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 5

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona.

Fecha: Miércoles 15 de Septiembre de 2004.

Objetivo: Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

Número de Sesión: 5.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:35 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión presentando el tema “Seamos Líderes” y tomando la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	5 Minutos.	- Asistencia
18:35 a 19:10 Hrs.	Construcción de Contenidos	Se dará paso a la dinámica “Cadena de asociaciones”, en la que los/as microempresarios/as deberán entregar, de manera oral, conceptos relacionados con el tema central de esta sesión. Esta dinámica tiene por objetivo introducir a los/as participantes a la temática específica a tratar, para que a continuación la ejecutora del curso presente, de manera dinámica y participativa, el concepto de Liderazgo,	-Empatía. -Motivación. -Clarificación. -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual (Papelógrafo) - Material de apoyo. - Material fungible.	35 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

		tomando en cuenta su definición, características e implicancias de éste para la actividad productiva que los/as participantes emprenden (Ver Anexo N°17).				
19:10 a 19:50 Hrs.	Integración Contenidos	Se realizará la dinámica “El Pueblo Necesita”, en la cual deberán formar tres grupos para organizarse frente a las peticiones de una serie de objetos por parte del coordinador de la actividad; terminada la dinámica se analizará en plenario la capacidad de liderazgo de cada participante. (Ver Anexo N°18)	- Observación. - Empatía - Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible.	40 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)
19:50 a 20:00 Hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo del taller.	- Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible.	10 minutos.	- Aspectos positivos y negativos de la sesión

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 5: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. **Objetivo:** “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

2. **Ficha de Registro de la Sesión:**

- Nombre: “Seamos Lideres”
- Fecha: Miércoles 15 de Septiembre 2004
- Hora de Inicio: 18:35 hrs.
- Hora de Terminó: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Daniela Mena Serrano.
- Asistencia: Asistieron 17 personas, cuyos nombres son: Grecia Andrade; Enrique Araya; Lucy Barrera; Adela Bozzo; Alicia Camus; Dina Campos; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Juan Contreras; Cecilia Cortés; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Miguel Ángel Israyy; Sandra Mansur; Reinaldo Rodríguez; María Peralta; Alida Zambrano.

- Desarrollo de la Actividad: Se comenzó la jornada con la presentación de la competencia laboral a tratar, para esto se realizó la dinámica “cadena de asociaciones”, con la cual los/as participantes- guiados por la ejecutora- fueron relacionando el concepto con las características o palabras que ellos/as estimaron convenientes. De esta manera surgieron temas como el liderazgo efectivo, las particularidades de un buen líder, la influencia del tema en el desempeño de su actividad productiva, etc. Además surgieron algunos debates y autocríticas referentes al aprendizaje de estas conductas y a la manifestación de las mismas en su vida diaria. Luego de la construcción en conjunto y posterior consenso frente al tema, la ejecutora presentó al grupo la definición que poseía de él y algunas de sus características. A continuación del análisis del Liderazgo y sus implicancias en el ámbito productivo y personal, se procedió a dividir al grupo en subgrupos a partir de la entrega de tarjetas diseñadas por la ejecutora a cada uno de ellos/as, estas tarjetas contenían cuatro clases de animales a los que ellos/as debían imitar para reunir su agrupación, de esta forma surgieron los/as perritos, los/as pollitos, las/os vaquitas y los/as leones; los que, en base a las indicaciones y guía de la ejecutora, debieron organizarse para responder a las demandas de la dinámica “Lo que el Pueblo Necesita”, fue así como se recolectaron una serie de objetos y también una paya- referente a la competencia desarrollada- para la ejecución del juego. Luego de terminado el juego y de salir vencedores las/os vaquitas, se dispuso a analizar en plenario la experiencia vivida en base a la actitud adoptada por cada uno de ellos/as, ya sea espontánea o sugerida, para la organización y respuesta a las demandas del juego. Antes de finalizar la jornada se registró la asistencia de los/as participantes y se desarrolló la evaluación escrita de ellos/as de acuerdo a lo positivo y negativo de la sesión.

- Evaluación: La jornada comenzó a la hora dispuesta pero con una asistencia más baja en relación a clases anteriores. Para la consecución del objetivo propuesto, se dispuso por una parte, la ubicación de las sillas en círculo, con el objeto de estimular la participación de los/as presentes en la sesión “*Me gusta mucho lo participativo de la clase, intercambiamos ideas y nos entusiasma expresarnos más*” “*las clases me parecen muy entretenidas, dinámicas y muy bien dirigidas*”, de esta forma la dinámica de asociación de conceptos se desarrolló de muy buena manera, surgiendo acotaciones y apreciaciones que permitieron la profundización del tema y autoconocimiento de los/as participantes “*Me gustan mucho las clases porque son como de autoayuda, auto desarrollo y autoestima, siempre nos sirven*”; “*Siempre me he considerado una líder en mi casa, en mi trabajo y en mi rol, pero una líder democrática*” Por otro lado la presentación, reflexión y análisis del tema estuvieron en manos del grupo, siendo la ejecutora sólo la guía de la conversación, es decir un mero facilitador para la participación “*Considero muy interesante el tema del liderazgo y veo muy positivo el tratarlo en grupo, porque es*

fundamental sobrellevar el cargo de líder en una microempresa” “Siempre es bueno reforzar conocimientos que uno tiene pero que están guardados y obtener conocimientos que te harán más grande”; “Aprendí que tengo que ser más activo en mi microempresa”. Otro punto a destacar fue la dinámica realizada para la división de los grupos, ya que permitió la soltura, entretención y participación de los/as allí presentes animándolos para la próxima actividad “me gusto mucho el juego de los papelitos, recordé mi infancia, fue muy entretenido”; “El juego de los animalitos fue muy divertido, hizo que todos participáramos y nos soltáramos”. La actividad practica elegida para un mayor análisis del tema, fue evaluada positivamente por los/as participantes, “El juego permitió mayor comunicación y poder mostrar el liderazgo que uno tiene ”; “Me agradó mucho el juego de hoy ya que hace que todos participemos”; “El grupo participó para ayudarnos a lograr el objetivo en el juego, aportando ideas” la organización de los grupos para las demandas se dio de buena manera, en un principio se produjeron ciertos conflictos principalmente de ansiedad y desorganización, pero con el pasar de las pruebas se fueron ordenando y dividiendo las funciones dentro de los grupos, lo cual se vio reflejado en lo competitivo y parejo que estuvieron los resultados. Cabe destacar que el liderazgo dentro de los grupos estuvo bastante dividido, manifestándose éste de acuerdo a las demandas exigidas y a las aptitudes de cada integrante. De esta manera hubieron personas que destacaron y se asombraron con su participación dentro del grupo “Aprendí que para ser una buena líder, debo expresarme mas debo perder la vergüenza”; “Hoy aprendí técnicas de liderazgo respetando a los demás” Por todo lo anterior podemos concluir que el objetivo propuesto fue alcanzado de muy buena manera.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 5:”CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS.”

1.Objetivo: Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

2. Ficha de Registro de Sesión:

- **Nombre:** “Seamos Lideres”.
- **Fecha:** 15 de Septiembre 2004.
- **Hora de Inicio:** 18:40 hrs.
- **Hora de Termina:** 19:40 hrs.
- **Lugar:** Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- **Ejecutora:** Marcela Ubilla Carmona.
- **Asistencia:** Asistieron 14 personas, cuyos nombres son: Eduardo Delgado T.; Luis Yáñez G.; Víctor Miranda C.; Iván Godoy A.; William Cortés; Isabel Muñoz R.; Maria Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Carmen Martínez I.; Marjorie Lira G.; Catalina Jiménez O.; Julia Herrera O.; Roberto Peña A.; Erika Nocetti G.

- **Desarrollo de la Actividad:** Se dio comienzo a la sesión con la dinámica “Cadena de asociaciones”, en la que los/as microempresarios/as entregaron, de manera oral, conceptos relacionados con el tema central de esta sesión. Esta dinámica tuvo por objetivo introducir a los/as participantes a la temática específica a tratar. A continuación la ejecutora del curso presentó, de manera dinámica y participativa, el concepto de Liderazgo, tomando en cuenta su definición, características e implicancias de éste para la actividad productiva que los/as participantes emprenden. Posteriormente se realizó la dinámica “El pueblo necesita”, en la cual se formaron tres grupos y se organizaron frente a las peticiones de una serie de objetos por parte de la coordinadora de la actividad; terminada la dinámica se analizó en plenario la capacidad de liderazgo de cada participante. Se dio por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.

- **Evaluación:** De acuerdo a lo observado, se desprende que la gran mayoría de los/as participantes llegaron puntualmente a la sesión, lo cual permitió realizar todas las

actividades programadas. En relación al nivel de atención, este fue alto, ya que el tema causó gran interés en los/as participantes. Por lo anterior se realizaron varias preguntas y comentarios acerca de su propia experiencia en el tema. Por otra parte, cabe destacar que realizaron comentarios positivos acerca del tema tratado, ya que lo consideraron muy interesante y necesario para el desarrollo de la microempresa, ya que, a pesar de que la mayoría no tiene a cargo trabajadores/as, por ahora, en algún momento si los van a tener y deben saber de que manera ejercer un correcto liderazgo. Además manifestaron que cada microempresario/a debe ser líder en su empresa y saber actuar ante los imprevistos de manera rápida y efectiva. Se observó también que hubo mucha disposición para participar en el trabajo grupal, ya que en conjunto fueron capaces de organizarse frente a las peticiones de la monitora, de forma rápida y eficiente, lo cual les permitió analizar su manera de organizarse y su estilo de liderazgo, tanto en el ejercicio grupal como en su microempresa.

Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Esta clase fue instructiva, importante, y considero uno de los temas esenciales para mi propósito de microempresario. Me aclaró algunas ideas sobre lo que significa ser un líder. Y lo que es más motivador es que una persona puede llegar a ser un líder exitoso”.

“Hoy aprendí algo más, como por ejemplo como desarrollarse en grupo y conocer más al grupo de mis compañeros. La evaluación fue excelente. También como ser un líder, ya que es un factor decisivo que contribuye a que grupos se identifiquen con sus metas que se han proyectado. También entendí que un líder no es solo una persona que manda sino que alguien que sepa dirigir un negocio”.

“El liderazgo positivo obedece a características personales, especialmente aquellas personas que llegan a ser líderes naturales, que de alguna manera se esfuerzan y sacrifican por lograr los objetivos y metas del grupo, ya sea de trabajadores, empresarial. Social, etc. El tema en si me parece tremendamente necesario para cualquier mini empresario, como también para cualquier persona que quiera superarse en la vida. Me pareció corta la clase”.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta ultima contribuyó a que los/as participantes incorporaran para sí el conocimiento entregado, en este caso la competencia laboral referente al Liderazgo, ya que ellos/as expresaron que este tema era muy importante, tanto para el desarrollo de su microempresa como para su desarrollo personal. Además demostraron su capacidad de liderazgo al ser capaces de organizarse y de ejercer un liderazgo efectivo en el ejercicio propuesto por la monitora.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 6

Nombre responsable: Equipo Seminarista

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona.

Fecha: Miércoles 22 de Septiembre de 2004.

Objetivo: “Contribuir a que los/as participantes incorporen los conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

Número de Sesión: 6.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:35 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión presentando el tema denominado “Todos para uno y ...”, el cual se centra en la competencia laboral genérica Trabajo en Equipo. Posteriormente se tomará la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	5 Minutos.	- Asistencia
18:35 a 19:10 Hrs.	Construcción de Contenidos	Se dará comienzo a la sesión con la dinámica “Cadena de Asociaciones” para introducir al grupo de manera participativa, a la competencia de Trabajo en Equipo, contemplando su definición, características e implicancias de la aplicación de este tema para la actividad productiva que los/as participantes aprenden (Ver Anexo N° 19).	-Empatía. -Motivación. -Clarificación. -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual (Papelógrafo) - Material de apoyo.	35 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

				- Material fungible.		
19:10 a 19:50 Hrs.	Integración de Contenidos	Luego se desarrollará la dinámica “Cuadros Rotos”, la cual consiste en formar grupos de cinco personas, a cada integrante del grupo se les entrega un sobre, el cual contiene cinco piezas. Luego cada grupo debe formar con dichas piezas, cinco cuadrados. Esto deben hacerlo sin hablar, sin pedir piezas, ni hacer gestos solicitándolas, lo único que es permitido es dar y recibir piezas de los demás participantes. Luego se realizará en plenario, una reflexión acerca de las dificultades que se plantearon para realizar la actividad, como también una reflexión con respecto al aporte personal, motivación y el apoyo mutuo que percibieron dentro del grupo.(Ver Anexo N°20)	- Observación. - Empatía -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible.	40 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)
19:50 a 20:00 Hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo del taller.	- Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible.	10 minutos.	- Aspectos positivos y negativos de la sesión

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 6: "CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS."

1. **Objetivo:** Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

2. **Ficha de Registro de Sesión:**

- Nombre: "Todos para uno y ..."
- Fecha: 22 de Septiembre 2004.
- Hora de Inicio: 18:35 hrs.
- Hora de Terminación: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Marcela Ubilla Carmona.
- Asistencia: Asistieron 11 personas, cuyos nombres son: Eduardo Delgado T.; Luis Yáñez G.; Iván Godoy A.; María Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Carmen Martínez I.; Marjorie Lira G.; Julia Herrera O.; Rolando Tapia R.; Oriana Urrutia; Liliana Vidal.

- Desarrollo de la Actividad: Se dio comienzo a la sesión con una presentación y posterior construcción con los/as participantes del tema del Trabajo en Equipo, contemplando su definición, características e implicancias que tiene este tema para la actividad productiva que los/as participantes emprenden. Luego se realizó una dinámica simple de formación de grupos de trabajo, la cual consistió en que cada uno/a de los/as miembros del grupo eligió una tarjeta con una figura determinada y para luego se reunió con las personas que tenían la tarjeta con la misma figura. Posterior a este ejercicio, se desarrolló la dinámica "Cuadros rotos", en la cual se formaron grupos de cinco personas y a cada integrante del grupo se les entregó un sobre, el cual contenía cinco piezas. Luego cada grupo debió formar con dichas piezas, cinco cuadrados. Este ejercicio tuvieron que hacerlo sin hablar, sin pedir piezas, ni hacer gestos solicitándolas, lo único que se permitió fue que los/as participantes dieran y a la vez recibieran piezas de los/as demás. Luego se realizó en plenario, una reflexión acerca de las dificultades que se plantearon para realizar la actividad, como también una reflexión con respecto al aporte personal, motivación y el apoyo mutuo que percibieron dentro del grupo. Se dio por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.

- Evaluación: De acuerdo a lo observado, se desprende que la gran mayoría de los/as participantes llegaron puntualmente a la sesión, lo cual permitió realizar todas las actividades programadas. En relación al nivel de atención, este fue alto, ya que el tema causó interés en los/as participantes, pese a que la mayoría de estos microempresarios/as trabaja de forma individual. Por lo anterior se realizaron variados comentarios acerca de su propia experiencia en el tema, que si bien es cierto no están mayormente habituados a trabajar en equipo, si consideran importante este tema, ya sea porque en algún momento su empresa va a crecer y van a trabajar con un equipo de trabajo o en otras situaciones, sociales o familiares, inclusive, en las cuales es necesario trabajar en equipo para alcanzar el objetivo propuesto. Por todo lo anterior, consideraron el tema muy interesante y necesario para el desarrollo de su microempresa, ya que, a pesar de que la mayoría trabaja de manera individual, por ahora, en algún momento van a contar con trabajadores/as a su cargo, por lo que el trabajo en equipo es fundamental para lograr las metas. Se observó también que hubo mucha disposición para participar en el trabajo grupal, primero con la dinámica de formación de grupos, que al decir de los/as participantes, ha permitido conocer al resto de sus compañeros/as. En relación a la dinámica "Cuadros rotos", cabe destacar que en un principio a los/as participantes les pareció relativamente fácil el ejercicio, pero luego se dieron cuenta que era más complejo y que debían trabajar como equipo para conseguir el objetivo de este juego, que era formar los cinco cuadrados, aun con cierta dificultad, lograron cumplir con la meta.

Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Los grupos funcionan como grupo de trabajo, cada persona participó en función del bien común que era formar cinco cuadrados por grupo, considero que el tiempo en este caso no era un factor importante en el logro de la tarea y objetivo. Tampoco influyó el desconocimiento de las otras personas, porque el objetivo estaba claro y cada uno de nosotros aunamos fuerzas para sacar o hacer bien el trabajo. Eso no significa que considere que es importante el conocimiento del grupo, los intereses comunes, los objetivos planteados, los logros obtenidos, las metas parciales y las metas finales. ¡Bien como ejercicio!”

“El tema fue muy interesante, sobre todo para trabajar con equipo y además uno se va conociendo más con las personas del grupo. Funcionaron bien los grupos designados. También se vio mucho la colaboración entre sí, no hubo nada negativo con el trabajo designado”.

“Para mí es importante tratar estos temas, ya que siempre sé esta aprendiendo algo nuevo, y sobre todo cuando se trabaja en equipo, ya que todos tenemos formas diferentes de pensar y llegar a coordinar y lograra metas en común es difícil”.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta ultima contribuyó a que los/as participantes incorporaran para sí el conocimiento entregado, en este caso la competencia laboral referente al Trabajo en Equipo, ya que ellos/as expresaron que este tema era muy importante, tanto para el desarrollo de su microempresa como para su desarrollo personal. Además demostraron su capacidad de Trabajo en Equipo al ser capaces de organizarse y lograr en conjunto la meta, en el ejercicio propuesto por la monitora.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 6: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- **Nombre:** “Todos para uno y..”
- **Fecha:** Miércoles 22 de Septiembre 2004
- **Hora de Inicio:** 18:35 hrs.
- **Hora de Termina:** 20:00 hrs.
- **Lugar:** Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- **Ejecutora:** Daniela Mena Serrano.
- **Asistencia:** Asistieron 17 personas: Grecia Andrade; Enrique Araya; Lucy Barrera; Adela Bozzo; Alicia Camus; Patricio Carrasco; Carlos Carrillo; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Valeria Fernández; Elsa Garrido; Jessica Hernández; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; Sandra Mansur.
- **Desarrollo de la Actividad:** Se comenzó la jornada con la presentación de la competencia laboral a tratar, para esto se realizó la dinámica “cadena de asociaciones”, con la cual los/as participantes- guiados por la ejecutora- fueron señalando las características o conceptos relacionados con el Trabajo en Equipo. De esta manera surgieron diferentes opiniones acerca de su importancia en el aumento de la productividad, destacando la participación, coordinación, confianza y liderazgo para el logro de este objetivo. Posteriormente del debate y construcción del tema, la ejecutora con la ayuda de algunos/as participantes, presentó la definición y características que poseía frente al mismo, haciendo hincapié en las múltiples coincidencias surgidas y en la importancia de reconocer esta competencia como una herramienta imprescindible, ya sea para el futuro crecimiento de su microempresa o para la asociación o agrupación en intenciones de formar. A continuación se desarrolló la dinámica “Cuadros Rotos”, para la cual se

dividieron los/as participantes en tres grupos de cinco integrantes dejando a una persona de observadora o juez del juego, para esto se pusieron una serie de tarjetas que contenían 5 letras A, 5 B, 5 C (para formar los 3 grupos) y 1 tarjeta que señalaba al participante que sería el juez del juego. Ya formados los grupos se les explicó la dinámica y las instrucciones respectivas a los grupos y a la observadora. El juego se realizó en dos ocasiones a petición de los/as participantes, para luego discutir en plenario los pormenores de esta actividad con cada grupo y con la visión del juez observador de los comportamientos dentro de ellos. Antes de finalizar se dispuso la entrega del material de estudio, el registro de la asistencia y la evaluación de la sesión.

- Evaluación: La jornada comenzó a la hora dispuesta pero con una asistencia que no correspondía a lo esperado. El desarrollo y construcción del tema para el cumplimiento del objetivo planteado, estuvo en manos de los/as participantes, los/as cuales participaron activamente en el proceso, dando a conocer las consideraciones que tenían frente al tema de manera clara y ordenada, fue así como se hizo posible relacionar este tema con el liderazgo (competencia anteriormente revisada), destacando la importancia de cambiar y desarrollar actitudes que promuevan un trabajo en equipo *“Para trabajar en equipo hay que inspirar y pedir confianza”*; *“Aprendí a reconocer un grupo de trabajo de un Equipo”*; *“Uno debe aprender a aceptar lo que piensan los demás”*. Los/as participantes se mostraron muy receptivos a las sugerencias de la ejecutora y del grupo, reconociendo a todo momento las debilidades a trabajar y las fortalezas a potenciar en ellos/as y sus empresas; *“ A mí me cuesta dejar sola a la niña que me ayuda, porque estoy acostumbrada a hacer las cosas yo solita, sin la ayuda de nadie y me da miedo que se equivoque o que eche a perder las máquinas”*; *“Trabajar en grupo es más rápido para lograr y terminar el objetivo en el trabajo”*. Otro punto favorable y que fue fundamental para el cumplimiento del objetivo, fue la dinámica ejecutada, la cual requirió de la concentración, organización y coordinación de los/as participantes, además hizo posible destacar la necesidad *“del otro”* para cumplir la meta requerida; *“Trabajar en forma organizada y en equipo, ayuda a lograr el objetivo, ya que todos participan de igual forma”* *“Con el juego me di cuenta que para trabajar en equipo hay que tener coordinación, complicidad y cooperación para que las cosas resulten”*; *“Para trabajar en equipo se debe tener confianza en el trabajo del otro”*. Cabe destacar que en una primera instancia la organización de los grupos no fue la mejor, produciéndose mayores infracciones a las reglas establecidas y dificultades de coordinación para el cumplimiento del objetivo, pero en la segunda oportunidad se produjo un destacado orden, fijando un lugar de trabajo que les permitió desarrollar de mejor manera la actividad participando y ayudándose unos a otros dentro del grupo, este hecho se vio reflejado en el menor tiempo en que ejecutaron el juego; *“En un principio estábamos muy desordenados pero en la segunda vez lo hicimos muy bien”*; *“ Mi grupo pudo lograr el objetivo pero nos costó mucho la primera vez, en todo caso el juego fue muy entretenido”*; *“En el juego uno se da cuenta que debe preocuparse de las necesidades del otro y apoyarse”*. Todas estas situaciones fueron destacadas por los/as mismos/as participantes, en los/as cuales cada vez se destaca una mayor capacidad de análisis, relación y abstracción de las temáticas. A su vez, es importante destacar una situación que se ha venido presentando hace un par de sesiones atrás, y que dice relación con los altos niveles de integración que se han ido produciendo entre los/as participantes del curso; lo cual se presenta como un plus para la consecución del objetivo del proyecto, ya que facilita la participación, análisis y la transmisión de experiencias, logrando la profundización de las temáticas abordadas *“Me siento importante en este grupo, porque mi opinión es válida”*; *“Gracias a las clases y a mis compañeros he creado más personalidad”*; *“Me gusta mucho el grupo, cada vez está más unido”*; *“Hay más confianza de la profesora a los alumnos, y eso crea una atmósfera entretenida y dan ganas de participar con los compañeros”*. Por todo lo anterior podemos decir que los/as participantes incorporaron los conocimientos entregados pudiendo utilizar y aplicar los conceptos o competencias laborales.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 7

Nombre responsable: Equipo Seminarista

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona

Fecha: Miércoles 29 de Septiembre de 2004.

Objetivo: Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

Número de Sesión: 7.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:35 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión presentando el tema denominado "¿Qué es la Planificación?". Posteriormente se tomará la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	5 Minutos.	- Asistencia
18:35 a 19:10 Hrs.	Construcción de Contenidos	En esta sesión se abordará el tema de la planificación estratégica, desarrollándola en conjunto con los/as presentes, de acuerdo a su definición general, áreas de aplicación en la empresa, elementos de este proceso y sus diferentes fases. (Ver Anexo N°21). Además se hablará del tema	-Empatía. -Motivación. -Clarificación. -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del	35 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

		de los registros básicos, y específicamente del inventario, como una herramienta fundamental de planificación en la microempresa. (Ver Anexo N°22). Para la clarificación de lo tratado, se les presentará por escrito, un caso de un microempresario, el cual será estudiado y analizado por los/as participantes de acuerdo a los elementos entregados acerca del tema (Ver Anexo N°23). Para finalizar el ejercicio se analizará en plenario la visión de los/as participantes frente al caso planteado, relacionando éste con su propia experiencia.		DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual (Papelógrafo) - Material de apoyo. - Material fungible.		
19:10 a 19:50 Hrs.	Integración de Contenidos	Posteriormente se realizará una dinámica grupal, para la cual se dividirá a los/as participantes en tres grupos y un observador por cada uno/a de ellos/as. Cada grupo deberá confeccionar un collage acerca de distintos temas propuestos por la ejecutora, como por ejemplo deportes, decoración, naturaleza, etc. El grupo ganador será el que logre terminar la tarea en menor tiempo. Posteriormente se analizará en plenario tanto la	- Observación. - Empatía -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible.	40 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

		experiencia de los/as participantes como de los/as observadores/as.				
19:50 a 20:00 Hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo del taller.	<ul style="list-style-type: none"> - Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión. 	<u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible. 	10 minutos.	- Aspectos positivos y negativos de la sesión

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 7: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- Nombre: “¿Qué es la Planificación”
- Fecha: Miércoles 29 de Septiembre 2004
- Hora de Inicio: 18:35 hrs.
- Hora de Terminación: 20:20 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Daniela Mena Serrano.
- Asistencia: Asistieron 22 personas: Grecia Andrade; Enrique Araya; Lucy Barrera; Adela Bozzo; Daniel Cáceres; Alicia Camus; Dina Campos; Patricio Carrasco; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Juan Contreras; Cecilia Cortés; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Valeria Fernández; Elsa Garrido; Jessica Hernández; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; Sandra Mansur; María Peralta; Alida Zambrano.

- Desarrollo de la Actividad: Se dio comienzo a la jornada según lo planificado, la exposición del tema y construcción del mismo se desarrolló en conjunto con los/as participantes, se les hizo entrega del material de estudio para así leer todos al mismo tiempo las distintas características e importancia de la Planificación. La exposición y explicación de los registros básicos en una empresa, se desarrolló lentamente ejemplificando cada paso tratado, planteándose toda clase de preguntas y acotaciones por parte de los/as presentes. A continuación la monitora dividió al curso al azar, formando de esta manera 4 grupos de 5 y 6 personas; a los cuales les dio a conocer las indicaciones de la actividad a realizar, para este efecto se les hizo entrega de la historia o caso que debieron leer y analizar en grupo. Para la realización del ejercicio cada grupo se organizó designando algunos un lector y otros alternando este rol. Terminado el ejercicio grupal, se dispuso el análisis en plenario de la actividad, en donde cada integrante de los subgrupos dio a conocer su percepción con respecto al tema tratado. Finalmente, se realizó la evaluación escrita por parte de los/as presentes con respecto a lo positivo y negativo de la sesión desarrollada. Antes de dar por terminada la jornada, se conversó con el grupo, acerca del compromiso y asistencia en las sesiones de la Asociación.

- Evaluación: La asistencia registrada en esta oportunidad fue muy positiva. Con respecto a la construcción del tema, ésta se realizó según lo planificado, contando cada vez más, con una alta participación de los/as presentes, los/as cuales evaluaron positivamente este tema otorgándole gran importancia e interés *“Es importante que nos ayuden a ser ordenados y responsables con nuestras cuentas”*; *“La planificación es muy importante para un empresario, sobre todo si los dineros son pocos y hay que hacerlos rendir”*. El ejercicio realizado, permitió el análisis y auto revisión de los participantes con respecto a la utilización de las técnicas de planificación revisadas destacándose frases como: *“Considero muy positivo y súper interesante reconocer las falencias en cuanto al orden y organización del negocio”*; *“Me he dado cuenta que mantener una empresa no es una tarea fácil”*; *“Me di cuenta que yo estaba echando todos los huevos en una sola canasta, entonces cuando llegaba fin de mes solo me conformaba con guardar el dinero del IVA y me quedaba otra vez cero peso, de ahora en adelante voy a empezar a anotar todo...pero todo”*. La actividad realizada permitió como dije anteriormente una actitud autocrítica de todos los/as allí presentes, destacando la importancia de organizarse y planificarse para responder a las demandas de la empresa, incluso hubo uno de los participantes que preguntó a sus compañeros *“¿Cuántos de nosotros realmente llevamos un control detallado de nuestro negocio?”*; Esta pregunta trajo múltiples reacciones, donde los/as presentes reconocieron sus falencias en este plano y la importancia de convertirlas en una fortaleza, este hecho llevó a los/as participantes a hacer comentarios como: *“Es como lo*

que conversamos en la clase de la Creatividad e Innovación, el hecho de convertir los problemas en oportunidades de cambio y mejora de la microempresa”; que dan a entender un real análisis, relación y profundidad en las temáticas hasta hoy revisadas. Cabe destacar que la sesión no se desarrolló en su totalidad según lo planificado, ya que, por motivos de tiempo, no se pudo realizar la dinámica planteada. En conclusión, la jornada fue evaluada positivamente por la ejecutora del taller y por los/as participantes destacándose momentos interesantes de reflexión y colaboración intergrupales, “El buen nivel didáctico que se dio en la clase a través del cuento permitió conocer diferentes experiencias entre todos los compañeros”; “Aprendí de forma entretenida con el cuento que leímos, lo importante de llevar registros de nuestra pequeña empresa, anotar hasta el más mínimo detalle de nuestras cuentas salidas y entradas” Por todo lo anteriormente descrito se considera logrado el objetivo propuesto, ya que los/as participantes incorporaron nuevamente conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas, utilizando conceptos durante las evaluaciones y comentarios planteados.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°7:”CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS.”

1. Objetivo: Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

2. Ficha de Registro de Sesión:

- **Nombre:** “¿Qué es la planificación”
- **Fecha:** 29 de Septiembre 2004.
- **Hora de Inicio:** 18:40 hrs.
- **Hora de Terminación:** 20:05 hrs.
- **Lugar:** Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- **Ejecutora:** Marcela Ubilla Carmona.
- **Asistencia:** Asistieron 15 personas, cuyos nombres son: Jacqueline Herrera R.; Eduardo Delgado T.; Luis Yáñez G.; Víctor Miranda C.; Iván Godoy A.; William Cortés; Isabel Muñoz R.; María Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Marjorie Lira G.; Catalina Jiménez O.; Julia Herrera O.; Roberto Peña A.; Oriana Urrutia; Rolando Tapia R.
- **Desarrollo de la Actividad:** En esta sesión se abordó el tema de la planificación estratégica, esta se desarrolló de acuerdo a su definición general, áreas de aplicación en la empresa, elementos de este proceso y sus diferentes fases, además se habló del tema de los registros básicos, y específicamente del inventario, como una herramienta fundamental de planificación en la microempresa. Para la clarificación de lo tratado, se les presentó a los/as participantes, por escrito, un caso de un microempresario, el cual fue estudiado y analizado por los/as participantes, en tres grupos de trabajo. Finalmente se analizó en plenario la visión de los/as participantes frente al caso planteado, relacionando éste con su propia experiencia. Por falta de tiempo, principalmente porque se ahondó en el estudio de caso mencionado anteriormente, no se realizó la dinámica que consistía en la realización de un collage, por parte de los/as participantes. Se dio por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.
- **Evaluación:** De acuerdo a lo observado, el nivel de atención fue alto, ya que el tema causó interés en los/as participantes, debido principalmente a que la gran mayoría de estos/as no realiza una planificación de las acciones que realizan al interior de su microempresa, hecho que es preocupante, ya que solo con una planificación acuciosa, es posible detectar si la empresa obtiene ganancias o pérdidas. Por lo cual es indispensable para el desarrollo, y sobre todo, para la supervivencia de esta. Se observó también que hubo mucha disposición para participar en el trabajo grupal, ya que se les presentó un

caso bastante similar a su realidad, por lo que se sintieron identificados con este. A pesar de que la mayoría de estos/as microempresarios/as no realiza una planificación estratégica en su empresa, los/as participantes mostraron un real interés por comenzar acciones de planificación en su empresa.

Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Se destacó lo vital que es planificar, pues conlleva beneficios múltiples como por ej. saber cuales son las entradas o salidas. Si hay ganancias o pérdidas en la empresa. También el beneficio de llevar un inventario. Objetivo personal: Empezar a ser ordenado, planificar y llevar un inventario”.

“La planificación es esencial para que funcione bien una empresa, una microempresa, sino se organiza bien, tanto el tiempo que ocupa, los gastos en dinero, no va a funcionar. Estos puntos son muy importantes, la planificación, el diagnóstico, las metas, mantener los objetivos. Esto me va a servir porque en mi caso, estoy planificando recién”.

“La clase de hoy fue interesante e importante para mí pues tengo falencias que hoy mismo pondré en orden”:

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta última contribuyó a que los/as participantes incorporaran los conocimientos entregados, en este caso la competencia laboral referente a la Planificación, ya que ellos/as expresaron que este tema era muy importante, tanto para el desarrollo de su microempresa como para la sobrevivencia de esta, ya que sin la planificación adecuada es muy difícil llevar un control exacto de todos los elementos que componen la microempresa, por ende de su funcionamiento en conjunto. Esto quedó demostrado en el trabajo grupal basado en el estudio de un caso, el cual al ser similar a la realidad de la mayoría de los/as participantes, se identificaron con este y reconocieron una de sus grandes falencias como empresarios, la falta de planificación, lo cual deben mejorar para lograr un mayor desarrollo de su microempresa.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 8

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona

Fecha: Miércoles 06 de Octubre de 2004.

Objetivo: Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

Número de Sesión: 8.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:35 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión presentando el tema denominado "Ordenemos nuestra Microempresa". Posteriormente se tomará la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	5 Minutos.	- Asistencia
18:35 a 19:10 Hrs.	Construcción de Contenidos	En esta sesión se abordará el tema de la realización de presupuestos de una microempresa, entregando las herramientas básicas para un correcto orden y manejo de las finanzas de ésta (Ver Anexo N°24).	-Empatía. -Motivación. -Clarificación. -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual (Papelógrafo) - Material de apoyo. - Material fungible.	35 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

<p>19:10 a 19:50 Hrs.</p>	<p>Integración Grupal</p>	<p>Luego se realizará un ejercicio de autodescubriendo “Caricias por Escrito”, en donde se les entregarán a cada uno de los/as presentes hojas de oficio, las cuales deberán doblar en pedazos, en cada uno de los pedazos tienen que escribir por el inverso, uno a uno, los nombres de sus compañeros/as. Por el reverso escriben en dos líneas, un pensamiento, buen deseo o verso, dirigido al compañero designado en cada pedazo de papel. Al terminar son entregados a los destinatarios en propia mano. (Ver Anexo N°25)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Observación. - Empatía - Atención y escucha. - Organización. - Guía 	<p><u>Humanos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible. 	<p>40 Minutos.</p>	<p>Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)</p>
<p>19:50 a 20:00 Hrs.</p>	<p>Evaluativo</p>	<p>Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo del taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión. 	<p><u>Humanos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible. 	<p>10 minutos.</p>	<p>- Aspectos positivos y negativos de la sesión</p>

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°8: "CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS."

1. **Objetivo:** Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

2. **Ficha de Registro de Sesión:**

- Nombre: "Ordenemos nuestra microempresa"
- Fecha: 06 de Octubre 2004.
- Hora de Inicio: 18:40 hrs.
- Hora de Terminación: 20:15 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Marcela Ubilla Carmona.
- Asistencia: Asistieron 10 personas, cuyos nombres son: Luis Yáñez G.; Víctor Miranda C.; Iván Godoy A.; William Cortés; Isabel Muñoz R.; María Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Marjorie Lira G.; Julia Herrera O.; Roberto Peña A.

- Desarrollo de la Actividad: En esta sesión se abordó el tema de la realización de presupuestos de una microempresa, entregando las herramientas básicas para un correcto orden y manejo de las finanzas de ésta. Se presentaron cuatro distintos tipos de presupuestos. Estos fueron: Presupuestos de ventas; Presupuestos de Costos de Fabricación; Presupuestos de gastos generales y administrativos y Presupuestos de Flujo de Caja. Luego de la presentación del tema, algunos/as participantes dieron a conocer sus dudas y experiencias en el tema tratado. Posteriormente se realizó una dinámica de autodescubrimiento, en la cual cada participante tuvo que escribir una nota a cada uno/a de sus compañeros/as, en la que debían escribir un verso, pensamiento o algo positivo, escribiendo su nombre y el del compañero/a en el reverso del papel, para posteriormente entregárselo a cada uno/a. Luego cada participante leyó las dedicatorias que demás les entregaron y expresaron sus emociones al respecto. Se dio por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.

- Evaluación: De acuerdo a lo observado, el nivel de atención fue alto, ya que el tema causó interés en los/as participantes, al igual que en la sesión anterior, debido principalmente a que la gran mayoría de estos no realiza ni planificación de las acciones que realizan al interior de su microempresa, ni tampoco los presupuestos necesarios para llevar un control exacto de sus finanzas, hecho que es preocupante, ya que solo con la realización de presupuestos es posible proyectarse a futuro, por ende plantearse metas y objetivos, además de corregir errores y llevar un control del dinero, tanto de las entradas como de las salidas de este, por lo cual es indispensable para el desarrollo, y sobre todo, para la supervivencia de una empresa. Al igual que con el tema de la planificación estratégica, los/as participantes reconocieron que no presupuestan sus finanzas y que es hora de comenzar a hacerlo por el bien de su empresa. Por otra parte se observó que hubo mucha disposición para participar en el trabajo grupal, ya que este fue un momento distendido y agradable para ellos/as, esto porque se dieron cuenta de cómo los perciben sus compañeros y de lo gratificante que puede ser una palabra de cariño y estima.

Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

"Clase importante en cuanto a los conocimientos básicos para realizar los presupuestos de una empresa. Es necesario el ordenamiento con los dineros existentes y lo proyectado para los meses venideros.

En cuanto al segundo punto de los papelitos para la descripción de los compañeros del curso, es tremendamente importante para saber cual es la imagen de las personas, como también lo que piensan de uno.

Interesante sería saber que piensa la profesora de sus alumnos, en lo poco que nos conoce".

“Fue muy interesante esta clase, el juego del papelito, me sirvió puesto que muchos de los que me escribieron, fue la verdad lo que piensan de mi y debo superarlo, lo que me hace falta es saber expresar y no me atrevo a decirlo. Con respecto a la clase, lo del presupuesto de empresa, me ha servido para ponerlo en práctica en el negocio”.

“Evaluación de esta clase, de los diferentes tipos de presupuestos, como todo lo anteriormente aprendido, pienso poner en práctica apenas pueda lo explicado por la monitora”:

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta ultima contribuyó a que los/as participantes incorporaran para sí el conocimiento entregado, en este caso la competencia laboral referente a la Planificación, y específicamente el tema de la realización de presupuestos, ya que ellos/as expresaron que este tema era muy importante, tanto para el desarrollo de su microempresa como para la sobrevivencia de esta, ya que si no se presupuesta de manera adecuada, es muy difícil llevar un control exacto del dinero que entra y que sale en las transacciones que realiza la microempresa, por ende no se sabe, a ciencia cierta, si existen ganancias o pérdidas en esta.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 8: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- **Nombre:** “Ordenemos nuestra Microempresa”
- **Fecha:** Miércoles 06 de Octubre 2004
- **Hora de Inicio:** 18:35 hrs.
- **Hora de Terminó:** 20:10 hrs.
- **Lugar:** Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- **Ejecutora:** Daniela Mena Serrano.
- **Asistencia:** Asistieron 16 personas, Lucy Barrera; Adela Bozzo; Daniel Cáceres; Alicia Camus; Dina Campos; Patricio Carrasco; Paola Cerda; Juan Contreras; Cecilia Cortés; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Valeria Fernández; Elsa Garrido; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; María Peralta.
- **Desarrollo de la Actividad:** Se dio comienzo a la sesión según lo planificado y con cinco minutos de atraso. A continuación se les hizo entrega del material de estudio de la sesión, el cual contenía los cuatro tipos de presupuestos a desarrollar en una empresa, de esta manera la ejecutora del taller fue leyendo, explicando y ejemplificando lentamente cada tópico del texto entregado, dando paso además para las preguntas y acotaciones de los/as allí presentes. De esta forma se fueron destacando puntos como la importancia, las características, el diseño, y las diferencias que presentan cada uno de ellos en su implementación. Al mismo tiempo se realizó un pequeño debate en torno al tiempo que cada uno debe dedicar a esta actividad para obtener una optimización de los recursos financieros y también la importancia que este hecho reviste al momento de tomar decisiones con respecto a la producción, comercialización, inversión e incluso cambios a introducir en la empresa. Luego de revisado el tema y concluida la conversación frente al mismo, se realizó un ejercicio de autodescubriendo “Caricias por Escrito”- para distender de alguna manera el ambiente- para esta actividad se les hizo entrega a cada uno de los/as presentes 3 hojas de oficio, las cuales debían doblar en 14 pedazos, cortándolas posteriormente lo mejor que podían, en cada uno de los pedazos cada participante debía escribir por el inverso, uno a uno, los nombres de sus compañeros. Y por el reverso, debieron escribir un pensamiento, buen deseo, verso, o una combinación de estos, dirigido al compañero designado en cada pedazo de papel. Al terminar se les entregó a los/as destinatarios/as en sus manos cada papelito. Antes de finalizar se registró la asistencia de

los/as participantes y se dispuso la evaluación de la sesión con respecto a lo positivo y negativo de la misma.

- Evaluación: La jornada comenzó a la hora dispuesta pero con una asistencia que no correspondía a lo esperado. El desarrollo y construcción del tema para el cumplimiento del objetivo se desarrolló con una importante participación, entusiasmo y por sobre todo concentración de los allí presentes. La clarificación de los puntos estuvo a cargo de todo el grupo, ya que los ejemplos planteados bajo este objetivo, surgieron de las experiencias y actividades que como microempresarios/as desarrollan; de esta manera la profundización y reflexión frente al tema se basó principalmente en estas experiencias que en su mayoría decían relación con “MEA culpas” y desconocimiento o poco manejo en estas áreas, pero sin desconocer la importancia que ellas revisten *“Uno no le dedica el tiempo necesario a este tipo de cosas que son tan importantes”*; *“Yo jamás he hecho un flujo de caja y me impresiona todo lo que sirve para mi negocio”*. El tema en particular fue de gran interés para los/as microempresarios/as evaluando positivamente la entrega de estos conocimientos *“Yo le agradezco mucho a la profesora por tener paciencia y explicar muy bien los temas”*; *“Es bueno que nos demos cuenta a tiempo de nuestros errores para poder corregirlos, yo no hacía nada de estas cosas por que pensaba que no eran tan importantes”*; *“Con estas clases me he dado cuenta que hay que planificar todo lo que uno va hacer, y que hay que saber sacar cuentas para avanzar en el negocio”*. Cabe destacar que la dinámica realizada permitió relajar el ambiente, entretener a los/as presentes, lograr un intercambio emocional gratificante ayudando a fortalecer la autoimagen de los/as participantes; cuyo resultado fue evaluado positivamente por la ejecutora del taller y por los/as participantes en el mismo, *“Es muy lindo saber las cosas buenas que piensan de uno, ayuda a conocerse uno mismo”*; *“Me gusto mucho el juego muy entretenido y lindo aunque me costó escribir lo que siento”*; *“A todos nos gusta saber lo que piensa la gente de uno, por eso el juego fue muy bueno, unió más aún al grupo”*. Por todo lo anteriormente descrito se considera que el objetivo planteado fue logrado ampliamente en esta jornada.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 9

Nombre responsable: Equipo Seminarista

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona.

Fecha: Miércoles 13 de Octubre de 2004.

Objetivos:

- “Propiciar una instancia de integración teórico – práctica con respecto a las competencias laborales genéricas”.
- “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

Número de Sesión: 9.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:40 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión dando a conocer el objetivo de realizar este taller. Posteriormente se tomará la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	10 Minutos.	- Asistencia
18:40 a 19:50 Hrs.	Integración de Contenidos	En esta sesión se realizará una integración de todos los temas tratados en las jornadas anteriores. Para este efecto se solicitará a los/as participantes que organicen y planifiquen la jornada de clausura del curso. Se concluirá este ejercicio con la evaluación de la utilización práctica los conceptos entregados con anterioridad.	- Observación. - Empatía -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible	70 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

19:50 a 20:00 Hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo del taller.	<ul style="list-style-type: none"> - Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión. 	<u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible. 	10 minutos.	- Aspectos positivos y negativos de la sesión

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 9: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Propiciar una instancia de integración teórico-práctica con respecto a las competencias laborales genéricas”. “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- Nombre: “Taller de Integración Práctica N°2”.
- Fecha: Miércoles 13 de Octubre 2004
- Hora de Inicio: 18:35 hrs.
- Hora de Terminó: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Daniela Mena Serrano.
- Asistencia: Asistieron 20 personas, Grecia Andrade; Lucy Barrera; Adela Bozzo; Daniel Cáceres; Alicia Camus; Dina Campos; Patricio Carrasco; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Juan Contreras; Cecilia Cortés; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Valeria Fernández; Elsa Garrido; Jessica Hernández; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; María Peralta; Alida Zambrano.

- Desarrollo de la Actividad: La siguiente sesión se centró en la integración práctica de los conocimientos anteriormente revisados, luego de explicar este objetivo a los/as participantes del taller, la ejecutora bajo una estrategia netamente participativa y constructivista, dio paso a una revisión o recuento de los temas tratados durante las sesiones anteriores. Durante este momento los/as participantes destacaron los tópicos que en ellos más interés generaron, surgiendo así aspectos de la creatividad e innovación, del liderazgo, trabajo en equipo y planificación. Posteriormente y sobre la base del objetivo planteado, se dieron las instrucciones del taller en cuestión, instrucciones que provocaron el entusiasmo y alboroto de los/as presentes; de esta manera se dispusieron en círculo a planificar la actividad de final de curso, designando a un secretario que anotó todas las decisiones tomadas en ese momento. A minutos hablaban u opinaban todos/as al mismo tiempo, lo cual los/as llevó a designar a uno de los participantes, Sr. Miguel Ángel Israyy, para que en medio del círculo dirigiera el desarrollo de la actividad; de esta forma tomaron las decisiones necesarias para llegar finalmente a un acuerdo, definiendo así la actividad a realizar, el lugar y hora de la misma, el comité encargado de gestionar los materiales y las cooperaciones necesarias para la realización de una comida para cerrar el proceso de capacitación en competencias laborales. A continuación, se desarrolló un análisis en plenario acerca de las competencias que ellos utilizaron para la realización del taller y también de aquellas que faltaron utilizar para un mejor desempeño en la actividad. Finalmente se dispuso la evaluación de los/as participantes con respecto a la jornada.

- Evaluación: De acuerdo al objetivo planteado y a la verificación del mismo, la sesión es evaluada positivamente; la asistencia correspondió a lo esperado, la concentración y atención de los/as participantes durante la exposición de las características de la sesión y las instrucciones de la actividad fueron la adecuada, ya que si bien hubo cierto alboroto durante la explicación de la actividad, este fue producto del entusiasmo que les provocó aquella oportunidad y no influyó negativamente en la evaluación de dichos aspectos. Por su parte la participación se vio favorecida particularmente en esta sesión, ya que el carácter participativo de la estrategia utilizada para esta instancia de intervención, permitió que personas que no se destacan comúnmente por sus niveles de participación en el curso, en esta actividad se mostraran muy entusiastas y cooperativas, dando a conocer sus opiniones y aptitudes en el plano organizacional. Cabe destacar que hubieron momentos claros de desorden, en donde los/as participantes hablaban al mismo tiempo sin escucharse unos/as a otros/as dificultando de esta manera llegar a un consenso “..no me gusto escuchar al otro sin pedir la palabra”; “Cuesta escuchar a otras personas porque todas quieren opinar”; “somos aún muy desordenados para dar nuestra opinión”. Esta

situación se fue disipando al transcurrir los minutos, los/as microempresarios/as reconocieron esta falencia y destinaron a una persona del grupo para que dirigiera la actividad otorgando la palabra a aquellos que la solicitaran, es decir fueron capaces de poner en práctica los conocimientos o herramientas entregadas en los talleres reconociendo aquellas fortalezas y debilidades durante el proceso; *“nos dimos cuenta de las falencias que teníamos para organizar algo”*; *“Faltó un líder desde el principio”*; *“Pudimos poner en práctica todo lo que hemos estado aprendiendo”*. A su vez, es importante destacar que a pesar de las dificultades surgidas y las limitaciones de tiempo que poseían para el cumplimiento del objetivo planteado, el resultado fue muy positivo, ya que fueron capaces de llegar a un consenso aprendiendo de sus errores de organización y planificación en el transcurso de la actividad, lo cual les permitió tomar decisiones que agilizaran el proceso y permitieran el logro del objetivo con la total participación de los/as presentes, *“La clase de hoy fue muy participativa, todos tratamos de opinar de ponernos de acuerdo en como organizarnos, al final logramos nuestro objetivo”*; *“Aprendí a ser mas tolerante, estar dispuesta a ceder y acomodarse para el bien común”*; *“Me gustó mucho participar en grupo y tomar decisiones junto con los demás compañeros”*; *“El curso estuvo muy positivo, ya que fuimos capaces, a pesar de algunas dificultades de organizar una fiesta de despedida y utilizar algunos medios que hemos aprendido cada miércoles”*. Este hecho se ve potenciado debido al número importante de personas que participaron activamente durante la sesión, y también por las condiciones de la sala que los/as participantes destacaron como desfavorables para esta oportunidad *“falta una pizarra para ir anotando todos los puntos”*. Finalmente quiero destacar el importante avance de los/as participantes con respecto a las temáticas tratadas y la incorporación que han hecho de las mismas, se denota una utilización práctica de ellas y de sus conceptos, dando a conocer la importancia que para ellos/as revisten actualmente estas competencias en el desempeño de su actividad.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 9:”CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS.”

1.Objetivo: “Propiciar una instancia de integración teórico – práctica con respecto a las competencias laborales genéricas”. “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”

2.Ficha de Registro de Sesión:

- **Nombre:** Taller de Integración Práctica N° 2.
- **Fecha:** 13 de Octubre 2004.
- **Hora de Inicio:** 18:35 hrs.
- **Hora de Termina:** 20:10 hrs.
- **Lugar:** Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- **Ejecutora:** Marcela Ubilla Carmona.
- **Asistencia:** Asistieron 14 personas, cuyos nombres son: Eduardo Delgado T.; Luis Yáñez G.; Víctor Miranda C.; Iván Godoy A.; William Cortés; Isabel Muñoz R.; Maria Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Marjorie Lira G.; Catalina Jiménez O.; Julia Herrera O.; Roberto Peña A.; Erika Nocetti G.; Carmen Martínez I.

- **Desarrollo de la Actividad:** Se dio comienzo a la actividad explicando a los/as participantes que en esta sesión se realizaría el taller n° 2, en el cual se integrarían todos los conocimientos entregados en sesiones anteriores. Para llevar a cabo esta actividad se les solicitó a los/as participantes que organizaran una actividad recreativa de cierre de curso, la cual quedo a libre elección de ellos/as, tanto el tipo de actividad, día, hora, lugar, etc. Luego de debatir entre todos esta actividad, llegaron a un acuerdo, de manera prácticamente unánime. Finalmente el grupo en su conjunto, decidió realizar un asado en la casa de una de las integrantes del grupo, el día 03 de Noviembre, a las 17:00 hrs. Se dio

por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la sesión.

- Evaluación: De acuerdo a lo observado, se constató que en un comienzo no fue fácil que los/as participantes llegaran a un acuerdo, cada uno daba su opinión, pero poco a poco comenzaron a lograr un consenso, todo esto guiado, principalmente, por uno de los/as participantes, el cual asumió una posición de liderazgo efectivo de carácter democrático; organizó a los/as demás integrantes del grupo y delegó algunas funciones a otros, como por ej nombrar a una secretaria. El resto de los/as participantes colaboró bastante en el logro del objetivo, y muchos de ellos/as también adquirieron una posición de liderazgo en determinados momentos. Se observó también que hubo gran capacidad de trabajo en equipo y colaboración mutua, se definieron papeles y tareas; encontramos a un líder natural, una secretaria, una persona que realizaría las compras, cocineras, etc. Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Hoy como trabajo en equipo, a mi parecer se desarrolló bien, tranquilo y relajado, se logró gran parte de los temas tratados en este taller y considero que como actividad recreativa, se logró que cada uno de nosotros se expresará con espontaneidad”.

“En la práctica logré captar algunos aspectos de lo aprendido en las clases. También observé que no es fácil trabajar en equipo, pero también considero que es sumamente importante lograrlo. Pienso repasar y poner en práctica estos conocimientos en mi microempresa”.

“La clase estuvo muy buena para integrar lo estudiado en algo concreto, estoy muy contenta por el curso, lo he integrado a mi pequeña empresa. Muy satisfecha con todo el curso, felicitaciones y gracias”.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta ultima contribuyó a que los/as participantes realizaran una integración teórica-práctica de los conocimientos entregados en las clases anteriores, relacionados con las competencias laborales búsqueda de información, creatividad e innovación, liderazgo, trabajo en equipo, planificación y presupuestos, ya que ellos/as expresaron que estos temas habían sido importantes para lograr el objetivo propuesto en la sesión, pero por sobre todo, eran de vital importancia para el desarrollo y sobrevivencia de su microempresa, pero además estos temas son importantes para aplicarlos en la vida diaria, o sea, son temas transversales a muchos ámbitos de la vida.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 10

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona

Fecha: Miércoles 20 de Octubre de 2004.

Objetivo: “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

Número de Sesión: 10.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:35 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión presentando el tema denominado “Comunicación y Negociación”. Posteriormente se tomará la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	5 Minutos.	- Asistencia
18:35 a 19:00 Hrs.	Construcción de Contenidos	Se dará comienzo a la sesión construyendo en conjunto con los/as participantes, la definición, características e implicancias de los conceptos comunicación y negociación, para luego reconocer la importancia de cada uno de éstos para el desarrollo de su actividad (Ver Anexo N°26 y N°27).	-Empatía. -Motivación. -Clarificación. -Atención y escucha	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual (Papelógrafo) - Material de apoyo. - Material fungible.	25 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

19:00 a 19:50 Hrs.	Integración de Contenidos.	A modo de clarificación e integración de los temas tratados, se realizará la dinámica “Yo lo miro así”, en la cual se elegirán tres participantes que, en compañía de la monitora, saldrán un momento de la sala. Ya fuera, la monitora les explicará el objetivo del juego, el cual consiste en que ellos/as deberán describir un objeto - designado por la ejecutora -a sus compañeros, pero de manera parcial, y sin decir de que objeto se trata, evitando que ellos adivinen fácilmente. Finalmente se analizará en plenario el ejercicio y sus implicancias. (Ver Anexo N°28)	<ul style="list-style-type: none"> - Observación. - Empatía -Atención y escucha 	<u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible. 	50 Minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)
19:50 a 20:00 Hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo del taller.	<ul style="list-style-type: none"> - Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión. 	<u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible. 	10 minutos.	- Aspectos positivos y negativos de la sesión

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°10: "CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS."

1. Objetivo: Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas.

2. Ficha de Registro de Sesión:

- **Nombre:** "Comunicación y Negociación "
- **Fecha:** 20 de Octubre 2004.
- **Hora de Inicio:** 18:40 hrs.
- **Hora de Terminación:** 20:10 hrs.
- **Lugar:** Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- **Ejecutora:** Marcela Ubilla Carmona.
- **Asistencia:** Asistieron 14 personas, cuyos nombres son: Eduardo Delgado T.; Luis Yáñez G.; Iván Godoy A.; William Cortés; Isabel Muñoz R.; María Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Marjorie Lira G.; Catalina Jiménez O.; Julia Herrera O.; Roberto Peña A.; Erika Nocetti G.; Carmen Martínez I.; Rolando Tapia R.

- **Desarrollo de la Actividad:** Se dio comienzo a la sesión con la presentación y posterior construcción con los/as participantes de dos temas: Comunicación y Negociación, abordando los aspectos más relevantes de estos. Este tema se complementó simultáneamente con las apreciaciones y aportes de los/as participantes del taller. Luego se realizó la dinámica "Yo lo miro así", en la cual se eligieron tres participantes que, en compañía de la monitora, salieron un momento de la sala. Ya fuera, la monitora les explicó que debían describir este objeto a sus compañeros/as, pero de manera parcial, y sin decir de que objeto se trata. Posteriormente los tres participantes expusieron sus descripciones a los/as demás y estos adivinaron de manera inmediata, lo cual no era la idea de la dinámica, ya que lo central, y como la monitora explicó a los/as participantes del taller, era que los/as demás participantes no debían adivinar inmediatamente de que objeto se trataba. Aunque la presentación de los/as participantes no resultó como se esperaba, la monitora les explicó como, tanto los distintos tipos de información parcial de un hecho que recibimos a diario o como nosotros mismos nos comunicamos con los demás de manera parcial, afecta la percepción que tenemos de las cosas, ya que al no tener la información completa, muchas veces inferimos cosas que no son del todo verdaderas. Posteriormente la monitora propuso al grupo que se hiciera el juego del "Amigo Secreto", en el cual cada participante elige un papel con el nombre de un compañero, incluida la monitora del taller, al que, en otra oportunidad debe entregarle un presente, en este caso, durante la próxima sesión. Se dio por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la sesión.

- **Evaluación:** De acuerdo a lo observado, el nivel de atención del grupo fue alto, al igual que en todas las sesiones anteriores. Esto quedó demostrado en el interés que los/as participantes expresaron por el tema, sus preguntas, comentarios y experiencias respecto a la comunicación y la negociación y como estos temas han influido tanto en su microempresa como en su vida personal. Es importante destacar como los temas tratados en esta sesión fueron analizados desde una perspectiva distinta por los/as participantes, ya que a temas cotidianos, que muchas veces pasan desapercibidos, se les prestó mayor atención e importancia, además que muchos de los/as participantes expresaron sus propias experiencias, por lo que se creó un ambiente propicio de retroalimentación de experiencias entre ellos.
Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:
"La clase de hoy fue muy enriquecedora en cuanto a comunicación, muy didáctica y clara".

“La comunicación tiene diferentes formas de realizarse, puede ser entre personas o de una persona con un grupo determinado. Es la forma que tienen las personas para comunicarse y expresar lo que quieren y lo que sienten. La comunicación es importante para una buena negociación, dependiendo si son clientes, proveedores o competidores. Finalmente quiero señalar que la comunicación que la comunicación es también gestual, y depende mucho de la dificultad o facilidad con las palabras que se emplean, como también en la química que se produce entre las personas”.

“Pretendo sacar más conocimientos de este tema, pues considero que es demasiado importante para no ahondarlo, pero igual creo que me voy a beneficiar al tenerlo claro y ponerlo por ahora en mi proyecto”.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta última contribuyó a que los/as participantes incorporaran los conocimientos entregados, en este caso la competencia laboral referente a la Comunicación y Negociación, ya que ellos/as expresaron que este tema era muy importante, tanto para el desarrollo de su microempresa como para su vida personal, ya que solo con un buen manejo de la comunicación serán capaces de expresar lo que realmente cada uno desea, y así mejorar las relaciones tanto de la microempresa y su entorno como las relaciones interpersonales. Así también el tema de la negociación es muy influyente en el ámbito microempresarial, ya que constantemente el microempresario/a está negociando, por lo que debe contar con las herramientas necesarias para hacerlo de la mejor manera posible, para así lograr el resultado esperado de cada negociación.

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 10: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Contribuir a que los/as participantes incorporen conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”.

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- **Nombre:** “Comunicación y Negociación”
- **Fecha:** Miércoles 20 de Octubre 2004
- **Hora de Inicio:** 18:35 hrs.
- **Hora de Terminó:** 20:05 hrs.
- **Lugar:** Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- **Ejecutora:** Daniela Mena Serrano.
- **Asistencia:** Asistieron 20 personas, Grecia Andrade; Enrique Araya; Lucy Barrera; Adela Bozzo; Daniel Cáceres; Patricio Carrasco; Carlos Carrillo; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Juan Contreras; Cecilia Cortés; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Valeria Fernández; Elsa Garrido; Jessica Hernández; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; María Peralta; Alida Zambrano.
- **Desarrollo de la Actividad:** Se dio comienzo a la sesión con cinco minutos de atraso, con respecto a lo planificado. A continuación se realizó el ejercicio “cadena de asociaciones”, mediante la cual los/as participantes hicieron referencias a distintas situaciones y conceptos asociados al tema central, presentado anteriormente por la ejecutora del taller. De esta manera se comenzó la construcción de los aspectos principales de la Comunicación interpersonal y la comunicación entre la microempresa y su entorno, destacando en este último punto, la importancia de la Promoción de los productos como mecanismo de comunicación entre el productor y el consumidor, los canales por ellos utilizados para este objetivo y la efectividad de los mismos. Posteriormente, nos centramos en el segundo tema a tratar en esta sesión, es decir la negociación, con respecto a este tópico, se destacó la importancia de reconocer a la otra persona como un colaborador para lograr el acuerdo o consenso en las diferencias existentes. Además se

describieron las características de un buen negociador, realizando al mismo tiempo una pequeña encuesta a los/as participantes con respecto a las debilidades y fortalezas presentes en ellos/as según estas características. Luego y según lo planificado se realizó la dinámica “Yo lo miro Así”, la cual requería la participación voluntaria de tres personas que al salir de la sala, la ejecutora del taller les hizo entrega de un libro, el cual debían caracterizar objetivamente según las instrucciones dadas. A continuación se describió el juego al resto del grupo, quienes adivinaron enseguida el objeto descrito por sus tres compañeros/as. Antes de dar por terminado el ejercicio, la ejecutora del curso explicó al grupo el objetivo de la dinámica destacando las distintas visiones que las personas pueden tener de un mismo objeto en este caso, como también las apreciaciones erróneas que pueden surgir cuando la información que se posee no es la completa, de esta manera se produjo una reflexión y evaluación en plenario de los temas tratados en la sesión. A continuación, la ejecutora del taller dio pie a la realización de la actividad “El amigo secreto”, se sortearon los nombres y se determinó la entrega de los regalos durante la próxima jornada los nombres. Se dio por finalizada la sesión con la evaluación escrita por parte de los/as participantes, registrando al mismo tiempo la asistencia de los mismos.

- Evaluación: La jornada comenzó a buena hora, lo cual permitió el normal desarrollo de la jornada. De acuerdo a la asistencia, esta nuevamente se mantuvo con un importante número de participantes. A su vez la participación de los/as presentes fue la clave para el logro de las expectativas propuestas, ya que gracias a la estrategia y técnicas utilizadas por la ejecutora del taller para el desarrollo y tratamiento de las temáticas, los/as presentes tienen la oportunidad de adoptar una actitud activa durante toda la jornada. Este punto permite a su vez, crear una atmósfera de confianza en el grupo, en donde los/as participantes una vez más se mostraron cómodos y tranquilos para opinar y plantear sus dudas durante la exposición de la ejecutora y de sus compañeros/as; este hecho desencadena en una retroalimentación evaluada positivamente por los/as microempresarios/as “*Siempre aprendemos de los demás*”, “*la clase estuvo muy interesante y participativa*”. Con respecto a las temáticas abordadas, éstas fueron muy bien evaluadas por el grupo, reconociéndose ya sea en los comentarios durante el plenario, como en las evaluaciones escritas, las falencias y experiencias de ellos/as frente al tema, y las fortalezas e importancia que el mismo reviste como herramienta para el aumento de las ventas, producción y desarrollo de la empresa; “*La comunicación es muy importante para poder mostrar los productos que se van a vender*”; “*Al no poder comunicarse el producto no sale a la venta*”; “*Lo importante que es la comunicación para llegar a una buena negociación, uno debe aprender a saber comunicarse, a hacerse entender, a saber escuchar*”; “*Aprendí los pasos para una buena comunicación, recordar lo bueno de una negociación*”; “*He aprendido a relacionarme mejor con el tema de la promoción*”. Es importante destacar, que las competencias revisadas en el taller han ido adoptando un lugar importante en los objetivos de los/as participantes, ya que han manifestado y destacado la trascendencia de estos elementos ya sea para la vida diaria: “*El curso en general ha sido interesante e importante para la vida diaria sobre todo este ultimo*”; “*Encontré muy productivo el curso, ya que me di cuenta que debo saber escuchar y después emitir una opinión*”; “*Es bueno aprender a negociar ya que te sirve para todo en general, y así puedes llegar a todo tipo de personas*”; “*Hay que tener cuidado con lo que se dice y como se dice*”; como también para el perfil de un microempresario/a exitoso: “*Para ser un buen microempresario hay que saber comunicar*”; “*Es importante aprender a ser un buen líder para lograr mas cosas*”. Los/as participantes del curso han manifestado a su vez, el clima o atmósfera de amistad que ha nacido dentro del grupo, el cual ha favorecido y facilitado la participación y la asistencia en el taller: “*hay una muy buena simbiosis dentro del grupo*”, “*encuentro muy positivo la participación y amistad que se ha creado entre las personas*”. Por todo lo anterior podemos decir que el objetivo fue alcanzado de buena manera, ya que a pesar de que el desarrollo de la dinámica realizada no se dio de la manera planificada, esto no afectó el aprendizaje de los temas abordados.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 11

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona.

Fecha: Miércoles 27 de Octubre de 2004.

Objetivo. “Evaluar los aspectos teóricos y metodológicos del curso impartido”.

Número de Sesión: 11.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18:40 Hrs.	Presentación	Se iniciará la sesión dando a conocer el objetivo de la presente sesión denominada “Evaluación final”. Posteriormente se tomará la lista de asistencia.	-Empatía. -Clarificación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	10 Minutos.	- Asistencia
18:40 a 19:10 Hrs.	Evaluativo	Se iniciará la sesión aplicando el test ADE. Luego se entregará a los/as participantes la Pauta de Evaluación del curso impartido. Además se recogerán las opiniones y reflexiones finales de los presentes acerca de la importancia de la aplicación de las competencias laborales, no solo en su microempresa, sino también en su vida cotidiana.	- Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible.	30 minutos.	-Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4) - Test ADE. (Ver Anexo N°5)
19:10		Se realizará la dinámica “Festival de la Canción”, en la cual se			35 Minutos	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

<p>a 19:45Hrs.</p>	<p>Integración de Contenidos</p>	<p>dividirá a los/as participantes en subgrupos de cinco personas. La tarea que deben realizar consiste en componer una breve canción, cuya letra se refiera a los conceptos más importantes de los temas entregados en el taller. Luego en sesión plenaria cada grupo presenta su canción. Finalmente se analiza lo aprendido en este taller. (Ver Anexo N°29)</p>				
<p>19:45 a 20:00 Hrs.</p>	<p>Evaluación</p>	<p>Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo del taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guía. - Observación - Análisis. - Reflexión. 	<p><u>Humanos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo. - Material fungible. 	<p>15 Minutos</p>	<p>- Aspectos positivos y negativos de la sesión</p>

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 11: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Evaluar los aspectos teóricos y metodológicos del curso impartido”

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- Nombre: “Evaluación Final”
- Fecha: Miércoles 27 de Octubre 2004
- Hora de Inicio: 18:35 hrs.
- Hora de Terminó: 20:10 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento de Desarrollo Social Comunal.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Daniela Mena Serrano.
- Asistencia: Asistieron 22 personas, Grecia Andrade; Enrique Araya; Roxana Arias; Lucy Barrera; Adela Bozzo; Daniel Cáceres; Alicia Camus; Dina Campos; Patricio Carrasco; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Juan Contreras; Cecilia Cortés; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Valeria Fernández; Elsa Garrido; Jessica Hernández; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; María Peralta; Alida Zambrano.
- Desarrollo de la Actividad: Se dio comienzo a la sesión con cinco minutos de atraso, con respecto a lo planificado. Para empezar, la ejecutora del taller dio a conocer al grupo la estructura de la presente jornada, explicando el objetivo y orden de las actividades y ejercicios a realizar en la misma. De esta manera se les hizo entrega a los/as participantes, primero de una pauta de evaluación de los aspectos metodológicos y teóricos del taller impartido, comunicando las instrucciones y objetivos de ella. Posteriormente se les hizo entrega del test de evaluación de conocimientos ADE. Luego, se desarrolló la dinámica “El festival de la Canción”, para la cual se formaron 4 grupos, los cuales debieron según las instrucciones de la ejecutora del curso, inventar y exponer una canción que hiciera referencia a sus aprendizajes, temas o experiencias en el taller. Después de 20 minutos otorgados para la realización de este ejercicio, y bajo la conducción de la monitora del taller, se dio paso a la presentación de los grupos y sus respectivas canciones, para posteriormente ser evaluados por el jurado compuesto por: la monitora del curso, una participante que no llegó a la hora y la esposa de uno de los presentes; el grupo ganador fue “Los sin capital”, que fueron ovacionados por el resto de sus compañeros/as. Antes de finalizar el ejercicio se hizo una pequeña reflexión acerca de la dinámica realizada, el taller impartido y acerca de los aprendizajes y vivencias de los/as participantes durante el proceso de capacitación. Continuando con la jornada, la ejecutora del taller informó al grupo la realización de una pequeña premiación a los/as participantes en las categorías de: mejor asistencia y premio al esfuerzo otorgadas o asignadas por la ejecutora del curso el día del cierre recreativo del taller, también los premios al más participativo/a del curso y al mejor compañero, votación que fue efectuada en el momento por los/as participantes. Antes de finalizar la sesión, se efectuó la actividad planificada la semana anterior, es decir “El amigo secreto”, en la cual la ejecutora del curso fue entregando los regalos a cada uno de los/as participantes para finalmente cerrar el ejercicio con una foto grupal. Para finalizar la jornada y como de costumbre, se registro la asistencia de los/as participantes y se realizó la evaluación escrita de la sesión.
- Evaluación: La jornada comenzó a buena hora, lo cual permitió el normal desarrollo de la jornada. De acuerdo a la asistencia, esta nuevamente se mantuvo con un importante número de participantes. Con respecto a la participación, esta se dio nuevamente de excelente manera, en esta última clase todos/as se mostraron muy emocionados, entusiastas y activos durante la sesión dando a conocer sus ideas y reflexiones frente al curso y el aporte que este ha significado en sus vidas “*Estoy mas que agradecida, me he valorado mas como mujer emprendedora*”; “*El curso me ha renovado en mis energías para trabajar*”; “*Gracias al curso he conocido y aprendido de mis compañeros*”. Durante la dinámica realizada, todos participaron con gran entusiasmo, esforzándose al máximo para cumplir con el objetivo, lo cual se vio reflejado en la gran presentación que cada grupo hizo del producto final, la cual dio luces acerca de los diversos aprendizajes vividos por cada uno de ellos durante el transcurso del taller “*El juego fue muy divertido,*

me gustó mucho darme cuenta de mis habilidades en este tema". Con respecto a la realización de la evaluación del curso, los/as participantes en su totalidad respondieron concentrada y silenciosamente desarrollándose de muy buena manera dicha actividad, la cual según palabras de los/as asistentes, les permitió sentirse aun más participes de su proceso de aprendizaje y del desarrollo del taller, como también mas seguros de sus conocimientos, *"el curso en su totalidad ha sido muy participativo lo cual me ha llamado mucho la atención, porque yo he hecho muchos cursos en mi vida y este ha sido muy diferente dinámico y entretenido"*, *"Ahora conteste el test como corresponde ya que sabia todo lo del microempresario"*, *"La evaluación me dio mucha seguridad de lo que aprendí"*. En esta ultima jornada se dieron momentos de agradecimientos y reflexión, en donde todos los/as presentes se manifestaron muy alegres de participar en el taller, destacando la importancia que ha significado este curso por la transmisión de experiencias, el trabajo en equipo, y las lecciones de vida que esto genera, reconociendo a su vez la tristeza que les generaba el final del taller, *"El curso ha sido excelente con gusto a poco, conocí personas con sacrificio y con valores. Las palabras son pocas para expresarse sobre este curso muy bueno, gracias"*; *"Hoy fue un día muy especial y entretenido, aprendimos que en grupo se pueden sacar muy buenas ideas"*; *"Es de gran apoyo como microempresaria compartir entre mis pares, y como desarrollo personal es muy enriquecedor"*; *"Creo que ahora que se esta terminado el curso nos vamos a echar de menos"*. Por ende podemos decir que el taller y esta jornada en especial ha cumplido los objetivos propuestos, destacándose ampliamente la estrategia de intervención participativa y constructivista utilizada para esta instancia, ya que el grupo ha respondido de excelente forma a las técnicas utilizadas y a las actividades desarrolladas por el equipo seminarista.

Dinámica Festival de la Canción

- **Nombre del Grupo:** "Danielito y sus Compañeras"

Integrantes:

- i. Jessica Hernández**
- ii. Roxana Arias**
- iii. Alicia Camus**
- iv. Daniel Cáceres**
- v. Dina Campos**

Nombre de la Canción: "Si tu Supieras"

Si tu supieras como ha servido este curso en mi vida

como ha influido en mis metas cada día

y con mis sueños

avanzar día tras día.

- **Nombre del Grupo:** "Los sin Capital".

Integrantes:

- vi. Paola Cerda**
- vii. Elsa Garrido**

- viii. Guadalupe Diaz
- ix. Cecilia Cortes
- x. Patricio Carrasco

Nombre de la Canción: “ Microempresarios”

“Somos microempresarios (bis)

y vamos a ganar

lo podemos lograr (3 bis)

Sabemos de competencias, gastos y costos

pero sin capital

pero con entusiasmo

(coro) Microempresarios, Microempresarios

Con la búsqueda de información hemos desarrollado

La creatividad e innovación innovación.

(coro) Microempresarios, Microempresarios”.

- **Nombre del Grupo:** “Los nuevos Empresarios”

Integrantes:

- Adela Bozzo
- Juan Contreras
- Verónica Dávila
- Grecia Andrade
- Miguel Ángel Israyy

Nombre de la Canción: “ Nuevas Ideas”

*“Y somos un equipo
de microempresarios que
estamos llegando hasta el final
llegamos todos con deseos de aprender
porque no sabíamos como empezar
y ahora tenemos ideas concretas
para formar una microempresa”.*

- **Nombre del Grupo:** “Mella”

Integrantes:

- Maria Peralta
- Enrique Araya
- Lucy Barrera
- Leonor Cisternas
- Alida Zambrano.

Nombre de la Canción: “ Un millón de Ideas”

Quisiera tener un millón de ideas

*para formar una gran empresa
que me ayude en este mundo laboral empresarial
a innovar y en equipo poder triunfar.*



REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 11: "CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS."

1.Objetivo: "Evaluar los aspectos teóricos y metodológicos del curso impartido".

2.Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: "Evaluación y Cierre"
- Fecha: 27 de Octubre 2004.
- Hora de Inicio: 18:35 hrs.
- Hora de Terminó: 20:10 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Marcela Ubilla Carmona.
- Asistencia: Asistieron 14 personas, cuyos nombres son: Eduardo Delgado T.; Iván Godoy A.; William Cortés; Isabel Muñoz R.; Maria Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Marjorie Lira G.; Catalina Jiménez O.; Julia Herrera O.; Roberto Peña A.; Erika Nocetti G.; Carmen Martínez I.; Rolando Tapia R.; Víctor Miranda C.

- Desarrollo de la Actividad: Se dio comienzo a la sesión entregando a los/as participantes el test ADE, una vez respondido este test, se les entregó la pauta de evaluación del taller, la cual fue respondida por los/as participantes. Posteriormente se realizó una votación para elegir, tanto al mejor compañero/a de este taller como al más participativo/a en clases, en esta, cada participante escribió el nombre de la persona elegida en un papel, el cual fue entregado a la monitora, la cual manifestó que la entrega de los premios se realizaría en la sesión de cierre del taller. Posteriormente se realizó una dinámica de formación de grupos, en la cual cada participante sacó de una bolsa un papel de un color, para luego reunirse con las personas que tuvieran el mismo color. Se formaron tres grupos. Una vez que los grupos ya estaban reunidos se realizó la dinámica "Festival de la canción", la cual consistió en que cada grupo debía crear una canción utilizando los elementos claves que se estudiaron en el transcurso de este taller. Ya creada la canción cada grupo presentó su canción al resto, las cuales causaron muchas risas en el grupo, pero a pesar de lo de la situación cumplieron con el cometido. Luego de esta actividad se

ultimaron los últimos detalles de la actividad recreativa plantificada para la sesión siguiente. Ya finalizando la sesión, la monitora procedió a entregar a cada participante, los regalos del “Amigo Secreto”, el cual se había realizado en la sesión anterior. Los regalos se habían dejado con anterioridad en un mesón para que resultara realmente “secreto”.

Se dio por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la sesión.

- Evaluación: De acuerdo a lo observado en la sesión, se pudo apreciar que el grupo esta integrado, que se establecieron buenas relaciones entre los/as participantes y que tienen mucha nostalgia por el hecho de ser esta la ultima clase. Se observó también que los participantes tomaron conciencia acerca de la importancia que los temas tratados en el taller tienen para su microempresa y para su vida personal Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“La culminación de este curso superó lo esperado. A pesar de estar en un ambiente relajado aun así estábamos aprendiendo. Finalmente agradezco a todos los involucrados en este curso”.

“Feliz de haber aprendido algo nuevo para poder desempeñarse en esa vida. Me retiro muy agradecida de ud. y también de la participación de mis compañeros que me acompañaron a sentirme más importante como persona, Gracias, Julia”.

“La clase de hoy estuvo muy animada y muy entretenida, con regalo de amigo secreto, por supuesto muy lindo todo. En definitiva muy bien, lo esperado”.

“Me interesó la evaluación del curso, junto con el diagnostico porque nos permite conocer cuanto conocemos y aprendimos del curso. La canción aun cuando resultó chistosa tenía los elementos del curso, y fue una buena canción. El amigo secreto también resultó adecuado porque cada uno recibió su regalo. Atentamente Iván.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta última contribuyó a que los/as participantes evaluaran todos los aspectos del taller, tanto teóricos como metodológicos, en una primera instancia de forma más seria y formal, mediante el test y la pauta de evaluación, pero también de una manera entretenida, gracias a la dinámica realizada, la cual tenia como objetivo evaluar cuanto aprendieron y de que manera los conocimientos adquiridos se pueden integra a todo ámbito de la vida y no solo en la microempresa.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 12

Nombre responsable: Equipo Seminarista

Nombre Ejecutoras: Daniela Mena Serrano y Marcela Ubilla Carmona

Fecha: Miércoles 03 de Noviembre de 2004.

Objetivo: Finalizar el período de intervención por medio de una actividad recreativa.

Número de Sesión: 12.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
17:00 a 22:00 hrs.	Cierre	Esta sesión se realizará de acuerdo a lo planificado por los/as participantes en el taller n° 2 realizado el día 13 de Octubre 2004. Se realizará una cena, en donde se hará entrega de los diplomas y regalos a los/as participantes más destacados según la ejecutora y los propios microempresarios/as, en las categorías de: Mejor Compañero, más Participativo, Mejor Asistencia y Premio al Esfuerzo. No se pueden dar más detalles acerca de la jornada debido a que ésta fue planificada por los/as participantes del taller.	-Empatía. - Reflexión. - Animación	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> -	90 Minutos.	- Asistencia. Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°12: "CURSO CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS."

1. Objetivo: "Finalizar el período de intervención por medio de una actividad recreativa".

2. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: "Actividad Final"
- Fecha: 03 de Noviembre 2004.
- Hora de Inicio: 17:30 hrs.
- Hora de Terminó: 21:00 hrs.
- Lugar: Residencia de la Sra. Julia Herrera, participante del taller.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Marcela Ubilla Carmona.
- Asistencia: Asistieron 12 personas, cuyos nombres son: Eduardo Delgado T.; Luis Yáñez G.; Iván Godoy A.; William Cortés; Isabel Muñoz R.; Maria Astudillo O.; M. Loreto Yáñez S.; Marjorie Lira G.; Catalina Jiménez O.; Julia Herrera O.; Erika Nocetti G.; Rolando Tapia R.

- Desarrollo de la Actividad: Previo al comienzo de la actividad, la monitora se reunió con algunos/as de los/as participantes del taller en la Plaza Municipal de Quilpué, para luego partir desde ese lugar a la residencia de la Sra. Julia Herrera, quien gentilmente facilitó su casa para la realización de esta actividad. El grupo, en su totalidad, se reunió a las 17:30 hrs. Al llegar al lugar se comenzaron los preparativos del asado planificado con anterioridad. Momentos antes de comenzar a comer, los/as participantes entregaron una torta, regalos y cantaron "Cumpleaños Feliz" a la monitora con motivo del cumpleaños de esta. Posteriormente la monitora agradeció a los/as presentes por el hermoso gesto, y procedió a la entrega de los diplomas y presentes a los/as participantes que fueron elegidos por sus compañeros como mejor compañero y más participativo en clases, además de la entrega de diplomas a los/as participantes que cumplieron con el 100% de asistencia y un premio especial al esfuerzo. Luego de la entrega de premios, tanto la monitora como los/as participantes, dieron muestras de cariño y mutuo agradecimiento por todo lo entregado en el transcurso del taller, destacando tanto la importancia de los temas tratados como del grato ambiente que se generó al interior del grupo. A continuación se dio comienzo a la comida, en torno a un agradable ambiente campestre y una exquisita carne a la parrilla acompañada con ensaladas. Finalmente luego de una tranquila sobremesa, se dio término a la actividad alrededor de las 21:00 hrs.

- Evaluación: La evaluación de esta actividad, la última planificada, y por cierto, planificada por los/as propios/as participantes, esta cargada de emociones muy especiales, ya que el ambiente que se generó al interior del grupo fue muy grato para todos/as y se produjo una retroalimentación bastante positiva, tanto en el transcurso del taller como en esta última actividad en conjunto. Se observó que los temas tratados en el taller han sido de utilidad para los/as participantes, a pesar de que en un comienzo estos temas no eran tan importantes para ellos/as, pero durante el transcurso del taller se dieron cuenta de que si eran importantes y que además estos temas son transversales a todo ámbito de la vida, y fue así como los/as participantes lo manifestaron, ya que al interior del grupo se encontró a personas con problemas de depresión, las cuales manifestaron que este taller les había ayudado mucho, como microempresarios/as y como persona. Otro hecho importante a destacar es la integración que se produjo al interior del grupo, a pesar de ser bastante heterogéneo, en aspectos como el sexo, edad, nivel de escolaridad, estrato económico, etc. Finalmente se destaca el nivel de aceptación del grupo a personas que presentaban características diferentes, como el caso de una participante discapacitada, la cual manifestó lo contenta que siempre se había sentido en este grupo, principalmente porque nunca fue discriminada a causa de su problema físico. Otro caso fue el de un joven participante, el cual tenía variados tatuajes y aros en su cuerpo, lo cual a ningún participante le pareció extraño. En resumen, tanto el taller en su totalidad como esta actividad fueron muy agradables y tanto los/as participantes como la monitora quedaron absolutamente conformes y agradados con la actividad de cierre y finalización de este taller.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que se cumplió el objetivo propuesto para esta sesión, ya que esta última contribuyó a que los/as participantes tuvieran una instancia recreativa de finalización de la intervención que les permitió dar término a esta pero además evaluar y tomar conciencia de todo lo aprendido y de lo cada uno/a entregó y recibió, no solo conocimientos y experiencias sino también sentimientos y emociones.



REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 12: “CURSO DE CAPACITACION Y PROMOCION DE COMPETENCIAS LABORALES EN MICROEMPRESARIOS”

1. Objetivo: “Finalizar el período de intervención por medio de una actividad recreativa”

2. Ficha de Registro de la Sesión:

- **Nombre:** “Actividad Final”
- **Fecha:** Miércoles 03 de Noviembre 2004
- **Hora de Inicio:** 19:30 hrs.
- **Hora de Terminación:** 22:45 hrs.
- **Lugar:** Residencia de Sra. Alicia Camus, participante del curso de capacitación, Belloto Norte.
- **Responsables:** Equipo Seminarista, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- **Ejecutora:** Daniela Mena Serrano.
- **Asistencia:** Asistieron 19 personas, Grecia Andrade; Enrique Araya; Lucy Barrera; Adela Bozzo; Daniel Cáceres; Alicia Camus; Patricio Carrasco; Paola Cerda; Leonor Cisternas; Juan Contreras; Verónica Dávila; Guadalupe Díaz; Elsa Garrido; Jessica Hernández; Miguel Ángel Israyy; Hortensia Lucero; María Peralta; Alida Zambrano.
- **Desarrollo de la Actividad:** La actividad comenzó con 30 minutos de atraso, con el objetivo de empezar con la mayor cantidad de participantes. La coordinación y dirección de la actividad estuvo a cargo de 4 personas integrantes del curso, estos fueron elegidos/as por el resto del grupo para llevar a cabo las decisiones adoptadas y las actividades planificadas con anterioridad por la totalidad de los/as participantes. Según lo previsto, cada uno de los/as asistentes llevó ensaladas o bebidas para la cena, para cuya preparación se dividieron las funciones entre los/as presentes esa tarde; unos/as adornaron la mesa, otros/as cocinaron el pollo y otros/as ayudaron a servir los platos. Después de toda la preparación se sirvió la cena, para la cual nos sentamos todos en una larga mesa dispuesta por los dueños de casa, de esta manera y luego de varios brindis en honor de la dueña de casa, del taller impartido y de la ejecutora del curso, se dio por terminada la cena para comenzar la ceremonia de premiación a los/as destacados/as del curso según votación anterior de parte de los/as participantes. Para la realización de esta actividad, se retiraron las mesas y sillas del lugar, despejando el área para que los/as participantes del taller ahora de pie y en círculo escucharan las palabras de agradecimiento y reconocimiento de parte de la ejecutora del curso, quien además les hizo entrega a cada uno de los/as presentes un pequeño obsequio hecho por sus propias manos, este obsequio consistía en una tarjeta con el mensaje “La Perseverancia es el mejor talento”. A su vez los/as integrantes del grupo de capacitación impartido, expresaron sus agradecimientos a la monitora del taller haciéndole entrega de una serie de regalos y palabras de reconocimiento hacia su trabajo y hacia los temas elegidos y tratados en el taller. A

continuación se dio comienzo a la premiación propiamente tal, para este efecto la ejecutora del taller dio conocer al grupo los resultados primero de las mejores asistencias en el taller, a las cuales se les hizo entrega de un diploma y un obsequio a cargo de la monitora; en segunda instancia se procedió a entregar los resultados en la categoría de alumno más participativo y para el mejor compañero; cuyo premio recayó en la misma persona (Sr. Miguel Ángel Israyy), entregándole por ende dos diplomas y dos obsequios; al mismo tiempo se le hizo entrega de un obsequio a la segunda mayoría de las antes señaladas categorías. Antes de finalizar la jornada recreativa, la monitora del curso, pidió a los/as participantes que se dieran las manos, para así en círculo destacar las experiencias vividas a través de un ejercicio en donde voluntariamente los/as presentes reconocieran y resaltarán las virtudes de sus compañeros con un abrazo. Finalmente y mediante un abrazo en grupo se dio por terminada la jornada y el taller impartido, registrando al mismo tiempo mediante fotografías los momentos vividos.

- Evaluación: Debido a los atrasos de algunos/as participantes, la jornada no comenzó a la hora dispuesta. Hubo un buen marco de asistencia, lo cual permitió realizar normalmente las actividades planificadas, tanto por la ejecutora del taller, como por parte de los/as integrantes del mismo. La participación en esta instancia fue muy activa, reconociéndose la intervención y colaboración de todos/as los/as presentes durante toda la preparación de la actividad. La atmósfera de confianza que se fue creando durante todo el proceso en que se dieron las clases, se vio reflejada este día en una actividad recreativa en donde se generaron y reafirmaron vínculos de amistad entre los/as integrantes del curso, hecho que cargó de emoción a toda la jornada. Durante la cena algunos de los/as presentes expresaron sus agradecimientos hacia el taller y hacia sus compañeros/as, destacando y agradeciendo la invitación, las experiencias transmitidas y vividas, como también los aprendizajes obtenidos. El clima que se creó en la actividad logro además que los/as participantes dieran a conocer en público sus impresiones y vivencias durante todo el proceso de capacitación, proceso que significo para ellos/as un desarrollo personal que los revitalizó y energizó como empresarios/as. Se puede desprender de esta actividad, que los participantes respondieron de muy buena forma a la responsabilidad asignada, utilizando herramientas de planificación entregadas, llevando un registro acabado de las actividades realizadas, trabajando en equipo coordinadamente, delegando las funciones para el normal desarrollo y gestión de las actividades. De esta manera podemos concluir que la estrategia y técnicas utilizadas fueron las grandes protagonistas de la jornada, ya que la participación activa de los/as microempresarios/as se vio manifestada en esta actividad final, en donde la ejecutora del taller fue solo una invitada y espectadora. Por todo lo anterior el objetivo propuesto fue logrado cabalmente, los/as participantes actuaron con bastante autonomía, desenvolviéndose de muy buena forma durante la planificación y ejecución de la actividad, haciendo de esta jornada un momento grato y de mucha emoción.



3.- MATRIZ DE PROGRAMACION PROYECTO N° 3: “ASOCIATIVIDAD COMO HERRAMIENTA PARA EL PROGRESO”

PLANIFICACIÓN SEMANAL 1

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Ejecutora: Myriam Vicencio A.

Fecha: Viernes 10 de Septiembre de 2004.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna”.

Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

Número de Sesión: 1.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 19:00 hrs.	Construcción de Contenidos	Se iniciará la sesión presentado el tema asociatividad, explicando el concepto, importancia y ventajas que este tiene para la microempresa. Esta presentación se irá construyendo junto con los participantes, recogiendo sus opiniones respecto al tema.(Ver Anexo N°30)	-Empatía. -Clarificación. - Análisis.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual. (Papelógrafo). - Material de apoyo.	30 Minutos.	- Asistencia.
19:00 a 19:45 hrs.	Integración grupal	Cada participante escribirá su nombre y algunas de sus características personales en un papel que colocará en el respaldo de su silla. Cada participante podrá ir leyendo las hojas puestas detrás de cada silla. Los/as participantes podrán luego	- Animación - Guía - Observación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Sala de reunión en	45 minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

		intercambiar lugares, esta vez sentándose detrás del papel cuyas características más le atrajo. Finalmente cada participante dirá unas palabras acerca del papel que eligió y explicará el porque de su elección.		Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. . - Material fungible		
19:45 a 20:00 hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.	- Reflexión	<u>Materiales:</u> - Sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material fungible	15 minutos	- Aspectos positivos y negativos de la sesión Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°1: “ASOCIATIVIDAD COMO HERRAMIENTA DEL PROGRESO”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.

2. Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.

3. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: “¡Asociémonos!”
- Fecha: 10 de Septiembre 2004
- Hora de Inicio: 18:40 hrs.
- Hora de Término: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Myriam Vicencio A.
- Asistencia: Asistieron 24 personas. Eduardo Delgado Trejo, Luis Yañez Godoy, Iván Godoy A., William Cortés - Mariana Nuñez, María Astudillo Orellana, M. Loreto Yáñez Saavedra, Leonor Cisternas, Carmen Martínez I., Catalina Jiménez, Enrique Araya, Daniel Cáceres, Dina Campos, Patricio Carrasco, Hortensia Lucero, Paola Cerda, Cecilia Cortéz, Verónica Dávila, Guadalupe Díaz, Valeria Fernández-Carlos Carrillo, Alicia Camus, Miguel Angel Israyy, María Peralta.
- Desarrollo de la Actividad: Se inició la sesión registrando la asistencia de los/as presentes. Luego se expuso el tema asociatividad, explicando el concepto, importancia y ventajas que este tiene para la microempresa. Esta presentación se construyó junto con los/as participantes, recogiendo sus opiniones respecto al tema. Posteriormente cada participante escribió su nombre y algunas de sus características personales en un papel que pegó en el respaldo de su silla. Cada participante fue leyendo las hojas puestas detrás de cada silla, y luego intercambiaron lugares, esta vez sentándose detrás del papel cuyas características más les atrajo. Finalmente cada participante dijo unas palabras acerca del papel que eligió y explicó el porque de su elección. Se dio por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.
- Evaluación:

Análisis de Dinámica Interna.

Comunicación: Debido a que esta es la primera sesión el nivel de comunicación aún es incipiente.

Identidad: También incipiente es el sentimiento de identidad de este grupo, que hoy comienza a tener conciencia de que son parte del sector microempresarial.

Liderazgo: Aún no se visualiza la existencia de líder alguno.

Atmósfera grupal: Los/as participantes expresaron que esta experiencia fue muy interesante, profunda y entretenida.

Participación: Se observó también que hubo mucha disposición para participar en la dinámica grupal, ya que este ejercicio, en su opinión, les ayudó a conocerse a si mismos y a los demás.

Pauta de observación de Participación: Se evalúa las siguientes variables:

- Puntualidad en la llegada a la sesión: la gran mayoría de los/as participantes llegaron puntualmente a la sesión, lo cual permitió realizar todas las actividades programadas.
- Nivel de atención: En relación al nivel de atención, este fue bastante alto, ya que el tema causó gran interés en los participantes
- Preguntas que se realizan durante la sesión: los/as participantes no realizaron gran cantidad de preguntas durante el taller.

- Comentarios que se realizan durante la sesión: realizaron comentarios positivos acerca del tema tratado, ya que lo consideraron muy interesante y necesario para el desarrollo de la microempresa, ya que opinaron que de manera individual es muy difícil surgir como microempresario, en cambio, en una asociación de microempresarios tienen más opciones para desarrollar su sector.
- Disposición para participar en la sesión: alta disposición a participar.
- Establecimiento de diálogos entre los miembros durante la sesión: no se observó gran cantidad de diálogos entre los/as presentes

Análisis de Dinámica Externa.

La asistencia de las/as microempresarios/as presentes están directamente influenciados/as por la motivación de las monitoras del curso de Competencias Laborales, lo cual, en un inicio es un factor facilitador para formar un grupo, aunque cabe destacar que debido a que provienen de dos grupos diferentes, se genera el desafío de integrar a dichos grupos.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se concluye que apelando a las técnicas señaladas en la planificación semanal y a la estrategia metodológica participativa, constructivista y de intervención grupal, se cumplieron los objetivos temáticos propuestos para esta sesión, ya que, por una parte, se logró motivar a los/as participantes acerca de la importancia y conveniencia que tendría para ellos la formación de la asociación de microempresarios/as en la comuna, esto según la opinión de ellos/as, los cuales manifestaron que sólo de manera colectiva podrán surgir como sector. Por otra parte se contribuyó en el cumplimiento de los objetivos grupales, debido a que los/as participantes lograron un primer acercamiento y evaluaron de manera positiva el ejercicio realizado, el cual les permitió conocerse a si mismos y a los demás interesados en formar la asociación de microempresarios.

Finalmente, para corroborar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Integración de los dos grupos; aprender lo importante de la asociación; ambiente más cohesionado; conocer más personas; excelente el ejercicio”; “Trabajo en grupo; conocer a los demás; compartir ideas y la idea de asociarse es buena”; “Tremendamente valioso, el conocer las características personales del grupo, destacando, no solo la parte positiva de la personalidad, sino también lo negativo que se puede superar”.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 2

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Ejecutora: Myriam Vicencio A.

Fecha: Viernes 24 de Septiembre de 2004.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna.

Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

Número de Sesión: 2.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
1830 a 19:00 hrs.	Presentación de Contenidos	En esta sesión los temas serán tratados mediante una conversación grupal dirigida por la ejecutora. En esta oportunidad se tratarán tres aspectos fundamentales para el logro del objetivo propuesto, el conocimiento entre los/as participantes, el compromiso de los mismos para con el proyecto y el objetivo que se quiere lograr con la conformación de la asociación.	-Empatía. -Clarificación. - Análisis.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Una sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material expositivo (Papelógrafo). - Material de estudio.	30 Minutos.	- Asistencia. Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)
19:00 a 19:45 hrs.	Integración grupal	Se comenzará la dinámica distribuyendo una copia de la Hoja de Trabajo, la cual contiene 20 características personales. De estas últimas, cada participante deberá elegir diez, para luego entrevistar a sus compañeros del grupo, hasta encontrar a las 10 personas que reúnan cada una de las características seleccionadas y pedir su autógrafo. Cuando casi todos los/as participantes hayan cumplido la tarea, se les	-Guía. -Análisis. -Reflexión.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> -Una sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material fungible	45 minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

		dice que el tiempo se acabó y termina la actividad .A cualquier participante que le falte un autógrafo puede pedirle ayuda a todo el grupo a encontrar a una persona que se lo dé. Finalmente la monitora guía un proceso para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido en su vida.				
19:45 a 20:00 hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.	- Reflexión	<u>Materiales:</u> - Una sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material fungible	15 minutos	- Aspectos positivos y negativos de la sesión Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°2: “ASOCIATIVIDAD COMO HERRAMIENTA DEL PROGRESO”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna”.

2. Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

3. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: “Conversemos”
- Fecha: 24 de Septiembre 2004
- Hora de Inicio: 18:45 hrs.
- Hora de Termina: 20:10 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Myriam Vicencio A.
- Asistencia: Asistieron 15 personas. Eduardo Delgado Trejo, Julia Herrera Ordenes, Iván Godoy A., William Cortés - Mariana Núñez, M. Loreto Yáñez Saavedra, Marjorie Lira, Adela Bozzo, Paola Cerda, Verónica Dávila, Guadalupe Díaz, Alicia Camus, Alida Zambrano.
- Desarrollo de la Actividad: Se hizo lo planificado en el mismo orden, a excepción de la dinámica, ya que el momento de presentación de contenidos tuvo mayor duración de la esperada. Los temas se trabajaron en forma participativa, ya que se le preguntó al grupo acerca de su experiencia, dudas y opiniones.
- Evaluación: Muchas dudas, miedos y aprensiones, algunos por experiencias pasadas que no habían sido satisfactorias por lo que tenían un poco de recelo de participar, otras personas sí han tenido buenas experiencias, por lo mismo quieren participar. Hubo buena participación, aportaron bastante, hubo consenso y debate. Finalmente se les pidió que reflexionaran respecto al tema y que pensarán si realmente van a participar de este proyecto.
-

Análisis de Dinámica Interna.

Comunicación: Bastante comunicación entre los/as participantes, lo que derivó en el mayor esclarecimiento del objetivo en común de asociarse.

Identidad: En este taller se comienza a apreciar con mayor concreción una identidad grupal que tiene que ver con el objetivo mancomunado de asociarse.

Liderazgo: Aún no se observa claramente uno o más líderes diferenciados, más bien existe liderazgo distribuido entre los/as presentes.

Atmósfera grupal: Gran disposición entre los/as participantes a logra la unión, por lo tanto de apreció una atmósfera agradable y entusiasta, sin perjuicio de las dificultades que se visualizan a la hora de asociarse.

Participación: Asistencia discontinua afectando la motivación y el conocimiento de los/as participantes. Entre los/as presentes se observó disposición a relatar sus experiencias.

Pauta de observación de Participación: Se evalúa las siguientes variables:

- Puntualidad en la llegada a la sesión: los/as participantes que llegaron impuntuales se disculparon con las monitoras por su retraso. La impuntualidad fue el causante de la demora en el inicio de la sesión.
- Nivel de atención: alto nivel de atención, aunque a veces se vio dificultado por los diálogos aislados (entre dos o tres personas).
- Preguntas que se realizan durante la sesión: la mayoría de los/as integrantes del grupo preguntaron a las monitoras.

- Comentarios que se realizan durante la sesión: la mayoría de los/as integrantes del grupo expusieron sus opiniones y dudas.
- Disposición para participar en la sesión: alta disposición a participar debido al gran interés que generó el tema propuesto por el equipo seminarista
- Establecimiento de diálogos entre los miembros durante la sesión: se observó diálogos polarizados entre 2 o 3 personas en forma esporádica.

Análisis de Dinámica Externa.

Los/as participantes conocen experiencias negativas de asociaciones, presentando cierto temor, aunque en su mayoría se muestran optimistas frente a la futura asociación que formarían, lo cual es fundamental para mantener la asistencia a los talleres y, por lo tanto el interés en participar.

Al análisis presentado previamente, se suma el hecho de que la implementación de las técnicas y la estrategia metodológica señaladas en la planificación, fue un factor fundamental en el cumplimiento de los objetivos temáticos y grupales propuestos para esta sesión. Por una parte, se logró motivar, a gran parte de los/as participantes acerca de la importancia y conveniencia que tendría para ellos/as la formación de la asociación de microempresarios en la comuna, esto según su opinión, debido a que nuevamente manifestaron que sólo de manera colectiva podrán surgir como sector. Además la sesión fue una instancia de organización y planificación de acciones, contribuyendo en la futura formación de una asociación de microempresarios en la comuna, pues se tocaron temas de gran relevancia, como por ejemplo el objetivo que se quiere lograr con la conformación de la asociación; cumpliéndose con esto el segundo objetivo temático.

Se estima que por el solo hecho de encontrarse reunidos los/as participantes pudieron crear vínculos entre ellos/as, pero la ausencia de microempresarios/as presentes en la sesión anterior y la asistencia de nuevos/as participantes afectó el cabal cumplimiento del objetivo grupal de “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios”.

Aunque no se realizó la dinámica de integración grupal, se estima que se contribuyó en el cumplimiento del objetivo grupal “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”, pues los miembros del grupo tuvieron que unirse al momento de definir el objetivo que tendría su asociación en el caso de que se formase.

Finalmente, para corroborar y complementar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Lo negativo de esto, es que a las reuniones (2ª clase) vino gente distinta que a la primera”; “... creo importante el conocimiento de los estatutos, pro y contra de una asociación y en la medida de este conocimiento llegar a la organización más conveniente”; “... es importante el conocimiento de las personas”; “Lo malo, es que tenemos todavía muchas dudas, además creo que va a costar mucho llegar a un compromiso serio”; “Lo positivo: la participación de las personas y la integración del grupo. Aún que no se conocían”; “Lo malo, la asistencia”; “En cuanto a lo negativo, podría ser el pesimismo de los integrantes y las dudas legales para formar la asociación”; “El querer es poder y la unión hace la fuerza”; “Ojalá logremos consolidar la asociación de microempresarios”;



PLANIFICACIÓN SEMANAL 3

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Ejecutora: Myriam Vicencio A.

Fecha: Viernes 8 de Octubre de 2004.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna”.

Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

Número de Sesión: 3.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 18: 45 hrs.	Presentación	Se solicitará a cada uno de los presentes sus datos personales a fin de contar con un registro de los/as participantes en el proyecto.		<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material de apoyo.	15 minutos	- Asistencia.
18:45 a 19:10 hrs.	Construcción de Contenidos	Se iniciará la sesión “Conozcámonos” presentado el tema Sociedad Gremial y de inmediato se pedirá a los/as presentes que expongan sus experiencias en relación al tema. A partir de sus opiniones se rescatarán elementos para un primer acercamiento frente al tema en cuestión. A continuación se dará a conocer el concepto y las características de la	-Empatía. -Clarificación. - Análisis.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	25 Minutos. 0	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

		Sociedad Gremial. Finalmente se dará espacio para emitir consultas y opiniones.(Ver Anexo N°31)		- Material Visual. (Papelógrafo). - Material de apoyo.		
19:10 a 19:50 hrs.	Integración grupal	Cada participante debe elegir los diez autógrafos que quieran y luego, buscar entre los/as demás miembros del grupo aquellos/as que cumplan con las características elegidas para que les firmen el autógrafo. Finalmente cada participante dirá unas palabras en relación a los aportes de la dinámica tanto a nivel individual como grupal.	- Animación - Guía - Observación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. . - Material fungible	40 minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)
19:50 a 20:00 hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.	- Reflexión	<u>Materiales:</u> - Sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material fungible	10 minutos	- Aspectos positivos y negativos de la sesión Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

REGISTRO DE ACTIVIDADES N°3: “ASOCIATIVIDAD COMO HERRAMIENTA DEL PROGRESO”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna”.

2. Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

3. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: “¡Conozcámonos!”
- Fecha: 08 de Octubre 2004
- Hora de Inicio: 18:45 hrs.
- Hora de Término: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Myriam Vicencio A.
- Asistencia: Asistieron 16 personas. Luis Yañez Godoy, Julia Herrera Ordenes, Roberto Peña Arraigada, William Cortés, Catalina Jiménez, Adela Bozzo, Dina Campos, Patricio Carrasco, Hortensia Lucero, Paola Cerda, Cecilia Cortéz, Verónica Dávila, Guadalupe Díaz, Valeria Fernández-Carlos Carrillo, Miguel Angel Israyy.
- Desarrollo de la Actividad: La sesión comenzó con 15 minutos de retraso, ya que se esperó contar con mayor convocatoria. En primer lugar, uno de los/as integrantes del equipo seminarista presentó al grupo a la responsable del proyecto, quien desde el presente taller se hizo cargo en terreno del mismo.

Se inicia el momento de construcción de contenidos entregando el material escrito a cada uno de los/as presentes y posteriormente se pidió la palabra a quienes pudiesen contar su experiencia con respecto a las asociaciones gremiales como estaba planificado. Las opiniones incluyeron experiencias en otro tipo de asociaciones. En general las consideraciones fueron desfavorables debido a la inconstante participación que frecuentemente se presentaba. A continuación la ejecutora espontáneamente rescató 3 elementos señalados previamente por los miembros del grupo, estos fueron los estatutos, el directorio y el compromiso.

Luego se expuso con el apoyo de papelógrafos el tema “Asociaciones Gremiales” y de acuerdo a lo planificado se atendieron las dudas y opiniones surgidas, las cuales abarcaron diversos tópicos como son la posibilidad de contar con un abogado proporcionado por el Municipio, objetivos que tendría la asociación, dificultades para adquirir un compromiso, necesidad de conocerse para formar posteriormente la asociación. Posteriormente la ejecutora del taller, enlaza el último tema con la dinámica “Autógrafos”, la que se llevó a cabo según lo planificado, pero con la variante de que – por iniciativa de la propia monitora- el equipo seminarista también fue partícipe en ella. En un principio los/as participantes se mostraron tímidos, pero paulatinamente fueron tomando confianza, a la vez que disfrutaban del momento de esparcimiento e integración grupal. Luego – a modo de cierre - la ejecutora preguntó al grupo que les pareció el ejercicio, ante lo cual varios/as integrantes respondieron que les pareció entretenido y que les sirvió para conocer al otro. Para finalizar el taller se realizó el momento evaluativo, comenzando este con 8 minutos de retraso, pero de todos modos se finaliza la sesión a la hora estipulada en la Planificación Semanal 3.

- Evaluación:

Análisis de Dinámica Interna.

Comunicación: El nivel de comunicación ha mejorado con respecto a sesiones anteriores. En la presente sesión se manifestó interacción de tipo conductual, ya que la comunicación se dio en base al objetivo de conocerse mejor para así, en el futuro, concretar una asociación de

microempresarios. En el inicio del taller los/as miembros del grupo se esforzaron por romper el hielo, lo que desembocó en una interacción desenvuelta.

Identidad: En esta sesión se da un paso importante con respecto a la identidad, ésta está en un proceso de construcción. Se observa, por parte de algunos/as miembros del grupo interés por ayudar al otro. Además se verifica un creciente sentimiento de pertenencia por el hecho de que, a pesar de que los integrantes del grupo tienen microempresas de diversos rubros, en definitiva todos son microempresarios/as y presentan inquietud por asociarse.

Liderazgo: Existe predominio de líderes informales de sexo masculino, quienes ejercen influencia sobre el grupo por medio de opiniones constructivas. Aún no se ha dado la oportunidad de tomar decisiones trascendentales, por lo tanto no existe influencia de este tipo.

Atmósfera grupal: Durante la presentación de contenidos realizada la disposición de ánimo generalizada fue de respeto, atención y escucha, lo que se vio mermado esporádicamente por murmullos, dificultando la atención. Mientras que en la dinámica el sentimiento difundido en el grupo fue de compañerismo, alegría, cooperación y ganas de compartir.

Participación: Se considera que la asistencia fue insuficiente, es por ello que se insistió en que los/as participantes invitaran a microempresarios/as que, al igual que ellos/as, estuviesen interesados en asociarse. Las oportunidades de participación por medio de la exposición de dudas o comentarios fueron aprovechados sólo por algunos/as miembros del grupo. En cambio durante la dinámica todos participaron activamente. De todas formas se evalúa positivamente la inclusión de todos los/as participantes debido a que estuvieron atentos tanto en la exposición del tema como en el desarrollo de la dinámica, lo cual derivó en una alta comprensión de los objetivos y contenidos de ambas actividades.

Pauta de observación de Participación: Se evalúa las siguientes variables:

- Puntualidad en la llegada a la sesión: debido a la impuntualidad de los/as participantes la sesión se inició con 15 minutos de retraso; además después de ese momento de espera llegaron 3 personas.
- Nivel de atención: alto nivel de atención, aunque a veces se vio dificultado por algunos murmullos.
- Preguntas que se realizan durante la sesión: la realización de preguntas estuvo concentrada en 3 miembros del grupo.
- Comentarios que se realizan durante la sesión: la realización de comentarios estuvo concentrada en 3 miembros del grupo, pero existieron otros/as integrantes que opinaron esporádicamente.
- Disposición para participar en la sesión: alta disposición a participar, especialmente en la dinámica de integración.
- Establecimiento de diálogos entre los miembros durante la sesión: se observó diálogos polarizados entre 2 o 3 personas, pero esto no ocurrió en la totalidad de la sesión.

Análisis de Dinámica Externa.

Los/as participantes conocen las dificultades que se presentan a la hora de asociarse, siendo, por ejemplo, la burocracia un factor obstaculizador para atreverse a asociarse. Este contexto influye en la asistencia y en el interés en participar en los talleres.

Considerando lo expuesto anteriormente y la utilización exitosa de las técnicas y estrategia metodológica, se concluye que en la presente reunión se avanzó positivamente hacia el cumplimiento de los objetivos específicos grupales y temáticos. En relación a estos últimos objetivos, es posible afirmar que en el presente taller se contribuyó a su cumplimiento, clarificando uno de los tipos de sociedades existentes, utilizando para ello la estrategia participativa y constructivista a modo de aprovechar la experiencia de los participantes.

Finalmente, para corroborar y complementar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Yo aprendí que observando se conoce más a las personas, tratar de compartir más hace bien para crecer”; “El tema de hoy no lo conocía para nada, pero con lo explicado me quedó muy claro”; “Buen ambiente”; “Corto el tiempo”; “La clase muy atractiva, entretenida e interesante”; “... falta conocerse más entre nosotros”; lo malo es se necesitan demasiados trámites para lograr lo que uno desea y a la vez todo es dinero y ahí es donde a veces falla la participación”; “Nos sirve

para conocer a las personas asistentes y así darse cuenta si realmente le dan seguridad para contar con ellas y así atreverse a formar una asociación o gremio”; “La orientación me es importante para el futuro”; “estos conocimientos me servirán para lograr ser un buen microempresario”; “... cuando la señora expone el tema es muy fácil de entenderla y comprender el tema”; “lo malo: vinimos pocos”; “lo aprendido: a romper el hielo, y ser capaz de conocer a otras personas al margen del nivel sociocultural y/o la edad o sexo. Gracias por todo”; “la señorita nos apoya bastante”; “la clase de hoy fue muy interactiva, muchos compañeros expusieron sus experiencias personales acerca de los gremios”.

PLANIFICACIÓN SEMANAL 4

Nombre responsable: Equipo Seminarista.

Ejecutora: Myriam Vicencio A.

Fecha: Viernes 22 de Octubre de 2004.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna”.

Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

Número de Sesión: 4.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 19:00 hrs.	Construcción de Contenidos	Se iniciará la sesión “¿Cómo debe ser nuestro grupo?” presentado el tema Sociedad Anónima y de inmediato se pedirá a los/as presentes que expongan sus experiencias en relación al tema. A partir de sus opiniones se rescatarán elementos para un primer acercamiento frente al tema en cuestión. A continuación se dará a conocer el concepto y las características de la Sociedad Anónima. Finalmente se dará espacio para emitir consultas y opiniones.(Ver Anexo N °32)	-Empatía. -Clarificación. - Análisis.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual. (Papelógrafo). - Material de apoyo.	30 Minutos.	- Asistencia. Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)
19:00 a 19:50 hrs.	Integración grupal	Se llevará a cabo la dinámica “El grupo ideal” El animador invita a los participantes a formar espontáneamente 6 equipos de 4 personas app., antes de que él termine de contar hasta 10. Luego explica los siguientes pasos: ahora que cada equipo es una familia, participarán en un concurso para elegir a la “familia del año”. Para ganar el premio a la “mejor familia”, deberán ganar varias pruebas, algunas de ellas	- Animación - Guía - Observación.	<u>Humanos:</u> - Equipo tesista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. . - Material fungible (Corazones de	50 minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

		<p>contra reloj. El equipo ganador de cada prueba obtendrá un corazón y, antes de recibirlo, explicarán en voz alta y brevemente el significado del valor que ahí aparece escrito. El equipo que obtenga más corazones será premiado con el título de la “mejor familia”.</p> <p>Pruebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recibe el corazón del Respeto el equipo que entregue primero al animador una lista con el nombre de todos sus integrantes. El equipo ganador expone qué significado da a la palabra respeto. 2. Gana el corazón de la Amistad el equipo que cante una canción que se trate la amistad. El equipo triunfador explica qué significa para ellos la palabra amistad. 2. Recibe el corazón del Compromiso que lleve primero 4 relojes. El equipo ganador expone qué significado da a la palabra Compromiso. 3. Gana el corazón de la Comprensión el equipo que lleve primero al animador cinco carteras o bolsos. El equipo ganador dice lo que es para ellos la comprensión. 5. Gana el corazón Unidad que forme primero una ronda. Después el que resulte ganador expresará en voz alta el significado que de la palabra Unidad. 6. Gana el corazón de la Cooperación el equipo que forme primero un trencito humano. El equipo ganador explica el significado que da a esta palabra. <p>Evaluación: Se plantea al grupo las siguientes interrogantes. ¿Para qué les sirvió lo que hicieron? ¿Cuál fue su actitud durante la experiencia? ¿Cómo calificarían la actitud de los demás? ¿De qué manera pueden relacionar la dinámica con la vida del grupo? ¿Cuáles de los valores de la familia ideal (comunicación, respeto, comprensión, unidad, cooperación, compromiso.) son necesarios para aplicar en</p>		<p>papel. Cada uno lleva inscrito un valor: comunicación, respeto, comprensión, unidad, cooperación, compromiso.)</p>		
--	--	---	--	---	--	--

		nuestro grupo?.				
19:50 a 20:00 hrs.	Evaluativo	Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.	- Reflexión	<u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material fungible.	10 minutos	- Aspectos positivos y negativos de la sesión Pauta de Observación.(Ver Anexo N°4)

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 4: “ASOCIATIVIDAD COMO HERRAMIENTA DEL PROGRESO”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna”.

2. Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

3. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: “¿Cómo debe ser nuestro grupo?”
- Fecha: 22 de Octubre 2004
- Hora de Inicio: 18:45 hrs.
- Hora de Término: 20:05 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Myriam Vicencio A.
- Asistencia: Asistieron 13 personas. Julia Herrera Ordenes, William Cortés - Mariana Núñez, María Astudillo Orellana, Marjorie Lira, Catalina Jiménez, Verónica Dávila, Guadalupe Díaz, Valeria Fernández-Carlos Carrillo, Alicia Camus, Miguel Angel Israyy, Alida Zambrano.
- Desarrollo de la Actividad: La sesión comenzó con 15 minutos de retraso, ya que se esperó contar con mayor convocatoria. Se toma la asistencia, explicando que esto tiene como fin el hecho de conocerlos por su nombre. Se inicia el momento de construcción de contenidos entregando el material escrito a cada uno/a de los/as presentes, luego se explicó un esquema acerca del tema “Sociedad Anónima” por medio de un papelógrafo ilustrativo. Posteriormente se planteó la interrogante ¿quiénes han participado en una sociedad anónima?, ante lo cual dos miembros del grupo respondieron en forma afirmativa; a quienes se les pidió que pudiesen contar su experiencia. En general las experiencias relatadas fueron favorables, pero ninguna de ellas se asemejaba a una asociación de microempresarios. A continuación la expositora, rescatando la petición realizada en la sesión anterior sobre contar con apoyo municipal en los trámites de formalización a través de un abogado (funcionario municipal), informó al grupo sobre la necesidad de nombrar tres representantes del grupo para solicitar, en conjunto con un funcionario municipal, asesoría jurídica al abogado. No se llegó a ningún acuerdo al respecto. Espontáneamente surgió una conversación relativa a las dificultades que los/as microempresarios/as enfrentan al encontrarse solos, siendo uno de los factores mencionados, el ser poco valorados por sus familias, instituciones, pero especialmente por otros/as microempresarios/as, quienes se caracterizan por ser individualistas y competitivos en forma negativa. Posteriormente la expositora, enlaza el diálogo con la dinámica planificada “El Grupo Ideal”, acentuando la conservación de valores como facilitador de una relación armoniosa para poder asociarse, siendo una ventaja comparativa frente a otros/as microempresarios/as. La dinámica de integración grupal se llevó a cabo según lo planificado, y además se conversó en profundidad a cerca de los problemas familiares frente a los valores planteados. Para finalizar el taller se realizó el momento evaluativo, comenzando este con 10 minutos de retraso por lo que la sesión terminó 5 minutos más tarde de lo programado.
- Evaluación:

Análisis de Dinámica Interna.

Comunicación: El nivel de comunicación evolucionó considerablemente con respecto a sesiones anteriores. Efectivamente los integrantes del grupo aprovecharon la oportunidad de

conocerse mejor, interactuando en forma bastante más fluida que en sesiones anteriores, siendo capaces de tocar temas – incluso personales- en forma profunda.

Identidad: El proceso de construcción de identidad fue favorecido ampliamente en esta sesión, ya que la dinámica les permitió establecer lazos de mayor confianza con los/as demás integrantes del grupo, sintiendo la existencia real de cosas en común que los hizo ser susceptibles a la necesidad de apoyarse solidariamente, especialmente frente a otros/as microempresarios/as no pertenecientes al grupo que pudiesen perjudicarlos/as.

Liderazgo: En relación a sesiones anteriores, se observó mayor distribución del liderazgo entre la mayoría de los/as participantes.

Atmósfera grupal: El clima preponderante durante esta sesión fue de compañerismo y expresión de los propios sentimientos.

Participación: La asistencia bajó con respecto a la sesión anterior, pero esto se aprovechó de modo de favorecer la intimidad entre los/as participantes, en cuanto a la expresión de sus sentimientos.

Pauta de observación de Participación: Se evalúa las siguientes variables:

- Puntualidad en la llegada a la sesión: en relación a talleres anteriores, se mantiene la impuntualidad de los/as participantes.
- Nivel de atención: alto nivel de atención durante todo el taller.
- Preguntas que se realizan durante la sesión: la realización de preguntas estuvo distribuida en la totalidad de los/as presentes.
- Comentarios que se realizan durante la sesión: la realización de comentarios estuvo concentrada en 3 miembros del grupo, pero existieron otros integrantes que opinaron esporádicamente.
- Disposición para participar en la sesión: alta disposición a participar, tanto en el momento expositivo como en la dinámica de integración.
- Establecimiento de diálogos entre los miembros durante la sesión: se observaron diálogos entre varios miembros del grupo, sin perjudicar la inclusión de los demás miembros del grupo.

Análisis de Dinámica Externa.

Las experiencias negativas de asociaciones conocidas por los/as participantes, continúan generando cierto temor frente a la futura asociación que formarían, influyendo negativamente en la asistencia a los talleres y en el interés en concretar dicha asociación de microempresarios.

Además de lo expuesto anteriormente, es relevante analizar el rol de las técnicas empleadas en el logro de los objetivos propuestos, siendo éstas fundamentales para avanzar positivamente hacia el cumplimiento de los objetivos de la sesión, ya que permitieron establecer lazos de confianza de mayor profundidad, considerando el apoyo mutuo en los momentos catárticos.

Finalmente, para corroborar y complementar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Lo positivo: analizar los valores de cada uno”; “Lo malo que el tiempo es corto”; “El curso ha sido provechosos e importante, nos vamos conociendo más, ha sido como terapia”; “Lo positivo: jugar, divertirse, aprender”; “Aprendido: todos tenemos los mismos problemas”; “Muy constructiva y objetiva la clase de hoy además de instructiva y motivante. Lo que aprendí hoy: a ser más tolerante, comprensivo y complementarme con los demás para lograr la unión”; “Me quedó muy claro lo de la sociedad anónima”; “Encuentro muy positivo la forma que se plantearon los temas y los resultados que se obtuvieron”; “Lo malo: que no haya venido mucha gente. Me gustó que las personas hablaran de sus experiencias familiares. Lo aprendido: aprender a apoyarse en los demás y confiar en los demás”; “... se fortalece el grupo y va a llegar al objetivo que tenemos”; “Muy amena (la clase)”; “Esta clase me ha servido para saber como y con quien debo hacer una sociedad y poder lograr lo que deseo”, “Para mí es muy bonito el compartir y conversar con personas ajenas a mi núcleo familiar. Me siento muy afortunada estar en este lugar hoy”.



PLANIFICACIÓN SEMANAL 5

Ejecutores: Equipo Seminarista.

Nombre responsable: Myriam Vicencio A.

Fecha: Viernes 29 de Octubre de 2004.

1. Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna”.

2. Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

Número de Sesión: 5.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 19:00 hrs.	Construcción de Contenidos	Se iniciará la sesión “¿Cómo es nuestro grupo?” presentado el tema Sociedad de Responsabilidad Limitada y de inmediato se pedirá a los/as presentes que expongan sus experiencias en relación al tema. A partir de sus opiniones se rescatarán elementos para un primer acercamiento frente al tema en cuestión. A continuación se dará a conocer el concepto y las características principales de la Sociedad de Responsabilidad Limitada. Finalmente se dará espacio para emitir consultas y opiniones.(Ver Anexo N°33)	-Empatía. -Clarificación. - Análisis.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material Visual (Papelógrafo). - Material de apoyo.	30 Minutos.	- Asistencia. Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)
19:00 a 19:50 hrs.	Integración grupal	Se llevará a cabo la dinámica “A mejor Comunicación, mayor Integración”. El animador invita al grupo a formar equipos, distribuir las tarjetas y realizar las actividades que allí aparecen. Luego los invita a observar los dibujos y dialoga apoyándose en las siguientes preguntas: ¿Qué ocurrió aquí? ¿En qué medida influye la comunicación en la integración de un grupo? El grupo se divide en	- Animación - Guía - Observación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. . - Material fungible (Dibujos,	50 minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

		<p>equipos y trabajan en las siguientes preguntas: ¿Qué actitudes dificultan la comunicación en nuestro grupo? ¿Cómo se pueden corregir? Los equipos presentan las respuestas en una reunión plenaria por medio de una dramatización. Evaluación: ¿Comparten lo presentado por los otros equipos? ¿Cuál de estas situaciones consideran más grave? ¿Qué compromiso pueden asumir para mejorar la comunicación?. (ver anexo)</p>		<p>Tarjetas con las pruebas, Papelógrafo, marcadores.)</p>		
<p>19:50 a 20:00 hrs.</p>	<p>Evaluativo</p>	<p>Se dará por terminada la sesión con una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo de la jornada.</p>	<p>- Reflexión</p>	<p><u> Materiales:</u> - Dos salas de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material fungible</p>	<p>10 minutos</p>	<p>- Aspectos positivos y negativos de la sesión Pauta de Observación.(Ver Anexo N°4)</p>

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 5: “ASOCIATIVIDAD COMO HERRAMIENTA DEL PROGRESO”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”.
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna”.

2. Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

3. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: “¿Cómo es nuestro grupo?”
- Fecha: 29 de Octubre 2004
- Hora de Inicio: 18:45 hrs.
- Hora de Término: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Seminarista, Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Myriam Vicencio A.
- Asistencia: Asistieron 13 personas. Roberto Peña Arraigada, Iván Godoy A., María Astudillo Orellana, M. Loreto Yáñez Saavedra, Leonor Cisternas, Dina Campos, Patricio Carrasco, Paola Cerda, Verónica Dávila, Guadalupe Díaz, Alicia Camus, Miguel Angel Israyy, Alida Zambrano.
- Desarrollo de la Actividad: La sesión comenzó con 15 minutos de retraso, ya que se esperó contar con mayor convocatoria. Se toma la asistencia. Se inicia el momento de construcción de contenidos entregando el material escrito a cada uno de los/as presentes, luego se explicó un esquema acerca del tema “Sociedad de Responsabilidad Limitada” por medio de un papelógrafo ilustrativo. Posteriormente se dio espacio a dudas y comentarios. La mayoría de los/as miembros del grupo participaron, estableciéndose mayor precisión al esclarecer ciertos puntos del tema. Uno de los/as presentes consultó a cerca de la posibilidad de contar con apoyo municipal en los trámites de formalización a través de un abogado (funcionario municipal); ante lo cual la ejecutora dio a conocer que esto se está gestionando con las asistentes sociales correspondientes y que es necesario nombrar dos o tres representantes del grupo para solicitar asesoría jurídica al abogado. Espontáneamente cuatro participantes ofrecieron ser los representantes del grupo frente al abogado. A continuación, y ligado a lo anterior, surgió una conversación colectiva acerca de las expectativas generadas frente al proceso restante, aclarándose el hecho de que, a partir de la próxima sesión, el grupo debe continuar sin el apoyo sistemático del equipo seminarista, por lo que ellos/as deben organizarse utilizando las herramientas entregadas en este y en el curso paralelo. Ante lo cual se inició indeliberadamente la organización de actividades, específicamente se creó una rifa a fin de juntar dinero para la futura constitución de la asociación.
Para finalizar el taller se realizó el momento evaluativo, comenzando este con 10 minutos de retraso por lo que la sesión terminó 5 minutos más tarde de lo programado.
- Evaluación:

Análisis de Dinámica Interna.

Comunicación: La dinámica de integración grupal y, en general, durante toda la sesión, se observó un alto nivel de comunicación, lo que influyó positivamente en la unión grupal y en la organización de la posible formación de una sociedad. El momento **catárquico** constituyó un canal de comunicación favorable, ya que la expresión de sentimientos se entendió como una forma de acrecentamiento del nivel de confianza con los/as integrantes del grupo.

Identidad: El proceso de construcción de identidad se concretizó positivamente, fortaleciéndose los vínculos grupales en cuanto a las actividades en común que se vislumbran.

Se mantiene interés por ayudar al otro, alto nivel de confianza, concibiéndose un sentimiento de pertenencia.

Liderazgo: Se observaron tanto líderes femeninos como masculinos, de estratos etéreos heterogéneos, quienes ejercieron influencia sobre el grupo por medio de opiniones e ideas constructivas. En cuanto a las consultas que los representantes harían al abogado, el resto de los presentes también tuvieron participación.

Atmósfera grupal: El clima preponderante durante esta sesión fue de gran entusiasmo, apoyo mutuo y respeto por el otro; siendo una atmósfera grupal de gran armonía.

Participación: La insuficiente asistencia estaría siendo afectada por la dificultad de unir a integrantes pertenecientes a dos grupos diferentes (a cargo de diferentes ejecutoras del proyecto “Capacitación y Promoción de Competencias Laborales”). Si bien esta situación influye negativamente en la percepción de los/as participantes con respecto a la concreción de la formación de la asociación, aún así existe motivación por participar en este proyecto en conjunto, y posteriormente captar mayor cantidad de socios. Es por tanto, que se considera la existencia de un alto nivel de participación –dado principalmente por el compartir opiniones e ideas-, influenciada ésta por la gran motivación provocada por el interés en los temas tratados.

Pauta de observación de Participación: Se evalúa las siguientes variables:

- Puntualidad en la llegada a la sesión: debido a la impuntualidad de los/as participantes la sesión se inició con 15 minutos de retraso.
- Nivel de atención: alto nivel de atención.
- Preguntas que se realizan durante la sesión: la realización de preguntas estuvo difundida en todos los miembros del grupo.
- Comentarios que se realizan durante la sesión: la realización de comentarios estuvo difundida en todos los miembros del grupo.
- Disposición para participar en la sesión: alta disposición a participar, tanto en el momento expositivo como en la dinámica de integración.
- Establecimiento de diálogos entre los miembros durante la sesión: se avanzó con respecto a sesiones anteriores ya que no se observó diálogos polarizados entre 2 o 3 personas.

Análisis de Dinámica Externa.

El grupo está dependiendo de la definición del apoyo del funcionario municipal, lo cual limita su accionar y provoca un sentimiento de demora y restricción en sus propósitos. Existe preocupación por quedar desprotegidos frente a las actividades fuera de la intervención profesional, lo cual denota déficits en la desvinculación del profesional en cuestión.

Es fundamental destacar que la estrategia metodológica utilizada durante el taller permitió avanzar positivamente hacia el cumplimiento de los objetivos, siendo fundamental el papel de las técnicas empatía, clarificación, análisis, animación, guía y observación, tanto para exponer los contenidos en forma conjunta con los/as participantes, como para lograr mantener una atmósfera agradable y participativa durante la dinámica de integración grupal.

Finalmente, para corroborar y complementar lo observado en la sesión, se expondrán algunas opiniones de los/as participantes, respecto a la evaluación de esta:

“Lo negativo es que vienen muy pocos”; “Hoy fue entretenido, todos participamos y todo somos unidos”; “Creo que en esta clase quedó claro lo de asociarse se ve mucho entusiasmo y con la enseñanza sería perfecto formar esta sociedad y será de verdad y a usted muchas gracias por la enseñanza”; “El día de hoy ha sido positivo poder confirmar los objetivos comunes existentes entre nosotros”; “Lo negativo: la falta de motivación y asistencia de las personas que se inscribieron”; “Espero podamos concretar nuestros sueños”; “supongo que con empeño y esfuerzo y cooperación y trabajo en conjunto se puede lograr los objetivos trazados”; “Lo negativo: no hay respuesta”; “Aprende ser más responsable con mi trabajo...”; “Las experiencias personales de cada una (o) son también una base para el conocimiento de otras personas y esto se logra a través de una buena comunicación”.

PLANIFICACIÓN SEMANAL 6.

Nombre responsable: Equipo Seminarista

Ejecutora: Myriam Vicencio A.

Fecha: Viernes 05 de Noviembre de 2004.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Objetivos Temáticos:

- “Sensibilizar a los/as participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”
- “Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna”.

Objetivo Grupal:

- “Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios/as”.
- “Fortalecer la integración grupal en los/as participantes”.

Número de Sesión: 6.

Hora	Momento	Actividad	Técnica	Recursos	Tiempo	Evaluación
18:30 a 19:00 hrs.	Integración grupal	Se da inicio a la sesión tomando la lista de asistencia. Posteriormente se llevará a cabo la dinámica “El crucigrama” a fin de fomentar y facilitar la comunicación en el grupo; detectar situaciones, actitudes o estados de ánimo; dar una idea sobre cómo se encuentra el grupo; detectar estados de disponibilidad para las posteriores actividades que deberán desarrollar por sí solos. Se explica los objetivos del ejercicio. Luego el animador propone una palabra que se escribe en un papelógrafo en una pared. Cada integrante sale y forma una palabra a partir de una letra de la palabra clave. Cada palabra tiene que describir el estado de ánimo en el que se encuentra el grupo. Finalmente se reflexiona en grupo a partir de las siguientes interrogantes: ¿Para qué les sirvió lo que hicieron? ¿Cómo se encuentra el grupo?.	- Animación - Guía - Observación.	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. . - Material fungible (papelógrafo, marcadores)	25 minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

19:00 a 19:25 hrs.	Evaluativo	Se lleva a cabo una evaluación escrita, por parte de los/as participantes del taller con respecto a lo positivo y lo negativo del curso. Se hace entrega de tarjetas de recuerdo a cada uno de los/as presentes. La monitora dice algunas palabras de agradecimiento por la asistencia al taller y por el proceso vivido.	- Reflexión	<u>Humanos:</u> - Equipo Seminarista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué. - Material fungible. - Tarjetas de recuerdo.	10 minutos	- Aspectos positivos y negativos de la sesión Pauta de Observación.(Ver Anexo N°4)
19:25 a 20:00 hrs.	Organización Grupal	Se da espacio para que el grupo se organice en torno a una posible creación de una asociación. Se entrega informaciones relacionadas.	- Guía. - Observación.	<u>Humanos:</u> - Equipo tesista. - Miembros del grupo. <u>Materiales:</u> - Sala de reunión en Dependencias del DESO de la Municipalidad de Quilpué.	25 minutos.	Pauta de Observación. (Ver Anexo N°4)

REGISTRO DE ACTIVIDADES N° 6: “ASOCIATIVIDAD COMO HERRAMIENTA DEL PROGRESO”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Objetivos Temáticos:

- Sensibilizar a los participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial
- Crear una instancia de organización y planificación de acciones que concreten la formación de una asociación de microempresarios en la comuna.

2. Objetivo Grupal:

- Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios.
- Fortalecer la integración grupal en los participantes.

3. Ficha de Registro de Sesión:

- Nombre: “¿Cómo fue nuestro proceso grupal?”.
- Fecha: 5 de Noviembre 2004
- Hora de Inicio: 18:40 hrs.
- Hora de Término: 20:00 hrs.
- Lugar: Dependencias del Departamento Social Comunal, I. Municipalidad de Quilpué.
- Responsables: Equipo Tesista Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Ejecutora: Myriam Vicencio A.
- Asistencia: Asistieron 12 personas. Eduardo Delgado Trejo, Roberto Peña Arraigada, Iván Godoy A., María Astudillo Orellana, Paola Cerda, Guadalupe Díaz, Alicia Camus, Miguel Angel Israyy, Alida Zambrano, Marjorie Lira, Catalina Jiménez, Sonia Severino.
- Desarrollo de la Actividad: La sesión comenzó con 10 minutos de retraso, ya que se esperó contar con mayor convocatoria. Se toma la asistencia. Se adelantó el momento de organización grupal, respondiendo a las demandas del grupo. Se dio respuesta favorable a la petición de la asesoría de un abogado, dando a conocer los representantes del grupo, elegidos para ser contactados por el profesional. Luego se dio espacio a dudas y comentarios; se produjo intercambios verbales entre los presentes y una nueva integrante del grupo. Se inicia el momento de integración grupal con 20 minutos de retraso. En un principio la dinámica se llevó a cabo con lentitud y sin mucho interés, pero en el momento de comentar las palabras anotadas por ellos mismos, el ánimo cambió. A continuación nuevamente se dio espacio para la organización grupal. Luego espontáneamente una de las integrantes del grupo entregó a cada uno de los/as participantes tarjetas de recuerdo; lo mismo hizo la expositora, dándoles todo el ánimo en la tarea que desde ese momento continúan sin el apoyo formal de la expositora. Finalmente se dio inicio al momento evaluativo de la manera planificada.
- Evaluación:

Análisis de Dinámica Interna.

Comunicación: Se observó un alto nivel de comunicación, lo que influyó positivamente en la unión grupal y en la organización de la posible formación de una sociedad. Coordinando actividades que se continuarán en forma independiente fuera del proceso establecido en el proyecto.

Identidad: Los vínculos grupales quedaron demostrados en el momento que los miembros del grupo se unieron para explicar a la nueva integrante que el grupo se encuentra unido y en proceso de autoorganización, defendiendo las ventajas de la asociatividad. Existe una identidad de grupo definida, aunque se ve mermada por actitudes de ciertos miembros que dudan de adscribirse a una eventual asociación.

Liderazgo: Se observaron tanto líderes femeninos como masculinos, de estratos etéreos heterogéneos, quienes ejercieron influencia sobre el grupo por medio de opiniones e ideas constructivas. Se observó mayor distribución de liderazgo en los demás integrantes del grupo.

Atmósfera grupal: En el inicio de la sesión el clima preponderante estuvo marcado por la tensión, pasando a cierta incertidumbre frente al futuro, pero de entusiasmo y disposición a la autoorganización.

Participación: Existen varios factores que estarían interviniendo en la baja asistencia, siendo las urgencias económicas y la necesidad de trabajar en todo momento uno de los factores; y por otra parte, la indecisión de vincularse a una asociación sería otro de los factores influyentes. Existe disposición a formar una asociación, pero esta no está distribuida completamente en todos los miembros del grupo, lo cual complejiza dicho proceso.

Pauta de observación de Participación: Se evalúa las siguientes variables:

- Puntualidad en la llegada a la sesión: debido a la impuntualidad de los participantes la sesión se inició con 15 minutos de retraso.
- Nivel de atención: alto nivel de atención.
- Preguntas que se realizan durante la sesión: la realización de preguntas estuvo difundida en todos los miembros del grupo.
- Comentarios que se realizan durante la sesión: la realización de comentarios estuvo difundida en todos los miembros del grupo.
- Disposición para participar en la sesión: disposición a participar, tanto en el momento expositivo como en la dinámica de integración.
- Establecimiento de diálogos entre los miembros durante la sesión: no se observó diálogos polarizados entre 2 o 3 personas.

Análisis de Dinámica Externa.

Las experiencias negativas en otras asociaciones influyen en forma desfavorable en la decisión de efectuar la formalización de una asociación; esto ocurre especialmente en aquellos miembros del grupo que han mantenido una baja asistencia y no han podido integrarse efectivamente al grupo. Asimismo, el grupo presenta incertidumbre, por una parte, debido a que no se ha podido concretar la asesoría jurídica y, por otro, debido a que este es el último taller en que ellos tendrán el apoyo del equipo seminarista.

Cabe destacar, la importancia de la implementación de una estrategia metodológica participativa, constructivista y de intervención grupal durante la sesión, por medio de las técnicas de animación, guía, reflexión y observación, las que, en su conjunto, permitieron avanzar positivamente en el cumplimiento de los objetivos específicos grupales y temáticos.



CAPITULO N° 6
EVALUACION

1.-CONSIDERACIONES EN TORNO A LA EVALUACIÓN.

En el presente capítulo se efectuará la etapa de Evaluación, la cual se destaca como la cuarta etapa del ciclo tecnológico.

En primera instancia, antes de iniciar la evaluación del programa, se precisarán los tipos de evaluación y el modelo utilizado para medir los resultados arrojados.

En relación a los tipos de evaluación, se utilizaron los siguientes¹²⁵:

Con respecto al momento en que se realizó la evaluación se utilizó la Evaluación Intermedia o Continua y la Evaluación Terminal.

- Evaluación Intermedia o Continua: Buscan información durante el desarrollo del programa con la finalidad de mejorarlos en los aspectos que sean necesarios. Una tarea principal dentro de esta evaluación consiste en establecer los factores que dificultan la marcha del programa, o a la inversa que lo facilitan.

- Evaluación Terminal: es el estudio que se realiza después que el programa ha terminado y se hace con el fin de establecer cual fue su funcionamiento y cuales los resultados finales estimados. Esta es una evaluación proyectiva.

De acuerdo a la forma en que se presentan y analizan los datos se empleó la Evaluación Descriptiva.

- Evaluación Descriptiva: su objetivo se manifiesta claramente en las técnicas de análisis de los datos que se utilizan, tales como porcentajes globales o referidos a subgrupos de la población, medios aritméticos, etc. Todo sin perjuicio de descripciones de naturaleza cualitativa propiamente tales.

En lo que se refiere a situaciones a alcanzar en la población sobre la cual actuó directamente el programa se utilizó la Evaluación de Objetivos Internos, la cual se entiende como el proceso destinado a verificar el logro de tales objetivos y la relación con la organización del programa, la calidad de los instructores, los recursos utilizados, etc.

En función a quien realiza la evaluación del programa se recurrió a la Evaluación Interna y la Participativa. Entendiéndose por la primera, la realizada por el equipo gestor del programa, es decir, las alumnas seminaristas; y por la segunda, se considerará a la realizada por la población objetivo del programa.

En cuanto al modelo evaluativo que guió esta etapa metodológica, el equipo seminarista optó por un Modelo Analítico, en el que se distingue con mayor o menor desgregación los diversos elementos dinámicos o estructurales que componen un programa, con el fin de dirigir hacia ellos las tareas de indagación evaluativa. Aún más, estos modelos admiten evaluaciones parciales, es decir, de sólo alguna o algunas de las partes o procesos que se desarrollan en el programa, cuando así lo requiere las necesidades de la administración.

Considerando las características del programa, el equipo seminarista seleccionó, dentro del Modelo Analítico, el Modelo de Referentes Específicos, que enfatiza el carácter de investigación aplicada de la evaluación y la relevancia de sus resultados para la toma de decisiones en diversas instancias y momentos de la marcha del programa.

Las decisiones, de acuerdo al modelo utilizado, se refieren a diversas necesidades de información, por lo tanto, es necesario esclarecer cuales fueron los referentes específicos considerados para realizar la evaluación de los proyectos ejecutados, siendo estos los siguientes: Objetivos, Estructura, Funcionamiento y Usuarios. Finalmente, para la evaluación del programa se utilizaron los referentes: objetivos y eficiencia y eficacia.

Otro modelo seleccionado para complementar la evaluación de los proyectos implementados desde un enfoque cualitativo, se utilizaron los fundamentos proporcionados por el Modelo de Evaluación luminativo.

¹²⁵ Opp. Cit 9

2.-EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.

2.1.-Evaluación por Objetivos.

El Objetivo General planteado en el Programa estaba destinado a “*Contribuir al progreso de los microempresarios no asociados de la comuna de Quilpué, a través de un programa dirigido a promocionar el desarrollo de competencias laborales genéricas, fomentar la asociatividad y la vinculación con la red social de apoyo*”. Para el logro de este objetivo se implementaron tres proyectos derivados cada uno de ellos de los objetivos específicos de dicho programa.

En cuanto al Proyecto N° 1: “Primer Encuentro Comunal de Microempresario/as de Quilpué”, cuyo objetivo “*Propiciar un encuentro entre los/as microempresarios/as no asociados de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo*”, se considera logrado, ya que si bien la jornada no se realizó según lo estrictamente planificado, esto no fue un impedimento para ejecutar el encuentro según las expectativas, contando con una asistencia de 94% de los invitados esperados, llegando al 79% de la población objetivo.

Por su parte, el Proyecto N° 2: “Capacitación y Promoción de Competencias Laborales para Microempresarios/as no Asociados/as”, cuyo objetivo “*Promover el desarrollo de competencias laborales genéricas en microempresarios/as no asociados/as*”, se considera logrado, debido a que los participantes incorporaron los contenidos impartidos en el taller, lo cual queda de manifiesto en las evaluaciones realizadas durante todo el proceso de intervención.

Con respecto al Proyecto N° 3: “Asociatividad como Herramienta para el Progreso”, cuyo objetivo “*Fomentar la Asociatividad en los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué*”, se considera medianamente logrado, principalmente porque se registró una asistencia intermitente de los/as participantes, lo cual derivó en que no todos/as adquirieran las herramientas necesarias para poder asociarse y además se presentaron dificultades para lograr la vinculación entre los/as participantes.

2.2.-Evaluación de Eficiencia y Eficacia del Programa.

En relación a la eficacia del programa, podemos señalar que se refiere a si el programa cumple los fines para los cuales fue propuesto¹²⁶. En cuanto al programa en cuestión, cabe destacar que, este contribuyó al progreso de los microempresarios no asociados de la comuna, en los aspectos de competencias laborales genéricas, asociatividad y redes de apoyo, generándose para este efecto una complementariedad entre ellos. Esto debido a que la formación en competencias laborales y en asociatividad contribuyó a fortalecer vínculos entre los/as beneficiarios y el Municipio, destacando que este último se presenta como el nexo entre este sector y las instituciones de fomento productivo. Asimismo, el programa permitió que los/as beneficiarios adquirieran ventajas comparativas y competitivas para el mejoramiento de su actividad productiva.

Con respecto a la eficiencia del programa, referida a lograr los objetivos al menor costo posible¹²⁷. Frente a lo anterior se puede señalar que el programa fue eficiente, ya que se optimizaron los recursos disponibles (infraestructura, humanos, materiales).

¹²⁶ Opp Cit 9.

¹²⁷ Opp. Cit. 9

3.- Evaluación de Proyecto N° 1

3.1.-Evaluación por Objetivos

El objetivo general planteado para el siguiente proyecto fue “*Propiciar un encuentro entre microempresarios/as no asociados/as de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo*”. De acuerdo a lo observado en la etapa de recolección de datos para la realización del diagnóstico, existía una preocupante desinformación por parte de los/as microempresarios acerca de las distintas instituciones de apoyo al Fomento Productivo y de las líneas programáticas de éstas. Por ende podemos decir que el objetivo planteado es atingente a la realidad local y responde a las necesidades de información de parte de los microempresarios no asociados de la comuna. Por todo lo anterior el objetivo planteado se evalúa como logrado, ya que la Jornada se realizó según lo planificado y con los resultados previstos.

Con respecto al cumplimiento del objetivo planteado, a continuación se presenta un análisis de los objetivos específicos, en relación al logro obtenido por cada uno de ellos:

Objetivo N° 1: “Organizar jornada de encuentro entre microempresarios no asociados de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”. Este objetivo se puede evaluar como logrado, ya que el equipo seminarista en conjunto con el operador del Infocentro, Felipe Ahumada, realizaron las acciones y gestiones necesarias para que la totalidad de las instituciones convocadas respondieran a la invitación para participar en esta jornada. De esta manera se pudo diseñar adecuadamente el programa de este proyecto, para el cual tomó en cuenta la disponibilidad de horario de cada uno de los representantes confirmados.

Objetivo N° 2 “Ejecutar la jornada de encuentro entre microempresarios no asociados de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”. Este objetivo se puede evaluar como logrado, ya que la jornada se realizó sin mayores inconvenientes. Cabe destacar que a pesar de no haber comenzado la jornada a la hora prevista, esto no impidió que cada institución realizara su exposición.

Objetivo N° 3 “Evaluar la jornada encuentro entre microempresarios de la comuna y la red social de apoyo al fomento productivo”. Este objetivo se puede evaluar como logrado, ya que de las 130 personas invitadas a participar en esta jornada, se esperaba que asistieran 100 de ellas. Finalmente asistió a esta jornada el 94% del total esperado. Cabe destacar que este encuentro permitió una retroalimentación entre los/as microempresarios/as y las Instituciones de Fomento Productivo, enfatizando así, la riqueza de intercambio de información y experiencias entre estos dos sectores, lo cual potencia el desarrollo del sector microempresarial.

3.2.-Evaluación de Estructura

3.2.1 Actividades

En cuanto a las actividades programadas para la organización, ejecución y evaluación del proyecto, podemos señalar que fueron atingentes al objetivo planteado. Por un lado las reuniones técnicas permitieron aunar esfuerzos, dividiendo las funciones y tareas necesarias para la concreción del proyecto, y así optimizar recursos y tiempo en pro de su consecución. Por otra parte, podemos destacar que la actividad de difusión de la jornada, fue fundamental para lograr el alto porcentaje de asistencia obtenido, abarcando de esta manera a una mayor cantidad de microempresarios con necesidad de información respecto a las principales redes de apoyo existentes y su oferta programática destinada a la comuna.

3.2.2 Técnicas

Respecto a las técnicas utilizadas durante la organización, ejecución y evaluación de la jornada, podemos decir que fueron adecuadas y respondieron a los requerimientos exigidos para la realización de este proyecto. De acuerdo a las técnicas utilizadas durante la organización de la jornada, se destaca que la discusión, análisis y revisión bibliográfica, permitieron, por un lado,

seleccionar con base a las instituciones expositoras; por otro lado, permitieron gestionar eficientemente los recursos necesarios para la concreción del proyecto. Entre las técnicas de ejecución podemos destacar la atingencia que tuvo la exposición y clarificación utilizada por los representantes de las instituciones de fomento productivo, ya que estas técnicas en conjunto con elementos audiovisuales, permitieron que los contenidos expuestos llegaran de manera clara y didáctica a los allí presentes.

3.2.3 Tiempo

En relación a este punto, cabe aclarar que este proyecto no se realizó en el tiempo establecido para la ejecución, lo cual queda de manifiesto en la presente tabla. A pesar de este desfase, la realización de esta jornada cumplió con un doble objetivo, por un lado como instancia de “acceso al campo” (pie), y por otro la creación de una instancia de encuentro entre los microempresarios de la comuna y las redes de apoyo al fomento productivo. Pese a lo anterior la jornada se realizó, según lo planificado en ese momento, en el día y a la hora programada.

Tabla Gantt.

Tiempo \ Actividades	Mayo		Junio					Julio	
	4	5	1	2	3	4	5	1	2
Reuniones Técnicas E— E— E—						
Contactos con instituciones			 E— E—				
Difusión de la jornada				 E— E—			
Preparación de espacio físico					 E—			
Inscripción de los participantes					 E—			
Discurso de bienvenida					 E—			
Exposición de representantes de instituciones					 E—			
Evaluación de proyecto						 E— E—	

SIMBOLOGÍA.

..... Tiempo Programado.

— Tiempo de Holgura.

E Tiempo Ejecutado.

3.2.4 Recursos

En este aspecto, los recursos utilizados se diferenciaron en humanos, de infraestructura y materiales.

En relación a los recursos humanos, este estuvo compuesto por el equipo seminarista, el operador del Infocentro y la Asistente Social de OMIL, sólo en algunas actividades de la organización de la jornada. Estos respondieron adecuadamente a las necesidades y demandas del proyecto, adecuándose y resolviendo los diversos obstáculos surgidos.

Los recursos de infraestructura utilizados, no respondieron cabalmente a los requerimientos del proyecto, principalmente en lo que respecta al lugar habilitado para la

realización de esta jornada, ya que desde un principio esta jornada se realizaría en dependencias de la Cámara de Comercio de Quilpué, la cual si reunía las condiciones de infraestructura optimas para atender cómodamente a tal cantidad de personas invitadas. Pero un día antes de la realización de la jornada, por motivos políticos propios de época de elecciones municipales, la jefatura de DIDECO decidió realizar la jornada en dependencias del Centro de Extensión Cultural, el cual no contaba con el espacio necesario para recibir a todos los invitados. Además trajo problemas al equipo organizador de la jornada, ya que se tuvo que avisar por teléfono, a último momento, a las personas invitadas, no pudiendo contactar a la totalidad de ellos, lo que trajo como consecuencia que una de las alumnas seminaristas tuviera que acudir al lugar antes previsto para informar de este cambio a las personas que allí acudiesen.

Finalmente, de acuerdo a los recursos materiales utilizados, podemos señalar que la institución proveyó de los insumos suficientes para la realización del seminario.

3.3.-Evaluación de Funcionamiento

3.3.1 Evaluación de Desarrollo

Con respecto a la forma de incorporación al proyecto, cabe destacar que esta se realizó seleccionando a los participantes a partir del catastro de microempresarios inscritos en la OMIL. La selección se hizo en base al número de personas que restaba por encuestar para cumplir con el porcentaje de muestra establecida durante la etapa de investigación diagnóstica. De esta manera, este aspecto se evalúa positivamente, debido a que la mayoría de las personas que finalmente participaron en este seminario por un lado, respondieron a la encuesta y por otro obtuvieron información acerca de las redes de apoyo y sus programas, que en gran parte desconocían.

Con respecto a la asistencia a la jornada, debemos mencionar que de un total de 130 personas invitadas a participar, se esperaba que asistieran 100 personas, de las cuales asistieron finalmente un 94% del total esperado, lo cual es evaluado positivamente por el equipo seminarista

Otro punto a destacar es la participación, la cual fue evaluada positivamente de acuerdo a lo observado durante el transcurso de la jornada. Los asistentes manifestaron libremente sus dudas y críticas con respecto a la oferta programática que las instituciones invitadas ofrecían. Además hicieron saber su descontento hacia los requisitos que estas requerían para acceder a los beneficios existentes.

3.4-Evaluación de Usuarios del Proyecto

De acuerdo a este punto y según lo observado, podemos destacar que los asistentes quedaron muy agradecidos con el equipo organizador por la oportunidad que se les dio de participar de esta jornada, y así suplir, en parte, sus necesidades de información respecto a las instituciones de apoyo al fomento productivo. A pesar de estar conformes con esta invitación, los asistentes al encuentro, se mostraron descontentos con algunos planteamientos de ciertas instituciones, que no daban una solución concreta a sus necesidades como microempresarios.

4.-Evaluación de Proyecto N° 2: “Capacitación y Promoción de Competencias Laborales para Microempresarios/as no Asociados/as”.

4.1.-Evaluación por Objetivos

El objetivo general planteado para el siguiente proyecto fue “*Promover el desarrollo de competencias laborales genéricas en microempresarios/as no asociados/as de la comuna*”, el cual se desprende de los resultados obtenidos en el diagnóstico, en donde se observa que del total de encuestados el 47% no han accedido a alguna instancia de capacitación, y de los que si han recibido capacitación sólo un 57% de ellos se ha formado en temas de gestión administrativa, que en su mayoría no decían relación con el tema de las competencias laborales. Por lo anterior se puede inferir que el objetivo planteado fue pertinente y acorde a las necesidades detectadas en la investigación diagnóstica.

Por otra parte, gracias a la claridad del objetivo general, los objetivos específicos se desprendieron con facilidad, lo que permitió llevar a cabo coherentemente las acciones programadas.

Con respecto al cumplimiento del objetivo planteado, a continuación se presenta un análisis de los objetivos específicos, en relación al logro obtenido por cada uno de ellos:

Objetivo N° 1: “Diseñar curso de capacitación en competencias laborales genéricas”. Este objetivo se puede evaluar como logrado, ya que en el tiempo acordado, se contó con una programación semanal de las actividades que contemplaba el proyecto.

Objetivo N° 2: “Motivar a los participantes acerca de la importancia de adquirir conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”. Este objetivo se puede evaluar como logrado, ya que a la primera sesión asistió el 83% de las personas invitadas, de las cuales un 73% manifestó interés por seguir participando en el curso de capacitación.

Objetivo N° 3: “Contribuir a que los/as participantes incorporen los conocimientos respecto a las competencias laborales genéricas”. Este objetivo se puede evaluar como logrado, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, tanto cuantitativos como cualitativos, los/as participantes del curso impartido que asistieron a lo menos a seis sesiones, identifican, aplican y otorgan importancia a un 86% de los contenidos entregados en dicho curso.

Objetivo N° 4: “Propiciar una instancia de integración teórico – práctica con respecto a las competencias laborales genéricas”. Este objetivo se puede evaluar como logrado, ya que el 84% de los/as participantes que asistieron a los dos talleres programados, participaron activamente en las actividades propuestas, utilizando las herramientas entregadas en el curso.

Objetivo N° 5: “Evaluar los aspectos teóricos y metodológicos del curso impartido”. Este objetivo se puede evaluar como logrado, ya que los/as participantes que asistieron a lo menos a seis sesiones, manifestaron un 85% de aprobación hacia los aspectos relacionados con los contenidos, participación, dinámicas y recursos materiales utilizados durante la intervención.

Objetivo N° 6: “Finalizar el período de intervención por medio de una actividad recreativa”. Este objetivo se puede evaluar como logrado, ya que el 82% de los/as participantes que asistieron a lo menos a seis sesiones, participaron en la actividad recreativa de finalización de la intervención, la cual fue programada por ellos en sesiones anteriores.

4.2.-Evaluación de Estructura del Proyecto

4.2.1 Estrategia de intervención

La estrategia utilizada para la intervención desde un enfoque constructivista y activo participativo, fue atinente y fundamental para el cumplimiento del objetivo planteado, ya que este enfoque permitió que los/as participantes expresaran con mayor fluidez sus ideas, conocimientos, dudas a partir de su realidad experiencial específica, de esta manera se privilegió la actividad grupal para la construcción de conocimientos, lo cual se transformó en una atracción y

no en un rechazo hacia futuras capacitaciones. Conforme a lo anterior el equipo seminarista decidió realizar la evaluación del proyecto a partir de la percepción de los/as participantes con respecto a los conocimientos que cada cual incorporó, y no por medio de pruebas de medición de conocimientos, que podrían haber generado temor en los/as beneficiarios/as. Los/as participantes evaluaron positivamente la estrategia seleccionada por el equipo seminarista, manifestando en variadas ocasiones su satisfacción, ya sea con la forma dinámica en que se entregaron los contenidos y con los ejercicios y dinámicas grupales utilizados para llevar a la práctica las temáticas abordadas, “Aprender haciendo”, el cual se destaca como uno de los principios fundamentales del enfoque constructivista. Este enfoque facilitó el aprendizaje, construyendo los contenidos a partir de los propios conocimientos de los/as participantes, permitiendo así una mayor apropiación de las temáticas abordadas por parte de estos últimos. Además esta estrategia se presentó como un facilitador de los procesos de interacción e integración surgidos inesperadamente durante el desarrollo del taller.

4.2.2 Actividades

En cuanto a las actividades programadas por el equipo responsable del proyecto, estas fueron atingentes al objetivo planteado. Con relación a las actividades realizadas durante el diseño del proyecto, podemos decir, en primer lugar, que la realización de reuniones técnicas para discutir y analizar las bases del proyecto permitió trazar los lineamientos de éste con mayor facilidad y en menor tiempo. En segundo lugar, la difusión del proyecto fue acorde con la estrategia de intervención utilizada, ya que un enfoque netamente activo-participativo, para lograr su objetivo, requiere de un número reducido de participantes. Finalmente, podemos evaluar que las actividades realizadas durante el diseño del proyecto, permitieron una organización eficiente de los recursos disponibles.

Por otra parte, las actividades desarrolladas durante la implementación del proyecto, fueron la base tanto del proceso de intervención como del logro del objetivo planteado, ya que permitieron crear espacios de comunicación, análisis y reflexión, tanto de las temáticas abordadas como de las experiencias personales de los/as participantes. Por ende la estrategia participativa utilizada y el dinamismo de las actividades desarrolladas, contribuyeron a la creación de una atmósfera de confianza y optimismo dentro del grupo, lo cual se manifestó en una mayor convicción en relación al logro de sus metas y proyección de su actividad productiva.

4.2.3 Técnicas

En cuanto a las técnicas utilizadas, podemos decir que en el diseño del proyecto, tanto la técnica de revisión bibliográfica como de análisis diagnóstico nos permitieron poseer un amplio bagaje de contenidos al momento de seleccionar las temáticas abordadas en el curso de capacitación.

Al momento de ejecutar lo programado se eligieron técnicas que promovieran la participación activa de los/as asistentes, por lo cual se utilizaron principalmente técnicas de motivación, análisis, comunicacionales y de reflexión, las que permitieron construir conocimientos a partir del aprendizaje de las experiencias, percepciones y aportes de los/as participantes, complementado con los contenidos presentados por las encargadas del taller.

Cabe destacar que las técnicas seleccionadas se complementaron de manera óptima con el enfoque constructivista, la estrategia activo-participativa y las actividades programadas que guiaron la intervención.

Finalmente podemos señalar que la utilización de técnicas con estas características permitió establecer y fortalecer la relación profesional entre las alumnas seminaristas y los/as beneficiarios/as del proyecto.

4.2.4Tiempo

En relación al tiempo, a continuación se presentará la Tabla Gantt utilizada en el proyecto, la cual da cuenta del tiempo programado y ejecutado:

Tabla Gantt.

Tiempo / Actividades	Julio	Agosto				Septiembre					Octubre				Noviembre				Diciembre		
	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
-Reunión técnica para plantear los contenidos a tratar en el taller. — E																				
- Diseño de la capacitación — E — E																			
Selección de beneficiarios	 — E																			
- Difusión del proyecto y sensibilización a los microempresarios		 — E — E																	
Realización de sesión n° 1			 — E																	
Realización de la sesión n° 2 a la sesión n° 10				 — E — E — E — E — E — E — E — E — E								
Realización de sesión n° 4 y sesión n° 9						 — E					 — E								
Realización de sesión n° 1 a la sesión n° 11			 — E — E — E — E — E — E — E — E — E — E								
Realización de actividad recreativa														 — E						
Entrega de diplomas																		 — E		
Evaluación del Proyecto																			 — E	

SIMBOLOGÍA.

- TIEMPO PROGRAMADO.
- TIEMPO DE HOLGURA.

E TIEMPO REAL.

Como queda expuesto en la tabla, el tiempo programado se cumplió con exactitud, lo cual permitió mantener el orden del proyecto, lo que significó que cada actividad se realizara con el tiempo y dedicación suficiente.

Cabe destacar que a pesar de las problemáticas surgidas tanto al interior del equipo seminarista como también con la institución patrocinante, las alumnas seminaristas privilegiaron el hecho de cumplir con los tiempos programados, para así optimizar recursos, mantener el dinamismo de la intervención y de esta manera lograr los efectos deseados.

4.2.5 Recursos

En este aspecto, los recursos utilizados se diferenciaron en humanos, de infraestructura y materiales.

El recurso humano utilizado para la ejecución del proyecto estuvo compuesto por las alumnas seminaristas. Las cuales gracias a una equitativa división de las funciones, pudieron responder adecuadamente a las necesidades y demandas existentes.

Cabe destacar, que si bien no existieron dificultades al momento de ejecutar el proyecto, si hubiese sido un aporte haber contado con el apoyo profesional del personal del Departamento de Desarrollo Social Comunal, en especial de la Asistente Social encargada de OMIL.

Con respecto a los recursos de infraestructura, podemos señalar que a pesar de contar con espacio físico para realizar las sesiones, este no cumplía con los requisitos necesarios para la realización de un taller de estas características, ya que por un lado, uno de los lugares de reunión fue el casino del personal del Departamento de Desarrollo Social Comunal, el cual no contaba ni con una pizarra en donde registrar algunas acotaciones de los participantes ni con la ventilación adecuada, percibiéndose constantemente olores a comida, siendo una molestia para todos los presentes. Por otro lado, el segundo lugar de reunión no contaba ni con una pizarra ni con mesas, que se hacían necesarias para ciertas actividades.

Recursos de infraestructura importantes para el desarrollo del proyecto fueron fotocopiadora, teléfono, computadores e insumos aportados por la institución patrocinante, los cuales estuvieron siempre a disposición del equipo seminarista.

Finalmente, de acuerdo a los recursos materiales utilizados, podemos señalar que la institución proveyó de los insumos suficientes para la realización del taller.

4.3-Evaluación de Funcionamiento

En relación al funcionamiento podemos distinguir dos aspectos, uno de ellos se refiere a los procesos de desarrollo y el otro a los procesos de cambio durante la ejecución del proyecto.

4.3.1 Evaluación de Desarrollo

En relación a la forma de incorporación al proyecto, cabe destacar que esta se realizó seleccionando a los/as participantes a partir de la encuesta aplicada durante la etapa del Diagnóstico. La selección se hizo en base al interés y disponibilidad de tiempo manifestado por los/as microempresarios/as encuestados/as, además se tomo en cuenta el nivel de escolaridad, el cual era un punto importante para realizar este taller, ya que las personas debían contar al menos con las competencias básicas, entendiéndose por estas saber leer, escribir, realizar cálculos matemáticos simples, etc. De esta manera, este aspecto se evalúa positivamente, debido a que las personas que finalmente participaron en este taller, cumplieron con el perfil esperado para el proyecto.

Con respecto a la asistencia al taller, debemos mencionar que de un total de 60 personas invitadas a participar, un 63% de estas (38 personas), terminó satisfactoriamente el curso de capacitación impartido, las cuales asistieron y participaron en al menos seis de las 10 sesiones de entrega de contenidos. A pesar de que el porcentaje de asistencia alcanzado esta por debajo del total esperado, este hecho se evalúa positivamente, ya que el total de personas invitadas correspondió solamente a un requerimiento de la institución patrocinante y no influyó en los resultados esperados.

Un punto importante en este taller y en los resultados obtenidos, fue la participación, la cual fue evaluada positivamente de acuerdo a lo observado en cada sesión, destacándose el planteamiento de preguntas, acotaciones, aportes, transmisión de experiencias y entusiasmo en la realización de dinámicas y en general en todas las actividades propuestas por las ejecutoras. Finalmente la participación fue un aspecto que contribuyó al logro de los objetivos planteados y a la consecución de efectos positivos no esperados por el equipo seminarista. Estos efectos dicen relación con las interacciones que se establecieron al interior de los dos grupos intervenidos, ya que no estaba contemplado en la programación del proyecto, el surgimiento de vínculos y de una atmósfera o clima propicios para la integración de los participantes. Este hecho ha permitido que los microempresarios trasmitan sus experiencias, tanto positivas como negativas, produciéndose un proceso de retroalimentación entre ellos, independiente del rubro o de la antigüedad como trabajador independiente.

4.3.2-Evaluación de Innovación y Cambio

La evaluación que hace el equipo seminarista del proceso de innovación y cambio que se produjo tras la intervención realizada es positiva, ya que los/as participantes de este proyecto, en primer lugar, han tomado conciencia acerca de la importancia de tener conocimiento y manejar algunas de las competencias laborales existentes, ya sea para su trabajo como microempresario/a, en una labor dependiente y/o en su vida personal y familiar. En segundo lugar, se constató que los/as participantes incorporaron el conocimiento entregado en el transcurso de este taller, esto se corroboró tanto en los trabajos grupales, en las evaluaciones escritas que clase a clase, los/as microempresarios realizaron., como en los resultados del test de conocimientos aplicado, el cual se presentó con anterioridad, en el que se puede apreciar, de manera cuantitativa, los cambios producidos en relación a la apropiación de los conocimientos entregados. De esta manera podemos destacar marcadas diferencias entre el conocimiento que poseían los participantes antes y después de la intervención; como por ejemplo el reconocer y valorar el hecho de ser microempresario, lo cual quedó de manifiesto durante las actividades que se realizaron en cada sesión, principalmente a través de la transmisión de experiencias y el reconocimiento y valoración de las ejecutoras del taller con respecto a los beneficios que su labor brinda en las áreas económica, social, personal y familiar . En segundo lugar se destaca que los/as participantes, en su gran mayoría reconocen y otorgan importancia al desarrollo de sus Competencias Laborales, para mejorar el ejercicio de su actividad productiva, esto se fundamenta en el hecho de que un gran porcentaje de personas se plantearon la posibilidad de potenciar dichas competencias. Además los resultados arrojaron grandes diferencias en relación al conocimiento y manejo de algunos conceptos de gestión administrativa, especialmente de planificación, contando ahora, con herramientas que les permitirán reconocer sus principales falencias y oportunidades para superarlas, destacándose así como un tema central para el correcto funcionamiento de una empresa, cualquiera sea su tamaño.

De acuerdo al cuadro presentado, en las preguntas referentes a la importancia de la planificación en la empresa y el uso de registros básicos, se denota que en el test aplicado antes de la intervención, se observa un mayor porcentaje de aprobación a estas preguntas, siendo que en el test aplicado después de la intervención este porcentaje sufre una pequeña baja, lo cual de alguna manera se explica por el hecho de que muchos participantes poseían creencias equivocadas con respecto a estos temas, por ejemplo algunos de ellos pensaban que con solo tener un cuaderno de apuntes, sin fechas ni detalles, estaban planificando, además algunos reconocieron que en la segunda aplicación del cuestionario, sí respondieron con sinceridad y conocimiento sobre el tema. Otro aspecto que se vio desfavorecido en cuanto a porcentaje de aprobación, fue el reconocer la importancia de trabajar en equipo, esto se entiende porque la gran mayoría de los microempresarios participantes trabajan de manera individual, pero al mismo tiempo cuentan con las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo en equipo, en caso de contar con trabajadores en un futuro cercano o en su posible participación en la asociación de microempresarios hoy en formación. (Ver Anexo N° 34)

4.4-Evaluación de Usuarios del Proyecto. (Ver Anexo N°35)

De acuerdo a este punto podemos destacar que los/as participantes reconocieron, en su totalidad, la atingencia de los temas tratados, manifestando durante y al final del proceso su

conformidad con estos. A su vez consideraron, en su mayoría que eran de vital importancia para el desarrollo de su microempresa; *“Mi apreciación de este modulo ha sido desde el principio muy positiva, pues todos los temas tratados los he considerado de sumo interés, puesto que para mi personalmente eran nuevos, y como estaba en un proceso de concretar una microempresa de servicios, fue muy oportuno este curso”*. (Roberto Peña A.)

“A mi en particular me gusto el curso, porque los contenidos fueron muy interesantes y en especial porque los desconocía”. (Leonor Cisternas P.); *“Creo que se tocaron los temas principales y más importantes como base para una microempresa, por lo tanto puedo decir que ahora enfrento las cosas de otra manera”*. (Marjorie Lira G.).

Con respecto a la comprensión de los temas tratados, un porcentaje destacado de los/as participantes manifestó haber comprendido totalmente los contenidos. El porcentaje de participantes que quedó con alguna duda con respecto a los contenidos, se debió principalmente por el hecho de no haber asistido a la totalidad de las clases; *“Me faltó tiempo para estar en las clases completas, me hubiese gustado que empezaran un poco más tarde para haber podido aprender más, ya que no podio llegar más temprano, a pesar del poco tiempo lo que aprendí lo aprendí bien”*. (Valeria Fernández L.) *“En relación a lo captado por mi puedo decir que fue un 80%, pues hubieron algunas clases que me perdí”*. (Roberto Peña A.).

En relación a la participación en las sesiones, los/as participantes en su totalidad manifestaron que la encargada del taller fue un facilitador de esta, creando los espacios necesarios para presentar sus dudas, experiencias, aportes, etc.; *“Me encantó como la profesora dirigía las clases para que todos entendiéramos y la vocación que tiene”*. (Catalina Jiménez O.); *“En cuanto a la señorita encargada del taller excelente y muy simpática y muy agradable”*. (Erika Nocetti G.); *“Felicitó mucho a la líder por la participación con el grupo”*. (Grecia Andrade H.); *“Felicitó a nuestra profe ya que si no tuviera la simpatía y sus conocimientos no hubiese entendido”*. (Alicia Camus A.).

Otro aspecto evaluado por los/as participantes se refiere a que si los temas tratados en el taller fueron los suficientes, ante lo cual encontramos opiniones divididas respecto a este punto. Ante esto presentaremos a continuación los temas, que a juicio de los/as participantes, faltaron por tratar, los cuales no dicen relación con el tema central de este seminario:

- Leyes que protegen al microempresario.
- Charlas con sicólogos.
- Mayor énfasis en la parte económica.
- Sistema de pago de impuestos.
- Deberes y derechos del microempresario.
- Relaciones públicas.
- Contabilidad.
- Calculo de costos.
- Formalización.
- Técnicas de marketing.
- Desarrollo personal.
- Leyes tributarias.

Los/as participantes evaluaron de manera positiva los tópicos planteados (Lugar de reunión; Horario; Duración de cada sesión; Material de estudio; Material visual, datashow, y papelógrafos; Dinámicas y ejercicios grupales; Forma de entregar los contenidos y Encargadas del taller), aunque algunas personas no le otorgaron una buena calificación a ciertas categorías como por ejemplo el lugar de reunión, el cual no cumplía con sus requerimientos y la duración de las sesiones, que a juicio de los/as participantes, 1 hora y 30 minutos no era suficientes, ya que en cada sesión, además de aprender, era una instancia de convivencia y distensión para la gran mayoría de ellos.

Finalmente la evaluación que hacen los/as propios/as participantes del taller es positiva, en la que destacan tres aspectos principales:

1.- A pesar de que en un principio los temas tratados en el curso no eran relevantes para el ejercicio de su actividad productiva, el hecho de haberlos desarrollado en el taller fue impulso para que los/as participantes llegaran a lograr, en un futuro cercano, sus metas tanto personales como empresariales. Todo lo anterior se observó en el entusiasmo y perseverancia demostrada

por ellos para poder desarrollar sus competencias laborales; *“Pienso repasar los apuntes y de hecho ya estoy poniendo en práctica algunas cosas aprendidas que me están dando resultados”*. (Roberto Peña A.); *“El curso fue muy beneficioso para mi y mi desarrollo como microempresaria, conocí mucho y me di cuenta de muchas cosas que tengo que hacer que me hacen falta, como por ejemplo el liderazgo. Son cosas que tengo que desarrollar para el buen funcionamiento a futuro de mi microempresa”*. (Marjorie Lira G.); *“Ojala que cuando se presente otro curso tenga la posibilidad de participar, ya que este me renovó en mis pocos conocimientos que tenía respecto al yema”*. (Elsa Garrido C.); *“Además de estar agradecida de esta oportunidad que se me ha dado, no dejaría de aprovechar de asistir a otro curso que se diera la oportunidad de aprender y ampliar mis conocimientos con respecto a estos temas”*. (Julia Herrera O.); *“Hoy firmemente me siento con las herramientas necesarias para lograr objetivos claros”*. (M. Loreto Yáñez S.).

2.- Otro punto que siempre ha sido bien evaluado por los/as participantes es la estrategia participativa utilizada en los talleres, ya que este hecho les ha permitido expresar sin temores sus dudas y opiniones, lo que además ha validado sus propios saberes y experiencias, enriqueciendo los contenidos entregados en cada sesión; *“Algunas personas con más conocimientos nos hicieron saber sus experiencias tanto negativas como positivas”*. (Julia Herrera O.); *“Referente a mi participación: Creo que fue buena, aporte con conocimientos, ideas, experiencias buenas o malas, para un mejor conocimiento del grupo”*. (Iván Godoy A.); *“Ha sido muy grato y agradable poder participar de este taller en que se ha conseguido unir y hacer partícipes a personas de tan variado ámbito.”*. (Patricio Carrasco S.); *“Es valedero el hecho de juntar personas y mostrarles como evaluar su trabajo, ya que para un microempresario es difícil sopesar las diferentes situaciones que lo llevan a entender día a día tal vez diferentes tareas”*. (William Cortés Z.).

3.-Finalmente, otro punto importante de destacar como resultado positivo no previsto, es el hecho de que esta instancia de capacitación, además de entregar conocimientos, permitió que muchos de los/as participantes olviden por un momento sus problemas, lo cual, al decir de ellos, se manifiesta en mayor optimismo, entusiasmo y fortaleza para enfrentar las adversidades, *“Fue una experiencia nueva, ya que aprendí a compartir y sacar mi personalidad y todos me trataron muy bien gracias a mis compañeros y profesoras hoy soy lo que soy”*. (Catalina Jiménez O.); *“Pienso que aprendí a conocer a otras personas”*. (Iván Godoy A.); *“Este curso me ha servido tanto como microempresaria y como persona ya que tuve oportunidad de compartir con personas pares deseosas de que su microempresa crezca”*. (Isabel Muñoz R.); *“En lo personal ha sido satisfactorio aprender de otras personas cosas que aludan a autoevaluarse y aprender a compartir la experiencia y el saber”*. (William Cortés Z.).

A continuación presentaremos algunas apreciaciones finales respecto al taller:

“En cuanto a la señorita encargada del taller es muy clara y sencilla para exponer los contenidos”. (Roberto Peña A.).

“Los temas fueron entregados de una forma muy amena, las dinámicas muy entretenidas hacían un agrado participar en el curso”. (Leonor Cisternas P.).

“Me gustó mucho las dinámicas y los ejercicios grupales fue una experiencia enriquecedora”. (Dina Campes Olguín.).

“La encargada del taller fue muy clara en enseñar y entregar los temas”. (Julia Herrera O.).

“Agradezco la oportunidad que nos dieron en participar en este taller, también le doy muchas gracias a la profe por toda la paciencia que nos tuvo, gracias por entregarnos sus conocimientos que ten por seguro siempre nos van a servir”. (Cecilia Cortés V.).

“Felicitó a la profe muy sencilla, dinámica, para tratarnos a todos nosotros como si nos conociera de antes”. (Lucy Barrera C.).

“En realidad estoy más que agradecida porque me supere mucho y me sentí una mujer realizada gracias”. (Maria Peralta A.).

“Es interesante, uno cree que sabe muchas cosas y cree que lo está haciendo bien, pero me da cuenta que llevando orden, no ser tan impaciente, preguntando, planificando y todas las cosas que aprendí puedo ser una gran microempresaria. Este taller me dio mucha seguridad y que hay siempre algo que aprender, aprendí de la profesora y de mis compañeros”. (M. Loreto Yañez S.).¹²⁸

4.5- Conclusiones.

Si bien es cierto, el presente Proyecto cumplió con los resultados esperados, el Equipo Seminarista, responsable de su ejecución y evaluación, reconoce ciertas debilidades que es importante destacar. Por un lado, se distingue la falta de tiempo para profundizar los contenidos de ciertas temáticas abordadas en el taller, esta situación obstaculizó, en cierta medida, la incorporación de conocimientos y/o aprendizaje de los/as participantes con respecto a las competencias laborales genéricas estudiadas. Por otra parte, podemos reconocer que hubiese sido más eficaz, realizar talleres prácticos durante todo el proceso de intervención, es decir, ejecutar dos sesiones por semana en donde los/as participantes reforzaran los contenidos de manera participativa y lúdica. Finalmente, como Equipo Seminarista, planteamos la necesidad de que las Instituciones de apoyo al fomento productivo realicen acciones destinadas a fortalecer y/o potenciar las Competencias Laborales Genéricas en microempresarios/as, ya que estas permiten articular los conocimientos o destrezas técnicas de las personas, con las habilidades personales o actitudinales que éstos posean, y que se presentan como facilitadores u obstaculizadores en el desempeño de su actividad productiva. Por ende, para lograr lo anteriormente mencionado, se hace necesario profundizar aún más las temáticas o contenidos abordados en este taller.

5.- Evaluación de Proyecto N° 3: “Asociatividad como Herramienta del Progreso”.

5.1.- Evaluación por Objetivos.

En cuanto a la vigencia de los objetivos, estos fueron parcialmente modificados durante el proceso, a fin de precisar su significado. Se logró compatibilidad entre los objetivos, siendo encaminados hacia el fomento de la asociatividad de los sujetos de intervención.

Se establece una jerarquía entre los objetivos específicos y los objetivos generales, ya que el cumplimiento de los primeros resulta necesario para el logro de los segundos. No se dio una secuencia lineal de los objetivos, pues se procedió de modo tal que su cumplimiento se fue dando de forma simultánea.

Referente a la adecuación de los objetivos a las necesidades de la población, se estima que los objetivos estuvieron planteados de modo de favorecer una asociatividad más participativa, informada y consciente por parte de los microempresarios, siendo éstas una parte de las necesidades de este sector.

Con relación al ajuste entre los objetivos y las características de la población, es posible mencionar las dificultades que se presentaron al intentar asociar a sujetos que por sus características socioculturales y por la situación macroeconómica de nuestro país, son personas que, por una parte, cuentan con escaso tiempo disponible debido a que deben trabajar constantemente para poder subsistir y, por otra parte, son particularmente individualistas y afectados por un acostumbamiento al paternalismo.

Con respecto al **Objetivo General del Proyecto**: *“Fomentar la asociatividad en los/as microempresarios/as no asociados/as de la comuna de Quilpué”*, se estima medianamente logrado, considerando que los objetivos temáticos y grupales no fueron alcanzados cabalmente, afectados principalmente por la asistencia intermitente de los beneficiarios del proyecto.

¹²⁸ La totalidad de las expresiones escritas son citas textuales de los beneficiarios del proyecto

Objetivo General Temático: *“Orientar a los microempresarios respecto a las ventajas de formar una asociación que los reúna”*. Si se juzga a partir del cumplimiento de los objetivos específicos temáticos es posible afirmar que este objetivo se alcanzó, debido a que, por medio de la intervención profesional, a los participantes se les brindó la oportunidad de elegir si se asocian o no, ya que adquirieron una herramienta útil para iniciar el proceso de formalización de una asociación de microempresarios. Al respecto uno de los participantes expresó: *“Nos sirvieron todos los talleres y charlas para saber formar una sociedad o asociación, nos orientaron y enseñaron, para así enfrentar los problemas y solucionarlos en nuestros negocios me va a servir mucho”* (Catalina Jiménez).

Objetivo Específico Temático N° 1: *“Sensibilizar a los participantes referente a la importancia que reviste la asociatividad para el desarrollo del sector microempresarial”*, se considera este objetivo como medianamente logrado, considerando que para los participantes que asistieron continuamente a los talleres fue más fácil visualizar las ventajas de asociarse, en cambio los que no asistieron permanentemente se vieron afectados negativamente. De todas formas, en su mayoría los usuarios se expresaron de manera positiva al respecto¹²⁹: *“... es mejor trabajar en equipo que en forma individual”* (Roberto Peña). Frente a las preguntas *¿Usted cree que es importante asociarse? ¿Por qué?* Paola Cerda expresa que *“Uno tiene más respaldo frente a las empresas donde uno presente alguna solicitud o alguna cosa”*. Ante la pregunta *¿Cuáles son las ventajas de asociarse?* Paola Cerda señaló: *“El grupo, el apoyo, el respaldo de otras personas que hacen lo mismo que uno, o sea no el rubro, hacen algo parecido a lo mismo de uno”*. Guadalupe Díaz responde: *“para poder salir adelante y tener algo para apoyarme y trabajar”*, Marjorie Lira señala: *“Poder llegar a lo que uno sueña más rápidamente, porque hay más personas que lucha con un mismo fin”*.

Objetivo Específico Temático N° 2: *“Crear una instancia de organización y planificación de acciones que contribuyan en la posible formación de una asociación de microempresarios en la comuna”*. Este objetivo se estima logrado, siendo un indicador específico el hecho de que los participantes del proyecto definieron como objetivo principal de una posible asociación de microempresarios el obtener financiamiento en forma colectiva, especialmente de entidades bancarias. Además, como objetivos secundarios proyectan llevar a cabo actividades en forma conjunta, aprovechando la coexistencia de diversos rubros para poder obtener mayores recursos y dar a conocer sus productos o servicios.

Considerando la evaluación de los objetivos grupales específicos se estima que el **Objetivo General Grupal** *“Crear una instancia de formación e integración grupal que favorezca el establecimiento de vínculos entre los microempresarios, para así otorgarles herramientas útiles en la creación de una asociación que los reúna”*, fue medianamente logrado, ya que, por una parte, los miembros del grupo constituido, formen o no una asociación en este momento, adquirieron conocimientos y habilidades que conforman un cuerpo de herramientas que les puede ser útil para asociarse y sacar un provecho favorable para el desarrollo de su microempresa; pero por otra parte, no se obtuvo una integración grupal suficiente para establecer lazos de confianza entre todos los participantes a modo de crear una asociación que los congregue. En relación a este último punto Iván Godoy acota: *“... no logré conocer a fondo a las personas, y eso me deja en el aire para tomar la decisión de unirme al grupo o no”*.

Objetivo Específico Grupal N° 1: *“Fomentar la creación de vínculos entre microempresarios”*. La mayoría de los participantes que efectivamente formaron el grupo tuvieron una asistencia intermitente, obteniéndose sólo un 45% de la asistencia del total de los participantes. Aun cuando no se alcanzó el 70% de la asistencia de los participantes de este proyecto, se creó una instancia donde los microempresarios tuvieron la oportunidad de crear vínculos de interés para el desarrollo de su microempresa. Sonia Severino expresa que *“En primer lugar, debo agradecer la oportunidad de poder participar en este grupo, a pesar de no haber participado en todo el curso”*. Por lo previamente expuesto se estima que este objetivo fue medianamente alcanzado. (Ver Anexo N°36)

¹²⁹ Opp. Cit 128

SENSIBILIZACIÓN E											
PROGRAMACIÓN	 E E									
TALLER N° 1			 E								
TALLER N° 2				 E							
TALLER N° 3					 E						
TALLER N° 4						 E					
TALLER N° 5							 E				
TALLER N° 6								 E			
EVALUACIÓN DEL EQUIPO TESISTA									 E	 E

SIMBOLOGÍA.

..... **TIEMPO PROGRAMADO.**

—— **TIEMPO DE HOLGURA.**

E **TIEMPO REAL.**

Según la opinión de los participantes el tiempo destinado para cada sesión fue insuficiente, ya que ellos querían compartir más tiempo, especialmente en el momento de integración, en el cual establecían vínculos que no sólo les permitieron conocerse para poder decidir si se conformaban o no como asociación, sino también comunicar tanto sus dificultades relativas a su microempresa como sus problemas personales y familiares.

Con respecto al tiempo destinado a la ejecución del proyecto en su conjunto, este se considera insuficiente desde el punto de vista que no se logró que los miembros del grupo conformado tomaran la suficiente confianza en los demás miembros de modo de estar totalmente convencidos de asociarse con ellos. Pero por otra parte, el tiempo es suficiente si se considera que son los propios miembros los que deben formar la asociación, buscando para ello tanto las oportunidades como el apoyo que requieren, siendo participantes activos de sus iniciativas como microempresarios.

5.2.4.- Recursos.

En relación a los recursos materiales utilizados para el proyecto, cabe destacar el escaso presupuesto que fue necesario designar para desarrollarlo, lo que confluente en la suficiencia de los recursos empleados. El énfasis, en consecuencia, estuvo dado en los recursos humanos, siendo fundamental su participación en la programación, ejecución y evaluación de las distintas actividades del proyecto. Durante la ejecución y evaluación del proyecto su estilo de dirección fue democrático, favoreciendo con ello una estrategia participativa.

5.3.-Evaluación de Funcionamiento.

5.3.1.- Evaluación de Desarrollo.

La creación del programa surge a partir de una necesidad sentida de los participantes del curso “Capacitación y Promoción de Competencias Laborales”, considerándose primordial atender a la necesidad de asociarse para hacer frente a sus dificultades en forma colectiva. Lo anterior queda manifiesto en expresiones obtenidas en una Encuesta de Opinión realizada el día 25 de Agosto, algunas de las cuales se transcriben a continuación: “Te toman mas en cuenta en cualquier institución fiscal o particular”; “Te tienen mas respeto como asociación”; “Encontraríamos personas con distinta experiencia”; “Para adquirir más conocimiento e información”; “...todos aprenderíamos a trabajar en unión por un objetivo y como se dice “La unión hace la fuerza” ”; “... tendríamos más fuerza para negociar, por ejemplo con los bancos”; “... si vemos en el ámbito nacional, cuando los grandes empresarios se organizan crecieron y mucho”. “Se intercambian estrategias de negocios y si es del mismo rubro al comprar mercadería se abaratarían lo costos de la materia prima”. Desde este punto de vista

Considerando las apreciaciones favorables a cerca de lo beneficioso que resultaría formar una asociación de microempresarios, se dio por sentado el completo éxito de un proyecto destinado a contribuir a la consecución de estos fines, no previéndose las dificultades de convocatoria que pudiesen surgir. De allí que se presentó en los participantes dificultades, en su mayoría no previstas, para integrarse en los talleres en forma efectiva, siendo los problemas económicos, familiares y laborales los de mayor relevancia. Desembocando en deserción o bien asistencia intermitente, influyendo negativamente en la asistencia y por lo tanto en el funcionamiento de las actividades realizadas.

En cuanto al número y calidad de interacción entre los participantes, se denotó un aumento progresivo, el cual estuvo orientado al conocimiento de los demás participantes y a la consolidación de la confianza interpersonal. Sin embargo esto estuvo dificultado nuevamente por la discontinua asistencia de los usuarios del proyecto, derivando en la inseguridad para materializar la asociación de microempresarios en forma suficientemente autónoma, por lo que no se puede evaluar este aspecto en forma óptima.

5.3.2.- Evaluación de Innovación y Cambio.

Si se estiman la iluminación, el espacio y la comodidad en general del lugar donde se realizaron las sesiones, es posible determinar que se favoreció la interacción entre los destinatarios del curso.

Se suma a la evaluación del lugar, el de la estrategia metodológica, caracterizada por ser participativa en las etapas de ejecución y evaluación, la que resultó ser altamente positiva para el funcionamiento del proyecto; además de ser concordante con estrategias a nivel nacional, que progresivamente favorecen la participación de los individuos en las decisiones que les conciernen. De todas formas podría haberse utilizado dicha estrategia en el periodo de programación para así haber mejorado el ejercicio del proyecto. Asimismo la estrategia metodológica se caracterizó por ser constructivista, dando un marco ventajoso para mejorar constantemente la programación y ejecución de las actividades del proyecto.

Además la estrategia metodológica se caracterizó por utilizar el nivel de intervención grupal, lo cual permitió un acercamiento a la realidad bastante operativo, brindando un espacio propicio para que los microempresarios pudiesen establecer los contactos necesarios para asociarse en el futuro.

La metodología de intervención utilizada se aplicó de manera dinámica atendiendo a algunos requerimientos de los actores de la realidad. Se manejaron las etapas metodológicas en forma simultánea, pues en cada sesión no sólo se ejecutó sino también se evaluó sus fortalezas y debilidades, de manera de facilitar modificaciones en el programa.

Con respecto a los instrumentos que posibilitaron dar cuenta de los cambios efectuados, cabe destacar la pauta de observación de participación, la cual permitió analizar especificaciones importantes.

5.4.- Evaluación de Usuarios del Proyecto.

Este punto será evaluado desde 3 puntos de vista: asistencia, dinámica interna y dinámica externa. Además se analizará los aprendizajes, aportes y expectativas de los participantes.

La Asistencia fue un aspecto débil de los talleres, no alcanzándose la meta proyectada, lo que fue en desmedro de la integración grupal y la sensación de seguridad en formar una asociación de microempresarios. Alicia Camus opina “La asistencia mala”. Miguel I. señala “Se dice que hay interés pero no cumple y de los que hay son pocos”. Al término del proceso de intervención, se observó dificultades en el proceso de desvinculación, pues algunos miembros del grupo requieren de apoyo profesional constante, situación que queda de manifiesto cuando Roberto Peña señala “Percibo que el grupo en estos momentos está como desorientado con el término del curso, necesita poner manos a la obra y empezar también, a pesar de que hay muchos presentes pero no veo muchas ganas concretas para ejecutar lo que haya que hacer”. De todas maneras en otros miembros del grupo se advierte un real deseo de continuar –en forma independiente- con la creación de una asociación que los reúna, lo cual se aprecia en expresiones tales como “Bueno el curso fue interesante a mi me sirvió bastantes yo quisiera que siguiéramos juntos y que nos asociemos y salgamos adelante” (Guadalupe Díaz), “Paciencia para todos, mucha fortaleza. Tengo todas las ganas de que este proyecto siga adelante y a todos nos vaya bien” (Marjorie Lira).

Referente a la Dinámica Interna y, considerando las variables de comunicación, identidad, liderazgo, atmósfera grupal y participación, es posible afirmar que se manifestó un alto nivel de comunicación, favoreciendo la organización de actividades que el grupo realizaría en forma posterior a la intervención profesional; se destacaron líderes, pero no restaron influencia sobre el grupo a otros participantes; durante el proceso de intervención la atmósfera grupal fue de armonía, solidaridad, entusiasmo y disposición a la autoorganización, aunque con cierta incertidumbre frente a las acciones independientes que deben emprender a futuro. Hubo un alto nivel de participación, lo que se demostró en que los miembros del grupo intervenían frecuentemente durante las sesiones, entregando a través de sus comentarios, sus experiencias, dudas y sugerencias. Lo anterior estuvo determinado por las técnicas y la estrategia que, en su conjunto, apuntaron a potenciar la participación en cada momento del taller, logrando que los asistentes se sintiesen con la confianza suficiente para realizar comentarios, a lo que se agrega la certidumbre de que serían considerados y, por lo tanto, influirían en las decisiones relativas al proyecto.

En términos de evaluación de la Dinámica Externa, se establece la influencia de diversos factores externos durante el proceso de intervención profesional, siendo dos factores los más relevantes. Las experiencias negativas -anteriores al inicio de estos talleres- de los participantes con respecto a asociaciones microempresariales o laborales y, la dependencia de gestiones del municipio para contar con una asesoría jurídica gratuita en forma extraoficial. Dichos factores marcaron el ámbito individual, en el sentido que se constituyeron en elementos portadores de incertidumbre para los miembros del grupo.

Además de lo previamente descrito, es importante subrayar que el contexto influye en la desconfianza, el individualismo y el paternalismo que estos sujetos traen incorporados inconscientemente en sus decisiones.

Por otra parte, el hecho de haber destinado el curso a los participantes de otro curso (“Capacitación y Promoción de Competencias Laborales”), se considera muy positivo, ya que se les formó de manera más integral y se les dio la posibilidad de aplicar las competencias laborales en un contexto propicio para la participación, además de práctico y conexo a su realidad microempresarial.

Los participantes fueron un soporte importante en la intervención, ya que aportaron su experiencia continuamente, incorporando conocimiento práctico al teórico entregado por el equipo tesista.

El curso en su conjunto generó en los/as participantes expectativas en el municipio, ante lo cual se respondió de manera eficiente. Asimismo, en los microempresarios se generaron expectativas personales, en relación a las potencialidades que deberían desarrollar.

5.5.- Evaluación de Repercusiones No Previstas.

Los microempresarios, por medio de la intervención grupal, constructivista y participativa, tuvieron la posibilidad de compartir con otros microempresarios, de conocer sus

experiencias y apoyarse mutuamente, tanto en el ámbito propio de su empresa como a nivel personal. Dichos resultados no fueron previstos en los objetivos de este proyecto, pero no por eso restan trascendencia a lo que representó para los microempresarios que participaron en él y conformaron el grupo de intervención, constituyéndose en un aporte significativo para ellos, lo cual queda de manifiesto en expresiones tales como las que se registran a continuación.

“Yo estoy agradecido porque aprendí mucho y a la vez fue muy bonito compartir con toda la gente y a la vez con los socios de una microempresa” (Eduardo Delgado); “El grupo agradable” (Alicia Camus); “Como experiencia fue buena, muy enriquecedora...” (Marjorie Lira); “Para mí ha sido muy lindo y beneficioso” (Alida Zambrano).

CONCLUSIONES

- 1. Respecto al Rol del Municipio.**

El Municipio es considerado un actor de gran relevancia para el desarrollo del sector microempresarial. La proliferación y mejoramiento de estas iniciativas está en directa relación con la capacidad del Estado para cumplir su rol de subsidiaridad de manera coherente, considerando estos gastos como inversiones sociales más que como un refuerzo de actitudes paternalistas. El Municipio, a través de la DIDECO, pretende “Asesorar al Alcalde en la porción del desarrollo social, económico y cultural de la comuna, considerando especialmente la integración y la participación de sus habitantes”.¹³⁰ Es por este motivo, que el Municipio se presenta como un escenario propicio para la intervención profesional originada a razón de este seminario de título.

La oficina OMIL (Oficina de Información Laboral) acogió al equipo seminarista, brindándole el apoyo necesario para llevar a cabo la intervención profesional. Este apoyo se instrumentalizó principalmente en infraestructura y materiales, siendo elementos facilitadores en las acciones emprendidas.

En la comuna, la inserción institucional del equipo seminarista permitió visualizar que no existe real valoración del sector microempresarial, pues no se ha implementado una oficina de fomento productivo que se preocupe de este sector, siendo la OMIL la que asume estas funciones, en la medida que se lo permite su escaso personal. Lo anterior deja en evidencia la precariedad del apoyo otorgado, requiriéndose impulsar este sector con mayor énfasis por medio de una Oficina de Fomento Productivo.

Así, la acción del municipio debiera considerar los siguientes lineamientos

- Fomentar alianzas estratégicas, como un modo de acrecentar la producción de las unidades productivas. Promoviendo acuerdos entre los microempresarios y entre éstos e instituciones de apoyo. Promover, además, el establecimiento de una red institucional de apoyo al microempresario, aunando esfuerzos complementarios hacia el fomento productivo.
- Realizar constantemente diagnósticos de la realidad local, a modo de instaurar un sistema de capacitación acorde a las necesidades de los actores locales.
- Fomentar un sistema crediticio acorde a la situación socioeconómica de los microempresarios.
- Fomentar el desarrollo de competencias laborales genéricas en los microempresarios de la comuna, ya sea a través de los organismos de apoyo, como por medio del propio Municipio, con el objeto propiciar una ventaja comparativa y competitiva del sector en relación a otras comunas.

2. Respecto al Fomento Productivo.

Cuando se habla de fomento productivo existen tres categorías de gran relevancia, estos son financiamiento, capacitación e información.

En relación al financiamiento, el mejoramiento en las condiciones de acceso crediticio es fundamental para el progreso en la actividad productiva, sobre todo, considerando las limitantes que les genera una situación precaria, en la mayoría de los casos.

La capacitación debe ser entendida como una necesidad que toma las características específicas de cada comuna y más aun de cada microempresario, debiendo dejarse atrás soluciones estandarizadas.

En cuanto a la información, los microempresarios requieren contar con información oportuna, adaptada a su entendimiento y necesidades locales. En este punto cobra relevancia el acercamiento entre los microempresarios y sus organismos de apoyo, el cual debiese tener una doble función, conocer a sus potenciales beneficiarios y, potenciar a partir de este conocimiento sus actividades productivas.

Existe necesidad de generar desde el gobierno una estrategia de carácter integral que de cuenta de la diversidad del sector, a la vez que los reúna por medio de una identidad colectiva. Dicha estrategia debe, necesariamente ser informada, especialmente debe considerar cada realidad local, siendo flexible en su ejecución. Para ello se requiere de la complementariedad de los organismos de apoyo al fomento productivo de modo de evitar la duplicidad de recursos y la burocratización.

¹³⁰ Opp. Cit 1

3. Respecto al Marco Jurídico - Político.

Aunque en el discurso presidencial se aprecia la voluntad de apoyar al sector microempresarial, los programas de gobierno están dirigidos esencialmente hacia las PYMES y no a la microempresa.

Además no existe una política de gobierno destinada específicamente a este sector, lo cual trae como consecuencia un desaprovechamiento de los recursos distribuidos entre diversos programas e instituciones que, en definitiva no cumplen con los requerimientos de ser una red de apoyo al microempresario, sino más bien entregan un apoyo aislado o bien se les otorgan beneficios por medio de programas que no tienen relación con el fomento productivo, sino que con la superación de la pobreza.

Por lo anteriormente señalado se demuestra la necesidad de implementar desde el gobierno una estrategia de carácter integral que de cuenta de la diversidad del sector, a la vez que los reúna por medio de una identidad colectiva. Dicha estrategia debe, necesariamente ser informada, especialmente debe considerar cada realidad local, siendo flexible en su ejecución. Para ello se requiere de la complementariedad de los organismos de apoyo al fomento productivo de modo de evitar la duplicidad de recursos y la burocratización.

4. Respecto a la Metodología.

Para efectos de este seminario de título se utilizó el ciclo tecnológico, el cual, a pesar de ser lineal, fue empleado de manera flexible, adaptándolo a la realidad dinámica en que se insertó la intervención profesional. Entendiéndose por esto, que las etapas de Diagnóstico, Programación, Ejecución y Evaluación, se llevaron a cabo en forma paralela, dándose un orden temporal dinámico.

Con respecto a la etapa de Diagnóstico, la información encontrada fue el resultado de un conjunto de elementos. Estos son: problema, recolección de datos, variables, objetivos e hipótesis. El análisis de dichos resultados fue el fundamento que dio paso al diseño de una propuesta programática que diese respuesta a las necesidades detectadas.

Además, las conclusiones obtenidas en el diagnóstico son de utilidad para el Municipio, pudiendo conocer con mayor profundidad los sujetos caracterizados en este documento.

Las referencias conceptuales expuestas en el Marco Referencial, fueron seleccionadas en base a lo considerado relevante para abordar la problemática planteada en este programa. Estas se consideran pertinentes, ya que permitieron guiar el análisis, no sólo de los datos obtenidos en el diagnóstico, sino de todo el proceso de intervención.

En cuanto al proceso de recolección de la información, este se manifestó en forma dinámica, ya que además de aplicarse los instrumentos en la instancia previamente establecida, se recurrió a la recolección de datos faltantes en la etapa de ejecución del proyecto “Primer Encuentro Comunal de Microempresarios”, lo cual permitió recoger la totalidad de la información en forma oportuna.

La aplicación de instrumentos permitió no sólo recoger datos contemplados en la encuesta, sino que también fue posible establecer un mayor acercamiento a los sujetos en estudio.

Los enfoques utilizados en el análisis de los datos fueron adecuados para visualizar la problemática en cuestión desde diversas miradas, entregándose como resultado un análisis integral, en el cual diversas variables tienen influencia. Sin embargo, cabe destacar que, este análisis se restringe a las variables definidas y, además que todo conocimiento surgido de los hallazgos de una investigación debe ser mejorado constantemente, ya que existen factores tales como: la subjetividad del observador y/o investigador, ubicación territorial, ubicación temporal, que limitan el alcance de este estudio.

Con respecto a la fase Programación, esta se llevó a cabo de manera permanente, pues no sólo se planteó una programación general, sino que también se planificó semanalmente; siendo coherente con la estrategia metodológica constructivista utilizada; lo que dio la oportunidad de mejorar constantemente la acción profesional, dando cuenta de la relación intrínseca que, en la práctica, se establece entre las etapas del ciclo tecnológico.

Las estrategias metodológicas empleadas en las actividades programadas, aunque no son esencialmente innovadoras, efectivamente fueron un aporte si se consideran el contexto institucional y local en que se insertaron.

La ejecución de las actividades programadas se caracterizó por su flexibilidad en cuanto a los tiempos programados, lo cual no restó coherencia al proceso metodológico.

La implementación de estas actividades, no estuvo exenta de dificultades, lo cual radica principalmente en la falta de una política gubernamental hacia los microempresarios, y, en el caso de la institución patrocinante, la inexistencia de una oficina de fomento productivo que se preocupe de los/as microempresarios/as de manera apropiada.

De todos modos la ejecución de estas actividades fueron un aporte significativo para los/as microempresarios/as que fueron beneficiados, otorgándoles una ventaja comparativa y competitiva que les permite mejorar aspectos relacionados no solamente con su unidad productiva sino también con aspectos personales.

La etapa de Evaluación fue de gran relevancia, debido a que permitió visualizar los logros y falencias de las actividades, tanto desde la perspectiva del equipo seminarista como de los propios beneficiarios, además de contemplar las sugerencias de los funcionarios municipales y del profesor guía. En este contexto es fundamental destacar la retroalimentación obtenida, siendo la evaluación constante un pilar trascendental para mejorar la acción en el momento oportuno y para poder realizar propuestas de intervención.

5. Respecto a la Supervisión Académica.

En lo referido a este punto, el Docente Guía Sr. Luis Lillo Bermúdez, durante el proceso de desarrollo de este Seminario de Título, se manifestó como un apoyo constante, destacándose su disponibilidad y flexibilidad frente a las necesidades y contingencias surgidas. Por otra parte, se caracterizó por desplegar un estilo de conducción democrático, permitiendo que los integrantes del equipo seminarista se desarrollaran con mayor seguridad y profesionalismo, potenciando de esta manera las competencias profesionales de cada una de sus integrantes.

El profesor guía, en definitiva, brindó un espacio autónomo, tanto en el proponer como en el hacer, constituyéndose en un facilitador del proceso de intervención.

Además fue un guía del proceso académico, entregando aportes teóricos concretos, sugiriendo nunca imponiendo. Es por ello que se creó un espacio abierto al diálogo, en donde se produjeron instancias de reflexión y análisis de las temáticas abordadas, que derivaron en adecuada toma de decisiones gracias a la capacidad de autocrítica en pro del mejoramiento del proceso de intervención profesional.

Considerando todo lo anterior, el Equipo Seminarista evalúa positivamente la labor desarrollada por el Guía Académico Sr. Luis Lillo Bermúdez, con quien se estableció un clima de confianza y respeto mutuo que favoreció la realización de este seminario.

6. Respecto al Aporte de Trabajo Social.

“En esta sociedad global los que poseen el rol protagónico en el desarrollo ya no es el Estado, ni los políticos, son los empresarios privados. El Estado es visto con sospecha aún en su rol social frente al cual se ubican las organizaciones no gubernamentales que en su acumulación de experiencia histórica de acción social le hacen ver al Estado como una pesada máquina burocrática incapaz de responder adecuadamente a las nuevas formas de exclusión social”¹³¹.

El escenario laboral más común de los últimos años está marcado por la baja retribución monetaria de la mano de obra no especializada, la inestabilidad laboral y el desempleo masivo por cambios en sectores completos de la economía, en un período de ajuste de la economía mundial. Todo esto debería colocar a la reconversión laboral y a la actividad económica microempresarial en el centro de las preocupaciones del Trabajo Social.

Trabajo Social tiene por desafío asumir un rol más importante en el ámbito microempresarial, facilitando la reconversión y reinserción laboral; impulsando el desarrollo de la asociatividad, potenciando las capacidades emprendedoras de los marginados, entendiendo las reglas de la informalidad y las políticas del incentivo de la microempresa.

¹³¹ Oneto Piazze, Leonardo: El impacto económico y político de los procesos subordinados de globalización..., 1998, página 2.

Es así, que en la realidad de los/as microempresarios/as, asume especial relevancia la asociatividad como un recurso fundamental en su capacidad de gestión productiva;

El profesional de Trabajo Social posee las competencias idóneas para el desarrollo de la asociatividad en este sector.

La asociatividad tiene una doble dimensión; por una parte, para que una persona se interese y efectivamente se asocie tendrá que establecer un vínculo social, viéndose éste limitado por su desconfianza en el otro; y por otra parte, al asociarse acrecentará su sociabilidad. Es por ello que la visualización de las ventajas de asociarse como microempresarios no resulta tan claro para sus beneficiarios. Es por ello que este proyecto buscó mostrar la asociatividad microempresarial como una oportunidad para que sus protagonistas generaran vínculos interpersonales de trascendencia y con ello pudiesen alcanzar objetivos colectivos. En el caso de los participantes de los talleres realizados para los fines de este proyecto, establecieron como objetivo de una eventual asociación, adquirir financiamiento en forma colectiva.

La asociatividad entre microempresarios usualmente tiene fines de lucro; pero, su fomento trasciende el área económica. Pues el desarrollo de este sector dice relación no sólo con su precariedad socioeconómica y el rol de subsidiaridad del Estado, sino que también se relaciona con la inversión social que implica apoyar asociaciones para que paulatinamente vayan adquiriendo autonomía por medio del crecimiento humano y económico.

El presente trabajo constituye un valioso aporte para el Municipio, permitiendo un conocimiento científico de esta realidad. Incorporando herramientas conceptuales que enriquecen su comprensión e incorporando proyectos y una estrategia de acción, que constituyen innovaciones en su trabajo con los microempresarios.

De este modo, constituyó un aporte significativo para los/as microempresarios/as que fueron beneficiados, otorgándoles una ventaja comparativa y competitiva que les permite mejorar aspectos relacionados no solamente con su unidad productiva sino también con aspectos personales.

7. Respeto a la Experiencia Personal.

Nuestro interés por el tema, como equipo seminarista, se basó en las características innovadoras que éste presenta en la actualidad, reconociendo las múltiples cualidades de éste para alcanzar el desarrollo económico y social, tanto a nivel nacional, como regional y local.

Además, el equipo seminarista se motivó por realizar acciones de fomento productivo por que creemos, a partir de su ideología, que esta es una estrategia efectiva y proactiva para la Superación de la Pobreza en el país, considerando la multiplicidad de factores que esta presenta en sus causas y consecuencias. Hay que considerar que a pesar de que las autoridades están comenzando a preocuparse por el tema, es necesario que se implementen acciones concretas y no paliativas, para que así se convierta en una estrategia real para superar la pobreza en nuestro país.

Al revisar nuestra formación académica, encontramos un vacío en torno a temáticas relacionadas con el ámbito económico, ya que históricamente este tema no ha sido central en nuestro quehacer profesional, predominando una visión socioeconómica centrada en lo asistencial, sesgando así las intervenciones que se han realizado frente al tema.

Cabe destacar, que a pesar de que estimamos creer que nuestra formación académica frente al tema es insuficiente, el abordar este tema implicó un desafío mayor para nosotras, motivando nuestro proceso de autoformación y la búsqueda de nuevas estrategias para tratar esta temática.

Otro aspecto importante a destacar es que la intervención basada en el tema trajo muchas satisfacciones al equipo seminarista, ya que contribuimos a la entrega de herramientas concretas para lograr el desarrollo del sector microempresarial y es de esperar que este tipo de intervenciones continúen en manos de las Instituciones de Fomento Productivo.

Finalmente podemos decir que la realización de esta intervención, produjo una retroalimentación positiva con los beneficiarios/as, los cuales aportaron con sus experiencias, demostraciones de afecto y admiración a cada una de nosotras como equipo seminarista, lo que fue un gran aliciente para nuestra formación profesional, lo cual reafirmó aun más nuestra vocación como Asistentes Sociales.

BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES PRIMARIAS.

1. Arévalo, Gloria, Asistente Social encargada de OMIL, Ilustre Municipalidad de Quilpué.
2. Navarrete, Myriam, Asistente Social directora del Departamento de Desarrollo Social Comunal, Ilustre Municipalidad de Quilpué.
3. Microempresarios/as no Asociados/as de la Comuna Quilpué.
4. Onetto Piazze, Leonardo, Asistente Social.
5. Urquieta, María Antonieta, Asistente Social y Docente Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.

FUENTES SECUNDARIAS

1. Alvear de la M., Isabel. “Trabajo Social a la luz del Enfoque Sistémico”.
2. Apunte Cátedra Fundamentos Teóricos de Servicio Social, 2000.
3. Aranda Pamela y otras, Seminario de Título: “Microempresa y Fomento Productivo: Un aporte al Desarrollo Productivo Local, desde una Perspectiva de Servicio Social”. Universidad de Valparaíso 1999.
4. Arraigada Cecilia y otras. Seminario de Título: “Fomento Socio-Productivo de la Microempresa: Una Estrategia desde el Trabajo Social para el Desarrollo Económico Social de la Comuna de Puchuncaví”, Universidad de Valparaíso, 2001.
5. Beal, George y otros, “Conducción y Acción Dinámica del Grupo”, Ed. Kapeluz, Buenos Aires, 1964.
6. Bernal y otros, SUR Ediciones, Chile, Octubre, 1993, Pág. 353.
7. Benavente, René. “Microempresa y Asociatividad”.
8. BID, “Estrategias para el desarrollo de la microempresa”, Washington DC. 1997, Pág. 10.
9. Briones, Guillermo: “La investigación evaluativo. Evaluación de Programas Sociales”. Editorial PIIIE, 1987.
10. Casanova Riffo, Eduardo Antonio -&- González Murillo, Víctor. Universidad Católica de Valparaíso. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Tesis “Estudio de caracterización y aplicación de un modelo de tipificación de la actividad microempresarial en la Quinta Región, en la Comuna de Valparaíso, período 1999-2000”2001.
11. Cátedra “Teoría de Sistemas” año 2003. Carrera Ingeniería Civil Industrial. Universidad Católica de Valparaíso.
12. CEPAL: Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe, 1999.
13. CIDEDEC. “Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos a Debate” N° 27. 1999.
14. Cinterfor/ OIT. “Género y Formación por Competencias. Aportes conceptuales, Herramientas y Aplicaciones”. 2003.

15. Chadwick, Clifton, B, Psicologo Educacional, “La Psicología de Aprendizaje del Enfoque Constructivista”, Capítulo Internacional Red Global para la Mejora de la Performance, España 1998.
16. David, José. “Juegos creativos para la vida moderna”. Ed. Lumen-Humanitas. 1997. Argentina.
17. Davis, Keith. Newstrom, John. “Comportamiento Humano en el Trabajo”. 1999. Ed Mc. Graw-Hill. México.
18. Erickson, E , “El ciclo vital Completado”, Ed. Paidós, Buenos Aires, 1982
19. González M., Raúl. “Acción Municipal y Microempresa”.1995.
20. Hampton David R. “Administración” Ed. Mc. Graw Hill. México. 1989.
21. Herrera, Amilcar. “América Latina: Ciencia y Tecnología en el desarrollo de la sociedad”. Ed. Universitaria, S.A. Chile. 1970.
22. Le Boterf, Guy, et. Al., ‘Como gestionar la calidad de la formación’. Edipe, Barcelona, 1993.
23. Malpica, María del Carmen, "El punto de vista pedagógico", en Argüelles, A., (comp.), Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, Limusa-SEP-CNCCL-Conalep, México, 1996.
24. Marshall, Jorge, “La Microempresa en el desarrollo nacional”. Instituto Latinoamericano de Doctrina Estudios Sociales (ILADES), Santiago, 1989. Citado en Compendio Práctica de Comunidad 2003.
25. Mertens, Leonard. “Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos”. Cinterfor. 1996.
26. O.I.T., “Chile: Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social”. 1998, pp 169.
27. O.I.T, “La microempresa: producción y empleo para el desarrollo”. Art. “Caracterización de la microempresa y su justificación en los sectores de mujer, juventud y discapacitados”, Oscar Tangelson. Argentina. Agosto 2000.
28. . Oneto Piazze, Leonardo: El impacto económico y político de los procesos subordinados de globalización..., 1998, página 2.
29. Pasten Fernando, “Metodología de la Investigación Social”. Ed .EDEVAL, Valparaíso, 1995.
30. PNUD, “Desarrollo Humano en Chile-1998. Las Paradojas de la Modernización”. Santiago. Chile. 1998.
31. PNUD, “Desarrollo Humano en Chile-2000. Más sociedad para gobernar en el futuro.” Santiago. Chile. 2000.
32. Rice, A.K. “Aprendizaje de liderazgo. Relaciones interpersonales e intergrupales”. Ed. Herder. Barcelona. España. 1985.
33. Rodríguez, Alfredo, “Proposiciones 23”, art. “La intermediación financiera con la microempresa”, Andrés.
34. Rodríguez, Alfredo, “Proposiciones 23”, art. “Action learning – aprender haciendo”, Horst Steigler, SUR Ediciones, Chile, Octubre, 1993, Pág. 266.

35. Ubilla, Marcela, “Compendio Práctica Profesional de Trabajo Social en el Nivel Comunidad”, 2003.
36. Universidad Católica de Valparaíso. Escuela de Servicio Social. “Estudio de las Microempresas y la Pequeña Producción en la Quinta Región”. 2002.
37. Universidad de Valparaíso. Escuela de Trabajo Social. Compendio Práctica de Comunidad. 2003.
38. Vildoso, Abelardo, Com., “Microempresas y sectores populares en América Latina”. Taller Permanente. Lima, Perú. Julio, 1995, pp.101.

INTERNET.

Archivo: 40-Concept. OIT: Cinterfort

Gutiérrez, Verónica. “La Motivación”. Citada en www.lukasnet.com

www.aulafacil.com

www.elprisma.com

www.fosis.cl

www.gerza.lookscool.com

www.gestiopolis.com

www.gobierno.cl Discurso presidencial del 21 de Mayo de 2004.

www.innovación.cl

www.imacmexico.org

www.risolidaria.cl

www.sence.cl

www.sercotec.cl

www.tierramerica.net

