



COMPETENCIAS ECONÓMICAS DEL TRABAJO SOCIAL.

Seminario de Título para optar al Grado Académico de Licenciado en Servicio Social y al Título Profesional de Asistente Social.

**Institución Patrocinante:
Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.**

Profesora Guía: Sra. Patricia Castañeda Meneses
Equipo Seminarista: Carla Ortiz Castillo
Carlos Uzabeaga Parra.
Octavio Guzmán Aguilera.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I PRESENTACIÓN GENERAL.....	8
I.- CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	9
II. CONTEXTO PROFESIONAL.....	11
CAPITULO II MARCO DE REFERENCIA.....	15
I.- CONCEPTOS GENERALES DE ECONOMÍA.....	16
II.- DIMENSIÓN ECONOMICA DE LA GLOBALIZACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO.....	24
III.- PROCESOS DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL EN AMERICA LATINA Y CHILE.....	30
IV.- ECONOMÍA E IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL NACIONAL....	42
V.- ECONOMÍA E IMPACTO EN LA FORMACION PROFESIONAL: MODELO DE COMPETENCIAS.....	46
VI.- ECONOMIA Y TRABAJO SOCIAL	54
CAPITULO III DISEÑO METODOLÓGICO.....	65
PRIMER MOMENTO METODOLÓGICO.....	66
SEGUNDO MOMENTO METODOLÓGICO.....	71
CAPITULO IV INFORME DE LA INVESTIGACIÓN.....	76
I. COMPETENCIAS ECONOMICAS EN LA ACCION.....	77
II. COMPETENCIAS ECONOMICAS EN LA REFLEXION	
CAPÍTULO V. PROPUESTA INTEGRADA DE COMPETENCIAS ECONOMICAS PARA TRABAJO SOCIAL.....	203
MATRIZ INTEGRADA DE COMPETENCIAS ECONÓMICAS DEL TRABAJO SOCIAL.....	204

MAPA DE COMPETENCIAS FUNCIONAL.....	223
CAPITULO VI	
REFLEXIONES PROFESIONALES.....	227
CONCLUSIONES.....	236
CONCLUSIONES EN TORNO A COMPETENCIAS ECONÓMICAS Y TRABAJO SOCIAL.....	237
CONCLUSIONES EN TORNO A LA METODOLOGÍA.....	238
CONCLUSIÓN EN TORNO AL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS.....	239
PROYECCIONES PROFESIONALES.....	240
BIBLIOGRAFÍA.....	241

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN

Los grandes procesos de cambios generados en el mundo contemporáneo, unidos al desarrollo de las tecnologías, han impactado con fuerza en la esfera laboral, originando variaciones o aportes en los enfoques teóricos y en los métodos, surgiendo conceptos que responden a nuevas situaciones. Es así, como el concepto Competencias se inserta en el campo de la acción laboral y su aplicación se enfoca desde diferentes ángulos, tanto a nivel de la organización como un todo, como desde el punto de vista particular de cada trabajador/a. Así se habla de Certificación de Competencias, Capacitación por Competencias, Carpeta de Competencias, Validación de Competencias, Perfiles de Competencias, impactando en los procesos de desempeño laboral.

Gunther Bunk,(1994) plantea que "en Alemania se considera que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo." Así mismo Mertens, L., (1996) señala que "el análisis funcional describe el puesto o la función, compuesto de elementos de competencias con criterios de evaluación que indican niveles mínimos requeridos" y agrega: "La competencia es algo que una persona debe hacer o debería estar en condiciones de hacer".

Hasta hace muy poco tiempo en el imaginario colectivo las ideas, estructuras, trabajo, relaciones de poder, y crisis, respondían a una lógica ordenada y preestablecida para interpretar y comprender los acontecimientos de la realidad. Actualmente, se observan nuevas formas y sucesos en el escenario laboral, que sobrepasan esta lógica al buscar el acontecer actual, tanto desde el sentido común, como desde muchos supuestos teóricos.

Por ello, la sucesión de hechos que rodean a la vida cotidiana, evidencian el derrumbe de los principios de la modernidad, diluidos en los principios de incertidumbre de la postmodernidad.

Ante estos sucesos, es necesario realizar investigaciones en relación al fenómeno de la Globalización en el orden económico, cultural y social, en donde se presenta un escenario en el cual las relaciones Estado/ Sociedad determinan nuevas demandas sociales; estas exigen una pronta incorporación de Trabajo Social en la configuración de nuevos paradigmas que se establezcan desde el enfoque de Competencias, tanto laborales como profesionales, que logren soportar los nuevos escenarios laborales y que por tanto no puede quedar ajeno. Conforme con lo anterior, el Seminario de Título que a continuación se presenta, indaga en las experiencias laborales de profesionales del Trabajo Social titulados/as de Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores, que han desarrollado su ruta laboral en el ámbito económico del desarrollo local y regional.

De este modo, en un primer capítulo se desarrollan los *Contextos de la Experiencia*, entregando los fundamentos que respaldan la realización del presente Seminario de Título, sus principales implicancias y su conexión con fenómenos de carácter global.

Un Segundo Capítulo da cuenta del *Marco de Referencia* utilizado en la experiencia, presentando las perspectivas teóricas y conceptuales en que se inscriben los referentes de análisis que posibilitan el desarrollo del proceso de investigación y la configuración de una propuesta integrada.

El Tercer Capítulo aborda el *Diseño Metodológico* donde se define los marcos metodológicos en que se configuran y desarrollan en forma posterior la investigación y la propuesta integrada de competencias.

El Cuarto Capítulo desarrolla el *Informe de Investigación*, en donde se establecen los principales resultados obtenidos a través del proceso de levantamiento de información primaria.

En el Quinto Capítulo, se presenta una *Propuesta Integrada de Plataforma de Competencias Económicas para Trabajo Social*, la que incluye una propuesta de *Configuración de Plataforma de Competencias Económicas* y un *Mapa Funcional de Competencias Económicas*.

En el Sexto Capítulo son presentadas las *Reflexiones Profesionales y Conclusiones* del equipo seminarista, en relación a la experiencia realizada y el impacto del enfoque para el Trabajo Social.

CAPÍTULO I
CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA

I.- CONTEXTO INSTITUCIONAL: *Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.*

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso fue fundada el 28 de septiembre de 1945, constituyéndose como la primera escuela formadora de Asistentes Sociales con rango universitario de Chile, gracias al decreto N° 0999 que avala su creación y que, a su vez, determina su dependencia académica a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile¹.

“La dirección de la escuela, en ese entonces, estuvo a cargo de la Asistente Social y Pedagoga en Francés Sra. Luz Olgún de Sepúlveda, quien para desarrollar sus funciones contó con una jefe de Práctica, una secretaria y un cuerpo docente formado por profesores universitarios, Asistentes Sociales y otros profesionales”². En sus inicios, la carrera tenía una duración de tres años, siendo requisitos exigidos para ingresar: Bachillerato o Sexto año de Humanidades, salud compatible con el desempeño de la profesión y acreditar antecedentes morales irreprochables³.

Se debe considerar que, debido a la fecha de su fundación, la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, obtiene la sexta antigüedad a nivel nacional y se posesiona como una de las ocho Escuelas Fundacionales de la Profesión en Chile, que lideraron la formación profesional hasta el año 1981⁴.

De igual manera, “es también la primera Escuela a nivel regional, exclusividad que mantendrá hasta el año 1956, año de fundación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Católica de Valparaíso. Desde ese año, ambas casas de Estudios Superiores compartirán, colaborativamente, el espacio regional

¹ Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María. Competencias Profesionales de los/as Asistentes Sociales titulados/as en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso: Tradición y Transformación. Informe de Investigación. Competencias Profesionales, Conceptos y Visiones en Trabajo Social. Cuadernos de Trabajo Social N° 4. 2003.

² Figueroa Silva, Angélica. “Evolución del Servicio Social Profesional en Chile durante el período comprendido entre los años 1925 y 1975”. Memoria de prueba para optar al título de Asistente Social. Universidad de Chile – Sede Valparaíso. 1976.

³ Figueroa Silva, Angélica. Op. Cit. N° 14.

⁴ Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María. Op. Cit. N° 13.

en el desarrollo de sus actividades académicas y en la inserción laboral de sus profesionales”⁵.

Con motivo de la reforma que afectó al ámbito universitario en 1981, la Universidad de Chile – Sede Valparaíso se constituye como la Universidad de Valparaíso, funcionando de manera autónoma.

El funcionamiento ininterrumpido de la Escuela de Trabajo Social, durante los años transcurridos a partir de su fundación, ha permitido la formación de un número importante de Asistentes Sociales, los que han logrado desempeñarse profesionalmente en contextos tanto regionales como nacionales.

Número de Asistentes Sociales Titulados.

<i>Universidad de Chile – Sede Valparaíso.</i>		<i>Universidad de Valparaíso.</i>	
▪ Año	▪ Cantidad de Titulados	▪ Año.	▪ Cantidad de Titulados
1948	16	1981	11
1949	18	1982	17
1950	16	1983	22
1951	5	1984	16
1952	3	1985	2
1953	4	1986	7
1954	10	1987	13
1955	7	1988	17
1956	0	1989	3
1957	7	1990	29
1958	9	1991	27
1959	17	1992	5
1960	11	1993	23
1961	5	1994	46
1962	17	1995	27
1963	4	1996	50
1964	17	1997	48
1965	11	1998	32
1966	14	1999	42
1967	31	2000	36
1968	14	2001	34
1969	26	2002	47
1970	17	2003	46
1971	28	2004	50
1972	70		
1973	44		
1974	7		

⁵ Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María. Op. Cit. N° 15.

1975	31		
1976	37		
1977	30		
1978	29		
1979	32		
1980	3		
TOTAL	590	TOTAL	649

En las décadas anteriores a 1981, el número de titulados/as de la Escuela de Trabajo Social alcanza un total de 590. Esta cifra se ve ampliamente acrecentada a partir de la creación de la Universidad de Valparaíso, donde el número de Asistentes Sociales formados/as en dicha Escuela también sufre un incremento a través del paso de los años.

II. CONTEXTO PROFESIONAL

A.- Trabajo Social Internacional.

La FITS, organismo que reúne a Trabajadores/as y Asistentes Sociales profesionales a nivel mundial, reconoce que los orígenes del Trabajo Social se fundamentan en ideales y principios filosóficos provenientes de corrientes humanistas, religiosas y democráticas. En la actualidad, Trabajo Social tiene aplicación a nivel mundial y pretende atender las necesidades humanas, las relaciones establecidas entre el individuo y la sociedad y el desarrollo del potencial humano⁶.

De esta manera, dicha organización y tal como se mencionara anteriormente, agrupa a los y las Trabajadores/as y Asistentes Sociales profesionales alrededor del mundo y se constituye como la sucesora del Secretariado Internacional Permanente de Trabajadores/as Sociales y fue fundada en París en 1928⁷.

⁶ FITS. Véase en www.ifsw.org. Octubre de 2004.

⁷ FITS. Op. Cit. N° 7.

Actualmente, la FITS fue refundada en la ciudad de Munich, Alemania, el año 1956, como una organización de Trabajadores/as y Asistentes Sociales profesionales⁸.

Dentro de este contexto, dicha Federación busca potenciar el Trabajo Social Profesional, planteándose los siguientes objetivos⁹:

- a. “Promover el Trabajo Social como profesión, a través de la cooperación y acción a nivel internacional.
- b. Prestar apoyo a las organizaciones nacionales en la promoción de la participación de los trabajadores sociales en la planificación social y en la formulación de políticas sociales, tanto a nivel nacional como internacional.
- c. Estimular y facilitar el contacto entre los trabajadores sociales de todos los países.
- d. Representar a la profesión a nivel internacional, a través del establecimiento de relaciones con otras organizaciones internacionales.

Hoy, la FITS, dentro de su funcionamiento contempla la inclusión de una asociación profesional nacional por país, es decir, sólo una organización por país, puede ser miembro de la Federación. Dicha organización puede ser una asociación nacional o un organismo coordinador que represente a dos o más asociaciones nacionales. En este momento están afiliadas a la Federación 76 asociaciones u organizaciones nacionales, las cuales representan a más de 486.000 miembros¹⁰.

Cabe hacer mención que Chile también es partícipe de la FITS, adhiriendo a sus principios y objetivos.

⁸ FITS. Op. Cit. N° 7.

⁹ FITS. Op. Cit. N° 7.

¹⁰ FITS. Op. Cit. N° 7.

De esta forma, esta organización –la FITS- se ha preocupado constantemente por cautelar y promover el desarrollo de la profesión a nivel mundial. Debido a lo anterior, se ha definido que¹¹:

- *La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social.*

B.- Experiencias Profesionales de Trabajo Social en el Ámbito Económico.

El proceso de inserción profesional del Trabajo Social en el ámbito económico, obedece a un proceso de incorporación de reciente data y de escasa ocurrencia. El modelo económico vigente ha influido en el interés de los/las profesionales del Trabajo Social, por insertarse en el ámbito económico, como una respuesta a las necesidades de intervención social, que dentro del marco de los fenómenos económicos actuales, emergen como problemáticas y necesidades, para los que el/la profesional se encuentra con amplias competencias para poder abordarlas.

En nuestro país, el desempeño de los/las Asistentes Sociales en el ámbito económico debe diferenciarse entre aquellos/as que participan del sector público y aquellos/as que se desempeñan en el privado, sectores con lógicas y dinámicas diferenciadas en su participación de los procesos del mercado.

Se identifican, por una parte, los/las Asistentes Sociales que se han desempeñado en el sector público del ámbito económico, pueden caracterizarse con tareas

¹¹ FITS. Op. Cit. N° 7.

profesionales vinculadas al proceso de protección de derechos y deberes de consumidores, mediación entre la relación consumidor- proveedor; orientación para los proveedores (entre ellas la micro y pequeña empresa); en los procesos de selección de personal y en los procesos de incorporación y reinserción laboral a nivel local.

Por su parte, los y las Asistentes Sociales que se han desempeñado en el sector privado del ámbito económico, debe subdividirse en aquellos que se insertan en instituciones con fines de lucro y aquellos sin fines de lucro. En el desempeño laboral en aquellas instituciones con fines de lucro prevalecen las instancias de consecución de Fondos Concursables como espacio de autonomía profesional, desempeño profesional en Consultoras e instituciones no gubernamentales y desempeño en empresas u organismos que desarrolla los ejes de la Responsabilidad Social Empresarial. Referente al desempeño laboral en instituciones sin fines de lucro de este sector, la inserción se ha abocado a la participación de seguimiento de entidades económicas con financiamiento a través de créditos solidarios.

CAPITULO II

MARCO DE REFERENCIA

I.- CONCEPTOS GENERALES DE ECONOMÍA.

La Economía es aquella rama de las Ciencias Sociales que estudia el comportamiento humano en la solución del problema de la escasez¹². La sociedad se caracteriza porque los recursos con que las personas cuentan para hacer frente a sus necesidades están limitados, por lo tanto determina la existencia o no del problema en el diario vivir. Cada vez que se presenta la situación de falta de recursos para satisfacer las necesidades humanas, surge un problema que espera solución. Este recibe el nombre de “Problema Económico”¹³.

Desde esta perspectiva, la persona debe ser autosuficiente y debe ser capaz de satisfacer sus necesidades básicas de manera individual; no obstante, cuando no es posible solucionar esta problemática individualmente, surge la alternativa del trabajo colectivo como herramienta esencial para poder satisfacer las necesidades de subsistencia.

Es por esta razón que la conducta humana se expresa a través de la vida en comunidad: desde los comienzos de la historia, la humanidad no ha vivido aislada; ha formado grupos cuyos miembros comparten ciertas características comunes. La vida en comunidad ha permitido a las personas solucionar los problemas que enfrentan unido a los demás.

Sin embargo, desde la perspectiva económica el individuo también ha necesitado organizarse, por lo tanto la comunidad, desde tiempos remotos, gozaba del trabajo conjunto de sus miembros, promoviéndose la organización económica de la propia comunidad. En base a esto, las comunidades necesariamente adoptan para subsistir modalidades de comercio como el trueque o el intercambio voluntario que abre la puerta para el desarrollo de la compleja vida moderna. El trueque es reemplazado por el acto de la compra venta, después de la creación del dinero, facilitando el intercambio entre los individuos.

¹² Sanfuentes Andrés: “Manual de Economía”, Ed. Andrés Bello, Santiago de Chile, 1997. Pag 4.

¹³ En Opp. Cit N°1. Pág. 5.

Es necesario agregar que, a pesar de la presencia de estos mecanismos económicos que se han detallado, existen diferencias básicas en la forma real que adopta la vida del grupo humano: esto quiere decir que cada comunidad se organiza de manera diferente con respecto a todos los aspectos de esta vida en grupo. Las distintas organizaciones políticas y sociales influirán en el modelo de organización económica de un país o de los sistemas económicos, considerando como tales la forma en que los individuos se organizan o disponen de la solución del problema económico. En otras palabras, la organización económica es el conjunto de instituciones y normas que determinan el desarrollo de la actividad económica del país.

Existen diversos sistemas económicos, pero fundamentalmente se distinguen tres¹⁴: La Economía de Mercado o de Libre Competencia, la Economía Centralmente Dirigida y la Economía Mixta.

➤ **La Economía de Libre Mercado o Libre Competencia¹⁵**: describe un sistema puro en dos sentidos principales: en primer término, el Estado no desempeña ningún papel activo en la actividad económica; las únicas unidades que toman decisiones son las firmas y las familias. En segundo lugar, el mercado es la única herramienta institucional que coordina las decisiones económicas de firmas y familias. La libre competencia no es otra cosa que un sistema económico en el que ciertas características del mercado se admiten como plenamente vigentes en todos los mercados de la economía. Este modelo posee dos características.

1. un gran número de compradores y vendedores en cada mercado.
2. una oferta de bienes y recursos productivos homogéneos.

¹⁴ En Op. Cit. N°1. Pág. 29

¹⁵ En Op. Cit. N°1. Pág. 30

- **Economía Centralmente Planificada o Dirigida**¹⁶: La planificación central presupone la propiedad pública de los medios de producción. Su carácter comprensivo y obligatorio es incompatible con las iniciativas libres de control superior que caracterizan a las firmas que operan bajo un régimen de propiedad privada. Una característica es que se enfatiza en los objetivos sociales, donde recurre intensamente al interés material para incentivar.

- **Economía Mixta o Social de Mercado**¹⁷: este modelo cubre dos aspectos principales. En primer término, existen en la economía dos sectores de propiedades: el de propiedad privada y el de propiedad pública de los recursos productivos.

El sector de propiedad privada abarca la mayor parte de la tierra, y el capital localizado en los varios sectores productivos. El sector de propiedad pública es de menores dimensiones, pero generalmente cubre actividades productivas importantes para la economía en cuestión, como la explotación de recursos naturales, las industrias calificadas de estratégicas, algunos medios de transporte y de generación de energía y, eventualmente, algunas actividades de gran trascendencia social, como la provisión de servicios de salud y de educación.

En la economía mixta, la planificación y la política económica actúan para complementar y no para sustituir el mecanismo del mercado. Su papel se extiende tanto a problemas de eficiencia en la producción, como de justicia distributiva. La planificación y la política intentan asegurar la eficiencia corrigiendo problemas derivados del sistema de precios que determinan los mercados que se dan en la práctica y promoviendo los requisitos de una competencia efectiva.

¹⁶ En Op. Cit. N° 1. Pág. 35

¹⁷ En Op. Cit. N°1. Pág. 41

Al mismo tiempo, intentan asegurar una distribución adecuada del ingreso a través de arreglos institucionales, que son previos al funcionamiento del propio mecanismo del Estado. Estos arreglos institucionales se definen como los impuestos a la herencia de títulos de propiedad y a los ingresos de las familias a tasas crecientes para montos más altos, con el objeto de transferir capacidad de compra de las familias de mayores ingresos a las de menor ingreso. Esta transferencia se traduce en dos vías:

1. el sector público puede financiar con los impuestos recaudados el gasto en programas de salud, educación, justicia y otros, y ponerlos a disposición de las familias de menores ingresos, sin costo o a un costo muy bajo.
2. otorgar subsidios a organizaciones privadas para que estos ofrezcan servicios en las mismas condiciones.

Para poder llevar a cabo estas transferencias económicas es necesario que un Estado establezca cierto marco organizacional, con la finalidad de regular el actuar económico al interior de un país, mecanismo conceptualizado como Entidades Económicas¹⁸.

Una Entidad Económica en la actualidad, independientemente de qué tipo sea y a diferencia del significado que tenía este término en otros tiempos, tiene por objetivo servir a su clientela, ya sean clientes habituales, segmentos importantes de la sociedad o la sociedad misma. Como consecuencia o en la medida de la calidad con la que llegue a satisfacer las necesidades de su clientela, dicha entidad verá maximizado su valor. Es preciso aclarar que desde siempre y hasta hace unos cuantos años, se consideraba que el objetivo de los administradores de una entidad económica era maximizar el valor de su patrimonio, dejando de lado o ignorando la forma en que lo anterior debía ser logrado. Evidentemente, dicho logro era resultado del servicio brindado a los clientes.

¹⁸ http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006086/lecturas/tema_1/

Es común que al hablar de Entidades Económicas, la referencia se centre exclusivamente en aquellas cuyo objetivo final es la generación de utilidades. Sin embargo, en la realidad existen organizaciones cuyos objetivos simplemente no se pueden encasillar en el esquema anterior. A continuación se establecen las características de tres diferentes tipos de entidades económicas que juegan cada uno un rol establecido dentro de la actividad económica de un país:

- Organizaciones Lucrativas.
- Organizaciones no Lucrativas.
- Organizaciones Públicas¹⁹.

Organizaciones lucrativas: Estas entidades económicas son las más conocidas en cuanto a que son las que más proliferan. Su objetivo es la prestación de servicios o la manufactura y/o comercialización de mercancías a sus clientes obteniendo de dicha relación un beneficio económico conocido como utilidad.

Organizaciones no lucrativas: Este tipo de entidades económicas tienen como característica principal que no persiguen fines de lucro. En este punto es necesario aclarar lo que significa dicha leyenda. Lo que significa es que puede, como resultado de su operación, obtener utilidades. Sin embargo, a diferencia de las organizaciones lucrativas, las utilidades obtenidas no son destinadas al provecho personal de los socios, sino que íntegramente se reinvierten con la finalidad de seguir cumpliendo el objetivo con el cual fueron diseñadas, ya sea la prestación de un servicio o la comercialización de un bien. Normalmente este tipo de organizaciones es común encontrarlas en la industria de la salud, la educación y otras más.

Organizaciones Públicas: Todos tenemos conocimiento de las diferentes instancias gubernamentales, tanto a nivel estatal como municipal. Este tipo de entidades económicas, al igual que las Organizaciones Lucrativas y las No

¹⁹ http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006086/lecturas/tema_1/

Lucrativas, involucran recursos económicos cuantiosos sobre los cuales se deben adoptar decisiones importantes. Para la toma de dichas decisiones, también es preciso contar con información contable. Sin embargo, es necesario agregar que los criterios contables bajo los cuales se elabora dicha información difieren sustancialmente de aquellos que son válidos en las Organizaciones Lucrativas y en las No Lucrativas.

Entre los modelos de organización de una Entidad Económica Lucrativa, se identifican dos modalidades:

- Persona Natural.
- Sociedad Mercantil.

Las Personas Naturales, algunas veces en función de consideraciones tales como los recursos necesarios para iniciar un negocio, la complejidad del mismo, el tamaño, etc., una sola persona puede constituirse en una Entidad Económica y comenzar a realizar el objetivo planeado. Para todo fin práctico, una Entidad Económica constituida por una sola persona se encuentra funcionalmente completa y puede operar adecuadamente. Al final de cuentas, es el espíritu de personas emprendedoras, enriquecido con las características necesarias para que el negocio subsista, el que infunde vida a las organizaciones. De hecho, para efectos fiscales esta forma de organizarse ha sido ampliamente reconocida como persona física con actividades empresariales.

Las Sociedades Mercantiles, sin embargo, algunas veces es importante saber combinar el talento y los recursos económicos de varias personas con el propósito de hacer más factible la realización de un plan, de una idea, en suma, de una empresa. En este caso, surgen las sociedades que pueden ser de personas o de capitales.

Las diversas formas de organización financiera se encuentran mediatizadas por los niveles de análisis dentro de los procesos económicos de la sociedad, los cuales se categorizan como Macro y Micro Economía.

La Macro Economía persigue, principalmente, estudiar temas como la producción, los precios, el comercio internacional y el desempleo. Para desarrollar su estudio y análisis de estos temas, la Macro Economía ha desarrollado algunas metodologías que, basadas en datos recolectados, permiten observar y medir los cambios y las tendencias de la economía.

Con el uso de conceptos como el Producto Interno Bruto (PIB), la Tasa de Desempleo (que facilita el análisis de temas de empleo y desempleo), la Tasa de Inflación (que facilita el estudio de los precios) y la Balanza Comercial²⁰ (con la que, por ejemplo, puede desarrollar un análisis sobre el comercio internacional), la Macro Economía puede observar y medir tales cambios y tendencias.

Por último, la Macro Economía busca comprender el comportamiento del conjunto de individuos, empresas, familias, trabajadores, etc. cuando éstos tienen que enfrentarse a diferentes situaciones económicas. Igualmente, pretende encontrar las relaciones entre los diferentes aspectos que componen la economía (precios, consumo, producción, desempleo, etc.) y, a partir del conocimiento anterior, generar y evaluar, con datos reales, propuestas teóricas que permitan dar explicación a hechos o situaciones en el futuro.

La Micro Economía es una de las dos grandes ramas en las cuales se divide la teoría económica. Ésta busca el estudio de Unidades Económicas como lo son las personas, las empresas, los trabajadores, los propietarios de tierras, los consumidores, los productores, entre otros; es decir, de cualquier individuo o entidad que se relacione de alguna forma con el funcionamiento de la economía, de manera individual y no en conjunto.²¹

Al estudiar estas Unidades Económicas, la Micro Economía analiza y explica cómo y por qué estas unidades toman decisiones económicas. Por

²⁰ <http://www.lablaa.org/ayudadetareas/economia/econo29.htm>

²¹ <http://www.lablaa.org/ayudadetareas/economia/econo61.htm>

ejemplo, la Micro Economía estudia muy de cerca la demanda del consumidor. En ésta se busca dar explicación a cómo los/las consumidores/as deciden qué cosas desean comprar, por qué y en qué cantidad escogen estas cosas; así mismo, pretende explicar cómo varían los precios de los productos y los beneficios que obtienen las distintas Unidades Económicas al haber adoptado esa decisión de comprar.

Otro de los temas con los cuales tiene que ver la Micro Economía, además del estudio de la demanda del/la consumidor/a, es el estudio de la oferta de bienes y servicios por parte de Unidades Económicas como las empresas; es decir, cómo la empresa asigna internamente sus recursos, cómo deciden las empresas cuántos trabajadores/as o empleados/as deciden o necesitan contratar, cómo deciden estos/as trabajadores/as dónde y cuánto trabajan, cuánto quieren producir las empresas y cómo cambiaría esa decisión ante una variación en el precio de su producto o en el precio de otras cosas que necesitan para producir, entre otros factores

Para la Micro Economía también es importante estudiar cómo las Unidades Económicas se relacionan unas con otras para formar otras Unidades Económicas de mayor envergadura (como lo son las industrias y los mercados), o cómo estas Unidades Económicas menores se comportan y deciden cuando están implicadas las Unidades Económicas mayores. También estudia el cómo se ven afectadas las Unidades Económicas ante factores externos a ellas (la política de los gobiernos o la situación de la economía internacional, entre otros).

Así, la Micro Economía se convierte en un medio fundamental del estudio de la teoría económica, puesto que aporta estudio y conocimiento acerca de las Unidades Económicas individuales, estudios que sirven como base para que otras áreas, como la Macro Economía, desarrollen sus teorías y, así, en conjunto, la economía pueda dar explicación a hechos y fenómenos observados y hacer posibles las predicciones sobre sucesos futuros.

II.- DIMENSIÓN ECONOMICA DE LA GLOBALIZACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO.

El fenómeno de la Globalización y el Desarrollo Tecnológico se han convertido en dos de los conceptos más importantes en la actualidad. Su impacto es percibido en todos los rincones del planeta y, para muchos/as, ambos ofrecen una oportunidad sin precedentes al progreso de la humanidad. Sin embargo, también han surgido voces de alerta sobre la conducción del proceso de globalización y el desarrollo tecnológico.

El Informe sobre Desarrollo Humano 1999 del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) afirma que la Globalización es mucho más que el flujo de dinero y bienes. Además, en el documento se pide que se humanice este proceso.

El PNUD destaca que la globalización ofrece una oportunidad para mejorar la vida de las personas y crear una comunidad basada en valores compartidos. Sin embargo, agrega que sólo los mercados dominan este proceso y sus beneficios y oportunidades no están distribuidos equitativamente. El documento del PNUD señala que un quinto de la población mundial, que vive en los países de más altos ingresos, acapara el 86% del producto bruto, el 82% de las exportaciones mundiales, el 68% de la inversión extranjera directa y el 74% de las líneas telefónicas. Mientras tanto, el quinto de la población mundial que vive en los países más pobres, acaparan sólo el uno por ciento de cada una de estas áreas.

Asimismo, las nuevas tecnologías, que pueden ayudar a reducir la brecha generada entre los sectores más ricos y de mayor pobreza, sólo acceden a un grupo educado y pudiente. Un 88 por ciento de los usuarios de internet, por ejemplo, viven en los países industrializados, que representan colectivamente el 17% de la población mundial, siendo este segmento de la población los que se constituyen como los principales usuarios y beneficiados con las Tecnologías de la

Información y Comunicación (TIC`s), como herramienta de conexión y manejo de la información a través de la red virtual.

Es así que el mundo de hoy está marcado por lo que se conoce como el proceso de Globalización²², es decir, la creciente gravitación de los procesos económicos, sociales y culturales de carácter mundial sobre aquellos de carácter nacional o regional.

Aunque no se trata de un proceso nuevo, sus raíces históricas son profundas, los drásticos cambios en los espacios y tiempos generados por la revolución de las comunicaciones y la información le han dado nuevas dimensiones, las cuales representan transformaciones cualitativas y cuantitativas con respecto al pasado.

La Globalización brinda oportunidades para el desarrollo. Se entiende que las estrategias nacionales deben diseñarse hoy en función de las posibilidades que ofrece y los requisitos que exige una mayor incorporación a la economía mundial.

Ante la existencia del fenómeno de la Globalización, los países no pueden evitar que éste cruce las respectivas fronteras de las demás naciones. Es decir, un país pierde la capacidad de controlar lo que sucede dentro de sus fronteras, generándose una interdependencia con los demás países con los cuales se encuentra relacionado. Además, en la medida que aumenta la Globalización, las políticas locales de un país pueden afectar a los otros países (caso Royalties o acuerdos comerciales en relación al uso del gas en el cono sur, entre otros).

²² Globalización: Proceso de acercamiento mundial, de relaciones internacionales cada vez más fluidas, de intercambio y también de conflictos y guerras. Algunos sitúan este proceso con la llegada de Colón a América, otros con el inicio del comercio por los fenicios, incluso algunos dicen que empieza con la propia aparición del ser humano y las primeras tribus nómades. Fuente: http://www.attac.cl/foro_de_discusion/ver_mensaje.php3?id=1474

Por otra parte, la Globalización implica para todos los países, especialmente los PED (Países en Desarrollo)²³, grandes oportunidades; pero al mismo tiempo, los desafíos no son menores. Efectivamente existen costos, y por ende, beneficios, entre los cuales se encuentran:

Beneficios.

- Adquisición de la tecnología moderna.
- Acceso e incorporación de las nuevas ideas existentes en el mundo.
- Mayor competencia y eficiencia.
- Acceso a nuevas fuentes de financiamiento.

Costos.

- Existencia de shocks externos.
- Existencia de libre movilidad.
- Efectos sobre el mercado laboral.
- Aumento de la tensión social.

Pero analizando el fenómeno de la Globalización en relación al impacto en la economía mundial, además supone desventajas. Entre los actores que se han beneficiado están las instituciones financieras, las empresas multinacionales, las mafias internacionales, turistas, ONG, la mano de obra muy calificada, entre otras.

En términos porcentuales el 20% más rico de la población mundial ganaba 30 veces más que el 20% más pobre en 1960. En 1990 la proporción era de 60 a 1, y en 1997 la diferencia era de 74 a 1, según el PNUD. El siglo XX ha acentuado la desigualdad, en vez de reducirla. En 1820 la proporción era de 3 a 1, de 7 a 1 en 1870, de 11 a 1 en 1913, y de 74 a 1 en 1997, es decir, hoy las desigualdades son mayores que nunca.

²³ <http://personasenaccion.info/paisesendesarrollo/>

También hoy más de 80 países (África y los países del antiguo bloque soviético) tienen una renta per cápita inferior a la de hace una década, y curiosamente muchos de estos países son los más integrados en el comercio global en términos de PIB²⁴.

Respecto al comercio mundial, la Organización Mundial del Comercio (OMC) es la única organización internacional que se ocupa de las normas que rigen el comercio entre los países. Los pilares sobre los que descansa son los acuerdos de la OMC, que han sido negociados y firmados por la gran mayoría de los países que participan en el comercio mundial y ratificados por sus respectivos parlamentos. El objetivo es ayudar a los/las productores/as de bienes y servicios, los/las exportadores/as y los/las importadores/as a llevar adelante sus actividades. Dicho en términos simples: La Organización Mundial del Comercio (OMC) se ocupa de las normas que rigen el comercio entre los países, a nivel mundial o casi mundial. Pero hay mucho más que eso. Se puede contemplar la OMC desde distintas ópticas:

- Es una organización para liberalizar el comercio.
- Es un foro para que los gobiernos negocien acuerdos comerciales.
- Es un lugar para que resuelvan sus diferencias comerciales.
- Aplica un sistema de normas comerciales.

La OMC es esencialmente una instancia a la que acuden los gobiernos miembros para tratar de arreglar los problemas comerciales que se generan entre sí. El primer paso es establecer mesas de diálogos. La OMC nació como consecuencia de unas negociaciones y todo lo que realiza es el resultado de negociaciones. La mayor parte de la labor actual de la OMC proviene de las negociaciones celebradas en el período 1986 - 1994 – la llamada Ronda Uruguay – y de anteriores negociaciones celebradas en el marco del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT). La OMC es actualmente el foro

²⁴ José Santamaría, fuente www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=article&sid=449

de nuevas negociaciones en el marco del "Programa de Doha para el Desarrollo", iniciado en 2001.

Cuando los países se han enfrentado con obstáculos al comercio y han pretendido reducirlos, las negociaciones han contribuido a liberalizar el comercio. Pero la OMC no se dedica solamente a la liberalización del comercio y en determinadas circunstancias sus normas apoyan el mantenimiento de obstáculos: por ejemplo, para proteger a los/las consumidores/as o impedir la propagación de enfermedades.

Su núcleo está constituido por los Acuerdos de la OMC, negociados y firmados por la mayoría de los países que participan en el comercio mundial. Estos documentos establecen las normas jurídicas fundamentales del comercio internacional. Son esencialmente contratos que obligan a los gobiernos a mantener sus políticas comerciales dentro de límites convenidos. Aunque negociados y firmados por los gobiernos, su objetivo es ayudar a los/las productores/as de bienes y servicios, los/las exportadores/as y los/las importadores/as a llevar a cabo sus actividades, permitiendo al mismo tiempo a los gobiernos lograr objetivos sociales y ambientales.

El propósito primordial del sistema es ayudar a que las corrientes comerciales circulen con la máxima libertad posible, siempre que no se produzcan efectos secundarios desfavorables. Esto significa, en parte, la eliminación de obstáculos. También significa asegurar que los particulares, las empresas y los gobiernos conozcan cuáles son las normas que rigen el comercio en todo el mundo, dándoles la seguridad de que las políticas no sufrirán cambios abruptos, es decir, las normas tienen que ser "transparentes" y previsibles.

Este es un tercer aspecto importante de la labor de la OMC. Las relaciones comerciales conllevan a menudo intereses contrapuestos. Los acuerdos, inclusive los negociados con esmero en el sistema de la OMC, necesitan muchas veces ser

interpretados. La manera más armoniosa de resolver estas diferencias es mediante un procedimiento imparcial, basado en un fundamento jurídico convenido. Este es el propósito que inspira el proceso de solución de diferencias establecido en los Acuerdos de la OMC.

En la actualidad el grado de integración económica es hasta ahora menor en el caso de los países miembros de la OMC que forman parte de MERCOSUR, Mercado Común del Sur (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, con Bolivia y Chile como miembros asociados).

Otras iniciativas de integración económica regional más recientes no han alcanzado aún la etapa en que sus componentes tengan con frecuencia un solo portavoz en las cuestiones tratadas en el marco de la OMC. Cabe citar como ejemplo el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, TLCAN (Canadá, Estados Unidos y México). Entre otras agrupaciones que en ocasiones hacen declaraciones conjuntas figuran el Grupo Africano, los países menos adelantados, el Grupo de Estados de África, el Caribe y el Pacífico (ACP) y el Sistema Económico Latinoamericano (SELA).

III.- PROCESOS DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL EN AMERICA LATINA Y CHILE

3.1.- Desarrollo Económico y Social en América Latina

Los fenómenos de la pobreza y la desigualdad en América Latina no son en manera alguna problemas novedosos. El primer período exportador de América Latina, luego de la independencia de la corona española, se caracterizó por un acelerado crecimiento económico, y la persistencia y fortalecimiento de sistemas sociales excluyentes. Los legados del despotismo ibérico, la explotación de la población nativa y esclava africana, la delimitación de grandes propiedades territoriales en pocas manos y el triunfo de elites librecambistas y liberales, conspiró para inhibir el traslado de los frutos del crecimiento a la gran masa de la población latinoamericana.

La crisis de los años 1930 y el período de la posguerra estuvieron marcados en la mayoría de los casos por una presencia mucho mayor del Estado. Los enunciados fundamentales que sustentaron al nuevo modelo económico argumentaban que el comercio internacional tendía a favorecer estructuralmente a los países industrializados y que el desarrollo de la industria doméstica requería de la protección y promoción activa del Estado. Por su parte, este tipo de modelo de desarrollo permitiría no solo crecimiento sostenido e industrialización, sino también una mayor incorporación social de la población tradicionalmente excluida. Las tasas de crecimiento durante, al menos dos décadas, parecieron dar la razón a los proponentes de estos modelos. Las promesas de incorporación social, sin embargo, no cumplieron con las expectativas de la época en relación a su realización.

Unos pocos países, entre ellos los del cono sur, lograron instalar procesos de desarrollo social relativamente importantes, pero la mayor parte de la región incorporó al nuevo modelo de desarrollo moderno, industrial y urbano, a un

porcentaje muy pequeño de la población. Estos sectores, efectivamente, fueron privilegiados, beneficiándose de la redistribución del ingreso que el Estado administraba e impulsaba desde el sector agrario exportador al sector industrial protegido y a un aparato de servicios y empleo público sobresaturado. El resto de la población se insertaba en mercados informales y apelaba a diversas estrategias de supervivencia.

La pobreza rural, en particular se incrementaba, debido a que las oportunidades laborales disminuían en relación directamente proporcional con los desincentivos a la inversión que el modelo de desarrollo imponía a los intereses agrarios. Esta población rural deprivada, emigró hacia los centros urbanos, los cuales carecían de una efectiva capacidad de absorción. Los “cantegriles”, “poblaciones”, y “favelas” se convirtieron en el símbolo de la versión urbana de la segmentación social.

A mediados de 1960, la evidencia de un razonable crecimiento de dos décadas y media, y la concomitante realidad de desigualdad y segregación social, llevaron a algunos/as analistas y elites políticas a plantearse que la problemática de la integración social debía ser enfrentado directamente por medio de mecanismos redistributivos en algunos casos, y en otros más radicales, por una modificación de la estructura de la propiedad agraria. La exacerbación de políticas populistas o los intentos de reforma agraria representaban soluciones tentativas a la tensión más general de un modelo de industrialización que había llegado a su límite en combinación con una estructura latifundista del sector con reales ventajas comparativas.

La crisis de la deuda de la década del ochenta, relegó a un segundo plano la vieja promesa de integración e incremento la deuda social. En parte, quienes venían abogando por un nuevo modelo de crecimiento, con menor participación del estado y orientado a las exportaciones, apuntaban a que la incorporación

social solo podría lograrse, si se modificaba el modelo de desarrollo, para lograr una economía sana y un crecimiento económico sostenido.

En esta primera versión, tal como había predominado durante los modelos anteriores, la incorporación social y un proyecto de sociedad integrada, dependían en última instancia de adecuadas políticas económicas y su producto en tasas de crecimiento estables y robustas. Posteriormente se agrega a este punto el problema de los modelos de crecimiento. Si bien el crecimiento puede ser alcanzado por diversos modelos, algunos distribuyen sus beneficios de manera más igualitaria que otros, contribuyendo por tanto a procesos generales de integración e incorporación social.

Una segunda dimensión que se rescataba como estrategia potencial para favorecer la integración e incorporación social era la política. Resultaba evidente, para muchos, que la debilidad crónica de los regímenes democráticos en la región y las olas de autoritarismos en los setenta para los países más desarrollados de América Latina conspiraban contra el desarrollo social al limitar y reprimir el poder de los sectores subalternos en hacer pesar sus preferencias distributivas y redistributivas, al mismo tiempo que tendían a favorecer al capital sobre el trabajo. Se puede argumentar por tanto que la ciudadanía política aparece en el debate latinoamericano como promesa y ruta complementaria o adicional al crecimiento económico para el logro de la incorporación social.

Finalmente, una tercera ruta o pilar para el logro de sociedades integradas, se encuentra en la estructuración de programas sociales concretos que cristalizan los estándares de desarrollo social mínimo en una sociedad dada o favorecen procesos de integración social individual al proveer beneficios educativos y de salud (capital humano) en forma relativamente universal. En otras palabras, las políticas sociales promueven, o en sus versiones más integrales (modelos socialdemócratas de Welfare), garantizan el logro de la ciudadanía social.

Estas rutas o pilares no son excluyentes; crecimiento y modelo de crecimiento, ciudadanía política, y políticas sociales, se combinan para definir los criterios promediales de desarrollo social de una nación y su distribución en los diferentes estratos y grupos que conforman dicha nación.

Las políticas sociales parecieron asumir sobre mediados de la década del noventa una presencia imprevista. Las agencias internacionales, las elites domésticas y los propios actores colectivos, creyeron ver en la reforma del sector social una de las claves para paliar los costos sociales de la crisis y el ajuste para impulsar el desarrollo social durante y luego del periodo de transformaciones estructurales.

Dentro de las políticas sociales se establecen otros pilares o estrategias para el logro de la incorporación y el desarrollo social, en especial los referidos al crecimiento, los modelos de crecimiento y a la política. Estos últimos dos son posiblemente los factores menos trabajados en la literatura reciente y sobre los que colocaremos más énfasis. Crecimiento y Políticas Sociales eficientes parecen constituir las claves para el futuro social de América Latina, sin que la política y los modelos de crecimiento reciban la atención necesaria, en tanto factores de incorporación social. Se estima que es necesario introducir y evaluar el rol que los modelos de crecimiento y la política han tenido sobre el desarrollo social durante el periodo en que América Latina enterró una forma de crecer y abrazó una nueva estrategia.

No hacerlo puede generar una subestimación sobre estos factores y subordinarlos a las preferencias necesarias para el logro de objetivos de crecimiento o reforma del sector social. La promesa de crecer al 7% anual versus la posibilidad de hacerlo al 4% debe ser evaluada, también a partir del contenido distributivo de los diferentes modelos de desarrollo posibles. La insularidad estatal tan preciada para la formulación de adecuadas políticas públicas debe ser

confrontada con los requisitos de ciudadanía política y de densidad de dicha ciudadanía, si esta prueba jugar un rol importante en el desarrollo social.

En 1982 América Latina enfrentó una crisis de proporciones comparables a la debacle mundial de los años treinta. También, al igual que con la crisis que se inició en el '29, la crisis de la deuda de 1982 cerraba definitivamente un modelo de desarrollo en América Latina. En efecto, luego de la crisis, la gran mayoría de los países finalizaron el modelo estado céntrico de sustitución de importaciones y enfrentaron el desafío de construir un nuevo modelo de mercado céntrico y orientado a la exportación. Las causas de estos cambios profundos se encontraban tanto en el agotamiento interno del modelo anterior como en cambios internacionales que se iniciaron con las crisis del petróleo en los años setenta.

Para complicar un proceso complejo de readaptación al nuevo contexto internacional, se debe considerar que las necesarias transformaciones a enfrentar por la región, debieron ser llevadas a cabo en un contexto de desajuste externo e interno grave. Corte abrupto del crédito externo, elevación de las tasas de interés y por tanto de los pagos por obligaciones incurridas en el endeudamiento externo, retracción de capitales, inflación en dos y tres dígitos y severos déficit fiscales son tan sólo los aspectos más importantes de este contexto negativo.

El efecto más claro del agotamiento interno y del impacto negativo del contexto externo es dramático al observar las tasas históricas de crecimiento y las correspondientes a la década de 1980. Entre 1950 y 1960 el PBI per cápita creció a un promedio de 4.9% anual y en las dos décadas siguientes lo hizo a un promedio aproximado de 3.0% (CEPAL, 1995; Urrutia, 1991). En la primera mitad de la década del 80 el producto bruto per-cápita para la región decreció en forma absoluta a un ritmo de -1.6 anual (Urrutia, 1991) para estancarse o mejorar lentamente en años posteriores. En forma más simple América Latina poseía \$1600 dólares anuales en promedio por habitante en 1970 y \$2160 dólares en 1980. En 1990 la riqueza de América Latina era menor en términos absolutos;

\$1988 dólares. Sólo en 1993 con \$2.100 dólares por habitante la región se aproximó a la cifra de 1980 (CEPAL, 1995).

Las medidas implementadas para sobreponerse a esta situación y, al mismo tiempo, redefinir el modelo de crecimiento, representan un cabal quiebre paradigmático respecto al modelo de desarrollo anterior. Estos procesos de ajuste y estabilización en un primer momento y de transformación estructural en su segunda fase no fueron impulsados siempre - ni mucho menos solamente - por las elites domésticas; en muchos casos los actores más entusiastas detrás del programa de cambio fueron las agencias multilaterales y el gobierno de los Estados Unidos.

3.2.- Modelo de Desarrollo Económico y Social en Chile.

En la actualidad Chile se encuentra regido por un sistema económico de tipo mixto²⁵, donde la participación del Estado y la libertad económica están compatibilizadas.

Dentro del mundo, Chile se ubica como un país de ingreso medio. Esto significa que nuestro Producto Interno Bruto (PIB), o sea la cantidad de bienes y servicios que se producen y pueden utilizar, lo sitúa en la media mundial, aunque las estadísticas mundiales lo ubiquen como uno de los países con peor distribución de los ingresos generados entre la población.

En la década de los 70', Chile experimentó el paso entre los dos sistemas económicos extremos, es decir, desde el socialismo a la total liberalización económica. Es así como desde 1973 en adelante en Chile se pueden observar tres variantes o modelos de aplicación de la economía de mercado.

²⁵ En Op. Cit. N°1. Pág. 199.

Durante la primera mitad del Gobierno Militar de Augusto Pinochet, se estableció un modelo neoliberal puro. En la segunda mitad el modelo varió a un neoliberalismo mucho más pragmático, que consideró incluso la subsidiariedad (pago de asistencias otorgado por el gobierno con ciertos fines), debido a la crisis financiera del año 1982. En esa época el gobierno tomó una importante cantidad de recursos y los traspasó a los deudores en dólares y bancos, para evitar una debacle económica. En los años noventa se expresa una tercera variante que incluyó dos reformas importantes emanadas del Estado: una Reforma Tributaria, cuyo objetivo fue subir los impuestos para financiar mejoramientos en aspectos sociales como la salud, la educación y las pensiones asistenciales. La otra fue la Reforma Laboral destinada a devolverle un poco más de poder a los/las trabajadores/as²⁶.

En la actualidad, el modelo de desarrollo de Chile se centra en el objetivo de “Crecimiento con Equidad”, concepto ampliamente difundido por la CEPAL (1998). En este caso, el problema social se concentró en la definición de estrategias destinadas a la reducción de los niveles de pobreza exhibidos, objetivo que demandó gran cantidad de recursos y sobre los cuales se han obtenido logros, transitando desde una incidencia de población bajo la línea de pobreza del 45.1% en 1987, a un 20.6% en el año 2000.²⁷

El modelo de Desarrollo Sustentable empleado actualmente, posee como herramientas el abrir sus mercados hacia el mundo utilizando la estrategia basada en la exportación de productos primarios, generando facilidades que fomenten la inversión, tanto local como extranjera, que permitan generar empleo al interior de la nación.

²⁶ <http://icarito.latercera.cl/icarito/2002/882/pag3.htm>

²⁷ Revista “Economía del Trabajo”, n° 11, año 2001, artículo “Evaluación del Desarrollo Económico y Social de las regiones de Chile: una comparación con las región de Antofagasta, 1990 – 1998”. Ed. PET.

La finalidad es organizar una distribución con equidad de los beneficios del desarrollo para toda la población, lo cual incidiría en la mejoría de la calidad de vida para el mencionado sector con mayores carencias.

No obstante lo anteriormente señalado, cabe mencionar que, como política de desarrollo integral en el país, el actual modelo de desarrollo económico presenta falencias que no han posibilitado un real crecimiento con igualdad, producto de una falta de equidad en el reparto del ingreso nacional, por una precariedad laboral en base a la sub-contratación y otros mecanismos de flexibilidad laboral para el empleador²⁸.

3.3.- Actual Modelo de Desarrollo Social chileno.

Es necesario explicar las variaciones que a través del tiempo ha sufrido la política social en el país. Por lo mismo, es que a continuación se presenta un cuadro comparativo de las tres grandes fases históricas de modelos de desarrollo social:

Cuadro: Síntesis de la Gestión pública en las Políticas Sociales (análisis comparativo)²⁹

PERIODO ROL DEL ESTADO	BENEFACTOR (PRE 1973).	SUBSIDIARIO (1973, GOBIERNO MILITAR)	INTEGRADOR (GOBIERNO DEMOCRÁTICO, 1990 EN ADELANTE)
Política Social/económica	Política Social "sobrepasa" a económica.	Política Social subordinada a la económica.	Política social integrada y complementaria a la económica.
Nivel de gasto	Creciente	Decreciente	Creciente sujeto a equilibrios esfuerzo por aunar mas recursos para fines sociales
Descentralización.	Ausente. Administración central vertical	Desconcentración de los servicios. Administración municipal.	Descentralización política y profundización de la descentralización administrativa.

²⁸ En Op. Cit. N°15. Pág. 30.

²⁹ Fuente: Dagmar Raczynski, 1994.

Estado/ privado.	Sector	Estado norma, financiera y ejecuta la política social	Estado norma y aporta al financiamiento de los programas para los más pobres, supervisa y evalúa. Ejecución Municipal y por privados Privatización de los servicios sociales para los estratos medios y altos	Similar a la fase anterior. Mayor énfasis en papel regulador del estado.
Asignación del gasto		Subsidios a la oferta. Presiones de grupos. Asignación histórica	Preferencias por subsidios a la demanda y por pago por acciones realizada	Subsidios a la oferta y la demanda, asignación per capita, dependiendo de los programas
Focalización		Baja preocupación. Énfasis programas universales (nominalmente)	Preocupación fuerte. Implementación de instrumentos de selección de beneficiarios	Preocupación fuerte pero no exclusiva. El país requiere de inversión en programas no focalizados. Diseño de instrumentos de fiscalización territorial.
Prioridad social	política	Inversión en servicios sociales. Ampliar cobertura	Llegar a bolsones de pobreza. Énfasis en subsidios asistenciales y transferencias	Calidad de los servicios, equidad en resultados. Inversión en capital humano y apoyo productivo. "dar voz" a los beneficiarios. Abrir canales de participación.
Grupos destinatarios de las políticas		Definición ambigua. Materno infantil	Hogares pobres y segmento materno infantil	Sectores pobres, niños, jóvenes, mujeres, tercera edad.

En marzo de 1990, con el gobierno de Patricio Aylwin, se inicia una nueva fase de la política social del país.

La propuesta consistió en mantener una economía de Libre Mercado en un marco de equilibrio macroeconómico y compatibilizar el crecimiento de largo plazo basado en la empresa privada y en la orientación exportadora³⁰, con la mejora de las condiciones distributivas y el combate a la pobreza. Las tareas políticas más importantes resueltas por el gobierno fueron:

³⁰ MIDEPLAN, "Balance de seis años de las políticas sociales 1990/1996", Santiago, Editorial Paulina Castro, 1996.

1. ganar la confianza de los empresarios nacionales e inversionistas extranjeros.
2. responder y atenuar las crecientes demandas sociales.
3. mantener los equilibrios macroeconómicos.

Para esto, el gobierno adoptó una estrategia triestamental (empresarios/as, trabajadores/as y partidos políticos), orientadas a buscar soluciones a los problemas de empleo, remuneraciones y condiciones laborales, siendo lo más importante el generar mecanismos de financiación para implementar las políticas sociales.

La estrategia de desarrollo social de gobierno se integra a la económica, y las dos se complementan y necesitan. Crecimiento económico sostenido, creación de nuevos sistemas productivos y el control de la inflación, son objetivos esenciales para combatir las desigualdades y erradicar la pobreza³¹. Para perfeccionar esta gestión, se crean dos nuevas estrategias para el combate a la pobreza:

a. Desde lo asistencial a lo productivo: es decir, proveer a los sectores más privados de herramientas, para que con su propio esfuerzo superen su situación y no solo otorgar subsidios. Las prioridades recaen en la inversión en capital humano, apoyo a actividades microempresariales, fomentar actividades de organización y participación social en localidades carentes de recursos.

b. La agenda social.

1. la calidad y equidad en la educación.
2. integración laboral y social de los jóvenes y las mujeres.
3. apoyo a la microempresa.
4. mejoramiento del hábitat y de espacios comunitarios.

³¹ En Op. Cit. N°15. Pág. 35.

5. mejoras en la capacidad resolutoria de servicios de salud públicas.
6. acceso a la justicia.

Para implementar esta gestión, se generaron programas como MECE (Mejoramiento de la Equidad y la Calidad de la Educación), Chile Joven, FOSIS, Chile Solidario, entre otros de igual importancia, aunque no mencionados.

A pesar de los esfuerzos realizados, dicha estrategia se diluye en el proceso de implementación. Ante los hechos, a pesar de los esfuerzos, faltan elementos para mejorar la gestión en la implementación y desarrollo de los programas, como también criterios de medición y evaluación de los resultados, para determinar la eficiencia de estos programas.

Dentro del modelo actual imperante en Chile, y con la finalidad de fomentar la participación de la sociedad, sea tanto a nivel de organizaciones (con y sin fines de lucro), como de la comunidad propiamente tal, es que se ha fomentado la participación de éstos en fondos de recursos financieros y materiales, inserto dentro de una política estratégica de desarrollo y con la finalidad de contribuir al desarrollo sostenido del país. Para poder optar a estos recursos, se ha realizado una clasificación de los mencionados fondos, los cuales serán enunciados a continuación:

1.- Licitación o Propuesta Pública: La oferta pública abierta es uno de los procedimientos observados para las contrataciones del Estado y otros entes públicos. Es un procedimiento de selección del/la co – contratante, que sobre la base de una previa justificación de la idoneidad ética, técnica y financiera de los intervinientes, tiende a establecer la mejor oferta, el precio más conveniente, para la adquisición o enajenación de bienes, prestación de servicios o ejecución de obras.

La licitación es un procedimiento legal y técnico de invitación a los /las interesados/as, para que, conforme a las bases preparadas al efecto, llamadas “Pliego de Condiciones”, formulen propuestas de entre las cuales se elige y acepta la más ventajosa mediante la adjudicación, que perfecciona el contrato. En otros términos, es un procedimiento de selección del ente contratista de la Administración Pública que, sobre la base de una previa justificación de idoneidad moral, técnica y financiera, tiende a establecer qué persona es la que ofrece el precio más conveniente o la mejor oferta.

2.- Licitación o propuesta Privada: Es el procedimiento administrativo de carácter concursal, previa resolución fundada que lo disponga, mediante el cual la Institución financiadora invita a determinadas personas para que, sujetándose a las bases fijadas, formulen propuestas entre las cuales seleccionará y aceptará la más conveniente.

3.- Fondos Concursables: Son recursos dispuestos por Gobierno, canalizados a través de sus diferentes ministerios, con la finalidad de financiar proyectos y servicios en funcionamiento, tanto desde organismos públicos como privados, y que tiendan a elevar la calidad de vida de la población.

Su objetivo es disminuir el carácter inercial del presupuesto y mejorar la asignación de recursos públicos, mediante la aplicación de un procedimiento que obliga a los programas nuevos y a las reformulaciones o ampliaciones sustantivas de programas a postular para su financiamiento a un Fondo Central de Recursos para Prioridades Gubernamentales.

La vía tradicional para acceder a estos fondos es a través de Concurso Público, en el cual se presenta un proyecto, compitiendo entre sí en base a criterios técnicos de selección y, finalmente, adjudicándose éstos quien presente al mejor propuesta.³²

³²Fuentes:

www.fonadis.cl/web/preguntas.htm;

IV.- ECONOMÍA E IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL NACIONAL.

El actual escenario de Globalización a nivel mundial ha repercutido en el escenario laboral del país, en donde éste se ha tornado menos favorable para el/la trabajador/a en la medida de que no cuenta con una adecuada preparación para el desempeño de su profesión u oficio, a causa de generarse una interdependencia entre las necesidades del mercado y las capacidades profesionales de cada persona.

Por lo anterior, se menciona el riesgo originado en nuevas fuentes de inestabilidad laboral y riesgos de exclusión social para aquellos/as profesionales que no se encuentren adecuadamente preparados/as para las fuertes demandas laborales, insertos/as en un escenario de competitividad propias del mundo contemporáneo, y riesgos de acentuación de la heterogeneidad socioeconómica entre sectores sociales dentro de los países que se integran dentro de los acuerdos comerciales a nivel mundial, de manera segmentada y marginal.

Ante lo señalado anteriormente, ha variado la figura formal del trabajador o trabajadora, en donde éste/a (fuera de mencionar la regularización de su estado laboral a través de los años, en donde se pretende preservar su seguridad social) debe decidir por adoptar una de las figuras formales de trabajo, o desempeñarse laboralmente en el sector informal. A continuación, se procederá a enunciar la tipología de modalidades de trabajo: Trabajo dependiente e independiente³³.

www.ciudad.cl/seguridad/seg_fondos.php ;
www.explora.cl/exec/faq/ficha.e3?id=8

³³ La Economía Digital en Chile "Del Asistencialismo a la Post - Reconceptualización: Las Corrientes del Trabajo Social". Revista Trabajo Social N° 42 /Enero - Abril 1984. Pontificia Universidad Católica de Chile. www.ccs.cl/html/EcDigital01/principal.htm

Es un trabajador/a dependiente aquella persona que forma parte de una empresa u organización donde se establece una relación formal entre empleado/a y empleador/a, mediante un contrato que estipula una relación de dependencia y subordinación.

El/la trabajador/a independiente es aquel/aquella que se desempeña laboralmente por cuenta propia, tales como profesionales o empresarios/as. No tienen un/a empleador/a, poseen ingresos (remuneraciones) variables y administran de manera autónoma tanto su tiempo como sus sistemas de previsión y salud. Algunos ejemplos de esta modalidad de trabajo son los/las comerciantes, los/las médicos que tienen una consulta propia y los/las artesanos/as que poseen un puesto de ventas.

Como consecuencia del fenómeno de la Globalización, las nuevas estratificaciones laborales generan diferenciaciones de remuneraciones, movilidad social, y por ende, distinción en el nivel de calidad de vida entre trabajadores /as calificados/as y trabajadores/as no calificados/as.

Adicionalmente, el principio básico de estabilidad del empleo vía inamovilidad laboral, pierde sustentación. En la economía global, no hay fuente laboral garantizada; desaparece la noción de “un mismo empleo para toda la vida”. Cualquier empresa puede desaparecer, o cualquier empleo se puede perder, debido a la competencia del mercado. Los/las trabajadores/as deberán adaptarse a las constantes rotaciones entre distintos tipos de empleo. Pero, debieran estar capacitados/as para asumir esta nueva modalidad de manera exitosa.

La Globalización genera, dentro del mercado laboral, mayor movilidad de trabajadores/as, lo cual se puede interpretar como positivo o negativo. El empleo público es empíricamente un empleo estable. Esto puede generar un funcionamiento altamente ineficiente; no afecta si es empleo público o privado

donde exista inamovilidad. No hay incentivo o presión para hacer las cosas de manera distinta.

La Globalización genera empleos de medio tiempo, lo cual significa que un o una profesional puede desempeñarse laboralmente en dos o más instituciones, o bien trabajar de manera independiente.

Desde esta perspectiva, se considera que en Chile se está estableciendo un nuevo escenario laboral. Existen dos elementos del mundo globalizado que condicionan el comportamiento del escenario laboral. En primer lugar, los y las trabajadoras insertas en las empresas operan en un entorno altamente competitivo; los/las trabajadoras/es ineficientes eventualmente desaparecerán del mercado.

Una consecuencia importante de lo anterior es una relación estrecha entre productividad y salario, en donde se entiende que a mayor cantidad de autogestión de trabajo, mayor posibilidad de obtener mejores ingresos económicos. Además, en la actualidad los incentivos económicos constituyen un mecanismo poderoso para estimular la creatividad de las personas que se desempeñan en un área en específico, o bien, estimula la autogestión de empleo de manera independiente.

En segundo lugar, debido a que todos los insumos productivos tienen una gran movilidad internacional, excepto el factor trabajo, el recurso humano desempeña un rol principal en la supervivencia de las empresas y de éstos en las mismas. Esto incluye obviamente a empresarios/as y trabajadores/as.

En el nuevo escenario laboral el trabajo en equipo constituye un factor preponderante ante el potencial éxito que pudiera tener una empresa o un/una trabajador/a de manera independiente en cuanto a su productividad. En el mundo competitivo actual, es vital la participación activa de todos los trabajadores/as para sugerir e implementar pequeñas innovaciones técnicas en el proceso productivo;

la sumatoria de estas pequeñas modificaciones técnicas explica la mayor competitividad de las empresas más eficientes.

Por otra parte, los factores productivos debieran ser remunerados de acuerdo a su aporte al proceso productivo; si un/a trabajador/a sugiere una innovación que incrementa las utilidades de la empresa tiene que recibir la compensación correspondiente. Aún más, las promociones y escala de remuneraciones de los/as trabajadores/as debieran estar vinculadas a la productividad de éstos.

En la actualidad, los y las trabajadoras con postura emprendedora, entendiendo por esto, de acuerdo a Gerber (1996), a “un innovador, un gran estratega, creador de nuevos métodos para penetrar o desarrollar nuevos mercados; tiene personalidad creativa, siempre desafiando lo desconocido, transformando posibilidades en oportunidades”³⁴, deben estar permanentemente buscando nuevos nichos, nuevas líneas de producción, nuevos productos.

³⁴ El emprendedor y las Pequeñas Empresas. *Juan Ángel Bóveda V.* Director del Centro de Atención a la Pequeña y Mediana Empresa (CAPYME) Fundación EMPRENDER – Paraguay

V.- ECONOMÍA E IMPACTO EN LA FORMACION PROFESIONAL: MODELO DE COMPETENCIAS.

Si bien es cierto definir competencia como la “capacidad para responder exitosamente a una demanda compleja llevando a cabo una tarea en un contexto particular a través de la movilización de recursos, incluyendo aspecto tanto cognitivos, como no cognitivos”³⁵, implicaría que este se orientara a la demanda; supondría una ventaja de establecer en primer plano las demandas personales y sociales a las que se enfrentan los individuos y que necesitan ser complementadas con una conceptualización de competencias como estructura mentales internas, en el sentido de habilidades, capacidades o disposiciones en el individuo.

Es así como el concepto de competencia surge a partir de la competencia laboral, que nace en los años 70, producto de la investigación de David McClelland, orientada a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo.

Si bien los antecedentes de este enfoque se encuentran sus orígenes en Estados Unidos y su mayor nivel de institucionalización en experiencias del Reino Unido, cada vez más se evidencian nuevas configuraciones en la forma de producir o generar los características que están transformando radicalmente la forma de concebir la formación para el trabajo en su estructura institucional, en sus formas de detección de necesidades y en la estructuración de sus programas formativos.

³⁵ Deseco 2002, 2003, “Definition and selection of competencies”.

Cuadro de Origen del Enfoque de Competencias³⁶

	COMPETENCIAS	COMPETENCES
ORIGEN	ESTADOS UNIDOS	GRAN BRETAÑA
PROPOSITO	IDENTIFICAR EL ALTO DESEMPEÑO	IDENTIFICAR LOS ESTÁNDARES MINIMOS
FOCO	LA PERSONA	EL TRABAJO/ROL
RESUMEN	CARACTERÍSTICAS PERSONALES	TAREAS/RESULTADO
OBJETIVO	NIVEL GERENCIAL	TODOS, PERO A MENOR NIVEL GERENCIAL

Posteriormente, la aplicación del concepto de competencia al mercado laboral se inicia a partir de las transformaciones económicas que se produjeron en la década de 1980 en algunos países desarrollados como una respuesta ante los crecientes problemas para relacionar el sistema educativo con el laboral, su principal objetivo en ese entonces fue la formación de mano de obra.

Sin embargo, el problema para estos países no se constituyó por la formación de mano de obra en términos de cantidad, sino que la calidad de ésta, la cual no se ajustaba a las nuevas necesidades del mercado. Es así, como ya entonces se señala que “los sistemas prevalecientes de educación – formación, ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos.”³⁷

De esta manera la competencia laboral es entendida como “la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo”³⁸.

³⁶ www.FundaciónChile.cl

³⁷ Leonard Mertens “Competencia Laboral: Sistemas, surgimientos y Modelos”. Cinterford, Motevideo, 1996.

³⁸ Cinterfor/Oit. El enfoque de competencia laboral. Manual de formación. 2001. Pág 30.

Por ende, y a partir de la necesidad de los países industrializados, se torna desde un primer momento plenamente aplicable a la realidad de Latinoamérica y el Caribe.

En 1975 el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor), bajo dependencia de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) realiza un primer estudio en Certificación de las Calificaciones Ocupacionales, generando como resultado una metodología que aún es utilizada por algunos organismos certificadores de la región.

Desde entonces, “las aplicaciones del enfoque de competencia Laboral en América Latina han estado vinculadas con el diseño de políticas activas de empleo que insisten en mejorar la transparencia en el mercado de trabajo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad.”³⁹.

El concepto de Competencia Profesional emergió en los años 1980 como elemento de 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.

Siguiendo este rumbo, esa dinámica se ha abierto a los países emergentes y en vías de desarrollo, en particular los latinoamericanos. En un entorno económico globalizado estos países están sintiendo con fuerza la necesidad de crear nuevos parámetros de formación; y partiendo de situaciones comparativas muy desfavorables, se encuentran especialmente estimulados para afrontar cambios que puedan suponer un salto cualitativo. México, Colombia, Chile, Argentina y Honduras, entre otros, aparecen como puntas de lanza de distintos procesos de modernización formativa vinculados a la Competencia Profesional

³⁹ Fundación Chile. Programa de Educación. Desafíos y tareas de la Educación Chilena al comenzar el S. XXI, Santiago de Chile, 1999. En sitio Web www.fundacionchile.cl

que afianzan progresivamente en este continente una nueva forma de abordar la relación entre formación y empleo.

Desde este contexto, el enfoque de Competencia Profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que unifique las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general, dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de mercado laboral y gestión de recursos Humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI⁴⁰.

En primer lugar, al hablar de competencia profesional se enfoca la atención en la formación de profesionales y en la necesidad que dicha formación sea integral, comprendiendo las competencias personales, las participativas, las metodológicas y las del conocimiento, además asumiendo que la formación por competencias se genera o especializa a través de la ruta laboral de cada profesional.

Frente a la búsqueda de un concepto de competencia profesional existen, a lo menos, tres corrientes o enfoques: el centrado en las tareas desempeñadas, descritas mediante acciones claramente identificables y por lo tanto evaluables; el enfoque centrado en atributos personales que se fija en aspectos característicos de las personas, definiendo los atributos necesarios en forma amplia; y el enfoque integrado u holístico de competencia.

Este último enfoque resulta de la visión combinada de los anteriores, lo que permite una visión más amplia. Considera tanto las tareas desempeñadas como los atributos de los sujetos y el contexto en que se realizan, sumando a ello la ética y los valores, conjunto de factores que en definitiva permiten un desempeño exitoso.

⁴⁰ CIDEA. Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos a debate”. Cuadernos de Trabajo n° 27. San Sebastián, España, 1999. Pág. 10.

En este sentido, la competencia profesional implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes. Los conocimientos se combinan en el ambiente con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de sus colegas⁴¹.

Es así que la Competencia Profesional implica algo más que la suma de habilidades o destrezas. En este sentido, las competencias, igual que las actitudes, “no son potencialidades a desarrollar porque no son dadas por herencia ni se originan de manera congénita, sino que forman parte de la construcción persistente de cada persona, de su proyecto de vida, de lo que quiere realizar o edificar y de sus compromisos que derivan del proyecto que va a realizar. La construcción de competencias debe relacionarse con una comunidad específica, es decir, desde los otros y con los otros (entorno social), respondiendo a las necesidades de los demás y de acuerdo con las metas, requerimientos y expectativas cambiantes de una sociedad abierta”⁴².

En otras palabras, utiliza no sólo habilidades mecánicas o rutinarias del trabajador sino que incorpora todo lo que ES como persona. No obstante lo estipulado anteriormente, cabe señalar que, de acuerdo al planteamiento de Guy Le Boterf, las competencias profesionales no son transferibles, sino que contextuales, por lo tanto estas también se adquieren o desarrollan en el escenario laboral y complementándolas con las anteriores. Por lo tanto, siguiendo con la idea del autor, una persona competente es “una persona que sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizando un equipamiento doble de recursos”, los cuales se clasifican en:

- Recursos Personales: Conocimientos, saber hacer, cualidades, cultura, recursos emocionales.

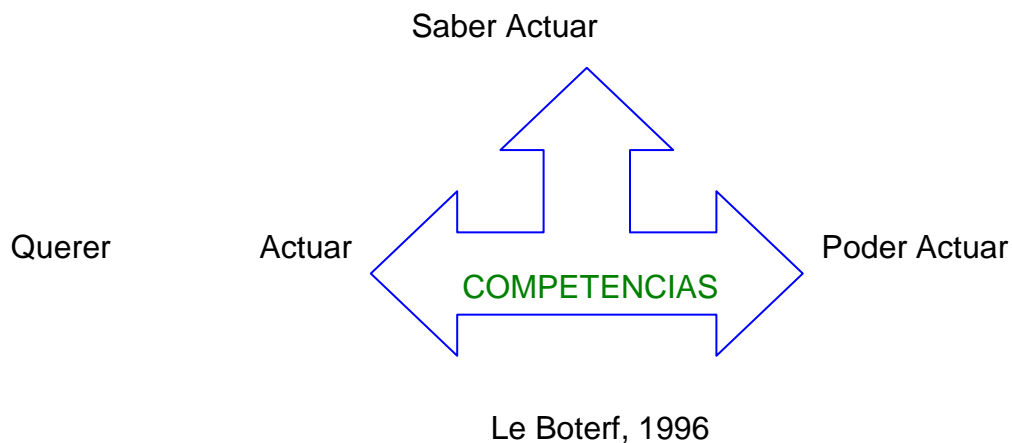
⁴¹ Op. Cit. n° 27.

⁴² Argudín, Yolanda. 2001. “Educación basada en competencias”. Revista Educar. México.

- Recursos de Redes: Bancos de datos, redes documentales, redes de experiencia especializada ⁴³ (Guy Le Boterf, 2000)

Para el mismo autor, la competencia debe considerar “una combinación impredecible de conocimientos teóricos de un cierto número de conceptos, de procesos y procedimientos en torno al trabajo. Finalmente tener el deseo de hacerlo en forma óptima. Se deberá usar herramientas para definir un objetivo en términos operacionales, se deberá comprender el lenguaje de los técnicos y dialogar con ellos a partir del problema definido en su proyecto. Así pues, el resultado de la competencia será producto de una buena combinación de todos estos recursos en el contexto espacio - tiempo de ocurrencia del problema y, por lo tanto, no hay una sola manera de ser competente, ni esta puede considerarse absolutamente estandarizada”⁴⁴

Cabe destacar, que una competencia solo puede ser construida si existen un “Saber Actuar”, un “Querer Actuar” y un “Poder Actuar” ⁴⁵, como se observa en el siguiente esquema:



⁴³ Guy Le Boterf, “Ingeniería de las Competencias”, Texto Programa de Educación y Capacitación Permanente. ChileCalifica.

⁴⁴ Cinda. 2001. Evaluación de aprendizajes relevantes al egreso de la educación superior. Chile. Cinda. Pág. 129.

⁴⁵ En Op. Cit. N° 32. Pág. 130.

Es posible señalar que se puede favorecer el *Saber Actuar* por simulaciones, solución de problemas, tomar decisiones, saber innovar, saber organizar y planificar, entre otros, que llevaran al profesional a movilizar diferentes habilidades o destrezas.

A la vez se agrega que el *Poder Actuar* es un facilitador, y es necesario que existan los medios idóneos para el desarrollo de las competencias que también debieran estar permanentemente presentes en su desempeño laboral, de manera que el profesional conforme su propio repertorio de trabajo.

Complementariamente el *Querer Actuar* implica que por sobre todo la responsabilidad está en la persona, debe haber motivación, confianza y un contexto que incite a lograr la competencia, lo cual indudablemente se favorece con un entorno permanente que promueva estas actitudes.

No obstante lo anterior, si no existe una adecuada integridad entre el *Saber Actuar*, el *Querer Actuar* y el *Poder Actuar*, se puede llegar a una situación de tensión entre los diversos actores que participan en el escenario laboral.

Mertens, L., (1996) señala que la competencia es algo que una persona debe hacer o debería estar en condiciones de hacer, siendo la estrategia metodológica del análisis funcional una herramienta de apoyo a la definición de competencias, en tanto describe el puesto o la función, compuesto de elementos de competencias con criterios de evaluación que indican niveles mínimos requeridos.

De acuerdo a Bunk (1994)⁴⁶ posee competencia profesional “quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de una forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del

⁴⁶ Cinterfor / Oit: “El enfoque de competencia laboral”. Manual de formación. 2001. Pág. 30.

trabajo”. Sin embargo, también se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también de la ruta laboral y experiencial de cada persona.

En base a lo anteriormente planteado, es que el autor establece una categorización de competencias, las cuales son llamadas “Competencias Claves”, o llamadas también “Competencias Críticas” (Core Competences), referidas a aquellas que posibilitan desarrollar un desempeño exitoso en diferentes contextos. Según el mismo Gunther Bunk podemos tipificarlas en:

Competencia Técnica: es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Competencia Metodológica: implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.

Competencia Social: colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Competencia Participativa: participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.

Sumado a la tipología anteriormente descrita, el autor Leonard Mertens⁴⁷ también realiza un aporte de clasificación de Competencias Claves. Según el mencionado autor, las competencias se pueden dividir en tres grandes áreas:

⁴⁷ En Op. Cit. N° 25.

Competencias Básicas: son las que se relacionan con la formación y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

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.

Competencias Específicas: se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.

En Chile, el enfoque ha comenzado a ser trabajado con mayor interés hace 6 años, a través de los aportes realizados por Fundación Chile y un conjunto de organizaciones gremiales del sector productivo, quienes han iniciado un proceso destinado a normalizar y certificar competencias laborales a través de un programa piloto. Su accionar se ha visto reflejado en la difusión del proyecto a través de un sitio web⁴⁸ y la calendarización de actividades para, en una primera etapa, desarrollar la certificación de competencias de ocupaciones informales.

Otra experiencia en este sentido, se ha enmarcado en dos acciones gubernamentales: el programa Chile califica, destinado en una primera etapa a la normalización de competencias genéricas y luego algunas específicas; y también mediante el “Reglamento Especial de la ley 19.518 del Estatuto Nacional de Capacitación y Empleo” publicado con fecha 3 de Septiembre del 2002, que faculta a las empresas, contribuyentes de primera categoría de la ley de impuesto a la renta, a contratar para sus trabajadores/as, módulos basados en competencias laborales con los Centros de Formación Técnica”⁴⁹.

⁴⁸ En sitio web, www.competencialaboral.cl

⁴⁹ Gobierno de Chile. Ministerio de Educación. “Manual para la elaboración de formación técnica con enfoque de competencias laborales”. Divesup. Santiago de Chile.

VI.- ECONOMIA Y TRABAJO SOCIAL

5.1.- Competencias Profesionales del Trabajo Social desde una perspectiva histórica⁵⁰.

En la actualidad, la formación de profesionales del ámbito social se enfrenta a tres desafíos centrales:

- La tecnología y la economía lideran los procesos de transformaciones estructurales que afectan hoy al mundo y sus dinámicas sobrepasan sus propios ámbitos de influencia.
- El sistema social se ha complejizado y las respuestas institucionalizadas -que hasta ahora habían demostrado ser válidas y eficientes – comienzan a enfrentar una rápida obsolescencia al emerger nuevas demandas desde las prácticas sociales.
- La presencia de una crisis de sentido, propia de las épocas de transición, donde los antiguos límites del orden social están cuestionados, dejan de ser creíbles o simplemente, ya no existen. Y los nuevos, que aún no surgen pero, que están en transición, otorgan explicaciones parciales o son demasiados difusos.

Es así como la sociedad contemporánea demanda nuevas exigencias a los/las profesionales del ámbito social, cuestionando los contenidos de su formación y los desempeños laborales que le han sido tradicionales. Trabajo Social no es la excepción. La revisión histórica de su desarrollo profesional en el país fija su inicio con la fundación de la escuela, “Dr. Alejandro del Río”. Como se hizo mención anteriormente⁵¹, a partir de allí pueden identificarse cinco etapas históricas:

⁵⁰ Castañeda, Patricia y Salamé Ana María (2002) “Competencias Profesionales y Trabajo Social”. Cuadernos de Trabajo Social N° 1 Universidad de Valparaíso e I. Municipalidad de Viña del Mar.

⁵¹ Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María (2002) op.cit.

➤ **Primera Etapa: De la Beneficencia a la Profesionalización**

Comprende el período entre 1925 a 1960. Las tradiciones de competencias que emergen de estos años son:

- Competencias técnicas en salud pública y legislación social vigentes en esa época.
- Competencias metodológicas en intervención profesional dimensiones Caso Social y Familia, y Grupos.
- Competencias participativas desarrolladas en complementariedad y subordinación a las prácticas médicas y jurídicas en las que se inserta.
- Competencias personales de caridad y ayuda al necesitado, fundadas en los principios cristianos de ayuda al prójimo.

➤ **Segunda Etapa: Del Asistencialismo a la Promoción**

Abarca el período comprendido entre 1960 a 1973. Las tradiciones de competencias que se heredan de este período son:

- Competencias Técnicas en Cs. Sociales, Investigación Social y Planificación Social; Políticas y Programas Sociales de Promoción Social.
- Competencias Metodológicas en intervención profesional dimensiones Caso Social y Familia y Grupos; resignificadas en su operativa metodológica para la realidad latinoamericana agregándose el nivel de Organización y Desarrollo de la Comunidad.

- Competencias Participativas destacando las tareas de Promoción y Educación Social que relacionan de un modo distinto al/la profesional con los usuarios y adscripción política explícita.
- Competencias Personales de crítica social y compromiso con el pueblo fundadas en los principios filosóficos del materialismo histórico y materialismo dialéctico.

➤ **Tercera Etapa: Trabajo Social y Gobierno Militar**

Iniciada con el Golpe de Estado (Septiembre de 1973 a Marzo de 1990). Las tradiciones de competencias que se heredan de este período pueden desagregarse en ámbitos oficial y alternativo, según el siguiente detalle⁵²:

TRADICIONES/AMBITOS	TRABAJO SOCIAL OFICIAL	T. SOCIAL ALTERNATIVO
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ciencias Sociales en la tradición positivista. ◆ Investigación Social en la tradición positivista. ◆ Estadísticas. ◆ Políticas y Programas Sociales sectoriales y subsidiarios 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ciencias Sociales en la tradición naturalista. ◆ Investigación Social Cualitativa. ◆ Sistematización. ◆ Programas Sociales financiados por la Cooperación Internacional
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Énfasis en Nivel de Intervención Caso Social y Familia en la tradición asistencialista. ◆ Desarrollo y Aplicación de instrumentos y estándares de medición y focalización de pobreza. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Niveles de Intervención Caso Social y Familia; Grupos y Comunidad en la tradición de Promoción y Educación, a la que se integra Promoción de los Derechos Humanos y Educación Cívica, en el contexto de recuperación de la democracia.
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Implementación de Políticas Sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Reconstitución del tejido social y fortalecimiento de la organización.
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Neutralidad valórica en la intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Reconocimiento de la subjetividad y los valores en la intervención.

⁵² Fits. La Fits en síntesis. En: www.ifsw.org. 2003. Cuaderno de Trabajo Social nº 1.

➤ ***Cuarta Etapa: Continuidad y Cambios en busca de una síntesis.***

Período que se inicia con el retorno de la Democracia y que se expande hasta fines de la década de 1990. Las tradiciones de competencias que se construyen en este período son:

- Competencias técnicas: Ciencias Sociales positivista y naturalista e Investigación Social cualitativa y cuantitativa. Políticas y Programas Sociales intersectoriales, focalizados, por medio de fondos públicos concursables y con participación de la sociedad civil.
- Competencias metodológicas: Diseño, Implementación y Evaluación de Proyectos Sociales; Niveles de Intervención de Caso Social y Familia; Grupo y Comunidad consolidados y con opciones de modelos de intervención que buscan adecuarse a los nuevos requerimientos sociales
- Competencias participativas: Trabajo en Equipos disciplinarios y multidisciplinarios, administración de recursos humanos, capacidad de comunicación y de liderazgo.
- Competencias personales: Manejo de incertidumbre y toma de decisiones, manejo de la frustración y autocuidado, autoactualización.

La revisión del desarrollo histórico de la profesión, a través de los cuatro períodos expuestos, demuestra su alta permeabilidad a los procesos sociales y políticos en curso, a las corrientes de pensamiento en las Ciencias Sociales y a las demandas sociales.

➤ ***Quinta Etapa: De la tradición profesional a la transformación de la profesionalidad.***

Actualmente es posible establecer que las actuales condiciones de formación y ejercicio profesional han aportado a la configuración de una quinta

etapa en la historia del Trabajo Social chileno. Sus características se vinculan a las exigencias derivadas de un mundo globalizado, con transformaciones estructurales en curso, que en el ámbito de la formación de profesionales se ha caracterizado por la formación de pre grado a partir de modelos de competencias profesionales; demanda de procesos de autoevaluación institucional y proposición de estándares de calidad para la acreditación en la formación de pre y post grado; un creciente reconocimiento de las condiciones de incertidumbre en la estabilidad laboral y transdisciplinariedad en la inserción profesional.

Los análisis precedentes, en torno a las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales que afectan hoy al mundo y que demandan una formación de profesionales competentes y las competencias profesionales identificadas en el devenir histórico de Trabajo Social, permiten configurar la situación actual de la profesión, desde sus juicios de tradiciones de competencias. A continuación, se presenta la matriz de síntesis, en que se revisan las competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales históricas, con que la profesión enfrenta las actuales transformaciones.

MATRIZ TRADICIONES DE COMPETENCIAS EN TRABAJO SOCIAL

Transformaciones / Competencias	Transformaciones Tecnológicas	Transformaciones Económicas	Transformaciones Sociales
Técnicas		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración de Recursos Financieros derivados de Proyectos Sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ciencias Sociales Positivistas y Naturalistas. ◆ Investigación Social Cualitativa y Cuantitativa. ◆ Políticas y Programas Sociales Asistenciales, Subsidiados y Promocionales.
Metodológicas		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Diseño, Implementación y Evaluación de Proyectos Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Intervención Social en Caso Social y Familia Grupos y Comunidades ◆ Planificación Social.
Participativas		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Asistencialidad y Promoción Social como formas de establecer relación profesional con los usuarios. ◆ Trabajo en Equipo disciplinarios y multidisciplinarios. ◆ Capacidades comunicacionales ◆ Liderazgo ◆ Crítica Social
Personales			<ul style="list-style-type: none"> ◆ Vocación de Servicio ◆ Sensibilidad Social ◆ Ayuda al Necesitado ◆ Compromiso con los oprimidos ◆ Autoactualización

Al analizar la matriz precedente, es posible observar que los juicios de tradiciones de competencias se concentran en el ámbito de las transformaciones sociales, con una participación restringida en las transformaciones económicas y marginada de las tecnológicas, lo que permite construir dos hipótesis explicativas:

- a. Las tradiciones de competencias profesionales de Trabajo Social en Chile, evidencian su compatibilidad con las demandas y requerimientos

derivados de las transformaciones sociales, permitiendo proyectar una continuidad coherente con su tradición.

- b. Las tradiciones de competencias profesionales marginan al Trabajo Social de los ámbitos tecnológico y económico, que son, sin lugar a dudas, en donde radican los ámbitos de poder, influencia y liderazgo de los procesos de transformación del mundo contemporáneo, situando su proyección de desarrollo como una profesión de segundo orden, que se hace cargo de los “silencios del modelo”.

Los juicios de competencia de la tradición de Trabajo Social son actualmente confrontados con las nuevas competencias demandadas desde un escenario profesional, lo cual se traduce en nuevas demandas y regulación desde el marco del propio mercado laboral, donde los procesos de inserción de los/las profesionales en los puestos de trabajo implican requerimientos que superan las competencias técnicas y metodológicas, centrales en la tradición, desplazando la atención a las competencias participativas y personales, centrales para el enfrentamiento de un mundo en permanente cambio.

Coherente con lo anterior, la demanda del mercado laboral de los y las Asistentes Sociales ha transitado en los últimos años, desde una convocatoria a cargos laborales claramente definibles -con un reconocimiento de las competencias técnicas y metodológicas asociadas a la posesión del título profesional- hacia una convocatoria centrada en el reconocimiento de las competencias participativas y personales como factores diferenciadores del colectivo de profesionales postulantes al empleo ofrecido.

Al centrar la convocatoria en las competencias participativas y personales, se reposicionan las jerarquías de la competencia del dominio dadas desde la tradición, generando el siguiente escenario:

- Competencias Participativas y Personales que son requeridas en la actualidad a los y las Trabajadores Sociales han sido consideradas como consecuencia lógica del ejercicio profesional y propio de profesionales expertos, poseedores de una amplia trayectoria en el campo social y no como producto de la formación inicial. Sin embargo, hoy en día aparecen exigidos tempranamente a los titulados.

- Las competencias requeridas al ser emergentes, no es posible precisar con certeza los niveles de expertizaje en que se manifiestan. Por tanto, se comienzan a intencionar desde la formación, como respuesta a una demanda laboral -no siempre reconocida como coherentes a las demandas académicas- que al carecer de referentes acabados, se desarrollan con la dinamicidad y la incertidumbre propia de un proceso en construcción.

- La tradición en la formación denota una jerarquía de competencia en un dominio, y una ruta única que conduce al aprendiz a alcanzar los niveles de competencia del dominio, pudiendo llegar a convertirse en virtuoso o maestro, de acuerdo a sus méritos.

- En síntesis, por la naturaleza participativa y personal de las competencias exigidas, en donde se releva la atención en lo que se sabe y se comienza a valorar lo que se es, es posible que el experto pueda -en algunas situaciones profesionales- dejar de serlo y el aprendiz pueda tornarse un maestro.

Siendo Trabajo Social en Chile, una profesión con sólo 75 años de trayectoria, las competencias formuladas desde la tradición representan un proceso de profesionalización gradual de su práctica social. En sus inicios, difusa y benévola; posteriormente, politizada y explícitamente comprometida con la transformación y con las reformas estructurales de la sociedad; escindida entre las opciones de práctica profesional en un contexto oficialista aséptico u opción alternativa de acompañamiento a los procesos de resistencia bajo el Gobierno

Militar; llega a la actualidad buscando en su síntesis la esencia que le permita configurar su profesionalidad y reconocer en las competencias profesionales que emergen de la tradición, el sentido y continuidad de su práctica social.

De acuerdo a lo estipulado por las autoras en los puntos anteriores, es que se infiere la relevancia que en la actualidad ha adoptado el Enfoque de Competencias Profesionales, debido a que se constituye como una plataforma insoslayable en lo que respecta a formación, generación y desarrollo profesional de las personas que se desempeñen como tales en el inestable contexto laboral actual, sorteando situaciones conflictivas, aceptando desafíos, proponiendo innovaciones, y generando logros de relevancia y reconocimiento por los pares en lo que refiere al desempeño profesional.

Ante la generación de este nuevo escenario, Trabajo Social no ha quedado exento, es más, se encuentra en proceso de reconocimiento y aceptación de la relevancia del mencionado enfoque en lo que respecta al aporte que entrega en relación a mejorar la calidad de los y las profesionales que egresan y se desempeñan bajo los códigos de esta profesión, tendiendo a impactar positivamente en la calidad de los profesionales, y por ende, en la competitividad que éstos puedan presentar frente a profesionales de otras áreas.

5.2.- Competencias Económicas y Trabajo Social.

El concepto de Trabajo Social (Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales <FITS>), es entendido como “la profesión que promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de Teorías sobre el comportamiento humano y los Sistemas Sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúen con su entorno”⁵³

⁵³ Johannesen, Tom. “Desarrollo y Perspectivas del Trabajo Social en el Nuevo Milenio”. Trabajo presentado en el Congreso Internacional de Trabajadores Sociales, 2001. FITS.

Desde esta perspectiva, es que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, a través de la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente del País Vasco, define Competencias Económicas como "la coordinación de las diversas actividades productivas, que administran racionalmente los aspectos técnicos, sociales y económicos de la producción".⁵⁴

Para identificar Competencias Económicas, se utiliza la base de lo que señala el autor Leonard Mertens, en donde tipifica las competencias en tres grandes áreas: básicas, genéricas y específicas. Un estudio realizado por la Universidad de Granada⁵⁵, basado en el proyecto Tuning, tipifica las Competencias Económicas, para titulados en Economía y Empresas, en tres áreas que se señalan a continuación:

COMPETENCIAS BÁSICAS	
<p>Cognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos Básicos y Específicos • Análisis y Síntesis • Organizar y Planificar • Solución de problemas • Toma de decisiones • Aprender 	<p>Motivaciones y valores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación de Logro • Iniciativa y Espíritu Emprendedor • Preocupación por la Calidad • Compromiso Ético

COMPETENCIAS DE INTERVENCIÓN		
<p>Cognitivas Capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar conocimiento a la práctica • Adaptarse a nuevas situaciones • Creatividad • Crítica y Autocrítica • Trabajar de forma autónoma • Investigación 	<p>Sociales Capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades Interpersonales • Liderazgo • Trabajo en equipo • Trabajo interdisciplinar. 	<p>Culturales Capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apreciar la diversidad • Conocimiento de Culturas • Trabajo Intercultural

⁵⁴ Definición http://www.euskadi.net/lanbidez/sincp/con_c.htm

⁵⁵ "Perfiles Profesionales y Competencias que deben adquirir los titulados en Economía y Empresas"

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none">• Comunicación Oral y Escrita• Conocimiento de Segundo Idioma• Habilidades básicas de manejo de Ordenador• Habilidades de Gestión de Información

A pesar de que el estudio mencionado no se centra específicamente en Trabajo Social, se debe considerar que las competencias desarrolladas por la Universidad de Granada actúan como referente para poder establecer una base de identificación de Competencias Económicas pertinente para la profesión.

CAPITULO III
DISEÑO METODOLÓGICO

1. Presentación.

En el presente Capítulo se plantean los referentes metodológicos a partir de los cuáles se desarrolla la presente experiencia de Seminario de Título y que ha sido estructurada en el siguiente orden:

- **Primer Momento Metodológico: Diseño de Investigación Cualitativa.** Presenta los componentes de método y rigor científico que respaldan y fundamentan las decisiones tomadas durante el desarrollo de la investigación y asociadas a los procesos de definición de dimensiones de estudio, selección de participantes, levantamiento de información primaria, análisis de los datos y procedimientos de respaldo de los resultados obtenidos.
- **Segundo Momento Metodológico: Construcción de Propuesta.** Se presentan los referentes que respaldan la construcción de una propuesta de competencias especializadas, en base a la información generada por el proceso de investigación.

Los momentos metodológicos se desarrollan de manera secuencial en el Seminario de Tesis y su coherencia teórico conceptual está fundamentada por los contenidos del Marco de Referencia.

◆ PRIMER MOMENTO METODOLÓGICO: DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

A. Enfoque de Investigación:

La investigación se define como cualitativa, debido a que el objeto de investigación se orienta a indagar respecto a aprendizajes relevantes del desempeño profesional en el ámbito económico, sea independiente o contratado, y ésta figura puede constituirse en el sector público o privado, considerando las opiniones y experiencias de los sujetos de investigación, desde su subjetividad,

además de la observación que la y los integrantes del equipo de seminario efectuarán. Se pretende, por ende, entender los fenómenos en estudio desde la perspectiva del actor, lo que las personas describen como importante y desde la perspectiva de la y los investigadores, en relación a la interpretación que éstos realicen.

También es definida como exploratoria y descriptiva por cuanto no existe otra investigación similar que aborde al colectivo en estudio en la temática seleccionada, y descriptiva en tanto busca identificar y describir elementos de preponderancia en torno a las competencias profesionales en el ámbito económico en el cual se desempeña laboralmente la muestra.

B. Propósito u Objetivo:

Investigar, caracterizar y analizar el repertorio de Competencias Profesionales generadas en el recorrido de las rutas laborales insertas en el ámbito económico, desde la perspectiva de los y las profesionales titulados/as de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, y profesionales titulados/as de Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores, a objeto de identificar los aprendizajes relevantes que han aportado en el desempeño laboral en el ámbito económico.

C. Preguntas de Investigación:

1. ¿Qué tipo de inserción profesional posee el Trabajo Social en el ámbito Económico?
2. ¿Qué competencias posee el o la Asistente Social que le permita desarrollarse exitosamente en el ámbito Económico?
3. ¿Cuál es el aporte específico de Trabajo Social en el ámbito Económico?

D. Descripción de la Estrategia de Investigación:

1.- Dimensiones del estudio:

- ✓ Competencias Profesionales de Trabajo Social en el ámbito económico.
- ✓ Demandas del medio laboral para Trabajo Social en el ámbito económico.

2.- Colectivo y Muestra

El colectivo en estudio está conformado por Asistentes Sociales que desarrollan sus actividades profesionales vinculados directa o indirectamente al ámbito económico. Desde allí, se extrae a los sujetos participantes de la investigación, a través de un muestreo intencional, muestreo teórico o selección basada en el criterio. Su lógica radica en la selección de casos en función de la calidad de la información que aportan para el estudio y no criterios externos.

Consecuente con lo anterior, la muestra del presente estudio será

- **Muestreo por Tipos de Casos:** Selección de casos significativos. Modalidades: Casos extremos, Casos únicos, Casos basados en el concepto de teoría.

El tamaño de la muestra está vinculado al propósito del estudio, a la técnica de recogida de la información y a la disponibilidad de los casos. El muestreo finaliza cuando no se obtiene nueva información de las unidades de análisis. La redundancia o saturación de información se convierte en el criterio principal para dar por finalizado el muestreo.

La Muestra de la presente investigación se organiza en torno a los siguientes tipos de casos:

- ✓ **Caso I:** Trabajo Social como generador de espacios laborales desde la Licitación Privada y Fondos Concursables.
- ✓ **Caso II:** Trabajo Social en cargo gerencial de una Consultora.

- ✓ **Caso III:** Trabajo Social en el Equipo Multidisciplinario de una Consultora.
- ✓ **Caso IV:** Trabajo Social en el Equipo Multidisciplinario de Programas de Microcréditos de Fomento Productivo.
- ✓ **Caso V:** Trabajo Social responsable de Programa de Fomento Productivo en Institución Pública.
- ✓ **Caso VI:** Trabajo Social responsable de un Programa de Desarrollo Económico-Territorial en una Institución Pública.
- ✓ **Caso VII:** Constitución del sujeto de atención desde el ámbito económico en una institución pública.

3.- Estrategias de Recolección de Información:

Las estrategias de recolección de información a utilizar en la presente investigación, corresponden a las siguientes:

- ✓ **Entrevista Semiestructurada:** Su principal característica está dada porque con anticipación se especifican los temas y asuntos a tratar. En este sentido, el entrevistador decide la secuencia y operación de las preguntas en el transcurso de la entrevista, junto a lo cual está permitido anticipar y cerrar brechas lógicas en la información. Debido a esto, es posible adaptar la fraseología de las preguntas, adaptándola a los contextos en que se realice una entrevista.⁵⁶
- ✓ **Observación Participante:** Técnica de recolección de información caracterizada, principalmente, por la inserción e involucramiento del sujeto

⁵⁶ Fuentes, Leticia e Hidalgo, Gabriela. 2000. Consumo económico y Trabajo Social : educación para el consumo en escolares del segundo ciclo básico de establecimientos particulares, particulares subvencionados y municipalizados de la comuna de Viña del Mar. Seminario de Título.

investigador al interior de una realidad en particular, a fin de obtener la mayor cantidad de información requerida con fines investigativos, culminando dicho proceso con la saturación de información recopilada.

E. Criterios de Rigor:

ASPECTO (VALOR)	CRITERIO DE RIGOR	PROCEDIMIENTO
Verdad.	Credibilidad.	Trabajo Prolongado en el mismo lugar.
Aplicabilidad.	Transferibilidad	Muestreo Teórico.
Consistencia.	Dependencia.	Juicio de Expertos.
Neutralidad.	Confirmabilidad	Proceso de Reflexión.

7. Análisis de la Información:

Análisis Cualitativo de la información primaria recogida a través de Observación Participante:

- **Caracterización Caso**

Desarrollo de elementos de identificación del contexto institucional y profesional.

- **Situaciones Profesionales**

Configuración de la dinámica institucional, temática y profesional en que se desarrollan las competencias económicas del/la Asistente Social.

- **Evidencia de Desempeño**

Inserción de material de evidencia que respalde el accionar profesional de los/las sujetos de investigación en las *Situaciones Profesionales* respectivas, en la medida que la institución lo permita.

Análisis Cualitativo de la información primaria recogida a través de Entrevistas:

- Segmentación de los datos en unidades relevantes y significativas
- Reducción de los datos en sistema de categorías.
- Disposición de datos en gráficas descriptivas

♦ **SEGUNDO MOMENTO METODOLÓGICO: CONSTRUCCION DE UNA PROPUESTA.**

A partir de los resultados y hallazgos obtenidos en la investigación cualitativa, se procede a configurar una Propuesta Integrada de Plataforma de Competencias Económicas para Trabajo Social. Los referentes metodológicos de dicha propuesta son los siguientes:

A. Construcción de Matriz de Competencias.

La matriz de competencias profesionales organiza su información a partir de los siguientes referentes conceptuales:

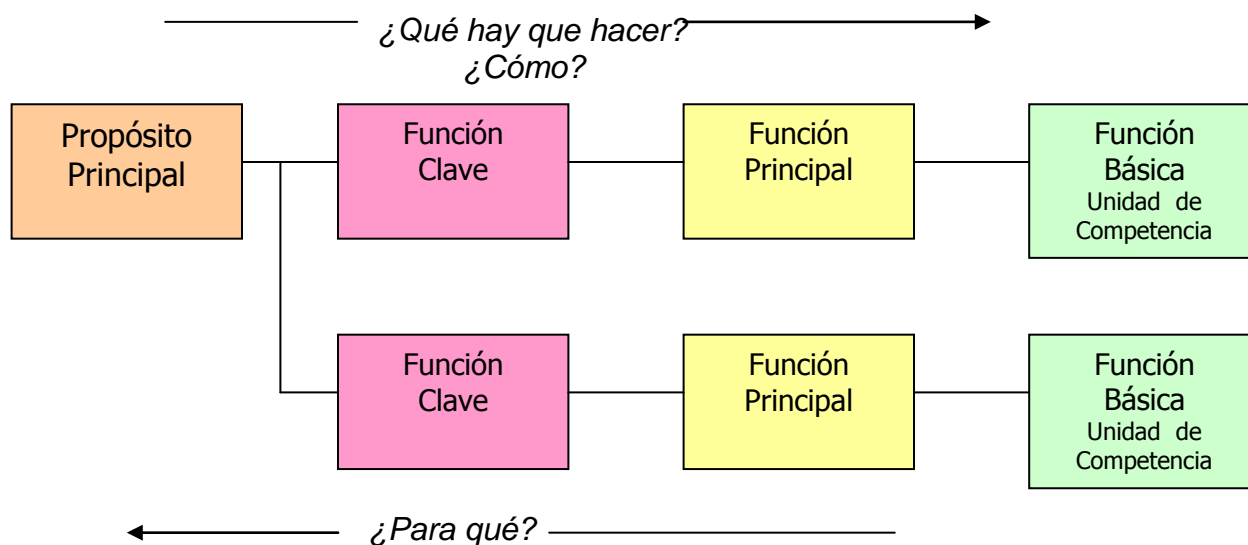
- **Ámbito de Competencias:** Alude a la identificación y clasificación de competencias bajo el criterio de complejidad, basado en la interpretación de importancia de éstas para el desarrollo profesional de Trabajo Social en el ámbito económico. Se clasifican como Competencias Básicas, Competencias Genéricas y Competencias Específicas.
- **Competencias:** Se refiere a la identificación de una competencia en específico al interior de un nivel de complejidad en particular.
- **Definición de Competencias:** Por Definición de Competencias se entiende que es la explicación conceptual o significado de una competencia en específico, generando, por ello, una definición de éstas.
- **Unidades de Competencias:** Entendidas como componentes que describen los conocimientos, habilidades y actitudes propias de cada competencia de forma particular.
- **Criterios de Realización:** Son las acciones, resultados y comportamientos específicos que los/las Asistentes Sociales logran con su desempeño laboral en el ámbito económico.

B. **Mapa Funcional:** Se inscribe en la metodología de Análisis Funcional, entendida como una técnica que se utiliza para la identificación de las competencias profesionales, requeridas por una función productiva. Considera el trabajo de cada uno en una relación sistémica con el logro del propósito de la organización o sector en el que se realiza.

- **Propósito Principal:** Describe el fundamento de la propuesta, y las razones por las cuales es necesario el desempeño profesional de las/los Asistentes Sociales en el ámbito económico.
- **Funciones Claves:** Describe las funciones necesarias para el cumplimiento del propósito principal. Engloban una serie de repertorios temáticos, técnicos, metodológicos, entre otros, vinculados a la intervención en Trabajo Social en el ámbito económico.
- **Funciones Principales:** Se desprenden directamente de las funciones claves y dan cuenta de los principales atributos de las acciones fundamentales a realizar por el Trabajo Social en el ámbito económico.
- **Funciones Básicas (Unidades de Competencia):** Corresponden a las realizaciones de los/las Asistentes Sociales que se desempeñen de manera competente en el ámbito económico.
- **Elementos de Competencia:** Describe un conjunto de unidades de competencia. Son las acciones, resultados y comportamientos que los/las Asistentes Sociales logran con su desempeño laboral en el ámbito económico. Estos se definen a través de los criterios de realización o evidencias de desempeño.

El proceso va de lo general hacia lo particular, determinando "qué funciones es necesario cumplir para lograr que se realice lo inmediatamente anterior". La lógica se desarrolla de acuerdo a un proceso de causa - efecto o problema - solución, de manera que se responda a la forma de solucionar la función anterior. El resultado se expresa en un Mapa Funcional o Árbol de Funciones, representado en la figura que sigue. Si se lee de izquierda a derecha, se responde al ¿cómo?, al ¿qué es necesario hacer?. Si se lee de derecha a izquierda, se contesta la pregunta ¿para qué hacemos esto?.

Esquema General de un Mapa Funcional⁵⁷



⁵⁷ www.cinterfor.or.com. "El Enfoque de Competencia Laboral". Vargas, Fernando.

CAPITULO IV
INFORME DE LA INVESTIGACIÓN

I . COMPETENCIAS ECONOMICAS EN LA ACCION

RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CASOS

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos como resultado del desarrollo del proceso de levantamiento y análisis de la información primaria recolectada, constituyéndose, de acuerdo al diseño metodológico propuesto, como la instancia de *Análisis Cualitativo de la información primaria recogida a través de Observación Participante* al interior de las instituciones y/u organismos en donde se constituyeron los sujetos de interés investigativo, es decir, Asistentes Sociales insertos/as laboralmente en el *Ámbito Económico*.

La información recopilada por el equipo de investigación será sistematizada en base a los siguientes referentes:

- Ficha de Casos Institucionales investigados.
- Situaciones profesionales de Trabajo Social en el ámbito económico desde el marco institucional definido.
- Evidencias de desempeño de las Situaciones Profesionales revisadas.

A.- FICHA DE CASO Y SITUACIONES PROFESIONALES

CASO I	TRABAJO SOCIAL COMO GENERADOR DE ESPACIOS LABORALES DESDE LA LICITACIÓN PRIVADA Y FONDOS CONCURSABLES
REFERENCIA HISTÓRICA	<p>Surge en el año 1996, a partir de una propuesta desde una inmobiliaria privada, la cual proyectaba construir un condominio para la población de situación media, Por tanto esta institución generó una alianza estratégica con una entidad que gestionara y creara la demanda para un segmento especial de la población como fue el ultimo quintil de la población.</p> <p>A partir del surgimiento de esta institución, nace otra paralelamente, de la misma área, pero con financiamiento de organismos estatales.</p> <p>Así con el tiempo surge una última institución dedicada al área de menores en situación irregular, cuyo único organismo financiador es SENAME.</p>
MISIÓN	Ofrecer a los estratos socioeconómicos mas desposeídos el acceso a la vivienda digna, a través de subsidios habitacionales.
VISIÓN	Acercar de una manera equitativa y justa el acceso a la vivienda a aquellos segmentos socialmente excluidos
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la clase media trabajadora. ➤ Lograr el acceso a la vivienda digna. ➤ Promover la construcción de viviendas sociales mejoradas.
ÁREAS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión habitacional
PERFIL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL	Alumna titulada en el año 1979 desde universidad tradicional perteneciente al Consejo de Rectores, con espíritu emprendedor, iniciativa y creatividad.
PERFIL DEL EQUIPO DE TRABAJO	01 Abogado 01 Asistente Social 02 Contadores 03 Ayudante contables 07 Relacionadores Públicos 05 Secretarios 01 Ingeniero en ejecución 05 Administrativos

SITUACIÓN PROFESIONAL I			
CREACIÓN DE LA PRIMERA CONSULTORA			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO (UTM)
➤ Establecimiento de Personalidad Jurídica de consultora.	- Establecer Sociedad - Escritura de constitución - Publicación en el Diario Oficial - Iniciación de Actividades en SII. - Consecución de la patente comercial.	6 meses	1.646
➤ Conformación del equipo de trabajo, según objetivos e implementación.	- Definir los objetivos - Definir el equipo de trabajo según experiencia.	1 mes	20
➤ Iniciación de Actividades Laborales	- Equipos e implantaciones. - Arrendar oficinas. - Inscribir a la institución en los registros correspondientes, desde el supuesto de mantener vínculos laborales con el Estado.	1 mes	50

PRODUCTOS.	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro de reunión efectuada. ➤ Conformación de equipos de trabajo para diseño de proyectos. ➤ Establecimiento de fechas y horarios de trabajo en presentación de propuesta de intervención para adjudicación de Fondo Concursable en proyecto de desarrollo social ➤ Adjudicación de proyectos por Fondos Concursables. ➤ Compra de póliza o seguro para ejecutar el proyecto. 	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ manejo tecnológico computacional.
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ actitud permanente de alerta ante la información (publicación de fondos concursables y concursos públicos). ➤ capacidad de generar competitividad interinstitucional como gestor de calidad. ➤ manejo del impacto de la microeconomía en el país ➤ manejo de la economía del sector publico y privado.
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Marketing Social

SITUACIÓN PROFESIONAL II			
CREACIÓN DE UNA SEGUNDA CONSULTORA			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
➤ Constitución de equipo de trabajo	- Reunir a profesionales que integrarán la consultora	1 mes	20
➤ Definición de categoría jurídica (Fundación o Corporación).	- Contratación de un abogado para que preste asesoría jurídica.	1 semana	12
➤ Inscripción en el Conservador	- Registro que corresponda - Inscripción en SII. - Elección de oficinas.	1 día	66

PRODUCTOS.	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro de reunión efectuada. ➤ Conformación de equipos de trabajo para diseño de proyectos. ➤ Establecimiento de fechas y horarios de trabajo en presentación de propuesta de intervención para adjudicación de Fondo Concursable en proyecto de desarrollo social ➤ Adjudicación de proyectos por Fondos Concursables. ➤ Compra de póliza o seguro para ejecutar el proyecto. 	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ manejo de políticas sociales.
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ manejo del impacto de la macroeconomía en el país ➤ manejo del impacto de la microeconomía en el país ➤ manejo de la economía del sector publico y privado. ➤ capacidad de realizar estudio de mercado. ➤ capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas. ➤ actitud permanente de alerta ante la información (publicación de fondos concursables y concursos públicos).
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ marketing social. ➤ capacidad de elaborar una certificación socioeconómica.

CASO II	TRABAJO SOCIAL EN CARGO GERENCIAL DE UNA CONSULTORA
REFERENCIA HISTÓRICA	<p>Esta institución nace en el año 2003, producto de la separación de un programa a nivel nacional de la misma línea. El mencionado programa se orienta hacia la humanización del trabajo, su vinculación con el mundo sindical y el fomento productivo de la microempresa.</p> <p>A finales del año 2002, luego de múltiples divergencias entre las oficinas centrales y regionales, se decide la autonomización por parte de las oficinas regionales, constituyéndose éstas como Sociedades Anónimas; esta separación fue liderada por el Asistente Social, quien a esa fecha tenía el cargo de Subdirector Nacional de la Cooperativa.</p> <p>A inicios del año 2003, se constituye la Sociedad Anónima, y en ese mismo instante el equipo regional comienza un lento proceso de separación y de incorporación a la nueva empresa; el equipo manifiesta intenciones de explorar otras áreas de intervención, además de buscar una nueva instancia de desarrollo profesional, y a causa del bagaje laboral adquirido, independizarse laboralmente.</p> <p>La institución en sus primeros años desarrolló una ruta laboral a través de su participación en Concurso Público de Proyectos Sociales, constituyéndose el FOSIS en su principal fuente de financiamiento.</p> <p>En la actualidad, la institución interviene en diversas áreas, diversificando así su radio de acción y agencias financieras, y lo más importante, el Asistente Social continúa siendo la cabeza de una consultora que continúa consolidándose en la sexta región.</p>
MISIÓN	Es una empresa dedicada a prestar servicios de Capacitación, Asistencia Técnica, Estudios e Investigaciones, Desarrollo y Fomento de todas aquellas actividades y disciplinas que posibiliten el desarrollo de personas, organizaciones y empresas en la sociedad.
VISIÓN	Garantizar un clima laboral de excelencia para, de este modo, asegurar la calidad de nuestros servicios, esforzándonos al máximo para lograr servicios de excelencia hacia nuestros clientes, asegurando profesionales excelentes laboralmente y proactivos, con el fin de aplicar la mejora continua a los procesos de sistema de gestión de calidad de la empresa.”
OBJETIVO	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Viabilizar económicamente a la empresa. 2.- Crear un cuerpo de ventas de los servicios ofertados.

	3.- Realizar un análisis de la percepción del cliente para, de este modo, detectar puntos de mejora, aumentando su satisfacción.
ÁREAS DE TRABAJO	1.- Programas de Desarrollo Social. 2.- Microempresas y Fomento Productivo. 3.- Capacitación. 4.- Estudios e Investigación. 5.- Outsourcing.
PERFIL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL	01 Profesional titulado en el año 1985 de Universidad Tradicional perteneciente al Consejo de Rectores.
PERFIL DEL EQUIPO DE TRABAJO	01 Socióloga 01 Administradora Publica 01 ingeniera Comercial 01 Contadora Auditora 01 Psicólogo 01 Secretaria 01 Técnica en Párvulo 03 Asistentes Sociales (Una de universidad pública; una de universidad privada y una de Instituto profesional)

SITUACIÓN PROFESIONAL I			
INFORMACIÓN DE POSIBLES PROYECTOS FINANCIADOS POR FONDOS CONCURSABLES			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
➤ Equipo de trabajo multidisciplinario responsable de buscar licitaciones de Fondos Concursables para proyectos de diversas áreas como desarrollo social, fomento productivo, capacitación y de outsourcing	- Buscar información a través de publicación ya sea en periódicos de circulación regional, o sitio Web "Chile Compras", entre otras	60 Horas (variable)	Costo cero
➤ Equipo de trabajo multidisciplinario analiza factibilidad económica de presentar propuesta, a través de Fondos Concursables.	- Reunión técnica del equipo de trabajo con el fin de analizar cada propuesta teniendo en cuenta el monto económico de proyecto, la duración de este y el lugar donde se dispondría a realizarlo.	3 horas.	Costo cero
➤ Cada Equipo de trabajo, realiza el diseño de la propuesta del proyecto.	- Reunión de equipo de trabajo se reúne con la finalidad de diseñar propuesta del proyecto.	16 horas	2
➤ Entrega de resultados de propuesta, previa visación por el gerente de la institución.	- Entrega de resultados a la institución financiante, quien revisa y si se adjudica de trabaja en la mesa territorial respecto a propuesta más viable desde una perspectiva técnica, metodológica y económica.	1 hora	Costo cero
➤ Presentación formal de propuesta de intervención en comunidad beneficiaria del proyecto en Mesa Territorial	- Reunión o Mesa territorial, con el fin de presentar formalmente la propuesta de intervención en comunidad beneficiaria del proyecto de desarrollo social.	20 horas	Costo cero

PRODUCTOS.	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ubicación de Fondos Concursables para proyectos de desarrollo social. ➤ Adquisición de bases para Fondos Concursables en proyecto de Habitabilidad. ➤ Registro de fuentes de información referentes a Fondos Concursables ➤ Registro de reunión efectuada. ➤ Conformación de equipos de trabajo para diseño de proyectos. ➤ Establecimiento de fechas y horarios de trabajo en presentación de propuesta de intervención para adjudicación de Fondo Concursable en proyecto de desarrollo social ➤ Adjudicación de proyectos por Fondos Concursables. ➤ Compra de póliza o seguro para ejecutar el proyecto. 	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas. ➤ manejo tecnológico computacional.
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacidad de realizar estudio de mercado. ➤ ➤ actitud permanente de alerta ante la información (publicación de fondos concursables y concursos públicos). ➤ capacidad de generar competitividad interinstitucional como gestor de calidad. ➤ manejo del impacto de la macroeconomía en el país ➤ manejo del impacto de la microeconomía en el país ➤ manejo de la economía del sector publico y privado.
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Marketing Social

EVIDENCIA DE DESEMPEÑO

FICHA EXTERNA

(Esta ficha debe ir pegada, por fuera, en el sobre en que se presente el proyecto)

Código FOSIS												
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(uso exclusivo FOSIS)

1. Nombre completo del Proyecto.
L@s Jóvenes ReCreamos Nuestro Espacio"
2. Localización
2.1 Territorio al que postula
3. Identificación del ejecutor
3.1 Razón social:
3.2 R.U.T.:
3.3 N° de registro FOSIS :
4. Convocatoria a la que postula
Primera Licitación Programa de Desarrollo Social Componente Servicios Especializados

Código FOSIS												
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(uso exclusivo FOSIS)

A.- ASPECTOS GENERALES

I. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1. Nombre del proyecto. El nombre del proyecto debe indicar acerca de su contenido, guardando relación con el grupo a atender y los servicios que se entregarán.		
L@s Jóvenes ReCreamos Nuestro Espacio		
2. Descripción del Proyecto. Breve descripción general.		
3. Identificación del Ejecutor.		
Razón Social:		
R.U.T.:		
Dirección:		
N° de Registro FOSIS:		
Teléfono:	FAX:	E-Mail:

Representante(s) Legal(es):		R.U.T:
Teléfono:	FAX:	E-Mail:
4. Convocatoria a la que postula: (marque con una X la línea(s) que corresponda(s)) Programa Desarrollo Social - Componente Servicios Especializados		
Línea Acceso a servicios	<input type="checkbox"/>	
Línea Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>	
Línea Fondo de Iniciativas	<input type="checkbox"/>	
5. Beneficiarios. Indicar la cantidad de beneficiarios directos que el proyecto atenderá por línea.		
7. Monto solicitado a FOSIS		
7.1 Monto solicitado a FOSIS Línea Acceso a servicios		\$0.-
7.2 Monto solicitado a FOSIS Línea Prestación de servicios		\$7.000.000. -
7.3 Monto solicitado a FOSIS por Línea Fondo de Iniciativas		\$3.000.000. -
7.4. Monto Total Solicitado al FOSIS		\$10.000.000. -
8. Monto Total del Proyecto		\$11.152.000. -
9. - Costo FOSIS por beneficiario (si las bases lo solicitan)		\$200.000.-

SITUACION PROFESIONAL II			
ADJUDICACIÓN DEL PROYECTO			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
➤ Inicio de Gestión Administrativa por parte de equipo de trabajo.	- Se visita y se estudia el lugar donde se ejecutaría el proyecto.	40 horas	2.5
➤ Planificación y ejecución de diagnóstico en terreno (fase diagnóstica).	- Reunión de trabajo de equipo para analizar la población beneficiaria, el lugar y las condiciones de trabajo.	120 horas	7.5
➤ Diseño de cronograma de actividades. (fase de programación)	- Reunión de trabajo de equipo con el fin de analizar las situaciones y de programar actividades.	40 horas	2.5
➤ Ejecución de proyecto sobre población beneficiada.	- Se realizan talleres informativos a los beneficiarios. - Se realizan reuniones periódicas entre el equipo de trabajo y la población beneficiada - Se realizan visitas de supervisión en terreno.	200 horas	124
➤ Evaluación de la intervención	- Se evalúa el proceso de intervención, realizando informes en donde se analizan lo bueno y lo malo de proyecto.	40 horas	2.5

<p>➤ Planificación del proceso de certificación de participación hacia la población beneficiada.</p>	<p>- Reunión de equipo multidisciplinario para planificar actividad de cierre de proceso de intervención social con población objetivo, más autoridades respectivas</p>	<p>60 horas</p>	<p>3.8</p>
<p>➤ Certificación de participación de proceso de intervención.</p>	<p>- Realización de ceremonia de cierre de proceso de intervención con población objetivo, más autoridades invitadas.</p>	<p>4 horas</p>	<p>0.25</p>
<p>➤ Entrega de informe final de proceso de intervención a institución financiadora</p>	<p>- Diseño de Informe Final Evaluativo de proceso de intervención en población objetivo en proyecto de desarrollo social, por parte del equipo de trabajo</p>	<p>10 horas</p>	<p>0.62</p>
<p>➤ Evaluación, por parte de institución financiadora del proceso intervención ejecutado por equipo de trabajo.</p>	<p>- Entrega de informe evaluativo de gestión en intervención por parte de equipo de trabajo.</p>	<p>Tiempo de entrega de documento</p>	<p>Sin costo</p>

PRODUCTOS.

- Aprobación de propuesta de intervención por parte de Concejo Municipal.
- Establecimiento de inicio formal de proceso de intervención profesional por parte de institución adjudicadora y financiadora del proyecto.
- Entrega de primera remesa económica para la compra de materiales
- Diseño de diagnóstico social de población objetivo a intervenir.
- Aplicación de instrumentos de recolección de datos.
- Registro de diseño realizado
- Diseño de plan de intervención realizada.
- Registro de planificación realizada.
- Realización de cronograma de actividades
- Ejecución de proyecto.
- Segunda remesa económica para pagar honorarios de cada uno de los profesionales que participa del proyecto.
- Informe de avance por cada beneficiario.
- Entrega de la tercera remesa económica.
- Documento de evaluación de intervención social.
- Realización de gestión para coordinar ceremonia de cierre.
- Gestión de espacio físico para realizar ceremonia de cierre.
- Gestión de invitación para contar con presencia de beneficiarios en ceremonia de cierre
- Gestión de invitación para presencia de autoridades respectivas en ceremonia de cierre.
- Certificación de beneficiarios participantes durante proceso de Intervención.
- Egreso de beneficiarios de proceso de intervención del proyecto.
- Cierre de intervención profesional.
- Informe Final Evaluativo diseñado por parte de Professional coordinador.
- Informe Final evaluativo entregado a institución financiadora.
- Cierre final de proceso de intervención.

REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BASICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ uso de un lenguaje técnico en economía ➤ manejo de políticas sociales.
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ manejo del impacto de la macroeconomía en el país ➤ manejo del impacto de la microeconomía en el país ➤ manejo de la economía del sector público y privado. ➤ capacidad de realizar estudio de mercado. ➤ capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas. ➤ actitud permanente de alerta ante la información (publicación de fondos concursables y concursos públicos). ➤ capacidad de generar competitividad interinstitucional como gestor de calidad. ➤ dominio o manejo presupuestario
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ marketing social. ➤ capacidad de elaborar una certificación socioeconómica.

EVIDENCIA DE DESEMPEÑO

II.- ANTECEDENTES DEL EJECUTOR

En esta sección se deberá registrar toda aquella información relativa al Organismo Ejecutor del proyecto, en relación con su capacidad y experiencia para ejecutar el proyecto

1. EXPERIENCIA RELEVANTE, Describa los proyectos o actividades que ha desarrollado y que dicen relación con su competencia para ejecutar con éxito el proyecto

El propósito de nuestra Institución, es trabajar en distintas líneas y con distintos agentes sean públicos o privados en ámbitos de consultorías que aporten al desarrollo en las siguientes temáticas:

- ✓ Planificación Estratégica aplicada en diversas temáticas y formas
- ✓ Planificación orientada a materias económicas y sociales
- ✓ Capacitación en las materias señaladas
- ✓ Desarrollo y fomento productivo
- ✓ Desarrollo económico local
- ✓ Desarrollo Económico Regional
- ✓ Investigaciones en el ámbito de desarrollo económico y social
- ✓ Consultorías y asesorías en materias de gestión y desarrollo empresarial
- ✓ Estudios vinculados a materias ambientales, de prevención de riesgos, Geo-Territoriales y

Geo-Económicas.

- ✓ Rediseños Organizacionales.
- ✓ Planes Estratégicos de Desarrollo Comunal.
- ✓ Planes de Gestión y Desarrollo Informático.

• **EQUIPO PROFESIONAL**

El equipo profesional de nuestra Institución, está formado por profesionales de diversas especialidades en las áreas económicas, agrícola, social, administrativa, ambiental e informática, los que estructuran un equipo multidisciplinario, siendo las principales profesiones:

- ✓ Ingenieros Comerciales
- ✓ Ingenieros Informáticos,
- ✓ Ingenieros Agrónomos
- ✓ Sociólogos,
- ✓ Administradores Públicos,
- ✓ Psicólogos,
- ✓ Asistentes Sociales.

5.- Presupuesto de PROYECTO

ITEM	APORTE FOSIS	APORTE EJECUTOR	APORTE OTROS	TOTAL ITEM
Bienes ⁵⁸	0	0	0	0
Recursos humanos	5.184.000	1.152.000	0	6.336.000
Recursos para Traslado – transporte	250.000	0	0	250.000
Recursos para arriendo infraestructura/maq/equipos	104.000	0	0	104.000
Materiales e insumos	862.000	0	0	862.000
Gastos de administración	400.000	0	0	400.000
Comunicación y Difusión	100.000	0	0	100.000
Imprevistos	100.000	0	0	100.000
Monto asignado por FOSIS para el Fondo Iniciativas ⁵⁹	0	0	0	0

5.- Presupuesto del PROYECTO.

ITEM	APORTE FOSIS	APORTE EJECUTOR	APORTE OTROS	TOTAL ITEM
Bienes ⁶⁰	0	0	0	0
Recursos humanos	0	0	0	0
Recursos para Traslado – transporte	0	0	0	0
Recursos para arriendo infraestructura/maq/equipos	0	0	0	0
Materiales e insumos	0	0	0	0
Gastos de administración	0	0	0	0
Comunicación y Difusión	0	0	0	0
Imprevistos	0	0	0	0
Monto asignado por FOSIS para el Fondo Iniciativas ⁶¹	3.000.000	0	0	3.000.000

⁵⁸ Siempre y cuando los destinatarios de esos bienes sean los beneficiarios directos del proyecto)

⁵⁹ Sólo se completa en el caso de la Línea Fondo de Iniciativas.

⁶⁰ Siempre y cuando los destinatarios de esos bienes sean los beneficiarios directos del proyecto)

⁶¹ Sólo se completa en el caso de la Línea Fondo de Iniciativas.

C.- CUADROS DE ANTECEDENTES DEL PROYECTO

C.1. PRESUPUESTO GENERAL DEL PROYECTO según fuentes de financiamiento.

En cada ítem debe sumar los montos correspondientes a cada una de las líneas. En el caso de aportes de terceros, debe acompañarse una carta compromiso de la respectiva institución.

ITEM	APORTE FOSIS	% del aporte total solicitado a FOSIS	APORTE EJECUTOR	APORTE OTROS	TOTAL ITEM
Bienes ⁶²	0	0%	0	0	0
Recursos humanos	5.184.000	51.84%	1.152.000	0	6.336.000
Recursos para Traslado - transporte	250.000	2.5%	0	0	250.000
Recursos para arriendo infraestructura/maq/equipos	104.000	1.04%	0	0	104.000
Materiales e insumos	862.000	8.62%	0	0	862.000
Gastos de administración ⁶³	400.000	4%	0	0	400.000
Comunicación y Difusión ⁶⁴	100.000	1%	0	0	100.000
Imprevistos ⁶⁵	100.000	1%	0	0	100.000
Monto asignado por FOSIS para el Fondo Iniciativas ⁶⁶	3.000.000	30%	0	0	3.000.000
TOTAL	10.000.000	100%	1.152.000	0	11.152.000

C.2. RESUMEN DEL PRESUPUESTO

Total Aporte Solicitado al FOSIS	90	%
Total aporte ejecutor	10	%
Total otros aportes	0	%
Costo Total Proyecto	11.152.000	100 %

⁶² Siempre y cuando los destinatarios de esos bienes sean los beneficiarios directos del proyecto)

⁶³ Máximo 10% del aporte solicitado a FOSIS

⁶⁴ Máximo 5% del aporte solicitado a FOSIS

⁶⁵ Máximo 2% del aporte solicitado a FOSIS

⁶⁶ Sólo se completa en el caso de la Línea Fondo de Iniciativas.

CASO III	TRABAJO SOCIAL EN EQUIPO DE TRABAJO INTERDISCIPLINARIO EN CONSULTORA.
REFERENCIA HISTÓRICA	<p>La consultora nace en el año 2002, al adoptar la decisión de institucionalizar el trabajo de realizar investigaciones sociales, canalizando ésta a través de una organización formal.</p> <p>En aquel entonces el gerente de la institución, de profesión Antropólogo, adopta la decisión de asociarse junto a su colega, quienes realizaban estudios sociales sub – contratados por diversas instituciones, tanto públicas como privadas o bajo otras figuras legales.</p> <p>Sin embargo, a fin de continuar con la línea de independencia laboral y de establecer un espacio laboral desde el cual se genere u efectivo aporte hacia la población objetivo de intervención, es que formalizan la alianza profesional, mediante una Sociedad de Responsabilidad Limitada, la cual se asienta con oficinas en dos comunas de una región de Chile, constituyendo su radio de intervención la misma región.</p> <p>La institución en sus primeros años desarrolló una ruta laboral a través de la realización de estudios sociales para organismos gubernamentales, constituyéndose éste en su principal fuente de financiamiento.</p> <p>En la actualidad la institución y sus profesionales intervienen en áreas de desarrollo social, tendiendo a mejorar la calidad de vida de sus beneficiarios.</p>
MISIÓN	<p>Generar un espacio de desempeño y desarrollo profesional, abriendo ventanas a propuestas que se relacionen con los objetivos de la institución, mediatizado por un clima laboral armónico, ofreciendo un servicio de calidad y con dignidad para los clientes, requiriendo profesionales proactivos, con el fin de aplicar la mejora continua a los procesos de sistema de gestión interna y externa.</p>
VISIÓN	<p>Organización dedicada a prestar servicios de Asistencia Técnica, Investigación Social, Estudios Sociales Aplicados que incidan en la mejora de la calidad de vida de personas, familias y organizaciones comunitarias.</p>
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aportar a la sociedad la experiencia en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de programas sociales, de desarrollo organizacional y comunicacional. ▪ Capitalizar las oportunidades de trabajo interdisciplinario. ▪ Contribuir a mejorar las condiciones de vida de las familias de extrema pobreza. ▪ Focalizar la inversión pública y privada en los sectores de extrema pobreza. ▪ Fomentar la participación de la población de extrema pobreza para el desarrollo local

ÁREAS DE TRABAJO	1.- Programas de Desarrollo Habitacional. 2.- Fomento Productivo. 3.- Estudios Sociales Aplicados. 4.- Investigación Social. 5.- Responsabilidad Social Empresarial
PERFIL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL	01 Profesional titulado en el año 2001 de Universidad Tradicional perteneciente al Consejo de Rectores.
PERFIL DEL EQUIPO DE TRABAJO	02 Antropólogo. 02 Ingenieros Comerciales. 01 Psicólogo 01 Profesor Historia. 02 Técnicos en Construcción. 03 Asistentes Sociales.

SITUACIÓN PROFESIONAL I

POSTULACIÓN A FONDOS CONCURSABLES

MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO (UTM)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo multidisciplinario responsable de buscar licitaciones de Fondos Concursables para proyectos de Habitabilidad. 	<p>- Buscar información a través de licitaciones publicadas en periódicos de circulación regional, en sitio web “Chile Compras”, y a través de redes de información informales</p>	<p>60 Horas (variable)</p>	<p>Costo cero</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo multidisciplinario analiza factibilidad de competir, mediante propuesta, por Fondos Concursables de licitación pública en proyecto de Habitabilidad 	<p>- Reunión técnico – resolutive de equipo multidisciplinario orientada hacia el estudio de bases para Fondos Concursables en proyecto de Habitabilidad, análisis de factibilidad económica, de intervención profesional y tiempo disponible para presentar propuesta.</p>	<p>3 horas.</p>	<p>Costo cero</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo multidisciplinario trabaja en diseño de propuesta para ser presentada a Fondos Concursables de proyecto de Habitabilidad 	<p>- Reunión de trabajo de equipo multidisciplinario con la finalidad de diseñar propuesta de intervención para competir por Fondos Concursables en licitación pública.</p>	<p>16 horas</p>	<p>2</p>

<p>➤ Entrega de resultados de propuesta presentada referida a Fondos Concursables por proyecto FOSIS de habitabilidad, a través de Licitación Pública.</p>	<p>- Deliberación y entrega de resultados de Mesa Territorial respecto a propuesta más viable desde una perspectiva técnica, metodológica y económica.</p>	<p>20 horas</p>	<p>Costo cero</p>
--	--	-----------------	-------------------

* Los tiempos estipulados son variables, puesto que puede transcurrir un tiempo mayor.

** La tipología Costo cero, indica que la Asistente Social no percibe ingresos, al encontrarse en período de presentación de propuesta.

PRODUCTOS.	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ubicación de Fondos Concursables para proyectos de Habitabilidad. ➤ Adquisición de bases para Fondos Concursables en proyecto de Habitabilidad. ➤ Registro de fuentes de información referentes a Fondos Concursables ➤ Aceptación de competir a través de Fondos Concursables en proyecto de Habitabilidad. ➤ Registro de reunión efectuada. ➤ Establecimiento de fechas y horarios de trabajo en presentación de propuesta de intervención para adjudicación de Fondo Concursable en proyecto de Habitabilidad. ➤ Adjudicación de Fondos Concursables por proyecto FOSIS de Habitabilidad, a través de licitación pública. ➤ Formalización de convenio entre institución y FOSIS respecto a intervención profesional en área de Habitabilidad 	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacidad de diseñar e Implementar proyectos o Programas Sociales. ○ Capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas. ○ Manejo de Políticas Sociales. ○ Manejo tecnológico computacional.
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ○ Actitud permanente de alerta ante la información (publicación de Fondos Concursables y Concursos Públicos). ○ Capacidad de generar competitividad interinstitucional como gestor de Calidad. ○ Dominio o manejo presupuestario
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Marketing Social

SITUACIÓN PROFESIONAL II			
INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN PROYECTO PUENTE, DIMENSIONES DE HABITABILIDAD Y DINÁMICA FAMILIAR.			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
➤ Presentación formal de propuesta de intervención en comunidad beneficiaria del proyecto de Habitabilidad.	- Traslado a terreno, por parte de equipo interventor, a fin de conocer en propiedad a la población objetivo.	40 horas	2.5
➤ Planificación fase diagnóstico	- Reunión de trabajo de equipo interdisciplinario para realizar fase de diagnóstico a población objetivo beneficiaria a intervenir.	120 horas	7.5
➤ Planificación fase Intervención Social.	- Reunión de trabajo de equipo interdisciplinario para planificar intervención social sobre población objetivo.	40 horas	2.5
➤ Intervención social.	- Traslado a terreno, por parte de equipo interdisciplinario, para realizar intervención social.	200 horas	124
➤ Evaluación de intervención	- Reunión de equipo multidisciplinario con la finalidad de evaluar proceso de intervención social realizado con población objetivo en proyecto de habitabilidad.	40 horas	2.5

<p>➤ Planificación de certificación de participación en proyecto de intervención en Habitabilidad</p>	<p>- Reunión de equipo multidisciplinario, bajo coordinación de Asistente Social, para planificar actividad de cierre de proceso de intervención social con población objetivo, más autoridades respectivas</p>	<p>60 horas</p>	<p>3.8</p>
<p>➤ Certificación de participación de proceso de intervención.</p>	<p>- Realización de ceremonia de cierre de proceso de intervención con población objetivo, más autoridades invitadas.</p>	<p>4 horas</p>	<p>0.25</p>
<p>➤ Elaboración de informe final de proceso de intervención en proyecto de habitabilidad a FOSIS.</p>	<p>- Diseño, por parte de Asistente Social coordinadora de proyecto, de informe final evaluativo de proceso de intervención en población objetivo en proyecto de habitabilidad.</p>	<p>10 horas</p>	<p>0.62</p>
<p>➤ Entrega de evaluación sistematizada a FOSIS, referente a proceso de intervención ejecutado por equipo multidisciplinario.</p>	<p>- Entrega de informe evaluativo de gestión en intervención por parte de equipo multidisciplinario.</p>	<p>Tiempo de entrega de documento</p>	<p>Sin costo</p>

PRODUCTOS.

- Aprobación de propuesta de intervención por parte de Concejo Municipal.
- Establecimiento de inicio formal de proceso de intervención profesional por parte de institución adjudicadora de proyecto de Habitabilidad.
- Diseño de diagnóstico social de población objetivo a intervenir.
- Aplicación de instrumentos de recolección de datos.
- Evaluación de fase.
- Registro de diseño realizado
- Diseño de plan de intervención realizada.
- Registro de planificación realizada.
- Ejecución de fase de intervención social hacia población objetivo de proyecto de habitabilidad.
- Registro de intervención realizada.
- Documento de evaluación de intervención social.
- Realización de gestión para coordinar ceremonia de cierre.
- Gestión de espacio físico para realizar ceremonia de cierre.
- Gestión de invitación para contar con presencia de beneficiarios en ceremonia de cierre
- Gestión de invitación para presencia de autoridades respectivas en ceremonia de cierre.
- Certificación de beneficiarios participantes durante proceso de Intervención.
- Egreso de beneficiarios de proceso de intervención en proyecto de habitabilidad.
- Cierre de intervención profesional.
- Informe Final Evaluativo diseñado por parte de Asistente Social coordinadora.
- Informe Final evaluativo entregado a FOSIS.
- Aprobación de proceso de intervención social con población objetivo en proyecto de habitabilidad.
- Cierre final de proceso de intervención.

REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BASICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas. ➤ manejo de políticas sociales. ➤ manejo tecnológico computacional.
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ capacidad de diseñar e implementar proyectos o programas sociales. ➤ dominio o manejo presupuestario ➤ capacidad de generar competitividad interinstitucional como gestor de calidad.
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ marketing social ➤ capacidad de elaborar una certificación socioeconómica.

EVIDENCIA DE DESEMPEÑO

3.1. Instrumento Diagnóstico de Dinámica Familiar

Temas y preguntas a tratar

- Redes de apoyo
- Practicas cotidianas de convivencia
- Normas de convivencia
- Resolución de conflictos (que potencialidades poseen para resolver conflictos)
- Afectividad.

Redes de Apoyo

- **Relación con redes de apoyo**

¿Conoce usted cuales son los servicios que ayudan a su comuna?. Nómbrelas.

➤ *Consultorio*

¿Cómo es su relación con el consultorio? ¿Por qué? ¿Usted siente que el consultorio se interesa por la salud de su familia? ¿Por qué? ¿Cuándo asiste al consultorio? (es decir, si usted no se enferma en equis tiempo no se relaciona con el consultorio) ¿Cuál cree usted que es la función del consultorio? ¿Cómo le gustaría que funcionara el consultorio?

➤ *Escuela de sus hijos*

¿Cómo es su relación con la escuela de sus hijos?¿Porque? ¿Usted siente que la escuela se interesa por la educación de su hijo? ¿Por qué? ¿Qué (otra) responsabilidad cree usted que debe que tener la escuela? ¿Por qué? ¿Usted siente que puede contar con la escuela para otro tipo de actividades de sus hijos o de la familia? ¿Cómo le gustaría que funcionara la escuela?

➤ *Junta de vecinos*

¿Cómo es su relación con la junta de vecinos? ¿Por qué? ¿Cuando asiste o se acerca a la junta de vecinos? ¿Cuál cree usted que es la función que cumple la junta de vecinos? ¿Usted cree que se cumplen en su barrio? (Si responde que no sabe a la función que cumple) ¿Usted siente que la junta de vecinos se interesa por el bienestar de las familias de su barrio? ¿Por qué? ¿Cómo le gustaría que funcionara la junta de vecinos

➤ *Carabineros*

¿Cómo es su relación con carabineros? ¿Por qué? ¿Qué función cree usted que cumple carabineros en su comuna? ¿Le gustaría que cumpliera otra función? ¿Usted siente que carabineros se interesa por su familia? ¿Por qué? ¿En que ocasiones usted ha asistido a carabineros?

➤ *Municipio*

¿Cómo es su relación con el Municipio? ¿Por qué? ¿Usted siente que el Municipio se interesa por su familia? ¿Por qué? ¿Con que frecuencia usted va al municipio? ¿Y porque motivos va? ¿Usted siente que puede contar con la municipalidad? ¿Cómo le gustaría que funcionara la municipalidad?

A parte de las habladas ¿Cuál cree usted que necesita mas su barrio? ¿Por qué?

¿Cómo ve que funcionan las familias con las redes del sector?

• **Relación con redes no formales**

En caso de dificultades ¿Usted siente que puede contar con sus vecinos?, por ejemplo, enfermedades, reunión de curso, problemas de plata, problemas de pareja, para conversar. Si la respuesta es negativa ¿Por qué?.

Y en caso contrario, los vecinos ¿pueden contar con usted? ¿por qué? Ejemplos.

Si usted se enterara que su vecina es golpeada por su pareja ¿qué haría usted?, ¿cómo la ayudaría?, ¿sabe a quien podría pedir ayuda?.

Si usted se enterara que su vecina fue abusada sexualmente o violada por otra persona ¿qué haría usted?, ¿cómo la ayudaría?, ¿sabe a quien podría pedir ayuda?.

En caso de dificultades ¿Usted siente que puede contar con su familia?

• **Relación con el entorno**

➤ *Sentido de pertenencia*

¿Hace cuanto tiempo vive aquí? ¿Qué opina del sector? ¿Por qué?

¿Cómo le gustaría que fuese?
¿Hace algo usted por su sector? De ejemplos

➤ *Seguridad*

¿Siente que puede andar por su sector tranquila? ¿Por qué?

¿Siente que su casa es segura?

En caso de algún temblor o viento fuerte ¿Siente que su casa resiste? ¿Por qué?

Prácticas cotidianas de convivencia

- **Descripción de dinámica diaria**

¿Cómo es un día habitual de ustedes?.

(Necesitamos que nos cuenten lo que hacen desde que se levantan hasta que se acuestan, un día de la semana y el fin de semana. El objetivo es conocer la rutina diaria de las familias y tomarla como encuadre de los temas de dinámica familiar)

- **Descripción de la comunicación**

¿En que momento del día se reúnen todos? ¿Y de que hablan? ¿Cuál es el tema que mas se conversa? ¿Por qué?. En caso de hijos, ¿Cuáles son los temas que conversa mas con sus hijos?. En caso de pareja o esposo, ¿Cuáles son los temas que mas conversan con su pareja?

Cuando alguien llega de la calle, después de trabajar o estudiar ¿Siente que los integrantes de la familia se interesan por sus asuntos? ¿De que manera? ¿Y usted se interesa por las cosas de los demás? ¿Siente que los otros les interesa contar su actividades habituales? ¿Por qué?

¿A quién le cuesta mas contar sus cosas? ¿Por qué? ¿y a quien menos? ¿Por qué?

¿Usted nota que hay secretos en su familia? ¿entre quienes? ¿por qué?

Y ¿Le gusta como se comunican entre ustedes? ¿por qué?. Si tuviese la posibilidad de cambiar algo ¿Qué cambiaría de la comunicación?

- **Contacto con hijos que viven fuera del hogar**

- *Padres separados*

Si algunos de los padres tiene hijos fuera del matrimonio y que vivan fuera del hogar ¿Cómo es el contacto con ellos? ¿Cuál es la frecuencia del contacto?. Si no se contacta ¿Por qué no?

¿Los hijos se contactan con el resto de la familia? ¿Cómo se contactan? Si no se contacta ¿Por qué no?

- *Hijos internos*

En caso de hijos internos ¿Se le visita periódicamente? ¿Qué tipo de contacto? ¿con que frecuencia se visita?

Si no existe contacto ¿Por qué?

- *Hijos privados de libertad*

En caso de hijos privados de libertad ¿Se le visita periódicamente? ¿Qué tipo de contacto? ¿con que frecuencia se visita?

Si no existe contacto ¿Por qué?

Normas de convivencia

- **Descripción de normas de funcionamiento intrafamiliar**

¿Qué reglas existen en su casa? Por ejemplo, a la hora que se levantan. Estas normas o reglas ¿Siempre han existido?, en el caso que la respuesta sea negativa ¿Desde cuando existen? ¿Quién las impone?.

¿Estas reglas se han modificado? ¿En que caso?

¿Cuál considera usted que son las reglas mas importantes? ¿Por qué? ¿En que ayudan a su familia?

¿Quién es la persona de la casa que hace que las reglas se cumplan? ¿Y el resto hace caso? ¿Qué pasa cuando no la cumplen? Y cuando se cumplen ¿Se premia? ¿de que manera?

- **Distribución de roles**

¿Cuáles son las actividades diarias que ustedes realizan dentro de la casa? Por ejemplo ¿Qué tarea realiza usted, su hijo y su pareja? ¿Considera que están bien distribuidas? ¿Cómo le gustaría que fuese?

En caso que su hijo tenga prueba o tareas ¿Dónde las realiza? ¿Quién lo ayuda?

Resolución de conflictos

- **Tipo de conflicto y resolución**

En caso de hijos Que pasa si su hijo no quiere asistir al colegio ¿Cómo se resuelve esa situación? ¿Le pasa habitualmente?.

¿Que pasa cuando discute con su pareja? ¿Cuál es la reacción de ambos, durante la pelea? ¿Cómo resuelven esa situación? ¿Le gustaría que se resolviera de otra manera? ¿Por qué? ¿Qué hacen sus hijos cuando ustedes discuten?

¿Qué hace la familia cuando tiene un problema de dinero? ¿Cómo lo resuelven? ¿Les pasa habitualmente? ¿Por qué?.

¿Usted ha tenido problemas con sus vecinos? ¿Por qué? ¿Cómo resuelven este conflicto? ¿Le gustaría que se resolviesen de otra manera?

¿Han tenido alguna vez un problema que ha sido necesario llamar a otra persona para resolverlo?. Si la respuesta es positiva que lo relate

Por último ¿Cuáles son sus principales problemas a diario? ¿Cómo se resuelven?

En caso que su hija quede embarazada ¿Cómo lo enfrenta su familia? ¿Cómo lo resuelven?

En caso de hijos o parientes con problemas de alcohol o drogas, ¿cómo lo enfrenta su familia?, ¿cómo lo harían para resolver ese problema?.

Afectividad

- **Formas de expresión**

Dentro de su familia, ¿Los miembros de su familia demuestran sus sentimientos? ¿Cómo? ¿cómo se dan cuenta cuando alguien está enojado, triste o contento? ¿Por qué? ¿Quién es el que generalmente está triste?, ¿contento?, ¿enojado?.

Generalmente cuando llega algún miembro de la familia a la casa después de sus actividades, por ejemplo escuela y trabajo, ¿Cómo se le recibe? ¿por qué? Y en el caso contrario, cuando usted llega ¿pasa lo mismo o no? ¿Por qué?

¿Cómo le demuestra a su pareja que lo quiere? ¿Le gusta como su pareja le demuestra que la quiere? En el caso que no se sienta demostrada ¿Cómo le gustaría?

¿Usted tiene relaciones sexuales con su pareja? En caso que no ¿Por qué? ¿Y que piensa usted de esa situación? ¿Cómo le gustaría que fuese?.

¿Cómo le demuestra a sus hijos que los quiere? Viceversa

- **Valoración de las formas de expresión**

¿Cual es su opinión con respecto a que una pareja se bese apasionadamente en la calle? ¿Por qué?

¿Cuál es su opinión cuando una pareja pelea en la calle? ¿Por qué?

¿Cuál es su opinión cuando ve a algún hombre llorando? ¿Por qué?

¿Cuál considera usted que sería la mejor manera de expresar los sentimientos? ¿En su familia se da de esa manera? ¿Por qué?

SITUACIÓN PROFESIONAL III

REALIZACIÓN DE ESTUDIO SOCIAL DE BENEFICIARIOS PROYECTO DE MEJORAMIENTO DE BARRIOS.

MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración de propuesta por parte de consultora de Ingeniería más consultora de estudios sociales aplicados, para realización de estudio socio - económico de Pre – Factibilidad de P.M.B. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión resolutive entre equipo de trabajo multidisciplinario y equipo de Ingeniería. 	<p align="center">24 horas</p>	<p align="center">Sin costo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación Estratégica de realización de estudio en terreno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión de trabajo entre Asistente Social coordinadora de estudio en terreno y coordinador general, a fin de planificar estrategia de recolección de datos, aspectos operacionales de estudio, modalidad de investigación y aspectos operacionales. 	<p align="center">24 horas</p>	<p align="center">3</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conformación de equipo realizador de estudio socio - económico de Pre – Factibilidad de P.M.B. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conformación, por parte de Asistente Social coordinadora del estudio en terreno, de equipo multidisciplinario para recolección de información de estudio socio - económico Pre – Factibilidad de P.M.B. 	<p align="center">12 horas</p>	<p align="center">1.5</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisión de aspectos operacionales en estudio socio - económico Pre – Factibilidad de P.M.B. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión de trabajo informativa entre equipo de Ingeniería, equipo recolector de información, coordinador general y Asistente Social coordinadora en terreno. 	<p align="center">5 horas</p>	<p align="center">0.60</p>

➤ Levantamiento de Información.	- Equipo recolector de información, más Asistente Social coordinadora en terreno, se instalan en localidad a levantar información para analizar	80 horas	10
➤ Análisis de información.	- Asistente Social coordinadora en terreno, analizar la información levantada por equipo recolector de información, elaborando bases de datos excel para análisis de información recopilada.	30 horas	3.6
➤ Sistematización de información recopilada.	- Asistente Social coordinadora en terreno diseña informe de estudio socio - económico Pre – Factibilidad de P.M.B., a fin de ser entregado a consultora de Ingeniería.	15 horas	1.8

* El primer momento de trabajo no comprende ingresos para la Asistente Social.

** Se realiza cuadro en relación al tiempo real.

PRODUCTOS.

- Registro de reunión.
- Formalización de compromiso para realizar estudio socio - económico Pre – Factibilidad de P.M.B.
- Estructuración de planificación para investigación en terreno.
- Registro de planificación
- Conformación de equipo recolector de información en terreno.
- Registro de equipo confirmado.
- Equipo recolector de información capacitado para internalizarse en terreno.
- Aspectos operacionales aclarados por parte de equipo recolector de información.
- Registro de reunión realizada.
- Registro de información de interés para análisis levantada.
- Registro de investigación realizada.
- Catastro de residentes de localidad
- Documento de análisis de información.
- Evaluación final de investigación en terreno.
- Informe de estudio socio - económico Pre – Factibilidad de P.M.B.
- Entrega de informe de estudio socio - económico Pre – Factibilidad para P.M.B. a equipo de Ingeniería

REPERTORIO DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BASICAS

- manejo de políticas sociales.
- manejo tecnológico computacional.

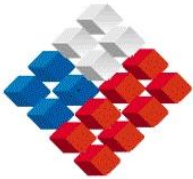
COMPETENCIAS GENERICAS

- capacidad de realizar estudio de mercado.
- capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas.
- capacidad de generar competitividad interinstitucional como gestor de calidad.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

- marketing social.

EVIDENCIA DE DESEMPEÑO



GOBIERNO DE CHILE
Programa Chile Barrio

ENCUESTA PROGRAMA MEJORAMIENTO DE BARRIOS Y MEJORAMIENTO HABITACIONAL

ASENTAMIENTO LAS COIMAS, COMUNA DE PUTAENDO

1.- IDENTIFICACIÓN DEL LOTE

N°
encuesta

Dirección:

Nombre calle o pasaje

número

teléfono

2.- IDENTIFICACIÓN FAMILIAR

Propietario del lote:

(ó en vias de serlo)

Apellido paterno

Apellido materno

Nombres

RUT

Conyuge ó conviviente

Apellido paterno

Apellido materno

Nombres

RUT

Conformación grupo familiar :

N°
adultos

N°
menores

Familias allegadas en terreno:

SI NO

N° personas

3.- SITUACION LEGAL TERRENO

	SI	NO		N°	año
Propietario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	fojas _____	_____	_____
Inscripción CBR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Regularizó vía BBNN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
En adquisición	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Arrendatario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Allegado en terreno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Toma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

4.- INGRESOS ECONÓMICOS

Jefe de hogar	\$ _____	Actividad _____
Cónyuge o conviviente	\$ _____	Actividad _____
Otros ingresos	\$ _____	Actividad _____

5.- OTROS BENEFICIOS

¿Ha sido beneficiario de Subsidio Habitacional?

SI NO

Donde? _____
Tipo de subsidio _____
año _____

¿Es propietario de otro lote?

SI NO

Donde? _____

6.- DATOS ZONA HÚMEDA

Indicar servicios existentes

Agua Potable con medidor
 Alcantarillado a red pública
 Electricidad con medidor

SI	NO

Nº
medidor
 Nº
medidor

Tiene BAÑO

Ubicación recinto
 Estado conservación
 Se puede mejorar?

SI		NO	
interior		exterior	
bueno		malo	
SI		NO	

Tiene COCINA

Ubicación recinto
 Estado conservación
 Se puede mejorar?

SI		NO	
interior		exterior	
bueno		malo	
SI		NO	

Cómo evacúa las aguas servidas?

alcantarillado
 pozo negro
 fosa séptica
 otro

Existe factibilidad técnica para emplazamiento de caseta?

SI	NO

causas

7.- INDICAR BENEFICIO PMB

CASETA COMPLETA
 SOLO BAÑO
 SOLO COCINA
 UD + MEJORAMIENTO DE REDES
 MEJORA POR PARTIDA
 ARRANQUE AGUA POTABLE

EMPALME ELÉCTRICO



EN CASO QUE EL BENEFICIO PMB SEA MEJORA POR PARTIDA
INDICAR PARTIDAS A REPARAR:

	B	M	R	Cubicación Reposición	Material Predominante		Observaciones
REVESTIMIENTO EXTERIOR							
REVESTIMIENTO INTERIOR							
DIVISIONES INTERIORES							
ARTEFACTOS							
CIELOS							
RADIER							
CUBIERTA							
PUERTAS							
VENTANAS							
INSTALACION ELECTRICA INTERIOR							
INSTALACION DE AGUA POTABLE							
INSTALACION DE ALCANTARILLADO							

8.- DATOS DE LA VIVIENDA

Estado de conservación

Bueno
Regular
Malo

Material Predominante

Albañilería
Madera
Mixto
Adobe
Otro

Recintos existentes

Living-Comedor
Baño
Cocina
Dormitorio 1
Dormitorio 2

SI

calle pública
 callejón o pasaje
 a través de otro sitio

Dormitorio 3

--

Superficie aprox. vivienda _____ m2

9.- INDICAR BENEFICIO PMH

SOLUCION INTEGRAL (PMB+PMH)
MODULO DOBLE
MODULO SIMPLE
MEJORA POR PARTIDA
MURO DE CONTENCIÓN

largo: _____ alto: _____

EN CASO QUE EL BENEFICIO PMH SEA MEJORA POR PARTIDA

INDICAR PARTIDAS A REPARAR:

	B	M	R	Cubicación Reposición	Material Predominante	Observaciones
MUROS PERIMETRALES (estructura)						
REVESTIMIENTO EXTERIOR						
REVESTIMIENTO INTERIOR						
DIVISIONES INTERIORES						
CIELOS						
PAVIMENTOS						
CUBIERTA						
PUERTAS						
VENTANAS						
INSTALACION ELECTRICA INTERIOR						

NOTAS:

B: BUENO: En buen estado, no necesita reparaciones.
R: REGULAR: Existen reposiciones parciales

M: MALO:

Reposición Total

10.- DATOS DEL TERRENO

TOPOGRAFIA

	SI	NO	indicar % de pendiente
Plano			
Pendiente Suave			
Pendiente Fuerte			
Con corte			

DESLINDES	SI	NO
Existe Cierro		

Materialidad

11. OBSERVACIONES

CASO IV	TRABAJO SOCIAL PARTICIPANTE DE EQUIPO MULTIDISCIPLINARLO INSERTO EN PROGRAMA DE MICRO CRÉDITO DE FOMENTO PRODUCTIVO.
REFERENCIA HISTÓRICA	Institución sin fines de lucro que nace como iniciativa de una congregación religiosa de la Iglesia Católica, comenzando a operar en Santiago en 1966. La propia congregación religiosa generó esta instancia con la finalidad de realizar una intervención asistencial par apaliar la problemática de ahorro de familias de escasos recursos.
MISIÓN	Ofrecer oportunidades para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas de los sectores más pobres de nuestro país, a través del apoyo y de la entrega eficiente de servicios microfinancieros.
VISIÓN	Se constituye como protagonista de la necesaria transformación cultural para superar la pobreza, permitiendo el desarrollo sustentable del país y en particular de las regiones más pobres. Para ello pretende colaborar en la meta de superar el 30% de la pobreza para el 2010.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr una gran cobertura a nivel nacional, con lo cual se aspira a colocar 200000 créditos el año 2010. • Ajustar la metodología de microcreditos de forma de mantener una incobrabilidad de la cartera de menos de un 5%. • Impactar favorablemente en las condiciones de vida de las familias más pobres del país.
ÁREAS DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Programas sociales 2.- Microempresas y fomento productivo 3.- Capacitación 4.- Estudios y proyectos 5.- Outsourcing.
PERFIL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL	01 Profesional titulada de universidad perteneciente al Consejo de Rectores, especialización en el tema de microemprendimiento en oportunidades de capacitación entregadas por la institución. Posee tres años de ejercicio profesional en la misma institución.
PERFIL DEL EQUIPO DE TRABAJO	01 Ingeniero Comercial 01 Contador 01 Educador con conocimiento de Economía 01 Asistente Social

SITUACIÓN PROFESIONAL I			
APROBACIÓN LINEAS DE MICRO CRÉDITO			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO (UTM)
➤ Demanda de financiamiento de microcrédito para experiencias de emprendimiento microempresarial espontánea o envidas por instituciones colaboradoras.	Entrevista de solicitud de microcrédito con asistente social de la oficina.	45 minutos	*
➤ Selección, delimitación y confirmación de lugar de intervención	Definición de zonas o comunas de pobreza por el equipo de trabajo de la oficina.	4 horas	*
	Tomar contacto con Instituciones de vinculo patrocinante que aporten información a cerca de los sectores.	3 horas	*
	Definición de sector diagnosticado con 50 interesados	2 horas	*

<p>➤ Evaluación económica de las experiencias de emprendimiento microempresarial de un sector en situación de pobreza</p>	<p>Asistente Social e Ingeniero Comercial realizan visitas a dirigentes vecinales de sectores en situación de pobreza</p>	<p>3 horas</p>	<p>*</p>
	<p>Asistente social e ingeniero comercial se reúnen con interesados de bancos comunales</p>	<p>1 hora</p>	<p>*</p>
<p>➤ Evaluación de experiencias de emprendimiento microempresarial focalizadas por el equipo multidisciplinario.</p>	<p>Reunión de trabajo del equipo multidisciplinario con perspectivas de evaluación económicas y sociales integradas.</p>	<p>3 horas</p>	<p>*</p>
<p>➤ Análisis de la información y proceso de ejecución del sistema de creditaje</p>	<p>Sesión de Creación de comités de crédito por asistente social y beneficiarios.</p>	<p>2 horas</p>	<p>*</p>
	<p>Entrega de crédito mediante pagares y validación de coavales solidarios</p>	<p>2 horas</p>	<p>*</p>

* Cuentan con montos fijos, por lo tanto es improcedente realizar homologación por recursos generados.

PRODUCTOS.

- Registro de la entrevista
- Respaldo documentales (carta de derivación de la institución colaboradora, carta personal con motivaciones para postulación, carta compromiso aval)
- Catastro de experiencias de emprendimiento microempresarial del sector (numero de experiencias, números de familias involucradas, oferta de servicios o productos, puntos de venta)
- Experiencias de emprendimiento microempresarial con proyección de rentabilidad positiva en el corto y mediano plazo focalizadas.
- Aprobación/ Rechazo de la línea de Microcréditos solicitadas

REPERTORIO DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas
- manejo tecnológico computacional.

COMPETENCIAS GENERICAS

- capacidad de diseñar e implementar proyectos o programas sociales.
- capacidad de realizar estudio de mercado.
- manejo del impacto de la microeconomía en el país
- manejo de la economía del sector publico y privado

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

- capacidad de elaborar una certificación socioeconómica.
- marketing social.

Región comuna.....
 Sector.....
 IVP contactada.....
 Fecha de primera visita..... fecha de segunda visita.....
 Nombre del asesor.....

I.- POBLACIÓN

Nº de hogares.....
 0 a 100 100 a 200 200 a 300 300 a 400 mas de 450
 Comentarios.....

II.- CARACTERÍSTICAS DE LAS VIVIENDAS DEL SECTOR.

La mayoría de las viviendas del sector son:
 Básicas SERVIU AUTOCONSTRUCCION
 Casas..... departamentos..... mediaguas o mejoras de madera.....
 Comentarios.....

III.- SERVICIO BÁSICOS

Cuenta el sector son:
 Luz eléctrica
 Agua potable
 Servicio de alcantarillado
 Pavimentación de calles y acera alumbrado publico teléfonos fijos o celulares.
 Comentarios.....

IV.- A QUE DISTANCIA SE ENCUENTRA EL SERVIPAG MAS CECRCANO?

V. PROBLEMATICAS MAS SENTIODES POR LOS VECINOS:

VI.- SERVICIOS PUBLICOS

CUENTA EL SECTOR CON

LOCOMOCION COLECTIVA	SI	NO
TELEFONOS PÚBLICOS		
CORREO		
JARDINES INFANTILES		
ESCUELAS BASICAS		
LICEOS		
CONSULTORIOS		

HOSPITALÑES		
MUNICIPIO		
HOSPITALÑES		
CENTRO DE ABASTECIMIENTO DE VERDURAS		
(FERIAS OTRAS)		
CENTRO DE ABASTECIMIENTO DE VESTUARIO)		
CARABIMNEROS		
BOMBREOS		
SERVICIO DE RETIRO DE BASURA		

VII.- INSTALACIONES

Cuenta el sector con

Iglesias

Sede socia

Canchas de deporte

Plazas

Otros

Comentarios

VIII.- ECONOMÍA Y TRABAJO

Enumere las tres principales actividades económicas que se desarrollan en el sector:

1)

2)

3)

Fuentes de trabajo independiente en el sector

Ferias

Persas

Puntos de comercio ambulante

Fabricas de que contratan mano de obra externa

Prestadores de servicio

Otros

IX.- HISTORIA Y ANTECEDENTES RELEVANTES

¿Cuantos bancos comunales es posible formar en una primera etapa?

¿Cuantos bancos comunales es posible formar en seis meses?

SITUACION PROFESIONAL II			
APOYO Y CAPACITACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS MICROEMPRESARIALES. MOMENTOS DE TRABAJO			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
➤ Detección de insuficiencias de administración de capital financiero en reuniones con representantes de	- La Asistente Social coordina con el equipo multidisciplinario una serie de sesiones con contenidos básicos de contabilidad y administración en beneficio de los usuarios focalizados.	45 minutos	*
➤ Visitas a terreno para satisfacer la demanda de información sobre el desempeño eficiente de una pequeña empresa	- La Asistente Social y el contador de la oficina implementan talleres socioeducativos para configurar un modelo educativo básico sobre el funcionamiento de una empresa.	45 minutos	*
➤ Evaluación o balance financiero del banco comunal beneficiario y línea de acción en caso de cumplimiento o incumplimiento en el pago de los créditos otorgados	- Reunión del equipo multidisciplinario con el representante del banco comunal donde se le dan los detalles del balance del funcionamiento de los negocios establecidos.	45 minutos	*

* Cuentan con montos fijos, por lo tanto es improcedente realizar homologación por recursos generados

PRODUCTOS.

- Informe de la sesión realizada por el equipo de Trabajo.
- Pauta de observación del lenguaje y manejo financiero.
- Cuaderno de campo.
- Registro de sesión .
- Lista de asistencia de los participantes.
- Comprobantes de pago de los créditos otorgados por la institución organizadora.
- Informe al jefe de oficina de las actividades realizadas.
- Cierre del banco Comunal por incumplimiento. Aumento o mantención en los montos de los créditos.
- Informe evaluativo a las oficinas de Santiago comunicando el cierre.
- Informe evaluativo solicitando aumento la entrega de mayores créditos.

REPERTORIO DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- Uso de un lenguaje técnico en Economía
- Capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas.
- Manejo Tecnológico computacional.

COMPETENCIAS GENERICAS

- Capacidad de diseñar e Implementar proyectos o Programas Sociales.
- Dominio o manejo presupuestario

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

SITUACION PROFESIONAL III			
DEMANDA INDIVIDUAL DE UNA LÍNEA DE MICROCRÉDITO INDIVIDUAL PARA EXPERIENCIAS EMPRENDEDORAS			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
➤ Interés de particulares por acceder a instancias de financiamiento crediticios para generar una instancia microempresarial.	- Entrevista con Coordinadores Asistente Social e Ingeniera Comercial.	20 minutos	*
➤ Selección delimitación y confirmación de lugar de intervención	- Definición de zonas o comunas de pobreza por el equipo de trabajo de la oficina.	2 semanas	*
	- Tomar contacto con Instituciones de vinculo patrocinante que aporten información a cerca de los sectores.	1 semana	*
	- Definición de sector diagnosticado con 50 interesados	1 semana	*

<p>➤ Evaluación económica de las experiencias de emprendimiento microempresarial de un sector en situación de pobreza</p>	<p>- Asistente social e ingeniero comercial realizan visitas a dirigentes vecinales de sectores en situación de pobreza</p>	15 minutos	*
	<p>- Asistente Social e Ingeniero Comercial se reúnen y realizan entrevista con personas interesadas</p>	15 minutos	*
<p>➤ Evaluación de experiencias de emprendimiento microempresarial focalizadas por el equipo multidisciplinario</p>	<p>- Reunión de trabajo del equipo multidisciplinario con perspectivas de evaluación económicas y sociales integradas de personas particulares interesadas</p>	45 minutos	*
<p>➤ Análisis de la información y proceso de ejecución del sistema de creditaje</p>	<p>- Entrega de crédito mediante pagares y validación de co – avales solidarios</p>	20 minutos	*

* Cuentan con montos fijos, por lo tanto es improcedente realizar homologación por recursos generados

PRODUCTOS.	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ficha con el Perfil emprendedor del postulante. ➤ Registro de la entrevista. ➤ Indicadores del sector donde realizará la experiencia. ➤ Catastro de experiencias de emprendimiento microempresarial del sector (numero de experiencias, números de familias involucradas, oferta de servicios o productos, puntos de venta) ➤ Experiencias de emprendimiento microempresarial con proyección de rentabilidad positiva en el corto y mediano plazo focalizadas. ➤ Aprobación/ Rechazo de la línea de Microcréditos solicitadas 	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uso de un lenguaje técnico en Economía ➤ Manejo de Políticas Sociales ➤ Capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas.
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de realizar estudio de mercado. ➤ Dominio o manejo presupuestario
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad para elaborar una Certificación Socioeconómica

Ficha socio comercial de postulación a bancos comunales:

Nº de ciclos 1º 2º 3º 4º 5º 6º 7º 9º 10º 11º 12º

Rut del subgrupo solidario_____

nombre del banco comunal_____

I.- ANTECEDENTES PERSONALES

Nombre_____

Fecha de Nacimiento_____

Rut_____ escolaridad_____ ocupación_____

Dirección_____

Teléfono de contacto_____

Villa o población_____ comuna_____

II.- GRUPO FAMILIAR

Total de personas que viven en el hogar (incluir al postulante)_____

N	Nombre	Parentesco	edad	actividad	ingresos	Rut	Ingreso
1							
2							
3							

III.- ANTECEDENTES COMERCIALES

Ha solicitado créditos a una institución financiera si_____ no_____

En cual le fue aprobado si_____ no_____

Para que? _____ Cual fue el monto_____

Cuota y plazo pactado_____

Estado actual de ese crédito_____

Tiene DICOM si_____ no_____

si tiene DICOM de cuanto es el monto_____

Donde_____

Por que_____

Cuando fue la última vez que supo de esa deuda_____

IV.- CARACTERIZACIÓN DE LA MICROEMPRESA

Actividad_____

Antigüedad de la microempresa en meses_____

Experiencia comercial en meses_____

Lugar de trabajo_____

Dirección de la microempresa_____

Principales puntos de venta_____

Por que pide el crédito_____

Que pretende con el crédito _____
Ventas mensuales esperadas _____
Monto solicitado _____

V.- COMENTARIOS DEL ASESOR

Percepción del negocio _____
Percepción de la persona _____

VI. POR QUE CREE QUE SUS COMPAÑERAS VAN A TRABAJAR CON USTED?

Resumen de conformación de banco comunal

Nombre del banco comunal _____
Comuna _____
+sector _____
fecha de inicio contacto fecha de inscripción BC _____
asesor BC _____

n° de reuniones con los dirigentes _____

n° de reuniones previas realizadas con los interesados, _____

n° de personas asistentes en cada una _____

Numero total de asistentes _____

Numero final de integrantes _____

(FODA) fortalezas y debilidades de la conformación Grupal.

EVIDENCIA DE DESEMPEÑO

Carta compromiso de pago de banco comunal

Los abajo firmantes asumimos la responsabilidad de asegurar el pago de toda la deuda de nuestro banco comunal..... Con la institución....., que asciende a la suma de..... Nos comprometemos a que si uno de subgrupos solidarios no pudiera asumir la responsabilidad de su pago, el banco comunal completo generara acciones necesarias para ir en ayuda, ya que ningún integrante del banco podrá seguir optando a créditos si al finalizar un ciclo no esta cancelada la totalidad de la deuda del Banco comunal con la institución.....

N°	Nombre	Monto prestado	Cuota	Firma
1				
2				
3				
4				
5				

COMPROMISO DE DEVOLUCION DE CREDITO SUBGRUPO SOLIDARIO

Las personas abajo firmantes nos comprometemos a cancelar el monto inicial del crédito solicitado ¡en el plazo de _____ semanas, en las cuotas detalladas abajo, con un interés % _____ mensual. Este compromiso de devolución se asume en forma colectiva. Pasando ser codeudores solidarios entre los integrantes del grupo, mientras la cancelación del crédito no sea cumplida.

Además nos comprometemos a cumplir y participar de la instancia grupal que significa el microcredito y cumplir con las normas establecidas para su desarrollo.

Las cuotas deberán pagarse a partir de la fecha _____ de _____ del 200__ hasta el _____ de _____ 200__

Nombre del banco comunal _____

Nombre del subgrupo _____

comuna _____

Sector o población _____

Asesor de banco comunal _____

N°	APELLIDOS	NOMBRE	RUN	MONTO	CUOTAS	DESTINO	FIRMA
1							
2							
3							
4							

Monto total _____

Fecha _____

Pauta registro semanal de banco comunal

Ciclo n° _____ cuota _____ lugar _____
Fecha de inicio BC _____ fecha actual _____ lugar _____
Nombre de banco comunal _____
n° de subgrupos _____
N° de integrantes _____ n° de personas que asistieron _____
N° de personas que cancelaron cuotas _____
n° de cuotas vencidas _____
Monto vencido _____ monto cancelado _____

- Temas tratados en la reunión _____
- Principales acuerdos _____
- Evaluación (opinión del asesor grupal) _____

CASO V	TRABAJO SOCIAL RESPONSABLE DE PROYECTO DE FOMENTO PRODUCTIVO EN INSTITUCIÓN PÚBLICA.
REFERENCIA HISTÓRICA	<p>Desde el año 1987, como política de estado, los organismos de administración pública a nivel comunal están facultados para crear oficinas que intermedien laboralmente entre las personas que se encuentran en situación de cesantía.</p> <p>Es así, que desde el año 1995 (en el caso a estudiar en específico), se crea el área de Fomento Productivo, con el fin de generar una instancia alternativa de generación de ingresos económicos significativos para la mejora de la calidad de vida del sujeto de intervención en dicho organismo.</p> <p>El área de Fomento Productivo se caracteriza por otorgar oportunidades de establecer una microempresa a personas que cumplan con el perfil de beneficiario, el cual debe ser precedido por la presentación de un proyecto que demuestre sustentabilidad en el mediano plazo. Cabe mencionar que el área descrita es sin fines de lucro, por lo tanto, se debe única y exclusivamente al servicio público.</p> <p>En la actualidad, el área de Fomento Productivo financia iniciativas que se relacionen con auto - confección del producto a ofrecer, entendiéndose por esto la manufactura, confección de vestimenta, artesanía, muebles, preparación de alimentos.</p>
MISIÓN	La institución esta en proceso de elaboración de la misión.
VISIÓN	La institución esta en proceso de elaboración de la visión
OBJETIVO	<p>Promocionar el autoempleo por parte de la población que muestra un perfil emprendedor y que tenga deseos de superar su condición de pobreza y así emplear una herramienta para elevar su calidad de vida.</p> <p>Potenciar, desarrollar e instalar capacidades en el ámbito laboral y productivo, mejorando la empleabilidad y condiciones de trabajo de las personas y contribuyendo a mejorar la productividad y competitividad.</p>
ÁREAS DE TRABAJO	<p>1.- Fomento Productivo.</p> <p>2.- Capacitación en diseño de Proyectos Sociales.</p>
PERFIL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL	01 Profesional titulado en el año 2001 de Universidad Tradicional perteneciente al Consejo de Rectores.
PERFIL DEL EQUIPO DE TRABAJO	01 Asistente Social 01 Secretaria

SITUACION PROFESIONAL I			
INFORMACIÓN DE FORMALIDADES PARA ADJUDICACIÓN DE FINANCIAMIENTO PARA INICIATIVA DE FOMENTO PRODUCTIVO MICROEMPRESARIAL.			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
➤ Demanda espontánea de información para postulación a financiamiento de proyecto de Fomento Productivo Microempresarial.	- Recepción y entrega de información, por parte de la Asistente Social, respecto a financiamiento de proyecto de Fomento Productivo Microempresarial.	12 Horas (Semanales)	*
➤ (Solo si es solicitado por beneficiario) Evaluación de interés y / o cumplimiento de perfil de postulante a línea de microcrédito financiador de proyecto de Fomento Productivo Microempresarial.	- Entrevista personal a postulante a adjudicación de financiamiento para iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial.	30 min.	*

* Cuentan con montos fijos, por lo tanto es improcedente realizar homologación por recursos generados

PRODUCTOS.	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro de entrevista realizada. ➤ Entrega de material socio – educativo referente a requisitos de postulación para financiamiento de proyecto de Fomento Productivo. ➤ Registro de entrevista realizada. ➤ Entrega de pauta de proyecto para postulación a financiamiento a iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial (solo si es solicitado por beneficiario). 	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uso de un lenguaje técnico en Economía ➤ Capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas. ➤ Manejo Tecnológico computacional.
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de diseñar e Implementar proyectos o Programas Sociales. ➤ Capacidad de realizar estudio de mercado. ➤ Actitud permanente de alerta ante la información ➤ Manejo del impacto de la Microeconomía en el país ➤ Manejo de la economía del sector publico y privado.
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de elaborar una certificación socioeconómica.

SITUACION PROFESIONAL II

INFORMACIÓN DE FORMALIDADES PARA ADJUDICACIÓN DE FINANCIAMIENTO PARA INICIATIVA DE FOMENTO PRODUCTIVO MICROEMPRESARIAL.

MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atención por demanda de financiamiento de proyecto de Fomento Productivo para experiencias de emprendimiento Microempresarial espontánea o derivada por instituciones colaboradoras. 	<p>- Entrevista de solicitud para financiamiento de iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial con Asistente Social.</p>	<p align="center">30 minutos.</p>	<p align="center">*</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entrega a Asistente Social, por parte del postulante, de proyecto para financiar iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial 	<p>- Revisión, por parte de Asistente Social, de proyecto para financiamiento de iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial entregado por postulante.</p>	<p align="center">20 minutos.</p>	<p align="center">*</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación, por parte de Asistente Social, de admisibilidad de postulante para financiamiento de iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial. 	<p>- Revisión de antecedentes socio – económicos de postulante a financiamiento para iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial.</p>	<p align="center">30 minutos</p>	<p align="center">*</p>

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación entre FOSIS y Asistente Social referente a factibilidad económica para financiamiento para iniciativa de fomento productivo microempresarial a postulante. 	<ul style="list-style-type: none"> - Envío de listado, por parte de Asistente Social, a FOSIS de postulantes admisibles para financiamiento de iniciativa de fomento productivo microempresarial. 	<p>Una hora</p>	<p>*</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asignación final, por parte de Asistente Social, de financiamiento para iniciativas de Fomento Productivo Microempresarial a postulantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Localización de beneficiados con financiamiento para iniciativas de Fomento Productivo Microempresarial. 	<p>20 minutos.</p>	<p>*</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Constatación de establecimiento efectivo de iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial por parte de beneficiario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento telefónico y / o salida a terreno por parte de Asistente Social o equipo de apoyo. 	<p>6 horas (semanales)</p>	<p>*</p>

* Cuentan con montos fijos, por lo tanto es improcedente realizar homologación por recursos generados

PRODUCTOS.

- Registro de entrevista realizada.
- Respaldo documental (carta derivación de institución colaboradora, si ameritara la situación).
- Derivación hacia institución colaboradora (si ameritara la situación).
- Recepción / rechazo / objeción a proyecto para financiamiento de iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial entregado por postulante.(en caso de objeción)
- Establecimiento de nueva fecha de entrega de proyecto para financiamiento de iniciativa de Fomento Productivo Microempresarial.
- Registro de postulantes potenciales beneficiarios.
- Aprobación / rechazo de postulación a primera etapa de financiamiento de iniciativa para Fomento Productivo Microempresarial
- Confección de listado de postulantes aprobados y rechazados para financiar iniciativas de Fomento Productivo Microempresarial.
- Registro de postulantes aceptados, por parte de Asistente Social, para beneficiarios de financiamiento para iniciativas de Fomento Productivo Microempresarial.
- Aceptación de financiamiento por parte de postulante mediante firma de carta compromiso.
- Registro de aceptación de postulante.
- Rechazo de financiamiento por parte de postulante estipulado en documentación.
- Registro rechazo de postulantes.
- Control efectivo sobre la utilización real de los recursos económicos entregados a los beneficiarios.
- Evaluación de estado actual de microempresa.

REPERTORIO DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- Uso de un lenguaje técnico en Economía
- Capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas.
- Manejo de Políticas Sociales.
- Manejo Tecnológico computacional.

COMPETENCIAS GENERICAS

- Capacidad de realizar estudio de mercado.
- Dominio o manejo presupuestario
- Manejo del impacto de la Microeconomía en el país

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de la economía del sector publico y privado. ➤ Actitud permanente de alerta ante la información ➤ Capacidad de generar competitividad interinstitucional como gestor de Calidad.
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de elaborar una certificación socioeconómica.

SITUACION PROFESIONAL III			
ESTABLECIMIENTO DE INFOCENTROS EN LA COMUNA FOCALIZADA A POBLACIÓN CARENTE DE RECURSOS.			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
➤ Revisión de invitación, por parte de SENCE, a participar en reunión informativa para adjudicación de plazas de Infocentro para cada comuna interesada.	- Estudio de factibilidad socio – económica de emplazamiento de Infocentro en comuna.	2 horas	*
➤ Presentación formal, por parte de SENCE, de propuesta de establecimiento de Infocentros en la comuna.	- Reunión de trabajo entre representantes de organismos de la región similares al sujeto de estudio, representantes del SENCE, consultor externo técnico en capacitación computacional, y representantes de gobierno central	2 horas	*
➤ Preparación de propuesta de implementación de Infocentros ante Concejo Municipal.	- Redacción de documentación técnica que avale instalación de Infocentros en la comuna.	4 horas	*

<p>➤ Presentación de proyecto a Concejo Comunal</p>	<p>- Reunión técnico - resolutive entre representantes de Concejo Municipal y Asistente Social, a fin de exponer detalles referentes a factibilidad de implementación de infocentros en la comuna.</p>	<p>1 hora</p>	<p>*</p>
<p>➤ Aprobación, por parte de Asistente Social, de instalación de Infocentros en la comuna.</p>	<p>- Reunión resolutive entre representantes de organismos de la región similares al sujeto de estudio, representantes del SENCE, consultor externo técnico en capacitación computacional, y representantes de gobierno central</p>	<p>2 horas</p>	<p>*</p>

* Cuentan con montos fijos, por lo tanto es improcedente realizar homologación por recursos generados

PRODUCTOS.

- Aceptación a participar en reunión informativa referida a Infocentros destinados a la comunidad.
- Registro de reunión.
- Aceptación de participación en adjudicación de plazas de Infocentros.
- Aclaración de dudas técnicas referidas a aspectos computacionales.
- Establecimiento de plazos para entrega de respuesta de establecimiento de Infocentros.
- Documento técnico de factibilidad positiva de instalación de Infocentros en la comuna.
- Preparación de exposición para aceptar instalación de Infocentros en la comuna
- Aceptación, por parte del Concejo Municipal, de instalación de Infocentros en la comuna.
- Aprobación de instalación de Infocentros en la comuna.
- Resolución de fechas y condiciones para instalación de Infocentro

REPERTORIO DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- Capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas
- Manejo de Políticas Sociales.
- Manejo Tecnológico computacional.

COMPETENCIAS GENERICAS

- Dominio o manejo presupuestario
- Capacidad de realizar estudio de mercado.
- Manejo de la economía del sector publico y privado
- Actitud permanente de alerta ante la información

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

- Capacidad de elaborar una certificación socioeconómica.
- Marketing Social

CASO VI	TRABAJO SOCIAL RESPONSABLE DE UN PROGRAMA DE DESARROLLO ECONÓMICO-TERRITORIAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
REFERENCIA HISTÓRICA	<p>En un intento por mejorar la gestión municipal en el ámbito sociocomunitario, dicha área ha aunado esfuerzos y consensado conceptos, políticas y estrategias que contribuyan a orientar el diseño de programas y proyectos pertinentes con los desafíos que impone el desarrollo de la ciudad.</p> <p>Dicho intento se traduce en el Plan Estratégico de Desarrollo Comunitario 2004.</p> <p>Relacionado con su Objetivo Estratégico No. 4, la misma ha impulsado el turismo vecinal con una doble intencionalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer la identidad local y la integración territorial y ✓ Generar nuevas plazas de trabajo en los sectores priorizados en torno a la actividad turística.
MISIÓN	Validarse como una estrategia de desarrollo de aquellos sectores priorizados y caracterizados dentro de la Comuna donde interviene este Servicio, a través del fortalecimiento de la identidad e integración de los mismos y la generación de nuevas plazas de trabajo.
VISIÓN	Contribuir al desarrollo territorial, generando niveles crecientes de identidad e integración en sus diferentes barrios y territorios, de manera de construir una ciudad democrática, diversa y con identidad propia.
OBJETIVOS	Generar el turismo vecinal como estrategia de desarrollo económico, social y cultural de la comuna intervenida, a través de un proceso de planificación que contribuya al fortalecimiento de la identidad e integración de los diversos barrios y la generación de nuevas plazas de trabajo, en un período de quince meses.
ÁREAS DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de Recursos Turísticos 2. Gestión de Recursos Económicos Locales 3. Gestión de Recursos Intrainstitucionales 4. Gestión de Recursos Interinstitucionales
PERFIL PROFESIONAL DE	Profesional titulada de Universidad perteneciente al

<p>TRABAJO SOCIAL</p>	<p>Consejo de Rectores especialización en el tema Trabajo Social y Desarrollo Local, donde sus pobladores de un territorio puedan manejar la oferta y la demanda del valor de las historias locales y sus atractivos naturales, culturales y de infraestructura, den cuenta de una riqueza cultural y patrimonial que merece ser conocida y valorada por todos los que habitan y visitan la ciudad en que viven Posee 1 año de ejercicio profesional en la misma institución.</p>
<p>PERFIL DEL EQUIPO DE TRABAJO</p>	<p>3 Asistentes Sociales. 1 Diseñador.</p>

SITUACION PROFESIONAL I			
ESTUDIO DE POTENCIALIDADES TURÍSTICAS DE SECTORES DE LA LOCALIDAD A INTERVENIR			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación, por parte de Asistente Social junto a equipo multidisciplinario, a fin de optimizar recursos dirigidos hacia sectores con probabilidades de éxito. 	<ul style="list-style-type: none"> - Visitas a terreno del profesional con los dirigentes vecinales y organizaciones económicas. 	45 minutos	*
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar aportes, recursos e iniciativas que la red pública y/o privada, vinculada al turismo, aporten al desarrollo del turismo vecinal en la comuna intervenida 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar reuniones técnicas con otros profesionales y visitas a terreno para constatar la existencia de las potencialidades del sector. 	45 minutos	*
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar proceso socioeducativo destinado a optimizar la dinámica operativa que las iniciativas y actividades económicas locales vinculadas al turismo vecinal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Visitas a terreno con especialistas que sensibilizan al sector con la importancia del Turismo como generador de focos económicos. 	2 días	

* Cuentan con montos fijos, por lo tanto es improcedente realizar homologación por recursos generados

PRODUCTOS.	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Catastro con los sectores de mayor potencialidad o de atractivo turístico. ➤ Generación de una guía Turística de Turismo Vecinal, que incluya circuitos turísticos por cada barrio de la ciudad ➤ Creación de una red multidisciplinaria que trabaje el turismo vecinal ➤ Formación de redes con entidades económicas significativas del sector. ➤ Jornada de Turismo Vecinal y Nuevos Socios: concienciación e incorporación de nuevos socios al programa. ➤ Jornada de Turismo Vecinal y Municipio: concienciación y capacitación de personal técnico administrativo y operativo de los diversos departamentos, secciones y oficinas de la DIDECO y otras áreas municipales involucradas 	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de Políticas Sociales. ➤ Capacidad de diseñar e Implementar proyectos o Programas Sociales. ➤ Manejo Tecnológico computacional
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de la economía del sector publico y privado. ➤ Capacidad de realizar estudio de mercado ➤ Dominio o manejo presupuestario
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Marketing Social

SITUACION PROFESIONAL II

FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD CULTURAL TERRITORIAL DE LOS HABITANTES DE LA COMUNA A TRAVÉS DE GENERACIÓN DE UN CIRCUITO TURÍSTICO DENTRO DE LA COMUNA.

MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formación de vínculos estratégicos entre el equipo municipal y representantes de organizaciones vecinales con agentes productivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión informativa de dirigentes vecinales con equipo de trabajo de la Municipalidad a cargo de proyecto para determinar sectores turísticos para implementar recorridos turísticos. 	45 min.	*
	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión vinculación de estudiantes de la carrera de Turismo para el desarrollo del circuito turístico 	20 minutos.	*
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizaciones de actividades culturales y de productividad sectorial asociadas al fomento del Turismo Vecinal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento vía telefónica y presencial de agentes productivos. 	10 minutos	*
	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión de equipo de trabajo de la Municipalidad con dirigentes vecinales para visualizar viabilidad de Circuito Turístico. 	30 minutos	*

<p>➤ Organización de actividades tendientes a difundir el nuevo proyecto estratégico.</p>	<p>- Reunión evaluativa para plantear la realización de un cantar vecinal ante el consejo municipal entre equipo técnico y productora de eventos</p>	<p>30 Minutos</p>	<p>*</p>
	<p>- Visita a terreno y detección de personas con habilidades histriónicas que sean representativos de su barrio,</p>	<p>50 Minutos</p>	<p>*</p>
	<p>- Entrevista de asistente social con representantes de Actividades económicas que de Unidades vecinales de la Comuna.</p>	<p>25 Minutos</p>	<p>*</p>

* Cuentan con montos fijos, por lo tanto es improcedente realizar homologación por recursos generados

PRODUCTOS.

- Numero de familias interesadas i a trabajar en el proyecto estratégico por sector
- El registro de una crónica con la historia significativa de los sectores intervenidos
- Listados con datos de los dirigentes y familias claves de cada sector.
- Listado de sitios de interés turísticos presentados por los habitantes del sector con características de turísticos.

REPERTORIO DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- Manejo de Políticas Sociales.
- Capacidad de diseñar e Implementar proyectos o Programas Sociales.
- Manejo Tecnológico computacional

COMPETENCIAS GENERICAS

- Capacidad de realizar estudio de mercado
- Manejo de la economía del sector publico y privado.
- Dominio o manejo presupuestario

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

- Marketing Social

SITUACION PROFESIONAL III			
GESTIÓN DE RECURSOS INTRAINSTITUCIONALES E INTERINSTITUCIONALES			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
➤ Evaluación del consejo municipal de los productos a mediano plazo del la oficina.	- Reunión evaluativo del proceso de difusión del proyecto estratégico.	45 Minutos	*
	- Sesión de presentación de proyectos y metas para el año en curso	30 minutos	*
➤ Programación y evaluación de costos de actividades culturales con miras a potenciar la identidad vecinales	- Contacto con Productora de eventos.	30 minutos	*
	- Reunión con auspiciadores y patrocinadores del evento	30 minutos	*
➤ Evaluación de costo de promoción y difusión publicitaria de actividades a mediano plazo de (meta) establecidas en el organismo.	- Seguimiento telefónico a instancias y o personas participativas de las actividades invitadas.	30 Minutos	*
	- Seguimiento telefónico a instancias y o personas participativas de las actividades invitadas.	20 Minutos	*

* Cuentan con montos fijos, por lo tanto es improcedente realizar homologación por recursos generados

PRODUCTOS.

- Cronograma anual de actividades de la oficina.
- Aprobación/rechazo de actividades consideradas significativas para el Turismo Vecinal.
- Levantamiento de una red de agentes productivos claves, y de empresas auspiciadoras de eventos a nivel comunal

REPERTORIO DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- Manejo de Políticas Sociales.
- Capacidad de diseñar e implementar proyectos sociales.

COMPETENCIAS GENERICAS

- Manejo de la economía del sector publico y privado.
- Dominio o manejo presupuestario
- Capacidad de realizar estudio de mercado

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

- Marketing Social

CASO VII	CONSTITUCIÓN DEL SUJETO DE ATENCIÓN DESDE EL ÁMBITO ECONÓMICO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
REFERENCIA HISTÓRICA	<p>Esta Institución de carácter público surge a raíz de las precariedades de control de precios y monopolios de productos y servicios en el país en la década de 1950, originando una desigualdad social y económica significativa.</p> <p>El proceso de modernización legal y social perfeccionó, atribuyéndole poderes de fiscalización.</p> <p>En los años 90 surge una nueva institucionalidad constituyéndose como un estamento de protección de deberes y derechos orientados no solamente a fiscalizar, sino que también a educar en el consumo, siendo una instancia paralela a la protección judicial.</p>
MISIÓN	<p>*Velar por el cumplimiento de las disposiciones de la ley de los derechos de los consumidores y demás normas relacionadas.</p> <p>*Difundir los derechos y deberes de los consumidores.</p> <p>*Realizar acciones de información y educación en materias de consumo.</p>
VISIÓN	<p>“Cambiarle la cara a Chile en materia de consumo y la modernizar el servicio”.</p>
OBJETIVOS	<p>Formular, realizar y fomentar programas de información y educación al consumidor.</p> <p>Realizar a través de laboratorios o entidades especializadas, análisis selectivos de productos con relación a su composición, contenidos y características.</p> <p>Recopilar, elaborar y divulgar información específica para facilitar al consumidor un mejor conocimiento de las características y condiciones de la comercialización de los bienes y servicios que se ofrecen en el Mercado.</p> <p>Promover y llevar a cabo investigaciones en el área de consumo.</p> <p>Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos de los consumidores.</p> <p>Actuar como mediador en los conflictos entre los</p>

	consumidores y Proveedores.
ÁREAS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Educación para el consumo. • Prestación de asesoría legal ante disconformidad de cliente. • Fiscalización de productos y servicios ofrecidos a población
PERFIL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL	<p>No existe presencia profesional al interior del organismo, sin embargo, se evidencia la presencia de alumnos/as de Trabajo Social desde una universidad tradicional perteneciente al Consejo de Rectores, los/las cuales se encuentran en la instancia de desarrollo de proceso de práctica profesional.</p> <p>La temática laboral se basa en la Protección de derechos y Deberes de los Consumidores y en la promoción de la educación para el Consumo.</p> <p>Las prácticas Profesionales en la institución se desarrollan hace más de 4 años.</p>
PERFIL DEL EQUIPO DE TRABAJO	<p>02 Abogados. 02 alumnas en Práctica de Trabajo Social. 03 Administrativos Públicos.</p>

SITUACION PROFESIONAL I			
ATENCIÓN DE CHOQUE A CONSUMIDORES POR INFRACCIÓN A LA LEY 19496.			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientación al consumidor de Derechos y deberes menoscabados por arbitrariedades cometidas por empresas proveedoras de bienes o servicios. 	- Atención personalizada de alumno en práctica de Trabajo Social y el usuario afectado.	4 horas	**
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mediación como medio de solución de intereses entre los consumidores y los proveedores. 	- Orientación, por parte de alumno en práctica, a consumidor afectado, señalando el ofrecimiento que empresa realiza respecto al reclamo establecido, en cuales son los artículos trasgredidos y los lineamientos de acción próximos.	4 horas	**
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación legal y económica del caso entre el Abogado y el Alumno en Práctica de Trabajo Social. 	- Informe a abogado respecto a derechos vulnerados de consumidor.	5 minutos	**

**No hay presencia de Asistentes Sociales.

PRODUCTOS.

- Registro antecedentes personales del usuario y de la empresa
- Registro antecedentes de los hechos
- Registro computacional de los antecedentes
- Carta respuesta de la Empresa
- Texto documental con la refutación del consumidor.
- Registro de la mediación en la ficha de caso
- Derivación a instancias judiciales.
- Notificación a la empresa infractora y al consumidor reclamante.
- Registro de derivación en la ficha del caso
- Registro computacional del caso.

REPERTORIO DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- Uso de un lenguaje técnico en Economía
- Capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas.

COMPETENCIAS GENERICAS

- Capacidad de generar competitividad interinstitucional como gestor de Calidad.
- Manejo de la economía del sector publico y privado.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

- Capacidad de elaborar una certificación socioeconómica.

EVIDENCIA DE DESEMPEÑO

Estimado Consumidor(a)

Mediante este formulario usted nos hace llegar su requerimiento. Para que quede ingresado necesita llenar TODOS los campos marcados con *, los cuales son campos obligatorios, la confirmación de su ingreso le llegará en unos minutos a su casilla de correo electrónico, por lo cual debe ingresar correctamente dicha dirección electrónica..

Datos del Consumidor(a)

Apellidos
Nombres
Dirección

Región

Comuna
Teléfono
E-Mail
Genero

Datos de la Empresa

Nombre Comercial
Razón Social
Dirección
Región
Comuna
Teléfono
E-Mail

Datos del Hecho

Nº Boleta o Contrato
Fecha del Hecho

Exponga su Situación

Solución Solicitada

SITUACION PROFESIONAL II			
EDUCACIÓN PARA EL CONSUMO			
MOMENTOS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TIEMPOS PROMEDIO	COSTO PROMEDIO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demanda de información y capacitación sobre los derechos y deberes por parte de Instituciones, Servicios, Empresas y particulares. 	- Demanda de información y capacitación sobre los derechos y deberes por parte de Instituciones, Servicios, Empresas y particulares.	45 minutos	**
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinación de recursos financieros de la oficina para la implementación de las clases y la confirmación de la misma. 	- Charla educacional participativa ejecutada por abogado de la oficina y el alumno en práctica de Trabajo social.	2 horas	**
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación de contenidos entregados y seguimiento a través de contactos, surgimiento de grupos de prevención de Derechos y Deberes de Consumidores 	- Formación de grupos o organizaciones por parte del alumno en práctica de Trabajo Social que promuevan el surgimiento de entidades nexos que descentralicen la información de Protección de la oficina.	4 horas	**

**No hay presencia de Asistentes Sociales.

PRODUCTOS.	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración y sistematización de la presentación en power point integral para un determinado grupo que puede ser reutilizable. ➤ Carta solicitud de la institución requeridora de la charla. ➤ Crónica de la sesión. ➤ Un grupo etéreo intervenido capaz de reconocer derechos y deberes ➤ Grupos y organizaciones preparadas para recibir reclamos y solicitar orientación. ➤ Sistematización de los participantes mediante un registro a nivel nacional de tipo informático. 	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uso de un lenguaje técnico en Economía ➤ Manejo de Políticas Sociales. ➤ Capacidad de establecer vínculos o redes estratégicas.
COMPETENCIAS GENERICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo del impacto de la Macroeconomía en el país ➤ Manejo del impacto de la Microeconomía en el país
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	

Análisis de las Situaciones Profesionales

En base a la información recopilada, analizada y sistematizada, es que desde los resultados obtenidos pueden precisarse los siguientes aportes temáticos:

- **Situaciones Profesionales:** Durante el proceso de Observación Participante desarrollado, se evidenció que el desempeño profesional de los y las Asistentes Sociales insertos/as en el ámbito económico incorpora en su accionar la aplicación de un conjunto de competencias, habilidades, y actitudes que permitieron el desarrollo de una ruta laboral exitosa en relación a los resultados arrojados desde la gestión profesional de el/la sujeto de investigación.

Desde esta perspectiva, se realiza un análisis crítico respecto al desempeño profesional por ámbitos, desde el cual se evidencia (en base a la información recopilada), que se desarrolla desde espacios laborales poco comunes en comparación al Trabajo Social tradicional.

Desde las Situaciones Profesionales, Trabajo Social en el sector privado del ámbito económico, manifiesta una inserción profesional absoluta desde el espacio de la formulación y ejecución de Proyectos Sociales, operando desde la lógica de la propia consecución del espacio laboral. Esta instancia exige disposición a asumir riesgos de índole económico y de inversión en recurso tiempo, por lo que se exige un alto compromiso con la institución y, además, poseer actitudes proactivas, creatividad en el diseño de propuestas de intervención, porque se debe considerar que se establece una competencia laboral contra las demás instituciones que se financian por la misma vía.

Desde el espacio público, a pesar de que el/la profesional se constituye desde una posición más estable en términos laborales y económicos, no deja de ser interesante que deban concentrar parte de los esfuerzos en establecer líneas de acción o programas que sean novedosos, con la finalidad de establecer nuevos nichos de mercado, y generar espacios de productividad en los cuales los fondos que se consigan deban ser externos. Desde esta

perspectiva, se entiende que la motivación que un/una profesional del Trabajo Social por desarrollar nuevas líneas de acción que exijan creatividad no obedece netamente a criterios económicos, sino que por trascendencia profesional.

En resumen, se evidencia que sea cual sea el espacio en el cual se encuentre inserto el/la profesional del Trabajo Social, debe apelar a factores diferenciadores que marquen la pauta de estándares de calidad profesional para lograr mantenerse en los espacios laborales investigados.

- **Momentos de Trabajo:** En relación a los Momentos de Trabajo establecidos como parte de la metodología de análisis, se evidencia que se establecen actividades laborales planificadas detalladamente, cada cual ofreciendo un producto por logro, o consecución de metas.

Desde este prisma, los Momentos de Trabajo que desarrollan los/las Asistentes Sociales insertos/as en cada una de las instituciones, indican la ruta a seguir, con el objetivo de lograr las metas establecidas al comienzo de la planificación de las actividades a seguir.

Los Momentos de Trabajo, entendiendo por estos el establecimiento de las actividades matrices sistematizadas, ordenadas funcionalmente en torno a temas o contenidos, indican claramente la participación activa de la/el Asistente Social en la mayoría de las actividades, sea tanto instancia de planificación, como ejecución de las mismas.

Los antecedentes aportados sugieren que la planificación y/o ejecución de las actividades, posee un carácter crucial para las pretensiones de el o la profesional, y para la institución misma, debido a que la conexión establecida entre los momentos de trabajo, genera la necesidad de operar prolijamente en su ejecución, involucrando recursos humanos, económicos, financieros y de tiempo que no pueden ser utilizados ineficientemente.

Esta responsabilidad se transforma en competencia para el/la profesional del Trabajo Social, producto de que para rendir al 100%, se deben desarrollar habilidades, destrezas y actitudes que permitan un óptimo desempeño en el ámbito económico.

- **Actividades:** Respecto a las actividades desarrolladas por los/las Asistentes Sociales insertas en el ámbito económico, en algunos casos estudiados desarrollaron actividades que se identifican como acordes a los roles y funciones que cumple un/una profesional en ámbitos tradicionales, ante lo cual el cuestionamiento surge en torno a si se puede establecer como ámbito económico este actuar profesional.

La respuesta al cuestionamiento planteado es que, efectivamente, si se puede establecer que este actuar profesional se constituye como parte de Trabajo Social en el ámbito económico, debido a que, a pesar de desarrollar actividades laborales desde una lógica tradicional, nunca se ha dejado de operar desde la lógica de economía de Libre Mercado, por lo tanto, también operan las lógicas de Fondos Concursables, búsqueda de nuevos nichos de mercado, acción profesional desde el marco de la proactividad y marco motivacional desde las perspectivas económicas y reconocimiento de pares y otros profesionales.

En relación a las actividades que los y las Asistentes Sociales desarrollan en ámbitos poco comunes para nuestro desempeño profesional tradicional, se establece que, a pesar de constituirse como un escenario más complejo, estos/as profesionales logran insertarse, y más aún, validarse ante pares, otros profesionales, como Antropólogos o Abogados, y profesionales del ámbito económico, como Ingenieros Comerciales o Técnicos en Turismo, incursionando en actividades que se relacionan con realización de estudios de pre – factibilidad, actividades de fomento de turismo, o asesorías en la constitución de agentes de desarrollo productivos microempresariales, aunque no se pierde el norte profesional, o el sentido de lo social en el desarrollo de las mencionadas actividades.

- **Tiempos Promedios:** Los Tiempos Promedios en los cuales se desarrollan las Actividades, tal como lo menciona el enunciado, obedece a tiempos estimados, debido a que, a pesar de contar con una planificación previa, se debe considerar que trabajar en el área social implica que los tiempos, en ocasiones, no se ajustan con los establecidos previamente a causa de los imponderables que se puedan presentar durante el desarrollo de las actividades.

En el sector público se cuenta con una planificación de actividades que se cumple en un contexto de mayor rigidez, producto de la obligación de responder a planificaciones superiores directamente vinculadas con presupuestos anuales que organizan estructuradamente los procesos de intervención que se desarrollan.

En el sector privado, aunque también existe una planificación previa que obliga a cumplir con los plazos establecidos previamente, los tiempos promedios comienzan a lidiar con los tiempos de jornadas laborales, restándole espacio, en muchas ocasiones, a los propios tiempos personales.

La causa de deber invertir recursos de tiempos personales en favor del desarrollo óptimo de las actividades obedece a que en el sector privado los retrasos implican un costo mayor para la propia institución que se comprometió a desarrollar un determinado proyecto, debido a que se encuentran Pólizas de Seguros comprometidas que se hacen efectivas ante una situación de incumplimiento de las cláusulas en el contrato suscrito entre el ente financista y las consultoras respectivas, asumiendo este eventual costo las propias instituciones.

- **Costos Promedios:** Los Costos Promedios establecidos son variables en relación a los sectores que se analicen, es decir, sean estos públicos o privados.

En relación al sector público de Trabajo Social en el ámbito económico, el establecer costos promedios por actividades realizadas se complejiza, en

consideración de que estos/as profesionales se desempeñan laboralmente en base a montos fijos de dinero, ante lo cual la productividad no se relaciona directamente con los ingresos que puedan percibir. No obstante lo anteriormente mencionado, se debe considerar que ante un/una profesional que no ofrezca una productividad de calidad, se le rescinde el contrato, o bien, es reasignado a otras funciones de menor complejidad, lo cual impacta negativamente en su imagen profesional, dado que se mide por la consecución de metas u objetivos logrados.

En relación al sector privado, los costos promedios se establecen dentro de un rango normal de ingresos establecidos para los y las profesionales del Trabajo Social, constituyéndose bajo la modalidad de Montos Variables a percibir, relacionándose solamente con la participación de éstos/as en las actividades desarrolladas o planificadas, es decir: “al no participar, no se perciben ingresos económicos”,

La disyuntiva, entonces, surge desde la relación existente entre los Costos y Tiempos Promedios, debido a que al no existir tiempos ni montos fijos, es el/la propia profesional quien asume los costos que pudiera implicar el desempeñarse laboralmente en el ámbito económico. Sin embargo, todo es compensable, debido a que en ocasiones, o por parte de algunos/as profesionales, se considera que se retribuye al desempeñarse laboralmente en espacios que permiten un desarrollo profesional que impacta en la realización profesional y personal.

- **Productos:** En relación a los Productos asociados al desempeño de los y las Asistentes Sociales en el ámbito económico, éstas se establecen de acuerdo a las actividades desarrolladas por los y las mencionadas profesionales.

Sin hacer distinciones por sectores de desempeño profesional, se menciona que los productos generados a partir del desarrollo de las actividades planificadas y ejecutadas se constituyen como evidencias claves para el propio desarrollo del/la profesional y para la institución misma, a causa de que en

base a los productos generados, se puede comprobar la ejecución y calidad de una actividad en particular.

En este sentido todos los productos generados por los y las profesionales se encuentran sujetos a pruebas de calidad por parte de instancias superiores, o en su defecto, por el/la propio/a responsable de una actividad en particular, y por ende, por el resultado arrojado o producto.

Desde esta perspectiva, los productos exigen una alta calidad profesional, incluyendo un respaldo teórico, preparación en el accionar, una actuación atinante ante la contingencia y, en definitiva, ofrecer una alta calidad profesional en el desarrollo de los compromisos laborales, par así mantener el nicho de mercado abierto y explotado.

- **Competencias:** Las Competencias evidenciadas durante el período de Observación Participante manifiestan el desarrollo profesional en un ámbito desconocido o poco explorado por Trabajo Social, ante lo cual surge la interrogante de si en verdad esta profesión se encuentra capacitada para ejercer autoridad profesional o si, simplemente, se trata de casos aislados de personas que, más bien, se han insertado en el mencionado ámbito solamente a causa de poseer ciertas habilidades o destrezas que les permiten insertarse exitosamente en el ámbito económico.

Desde esta perspectiva, se puede establecer que existe un repertorio de Competencias destinadas a fortalecer la inserción profesional en el ámbito económico, el cual se ha desarrollado desde un marco experiencial a partir de las diversas rutas laborales recorridas por los y las profesionales del Trabajo Social.

Este repertorio se forja desde el prisma de la Economía de Libre Mercado, en donde la lógica operante se constituye bajo la modalidad de generar recursos que autosustenten a los/las Asistentes Sociales, aunque no pensando solamente en los/las profesionales insertos en el sector privado, sino que,

además, a quienes están insertos en el sector público, ya que si bien es cierto, poseen mayor estabilidad laboral, el trabajar el fomento de entidades microempresariales, o el entrar a disputar Fondos Concursables, inherentemente los acerca más a la operatividad profesional desde un lógica de Mercado que a una sustentada en los principios Asistencialistas.

Es así que el repertorio de Competencias se establece desde criterios de Manejo de lenguaje en Economía, hasta el diseño de proyectos Sociales, transitando por el conocimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC`s) y por el campo actitudinal en las instancias donde se requiere el aporte personal para la consecución de objetivos institucionales.

RUTA 1: CONFIGURACIÓN DE MATRIZ COMPETENCIA ECONÓMICAS A PARTIR DE LA ACCION

NIVELES	COMPETENCIAS
BÁSICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CAPACIDAD DE DISEÑAR E IMPLEMENTAR PROYECTOS O PROGRAMAS SOCIALES. ➤ MANEJO DE POLÍTICAS SOCIALES ➤ USO DE UN LENGUAJE TÉCNICO EN ECONOMÍA ➤ CAPACIDAD DE ESTABLECER VÍNCULOS O REDES ESTRATÉGICAS. ➤ MANEJO TECNOLÓGICO COMPUTACIONAL
GENÉRICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ DOMINIO O MANEJO PRESUPUESTARIO ➤ MANEJO DEL IMPACTO DE LA MACROECONOMÍA EN EL PAÍS ➤ MANEJO DEL IMPACTO DE LA MICROECONOMÍA EN EL PAÍS ➤ CAPACIDAD DE REALIZAR ESTUDIO DE MERCADO. ➤ ACTITUD PERMANENTE DE ALERTA ANTE LA INFORMACIÓN (PUBLICACIÓN DE FONDOS CONCURSABLES Y CONCURSOS PÚBLICOS). ➤ CAPACIDAD DE GENERAR COMPETITIVIDAD INTERINSTITUCIONAL COMO GESTOR DE CALIDAD ➤ MANEJO DE LA ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO
ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CAPACIDAD DE ELABORAR UNA CERTIFICACIÓN SOCIOECONÓMICA. ➤ MARKETING SOCIAL.

II. COMPETENCIAS ECONOMICAS EN LA REFLEXION

A.- INSERCIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO ECONÓMICO

1. La validación de las etapas históricas del Trabajo Social en la Inserción Profesional en el Ámbito Económico.

El proceso histórico de la profesión del Trabajo Social ha sido influenciado notoriamente por cambios en los ámbitos económicos y sociales. En cada etapa de este proceso histórico de la profesión se ha respondido a las mencionadas variaciones, tratando de adecuar sus competencias, contenidos e intervenciones, para así lograr generar una formación de profesionales mucho más acorde con los tiempos, siendo el/la Asistente Social capaz de responder al conjunto de situaciones sociales emergentes que afectan directamente a la dimensión social y económica de nuestro país en un momento determinado.

El énfasis histórico en lo social implicó el no visualizar, a su vez, el impacto directo en lo económico, debido a que desde la ruta de formación profesional del/la Asistente Social solamente se podía dilucidar el problema social evidente e intervenir en él, pero tras la sombra de lo social se escondía el factor económico, que no era contemplado en los contenidos teóricos, metodológicos, y por ende, tampoco en la práctica.

ETAPAS	FRAGMENTO
<p align="center">PRIMERA ETAPA</p> <p>Desde la Beneficencia la Profesionalización</p>	<p>“...Mi comienzo laboral en el sector público, fue netamente en la entrega de beneficios, incorporación a la red de ayuda de los beneficiarios...” (MBP)</p>
<p align="center">SEGUNDA ETAPA</p> <p>Del Asistencialismo a la Promoción.</p>	<p>“...el trabajo se abocó a la asesoría profesional en países del caribe, en relación a la promoción...” (JF).</p>
<p align="center">TERCERA ETAPA</p> <p>Trabajo Social y Gobierno Militar</p>	<p>“...fue tanto el conflicto político que de la adversidad empecé a visualizar nuevas propuestas de desempeño profesional...” (M.B)</p>
<p align="center">CUARTA ETAPA</p> <p>Continuidad y Cambios en busca de una Síntesis.</p>	<p>“...el desarrollo de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), me permitió complementar funciones que yo no creí era capaz de realizar, y a su vez el posicionarme de ellas...” (C.M) .</p>
<p align="center">QUINTA ETAPA</p> <p>De la Tradición Profesional a la Transformación de la Profesionalidad.</p>	<p>“...la educación para el consumo, significó para nuestra profesión un significativo cambio en lo que respecta a la incorporación a lo económico, algo desconocido para nuestra profesión...” (M.R)</p>

Sin duda, es en la Quinta Etapa en la que Trabajo Social se ha insertado en espacios concretos de desempeño profesional en el ámbito económico, influenciado por programas y planes nacionales e internacionales, donde lo económico es uno de los factores indispensables para ofrecer una respuesta significativa a las problemáticas sociales acaecidas. Pero la situación que nadie previó fue el distinguir la necesidad de elaborar el perfil de un profesional capaz de vincular los requerimientos sociales con los económicos. Ante esta situación el/la profesional del Trabajo Social fue capaz de insertarse y asimilar habilidades profesionales ante los requerimientos del nuevo escenario económico.

Con el paso de los años en esta etapa, el/la profesional Asistente Social ha sido capaz de generar un proceso de autoformación en el ámbito

económico, hecho que ha que ha comenzado a validar su actuar profesional en este ámbito, desencadenando la reformulación o resignificación de sus referentes conceptuales, metodológicos y/o de intervención profesional, con el objeto de asegurarse un lugar dentro del competitivo y complejo mercado laboral actual.

El desempeño de el/la Asistente Social en el ámbito económico ha implicado resistencia por los/las mismas profesionales en las primeras cuatro etapas, significando que aquellos/as profesionales que participaron del ámbito económico en dichas etapas, no pudieran ser reconocidos o validados por especialistas de ese sector.

Dicha resistencia no es solamente de los pares de los/las Asistentes Sociales, sino además de profesionales y usuarios del área económica, los cuales visualizan una impronta marcada en lo Social.

“...toda la gente nos conoce como los visitantes, creen que somos una especie de san Francisco de Asís o de padre Hurtado, pero no es así, estamos estigmatizados por la sociedad...” (M.M)

Los/las profesionales en estudio, según sus argumentos, señalan que la inserción en el ámbito económico es algo correspondiente a la Quinta Etapa del Trabajo Social, intencionando sus argumentos al señalar que es un espacio de desempeño que por su apertura, para los/las profesionales del Trabajo Social es reciente, producto de los requerimientos sociales económicos con los cuales cumple.

La Quinta Etapa histórica del Trabajo Social desarrolla dos temas fundamentales en lo que respecta a la inserción profesional, temas que se convierten en dos factores fundamentales en la inserción laboral de los/las Asistentes Sociales en el ámbito económico. Y el tema al que aluden los/las profesionales que recorrieron una ruta laboral antes de llegar al ámbito económico.

a. Un aumento considerable de profesionales del Trabajo Social saturando el mercado laboral, lo que desencadena menores probabilidades de acceder a un cupo laboral.

El aumento considerable de Asistentes Sociales y otros profesionales de las Ciencias Sociales ha desencadenado la necesidad de emprender en nuevos espacio laborales. Una de las razones fundamentales se encuentra en la formación profesional de las escuelas, la que tradicionalmente se ha avocado al desempeño en el sector público, siguiendo las líneas de las etapas históricas.

Actualmente el mercado en el sector público y privado no es el mismo que antaño, generando inquietud en los/las nuevas profesionales del Trabajo Social, en muchos casos obligándolos a encontrar escenarios de desempeño profesional como es el económico.

b. Límites profesionales difusos con otras disciplinas.

Producto de lo anterior el mercado laboral, sea en el ámbito público o privado, en la actualidad tiende a desvirtuar el perfil concreto de profesional que requiere para el desempeño en sus escenarios, lo cual permite a los/las Asistentes Sociales, insertos en estos espacios empoderarse de nuevas funciones y validarse en este espacio.

Este hecho ha permitido que se reconfigure el accionar social del profesional a un accionar socio – económico, readecuando sus roles y funciones, caracterizando y definiendo los límites del/la Asistente Social en el ámbito económico.

El desarrollo de este nuevo accionar en el mencionado ámbito por parte de los/las profesionales ha generado el desarrollo de nuevas habilidades, las cuales se destacan por el énfasis de lo social en un referente económico. Por ello Trabajo Social ha debido actualizarse y paulatinamente ir generando

competencias económicas que le permitan responder a las demandas que el escenario económico plantea.

De acuerdo al Modelo planteado por Leonard Mertens, las competencias económicas se analizarán, considerando los referentes históricos, de acuerdo a la siguiente matriz.

COMPETENCIAS	COMPETENCIAS ECONÓMICAS DESDE LA TRADICIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO SOCIAL	COMPETENCIAS ECONÓMICAS DESDE LA AUTOFORMACIÓN EN EL QUEHACER EN EL AMBITO ECONOMICO.
BASICAS	<p>“... principalmente mi labor en la consultora es desarrollar proyectos sociales, coordinar que estos se ejecuten de manera adecuada; y trabajo de terreno, es como acompañamiento técnico de los ejecutantes del proyecto...” (C.M)</p>	<p>“...Yo no hago diagnósticos, no hago talleres, pero estoy permanentemente viendo el desarrollo de los diagnósticos y viendo el desarrollo de los talleres, además de la elaboración de los informes, es decir, gran parte la gestión de todos estos,..” (C.M)</p>
GENÉRICAS	<p>“...podemos ver la factibilidad de realizarlo o no, además para los otros profesionales les permite ordenarse con los dineros y no salirse del presupuesto, porque hay veces que no se que pasa y se producen déficit, y en vez de ganar, perdemos plata...” (M.M)</p>	<p>“... En la atención de público muchas veces llegan por un Estudio de Intereses, (Actividad en la que se calcula los montos de dinero cobrados por uso de créditos financiados por parte de la casa comercial, además se calcula el cobro de dinero por la cantidad de giros o servicios utilizados), cobrados por las casas comerciales y para poder realizar eso, debes inducir al reclamante para que te explique su forma de pago y manejo de sus sueldos para pagar sus deudas, situación que provoca a veces vergüenza en las personas...”(M.R)</p>
ESPECÍFICAS	<p>“... esta es una actividad económica que tiene que autofinanciarse, y que en la medida que hagamos las cosas bien, podremos participar de otra propuesta...” (M.B)</p>	<p>“...uno tiene que ir innovando en modelos de intervención mas acorde a los tiempos y realidades sin dejar de lado los antiguos, más aún cuando existen empresas intermediando...” (G.A)</p>

Los tres niveles de competencia expuestos manifiestan claramente una divergencia entre los posicionamientos al interior de las instituciones u organizaciones, en las que si bien, en su quehacer ocupaba herramientas propias del desempeño tradicional del Trabajo Social, requirió desde su inserción en el ámbito económico de una autoformación en el ámbito económico, hechos no intencionados en su preparación académica.

En las Competencias Básicas se aprecia el interés de los/las profesionales de desarrollar niveles de desempeño Tradicional que sobresalen y destacan por la calidad técnica de su desempeño profesional; así mismo se aprecia que conllevan a los/las Asistentes Sociales desde la autoformación a transformar este aprendizaje básico en experticia, con tendencia hacia el dominio de nuevas estrategias de intervención en que se prioriza el desempeño laboral en torno a Proyectos Sociales.

En las Competencias Genéricas se distingue la capacidad tradicional del/la profesional del Trabajo Social de manejar a nivel de gestión de recursos a una autoformación con la capacidad de abstracción de las situaciones económicas y de comunicación en el lenguaje económico con el sujeto de atención, la cual prevalece por sobre la tradicional esta nueva característica de inserción. Esta capacidad de inserción es valorada por los/las profesionales del ámbito económico, debido a que permite el adoptar decisiones relevantes en torno a temas de financiamiento, con el habilidad económica que se desarrolla con esta abstracción.

Las Competencias Específicas se constituyen en un aspecto fundamental en el repertorio de competencias requeridas para desempeñarse en el ámbito económico, la atención se centra en la innovación del quehacer profesional, especialmente en espacios laborales, en los que las funciones no son las tradicionales, el trabajo tradicional de el/la Asistente Social en una empresa, se relaciona muchas veces con el desempeño referente a Bienestar Social de la institución, a diferencia de la autoformación orientada a los aspectos administrativos de dirección y gestión social.

2. Caracterización de la Labor Profesional del/la Asistente Social en el Ámbito Económico: Implicancias de la Formación en la Inserción Profesional.

Los casos en estudio manifiestan la necesidad de señalar la distinción de sectores de la economía en los que se desenvuelven los/las profesionales del Trabajo Social. La caracterización se orienta a definir dos sectores de la economía: el sector público y el sector privado, cada una con orientaciones de trabajo distintas, reguladas en si por el mismo modelo económico de Libre Mercado con énfasis en el ámbito social.

El/la profesional cumple un nuevo rol: el de resignificar la Dimensión Social sobre la Dimensión Económica, tomando en cuenta que cualquier cambio en la política económica tiene un impacto social significativo.

Dada la mirada de inserción existente, es pertinente el mencionar que el/la Asistente Social de ambos sectores desarrollan habilidades distintas, debido a que dependen del contexto en el cual se encuentren. Por lo tanto los/las profesionales del sector público deben velar, por normativa gubernamental, de promover en la sociedad la equidad en el ejercicio normal de los agentes productivos y su crecimiento.

➤ *Profesionales del Trabajo Social en la Dimensión Económica del Sector Público.*

El tiempo de inserción en el ámbito económico de estos profesionales es de hace poca data, debido a que solamente en los últimos años la incorporación de los/las profesionales en esta área ha sido validada y posicionada por ellos/as.

Esto responde a medidas gubernamentales recientes que responden a una medida emergente de superación de la pobreza por el país, lo que demuestra que la cantidad de profesionales del Trabajo Social en este ámbito es reducida.

Las habilidades del/la profesional del sector público emergen de la capacidad de identificar y solucionar los problemas socio – económicos, denunciar injusticias y fallas en el accionar de las políticas económicas, y situaciones de derecho, actividad que es requerida por nuevos organismos estatales, y que sostiene la importancia de la capacidad de mediación

En cuanto a la autonomía del/la profesional del Trabajo Social en el sector público, se ve obstaculizada por las normativas que impone el Estado al requerir metodologías y referentes definidos por los programas gubernamentales, abriendo espacio solamente a la innovación de este quehacer desde el desempeño en el ámbito económico. Esta autonomía tiene su fuerte en el respaldo institucional fiscalizador y de aval social que posee el Estado.

El/la Profesional del sector público que se desempeña en el ámbito económico se destaca, al igual que los/las Asistentes Sociales del sector privado, por entender a cabalidad las políticas sociales de Estado y relacionar las redes sociales, asimilando esta destreza en la formación de redes ya no solamente sociales, sino además económicas; además que puede ser gestor de levantamiento de plataformas de contactos, ya no con otros profesionales del área social; en este caso lo puede realizar perfectamente con empresarios y comerciantes, hecho puntual que es desencadenante de la resistencia de otros/as Asistentes Sociales.

➤ ***Profesionales del Trabajo Social en la Dimensión Económica del sector privado.***

El/la Profesional del ámbito privado se debe distinguir por aquellos que se desempeñan en instituciones con fines de lucro y aquello sin fines de lucro. Existe un número considerable de profesionales del Trabajo Social en este ámbito, especialmente en el sector privado sin fines de lucro, en la que el recurso económico como herramienta de superación de la pobreza es indispensable. Existen variadas organizaciones de iglesia, ONG, las cuales casi tienen 10 años de vigencia. A diferencia del proceso de inserción de aquellos

que trabajan en instituciones con fines de lucro, cuyo número es reducido, pero sin duda va en ascenso creciente.

➤ **Sector Privado con fines de lucro.**

El/la profesional de este sector se ha incorporando desde hace pocos años, debido a las propuestas públicas y privadas destinadas a la postulación a través de Fondos Concursables desde un modelo laboral que participa en la institución, aunque externamente, a través de una institución con persona jurídica independiente, cumpliendo el mismo objetivo social de bien común, pero con la distinción de ejecutar el accionar profesional desde una óptica de Libre Mercado

El ejercicio de la Profesión en este sector se caracteriza por poseer herramientas de desempeño en las siguientes áreas:

- ✓ Administración de bienestar de una empresa privada.
- ✓ Gerencia Social en una empresa Social.
- ✓ Participación al interior de equipo multidisciplinario.

En cada una de estas se desempeñan los roles del Asistente Social. La particularidad se presenta en el desarrollo de las líneas de acción de la complementariedad de el/la profesional que se desempeñe en este sector, caracterizado por la autonomía en la implementación de metodologías y referentes innovadores que le permiten desarrollar su labor profesional.

COMPETENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL EN EL SECTOR PUBLICO	COMPETENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL EN EL SECTOR PRIVADO CON FINES LUCRO	COMPETENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL EN EL SECTOR PRIVADO SIN FINES DE LUCRO.
<p>“... nosotros si trabajamos el sector productivo microempresarial, les entregamos las herramientas, trabajamos con ellos constantemente, estamos asesorándolos y organizándolos de alguna u otra forma, y vamos a generar un aumento en la productividad, y obviamente ese aumento en la productividad va a ir en beneficio de lo que es mejorar la calidad de vida de los mismos beneficiarios y vincular un poco en lo que es el tema del desarrollo social...” (G.A)</p>	<p>... Pero creé la primera consultora, donde hacía de todo. Trabajé con una alumna en práctica, aceptamos el desafío y comenzamos a trabajar como independientes, a vincularnos con empresas que tenían la intención de construir un condominio social destinada al trabajador sin grandes ingresos, pretendiendo construir en esta ciudad novecientas soluciones habitacionales...” (M.M)</p>	<p>“...Nuestra Institución no cobra por la entrega de créditos, ya que a diferencia de una casa crediticia nosotros apelamos a la confianza en nuestros usuarios, sin ningún aspecto legal, no podemos pasar a llevar la misión institucional, orientada por principios de la iglesia...” (G.H)</p>

3. Competencias Económicas entregadas en la formación profesional de pregrado impartidas por la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

La existencia de nuevos espacios de desempeño profesional, han permitido la vinculación estratégica con profesionales claves en instituciones del ámbito económico, instancias que han permitido a estudiantes de Trabajo Social desenvolverse en materias de educación no formal y en la implementación de programas orientados al fomento productivo en el ámbito económico. Este desenvolvimiento es real, ya que las habilidades de los y las profesionales de trayectoria insertos en esta área económica no contemplaban en su currículo formativo perfiles o funciones propias con su profesión, situación laboral que han desarrollado y perfeccionado desde la experiencia en el propio espacio laboral y no desde el pre – grado, a diferencia del/la Asistente Social que lo incorpora en su pre – grado.

Las Instituciones de ámbito económico que han incorporado alumnos/as en práctica, por medio de las evaluaciones del desempeño de éstos/as, han

permitido desarrollar, a su vez, instancias de seminario de título, descubriendo en estos/as profesionales perfiles de acuerdo al accionar de sus instituciones, validando los programas de intervención por medio del desarrollo de nuevos referentes teóricos para su profesión.

La Escuela de Trabajo Social ha sido hasta el momento, y en base a los datos recopilados, la única instancia de incorporación en la zona en lo respectivo a la inserción de Trabajo Social en el sector económico desde la experiencia de pregrado como puente al desempeño profesional en la institución.

Se enfatiza que la experiencia alcanzada por los/las profesionales se ha basado, centralmente, en el desarrollo de experiencias de prácticas profesionales y Seminarios de Título. Como lo demuestra la matriz, la incorporación del Trabajo Social en las instituciones del ámbito económico ha posibilitado el proyectar la profesión con un nuevo perfil profesional.

PERFIL INSTITUCIONES	EXPERIENCIA FORMATIVA POR AÑO ACADÉMICO.						
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Trabajo Social como generador de espacios laborales desde la licitación privada y fondos concursables</i>	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	Seminario de Título
<i>Trabajo Social en cargo gerencial de una Consultora</i>	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	Seminario de Título
<i>Trabajo Social en el Equipo Multidisciplinario de una Consultora</i>	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	Práctica de Trabajo Social nivel de intervención Caso Seminario de Título
<i>Trabajo Social en el Equipo Multidisciplinario de Programas de Microcréditos en una Fundación Privada sin fines de lucro</i>	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	Practica de Trabajo Social Nivel de Intervención Grupo.	Seminario de Título

PERFIL INSTITUCIONES	EXPERIENCIA FORMATIVA POR AÑO ACADEMICO.						
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Trabajo Social responsable de un Programa de Fomento Productivo microempresarial en una Institución Pública	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	Practica de trabajo social de Comunidad	Seminario de Título
Trabajo Social responsable de un Programa de Desarrollo Económico-Territorial en una Institución Pública	No hay	No hay	No hay	Seminario de Título	Seminario de Título	Seminario de Título	Seminario de Título
Constitución del sujeto de atención desde el ámbito económico en una institución pública	No hay	Practica de Trabajo Social Nivel de Intervención Comunidad	Seminario de Título	Practica de Trabajo Social Nivel de Intervención Grupo. Practica de Trabajo Social Nivel de Intervención Comunidad.	Seminario de Título	Practica de Trabajo Social Nivel de Intervención Grupo. Practica de Trabajo Social Nivel de Intervención Comunidad.	Seminario de Título

4.- Competencias Económicas generadas a partir del Desempeño Profesional.

Trabajo Social históricamente ha sido considerado por la sociedad y otras disciplinas en general, como una profesión de carácter asistencial, cuya finalidad es *“entregar recursos o ayuda a las personas desposeídas de bienes necesarios para subsistir”*. Sin embargo, si contextualizamos el escenario de desempeño profesional actual, visualizando el panorama nacional e internacional, se descubre que el rol de los/las Asistentes Sociales trasciende la esfera asistencial, abarcando un campo profesional mucho más amplio en su ejecución.

Dentro de la sociedad los/las profesionales tienen la capacidad de abordar problemáticas que, básicamente, surgen desde las desigualdades sociales y económicas, por lo cual el quehacer profesional se ha dirigido, tradicionalmente, a *“aliviar o paliar los efectos negativos o síntomas del problema para el individuo o grupo, sin enfrentar las causas de fondo”*

Ante esto los/las profesionales del Trabajo Social se han limitado solamente a ser implementadores de políticas sociales, sub – utilizando la capacidad de creatividad o innovación: es por esto que hoy se presenta como un reto para los/las profesionales el desarrollar distintas funciones y tareas, las cuales permitan aprender y adquirir distintas capacidades que validen su formación y así incorporarla a su desempeño laboral, ya que el mercado requiere de profesionales idóneos con ciertas habilidades, competencias, con la capacidad de autogestionar su conocimiento, recuperando la experiencia de su práctica profesional, que es la base fundamental de su retroalimentación teórica. Por ende y para lograr este objetivo, la profesión debe enfatizar en la investigación, cuyo sentido se podría entender como la razón de ser para los/las Asistentes Sociales, acción que contribuirá a otorgar necesariamente la autonomía tanto de otras disciplinas, como en el desempeño laboral.

Por otra parte, se pretende que los/las Asistentes Sociales se constituyan como profesionales estratégicos, que no se enmarquen en programas rígidos, sino en líneas de acción que sean flexibles y adaptables a la compleja realidad social. El/la Asistente Social debe poseer la capacidad de prever los cambios que se pueden producir en una determinada intervención, poseer una visión holística ante las situaciones.

En definitiva los y las profesionales deben estar, en primera instancia, insertos en la sociedad global, deben ser activos, informados, con capacidad de crítica y autocrítica, analíticos, proactivos, tolerantes y en constante renovación. Además deben generar conocimientos acerca de su área y de otras áreas, debiendo ser consciente de su identidad profesional.

“Debemos pensar en quitarnos los lineamientos demoníacos que le tenemos al sector privado, pensar de que es muy relevante, es el motor que mueve al país, al estado y es el gran apoyo...” (M.M)

5.- Relevancia de las Competencias Económicas del Trabajo Social para el Desarrollo Social y Económico en el país.

En los tiempos actuales de integración económica, tanto a nivel nacional como internacional, en donde el fortalecimiento de los sectores económicos de servicios y de un aumento en la inversión social estatal marcó la pauta de avance en el mencionado ámbito, el perfil profesional del/la Asistente Social es mucho más complejo y completo que en antaño.

En un principio, el Trabajo Social surgió desde el modelo de Estado Benefactor, el cual requería de profesionales capacitados para intervenir socialmente a grupos calificados como vulnerables, siendo este un desempeño laboral ejecutado desde el enfoque asistencialista y focalizado en sus objetivos planteados.

A partir del cambio de modelo económico, Trabajo Social ha desarrollado o insertado en nuevas áreas de desempeño laboral, tal como la Gerencia Social, transitando desde el nivel micro hacia un nivel macrosocial. Este rol macro, a su vez, se compone de tres aspectos complementarios: el rol Técnico, el Político y el de Agente de Cambio.

A nivel Técnico, las/los Asistentes Sociales de la nueva época deben poseer la capacidad de manejar la Gerencia de los procesos que se encuentran bajo su cargo, a fin de generar un desempeño eficiente en las labores que les competen. A nivel Macro, este rol contempla desde el diseño, ejecución y seguimiento de proyectos, hasta la capacidad de organizar procesos encaminados a atender diversas problemáticas sociales. Para estos fines, las y los profesionales del Trabajo Social deben manejar un repertorio de herramientas técnicas que les

permitan incorporar criterios de eficiencia y eficacia al interior de los procesos de intervención que desarrollan. A nivel micro, los/las Asistentes Sociales que se dediquen al trabajo directo con su sujeto de atención, ya sea en centros de educación, centros de salud, empresas, etc., deben manejar las mismas capacidades de organizar y ejecutar procesos con los casos o sujetos clientes bajo su responsabilidad profesional. Ante estos sucesos hay que hacer hincapié en que Trabajo Social es una actividad profesional cuyo objetivo suele ser potenciar el desarrollo individual y de grupo, además de colaborar al alivio de las condiciones sociales y económicas adversas.

Desde esta perspectiva, ¿cuáles son los desafíos del Trabajo Social en este contexto? En principio se requiere de un Asistente Social con conocimiento de la realidad local y mundial, lo cual implica estar siempre informado del acontecer en nuestro alrededor. Esto podría entenderse como estar inserto en una sociedad globalizada; también los/las Asistentes Sociales debe ser capaces de generar espacios de reflexión, logrando una participación sustantiva; por otra parte, se puede decir que los/las Asistentes Sociales no deben asumirse con la postura de ser solamente implementadores/as de políticas sociales, debido a que si la mencionada profesión no participa en la formulación de éstas (lo cual sería ideal), al menos si tener una postura crítica frente a su gestación e implementación, estableciendo bases de respeto por la diversidad al ser un facilitador del reconocimiento de las culturas locales y también ser un recopilador del saber popular; ser analítico y proactivo, y poseer una actitud de constante renovación.

“Lo que es importante es el ingles, manejo computacional que es muy relevante y creo que tenemos en eso grandes falencias...” (M.M)

Ahora, en este contexto, también juega un rol importante el aspecto ético, debido a que la profesión tiene como objetivo el desarrollo de la potencialidad humana y la satisfacción de las necesidades que surgen desde la compleja interacción de la persona con la sociedad. También se puede decir que Trabajo Social está nutrido de un fuerte acervo valórico, los cuales se centran en el respeto de la persona y se expresan por medio de la aceptación, individualización, responsabilidad, realización de la plenitud humana, apertura al diálogo, entre otros importantes referentes. Es así que a Trabajo Social se le asigna un rol, valor y una fuerza de suma importancia en la reconstrucción de la sociedad.

Por este motivo se debe respetar las diferencias entre los individuos, grupos y comunidades, tratando al mismo tiempo de conciliarlos en el bien común. El/la Asistente Social, por lo tanto, debe respetar, reconocer, concientizar y promover el trato digno a todas las personas considerando sus diferencias y sus posturas individuales. El respeto a las personas debería ser el eje central de la postura ética de todo Asistente Social, debido a que contribuiría a que la intervención no sea vertical; hoy en día se requiere una intervención participativa, es decir, desde y con las personas. La intervención debe ser respetuosa de la diversidad, además de estar actualizada y contextualizada, se debe tener claro el por qué y el para qué intervenir, y de esta manera no instrumentalizar ni mercantilizar el desarrollo de la profesión.

En general, los/las Asistentes Sociales deben estar insertos en una sociedad globalizada, no se puede estar ajeno a este proceso. A la vez, al estar insertos en una sociedad con estas características, surgen nuevos desafíos en el diario vivir, y por supuesto también en el ámbito profesional.

Otro aspecto importante es estar frente a la complejidad de los problemas sociales; se torna necesario la capacitación y actualización permanente de los/las profesionales, debido a que contribuye a un mejoramiento continuo, tanto personal como para la institución y/u organización; por lo demás debe tener claro el por qué de su intervención, constituyéndose como un facilitador y fortalecedor de las identidades locales, no abandonando su rol de educador social, utilizando el conocimiento que le aporta el propio sujeto de atención, y por último, aportando mayor complejidad a las situaciones y visualizando nuevas formas de abordar la realidad más circular y menos lineal.

B. APORTES ESPECIALIZADOS DEL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO ECONÓMICO.

➤ Trabajo Social participe de la Planificación Social en la generación de Espacios Laborales.

El/la profesional del Trabajo Social inserta en el ámbito económico utiliza su bagaje teórico conceptual en el diseño de una planificación social, determinando un curso de acción concreto a seguir. Lo novedoso de los y las profesionales del ámbito económico se centra en la capacidad de focalización de los impactos sociales, lo cual anteriormente no se consideraba relevante para las Ciencias Sociales, como es el caso de licitaciones en el área de la construcción, habitabilidad, o Fomento Productivo (líneas de acción aplicadas actualmente por gobierno), líneas que requieren de estudios o proyectos que velen por el impacto social, contraste con el modo de operar en décadas pasadas, persiguiendo como fin el lograr un impacto funcional territorial. El nuevo accionar del/la profesional se orienta hacia la postulación de Fondos Concursables en distintas áreas, pero que el tema de lo social es significativo y competente con el quehacer del o la Asistente Social.

Con el diseño de la planificación., el/la profesional es capaz de fijar principios orientadores y una metodología innovadora en la que se establecen secuencias de operaciones necesarias para alcanzar lo esperado, la opinión que el o la profesional es considerado relevante por el equipo multidisciplinario, la que facilita la precisión de los tiempos, costos y financiamientos necesarios para su realización. En el ámbito económico, la planificación se relaciona con conceptos como eficiencia y eficacia, coordinación, precisión y control. Esto es la racionalización del futuro en base a un escenario actual, esto es la razón cerrada en la previsibilidad y la dirección.

Los objetivos de la planificación social levantados por los/las profesionales del Trabajo Social se destacan por la estructura ordenada y coherente en la elaboración de las líneas directrices del actuar profesional. La fundamentación de las iniciativas a presentar se fortalece de manera concisa con material teórico preciso, la tecnicidad del lenguaje y la consideración del aporte específico del accionar en la realidad.

Las metas y productos planteadas en la planificación realizada por el/la profesional del Trabajo Social, antes de poder levantarlas, se prepara anticipadamente detectando a través de un diagnóstico las verdaderas posibilidades de factibilidad de realización de la iniciativa.

La aplicabilidad de la metodologías de Planificación Social para responder a los requerimientos de la consecución de financiamiento a través de Fondos Concursables son correspondidos en cada uno de los ítems de la licitación, es decir, la utilización del marco lógico, investigación acción, o algún otro planteado en la postulación por los/las profesionales del Trabajo Social, surgiendo como respuesta acertada a la hora de la postulación; las instituciones licitantes aportan mayor puntaje a aquellas iniciativas con metodologías innovadoras. Los/las Asistentes Sociales participan en el diseño de la metodología a aplicar.

➤ **Trabajo Social como parte del proceso administrativo en un Agente Productivo.**

El/la profesional del Trabajo Social es participe del proceso administrativo, internalizándose en la dirección de la gestión de una organización, lo cual implica buscar maneras de mejorar la productividad sin sacrificar la calidad de los productos a ofrecer y los servicios profesionales que ofrece la organización en que se desempeña.

En los casos se detecta como el/la Asistente Social se preocupa no solo de los cambios de políticas sociales, sino que además los del mercado productivo, percatándose de cómo acelerar la buena marcha de su organización o institución aplicando sistemas productivos más eficaces y que además sean de larga duración.

La preparación del/la profesional para poder enfrentarse a este nuevo escenario económico surge desde la autoformación, lo cual involucra un notable interés en las capacitaciones o instancias de aprendizajes donde la gestión y calidad son esenciales para la validación técnica y profesional del/la Asistente Social frente a un equipo multidisciplinario del ámbito económico y en lo que corresponde en la dirección administrativa de la organización. Esto conlleva que Trabajo Social acceda al papel de líder y mediador dentro de un grupo laboral, una gran capacidad para relacionarse con su entorno, buena disposición para

adaptarse a los cambios, ser metódico y capaz de trabajar y generar resultados positivos bajo presión.

La administración de una organización por parte de un/una Asistente Social, o la participación de estos dentro del mencionado proceso, se presenta con una clara orientación al área de los Recursos Humanos, con énfasis en las áreas de Administración de Personal, Remuneraciones, Legislación Laboral, Capacitación y Desarrollo. Así lo manifiestan diversos casos a cargo de una organización, áreas que involucran la participación y asesoría de un/una profesional del área económica.

La importancia de la participación de aquellos y aquellas Asistentes Sociales en el proceso administrativo, y no como directivo, radica en la toma de decisiones estratégicas para dilucidar nuevos escenarios laborales, destacando la habilidad de guiar discusiones en reuniones de trabajo, o como negociación interinstitucional como representativo de la organización. En la gestión de riesgos posibles en la negociación, ésta se refiere a conseguir o mediar con otra entidad, sea Estado (Instituciones Públicas) o Empresa (con o sin fines de lucro), siendo la mayor cantidad de recursos humanos y financieros que satisfagan de manera íntegra el funcionamiento y desempeño de la organización.

El/la profesional del Trabajo Social participa del proceso administrativo, comprendiendo la influencia del administrador en la realización de los planes, obteniendo una respuesta positiva de sus empleados mediante la comunicación, la supervisión y la motivación. Dichas variables del proceso administrativo son intencionadas en el pregrado, enunciadas en los casos estudiados.

➤ **Trabajo Social como Referente Social Especializado en un Espacio Económico.**

Los casos en estudio manifiestan el nuevo sentido de lo social en esta sociedad de Libre Mercado, lo cual desencadena una mirada diferente para el desarrollo del Trabajo Social en el ámbito económico. Los/las profesionales de las Ciencias Económicas, con un gran trayectoria dentro del ámbito económico, reconocen la existencia de problemáticas sociales o situaciones para las cuales no fueron preparados en lo que concierne en la intervención y referentes teóricos en su pre – grado, reconociendo la competencias en el ámbito económico de

los/las Asistentes Sociales para intervenir (manifestado por los/las Asistentes Sociales de los Casos en estudio, desde su experiencia).

Los roles y funciones del Trabajo Social se adecuan perfectamente a los requerimientos laborales que el nuevo escenario económico genera, siendo un profesional de consulta reiterada en dentro de su equipo profesional, en especial en los temas metodológicos y de dominio conceptual.

El criterio a compartir por los/las profesionales del Trabajo Social, es la capacidad de formación de vínculos o rapport con los beneficiarios, satisfaciendo requerimientos de Competencias Profesionales intencionadas en el manejo de caso o grupos impartido desde el pre – grado. La participación en las reuniones de trabajo incluye el manejo de conflictos dentro del mismo grupo, mediando y negociando. Es decir, emplea herramientas profesionales para fortalecer el clima organizacional, reflejándose esta situación en el campo laboral y/o en el desempeño de Asistentes Sociales insertos en consultoras.

En el desempeño profesional se ha hecho evidente la validación del ámbito social, específicamente en el aporte de poder detectar lo cualitativo en datos recolectados por profesionales de otras Ciencias, los cuales se encuentran preparados solamente para detectar información relevante desde la óptica cuantitativa. Este tipo de situación ha generado que el o la Asistente Social participe activamente de estudios técnicos con otros y otras profesionales pertenecientes a otras ciencias, promoviendo de antemano la especialización del manejo del impacto social, sea a través en estudios, investigaciones o intervenciones.

La implicancia de ser un/una profesional de consulta, según sea el caso, fomenta la validación del/la Asistente Social en el ámbito económico. Las propuestas innovadoras de desempeño posicionan al/la Asistente Social a la altura de experto en el área social. Una instancia de evidencia son las reuniones técnicas desarrolladas con el equipo multidisciplinario, en la que el/la profesional del Trabajo Social argumenta y defiende sus propuestas presentadas ante equipos fiscalizadores o licitantes que financian su iniciativa.

➤ Trabajo Social como Implementador de Estrategias Metodológicas Participativas.

Los/las profesionales del Trabajo Social señalan la idoneidad en la implementación de metodologías estratégicas participativas, las que comparten en su accionar laboral, constituyéndose la Investigación Acción y el Marco Lógico en metodologías que en su quehacer laboral impulsa la innovación participativa desde el trabajo con grupos y la comunidad. El accionar y manejo de estas metodologías genera el liderazgo en el diseño y ejecución de las actividades programadas, además que el conocimiento de ellas responde a los requerimientos de programaciones anuales en instituciones y a los establecidos en las bases de Fondos Concursables de diversas organizaciones.

El requerimiento en Fondos Concursables de metodologías innovadoras como metodología de Competencias Económicas en Formación de Emprendedores (CEFE), ha generado el desarrollo a través de la autoformación, del dominio de dichas metodologías especializadas. El/la profesional no la desarrolla a nivel de ejecutor, si a nivel de técnico o monitor, ya que la ejecución de esta metodología requiere una acreditación internacional de la GTZ (Agencia Alemana de Cooperación Técnica). Esta metodología participativa que desarrolla el Asistente Social es un conjunto integral de instrumentos de capacitación que utilizan un sistema orientado a la acción y métodos de aprendizaje experimentales a efectos de desarrollar y mejorar la administración de empresas y las competencias personales de una amplia variedad de grupos beneficiados, radicando el énfasis del/la Asistente Social en el impacto social, sobre todo en el terreno de la generación de ingresos y empleo y de desarrollo económico.

A modo de ilustración, puede señalarse que la metodología CEFE es requerida en propuestas de instituciones licitantes como el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN)), y organizaciones privadas como las empresas.

Los y las profesionales en estudio responden mediante la aplicación de esta metodología a las necesidades sociales existentes en una organización en la formación de emprendedores como estrategia participativa de superación de la pobreza.

Congruente con lo anterior, los casos revisados señalan la importancia de la metodología Investigación Acción Participativa (IAP), la manera tradicional de investigar científicamente impartida desde su pre – grado, en la cual el aporte radica en como una persona o grupo capacitado (sujeto de investigación), aborda un aspecto de la realidad (objeto de investigación), ya sea para comprobar experimentalmente una hipótesis (Investigación Experimental), o para describirla (Investigación Descriptiva), o para explorarla (Investigación Exploratoria). Cada una de las instancias señaladas es compartida por los/las profesionales en estudio como primordiales y de conocimiento significativo. Generalmente, este tipo de investigación desempeñada por el/la Asistente Social hacia la comunidad en la que se hace la investigación, tiene ingerencia en el proceso, situación de riqueza y aporte profesional, especialmente a los resultados esperados. Las conclusiones y aportes realizados resaltan todo un abanico de factores que influyeron en el logro o no logro de lo propuesto.

Los/las profesionales del Trabajo Social señalan al Marco Lógico como una herramienta analítica para la planificación y la gestión de proyectos y líneas directrices de una organización orientada por objetivos. Los/las Asistentes Sociales en estudio manifiestan en común un modo de estructurar los principales elementos del proyecto, subrayando los lazos lógicos entre los insumos previstos, las actividades planeadas y los resultados esperados.

De esta forma los y las Asistentes Sociales logran el promover la reflexión dentro de la institución que ejecuta el proyecto y el generar las alertas adecuadamente al instante en que no se cumplen los objetivos, con el fin de adoptar las correcciones necesarias. El reconocimiento por parte de sus superiores radica en la mejora de los informes de proyecto, tornándolos más significativos para el personal de la institución.

➤ **Trabajo Social como Agente Educador Activo no Formal.**

Los casos participes de instituciones del ámbito público y privado comparten el éxito en el accionar de uno de los roles de los/las Asistentes Sociales: el de Educador Activo no Formal. En las instituciones prevalece la capacidad de incorporar a los sujetos de atención en el proceso educativo; para dicha incorporación, el profesional mejor preparado es el/la Asistente Social, debido al conocimiento de relación al manejo de dinámicas grupales intencionadas en el pre – grado.

La capacidad de los/las profesionales del Trabajo Social para lograr la participación de todos los miembros del grupo objetivo de trabajo o de las personas con el fin de transformar la realidad, se refleja en el saber dinamizar grupos sociales; es por ello que la implementación de procesos de enseñanza – aprendizaje de una serie de valores y actitudes corresponden a estrategias que estén acordes con el espíritu crítico, la participación activa y la transformación social a las que apunta el accionar del profesional.

Es así que se revela que la participación de los/las profesionales que en sus instituciones ejercitan el rol de educador social activo es de carácter eventual, en el tiempo de vida con las personas o el grupo con el que trabaja y, por consiguiente, surge la capacidad de facilitador, lo cual implica que en todo momento las personas o grupo aprendan y adquieran los medios necesarios para autogestionarse individual y colectivamente.

➤ **Trabajo Social con Capacidad de Adaptabilidad a Nuevas Situaciones Laborales.**

El/la profesional tiene la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones dentro de un contexto laboral, debido a que posee una serie de conductas, herramientas profesionales y competencias personales, las cuales se agrupan de acuerdo a la demanda del ambiente en un momento determinado, o de modificarlo según lo estime conveniente. Posee conocimiento desde un marco experiencial, lo cual le permite analizar y evaluar las opciones disponibles en las diferentes situaciones que se le presentan, además de tener posibilidades de generar ideas que le permitan entregar un buen servicio.

Ante lo mencionado en el párrafo anterior, es importante adaptarse a situaciones nuevas dependiendo de lo que el/la profesional necesita conocer para ser exitoso en un ambiente o contexto laboral determinado. Esto conlleva un previo conocimiento, es decir, el/la profesional establecen prioridades y objetivos capaces de manejar eficazmente, generando la capacidad de dirigir a otros y saben guiar la propia profesión, en relación a determinar la importancia del Trabajo Social como profesión, estando capacitado para influenciar en otros respecto del valor de la profesión, generando que la labor de los y las Asistentes

Sociales en el ámbito económico sea visible para otros dentro de un contexto laboral que, sin embargo, es esencial para tener éxito en el espacio laboral que se ocupe, que normalmente se adquiere mediante la experiencia.

➤ **Trabajo Social como Generador de Espacios Laborales.**

El/la profesional posee la capacidad de generar espacios laborales autónomamente, como así se verifica en los casos I y II, en donde los requisitos fundamentales son iniciativa, espíritu emprendedor y poseer una actitud de alerta ante la información.

La autonomía abarca todas las aptitudes requeridas, todos los ámbitos requeridos para desarrollar un trabajo en equipo efectivo, es decir, aceptar los puntos de vista de otro a la hora de iniciar una labor profesional, asumir un papel en el reparto de tareas entre los grupo, pero además pretender mantener la visión de conjunto respecto a la tarea, ocupando otros roles, incluido el de líder. También se deben establecer límites y reconocer reglas entre los y las profesionales que trabajan dentro de la institución.

Muchas de las labores que desempeña el/la profesional dependen de los ámbitos de su accionar, es decir obedecen a empleadores establecidos, como a financiadores que, si bien es cierto, permiten realizar tareas como el/la profesional estime conveniente, impactando positivamente en la prestación del servicio.

Trabajar de manera autónoma conlleva ventajas, debido a que uno mismo es el empleador, es la cara visible o la vitrina ante la comunidad, la que examina la labor que se realiza tanto dentro como fuera de la institución, y posee la capacidad de reconocer sus tareas. Una de las desventajas es que si el trabajo desempeñado no se realiza o no se esta conforme, el error recae en el o la profesional a cargo, lo cual impacta negativamente en el prestigio generado en terreno, tanto por el/la profesional, como por el equipo de trabajo.

➤ **Trabajo Social como Generador de Nuevas Ideas / Creatividad.**

Al analizar a el/la profesional, se entiende que la creatividad juega un de cvital preponderancia dentro de un contexto laboral, debido a que se asume que cada profesional cuenta con un vasto repertorio profesional que conllevan al descubrimiento de un problema y/o a la formulación e implementación de una solución innovadora y apropiada al mismo. Esto se puede observar cuando algunos casos plantean la necesidad de utilizar nuevas metodologías que se adapten a los nuevos tiempos, demostrando así actualización de conocimientos.

Ser creativo es tener sensibilidad ante los problemas que se presentan, como poseer capacidad de captarlos y considerar su posible solución. Muchos de los/las profesionales poseen fluidez al expresar sus ideas, lo cual actúa como un facilitador al momento de presentar, generar y operacionalizar las ideas, con el fin de proporcionar un abanico de propuestas a una determinada problemática, es decir, ser original y flexible de pensamiento.

La posibilidad de generar una idea creativa depende de la disponibilidad, accesibilidad e integración de todos los conocimientos necesarios y útiles para realizar una labor determinada que se contextualice con el desempeño laboral. El/la profesional creativo por tanto, se ve motivado por la propia tarea y se caracteriza por su necesidad, curiosidad y afán de exploración y mejora de su rendimiento profesional.

➤ **Trabajo Social desde la postura de Reflexión Crítica y Capacidad de Autocrítica.**

Los/las profesionales del Trabajo Social deben ser persistentes en la búsqueda de soluciones realistas a las necesidades identificadas o manifestadas por el sujeto cliente, asumiendo un compromiso en la búsqueda de soluciones y razones que ataquen las problemáticas subyacentes. También requiere, a su vez, una actitud de control que permita suprimir la impulsividad y desarrollar tolerancia a la incertidumbre, con el fin de evitar razonamientos rápidos y precipitados y, en última instancia, erróneos. Gozar de tolerancia es importante, ya que con ello se evita que un razonamiento o la solución a un problema se

planteen erróneamente, invisibilizando posibles soluciones o, simplemente, que éstas no se manifiesten.

Poseer un control ante la impulsividad y la tolerancia a la incertidumbre es condición necesaria para visualizar una problemática desde múltiples perspectivas. Además, requieren de una disposición para valorar la argumentación desde una perspectiva objetiva, y de la aceptación argumental más viable, con el fin de poder y saber distinguir un razonamiento genuino de un razonamiento de interés y no por razones anexas.

Además de poseer un pensamiento crítico, se debe saber anticiparlos con el objeto, de saber si son ciertos, probables o improbables. El pensamiento crítico comparte muchas características con la creatividad. No obstante, intenciona más el acento en el proceso que en el resultado.

Ser crítico o autocrítico abre la posibilidad de que muchos/as profesionales actúen asertivamente ante una problemática, garantizando un reconocimiento ante uno mismo y la sociedad. El caso II manifiesta que los y las profesionales deben poseer una actitud crítica para opinar respecto a los diferentes temas que se desarrollan, además de proporcionar la idea de estar bajo una constante actualización, tanto de lo que sucede al interior o al exterior de la nación, a fin de generar opiniones en base a los conocimientos previos.

Del mismo modo, el caso II manifiesta que el ser autocrítico responde a las inquietudes y al compromiso de perfección que el/la profesional genera consigo mismo, permitiendo distinguir los propios defectos y de enfrentarlos y subsanarlos, proponiéndose hacer lo mejor posible para que los actos disfuncionales no continúen, generar instancias de autoevaluación, a fin de generar mejoras en el propio rendimiento profesional y en el del equipo en el cual se encuentra inserto.

➤ **Trabajo Social y la Gerencia Social.**

En la actualidad los/las profesionales se enfrentan a nuevos escenarios y desafíos laborales. Uno de ellos es la Gerencia Social, es decir un concepto que se está desarrollando y aplicando a nivel latinoamericano, alineándose con los avances científicos, tecnológicos y metodológicos; de la planificación estratégica

y de los planes operativos; de la evaluación social y del diagnóstico; de proyectos sociales y de la sistematización. Muchos de los/las profesionales han sido capaces de abordar científicamente los problemas, incorporándose a las funciones administrativas y funciones de planificación, como así lo manifiesta el caso II al describir las funciones, tanto de Secretario Comercial, como Secretario Municipal, ante lo cual se diversifica su actuar profesional, aunque no como disciplina oficial, pero ya incorporando múltiples acordes a formación multidisciplinaria y multivalórica.

El/la profesional por tanto, desea descubrir nuevos nichos de mercado que generen oportunidades de enfrentarse a nuevos desafíos, y que presenten la oportunidad de crecer personal y profesionalmente en un nuevo espacio generado al interior del ámbito económico.

**RUTA 2: CONFIGURACIÓN DE MATRIZ COMPETENCIA
ECONÓMICAS A PARTIR DE LA REFLEXIÓN**

NIVELES	COMPETENCIAS
Básicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de Diseñar e Implementar Proyectos o Programas Sociales. ➤ Manejo de la dimensión social de Políticas Sociales ➤ Uso de Lenguaje Técnico en Economía ➤ Capacidad de Establecer Vínculos o Redes Estratégicas ➤ Manejo Computacional
Genéricas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dominio o manejo presupuestario ➤ Manejo del impacto de la macroeconomía en el país ➤ Manejo del impacto de la Microeconomía en el país ➤ Manejo de la Economía del sector Publico ➤ Manejo de la Economía del sector Privado ➤ Capacidad de realizar estudio de mercado. ➤ Capacidad de generar competitividad intrainstitucional como gestor de Calidad ➤ Capacidad de generar Competitividad Interinstitucional como Gestor de Calidad. ➤ Actitud permanente de alerta ante la información (publicación de Fondos Concursables y Concursos Públicos). ➤ Emprendimiento
Específicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de elaborar una Certificación Socioeconómica ➤ Marketing Social ➤ Manejo de la dimensión económica de Políticas Sociales.

CONFIGURACIÓN DE CUADRO COMPARATIVO DE COMPETENCIAS ECONÓMICAS DEL TRABAJO SOCIAL RUTAS ACCIÓN Y REFLEXIÓN

La matriz presentada a continuación, cumple con el propósito de ilustrar la síntesis de la información desde las rutas de acción y reflexión desarrolladas a través del proceso de investigación. Se sistematiza, así, la propuesta de competencias del Trabajo Social detectadas desde la realidad local investigada, visibilizando las oportunidades de la profesión en el ámbito económico

CUADRO SINTESIS DE COMPETENCIAS ECONÓMICAS DEL TRABAJO SOCIAL RUTAS ACCIÓN Y REFLEXIÓN

NIVELES	RUTA ACCIÓN: COMPETENCIAS	RUTA REFLEXIÓN: COMPETENCIAS
Básicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CAPACIDAD DE DISEÑAR E IMPLEMENTAR PROYECTOS O PROGRAMAS SOCIALES. ➤ MANEJO DE POLÍTICAS SOCIALES ➤ USO DE LENGUAJE TÉCNICO EN ECONOMÍA ➤ CAPACIDAD DE ESTABLECER VÍNCULOS O REDES ESTRATÉGICAS. ➤ MANEJO TECNOLÓGICO COMPUTACIONAL 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CAPACIDAD DE DISEÑAR E IMPLEMENTAR PROYECTOS O PROGRAMAS SOCIALES. ➤ MANEJO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE POLÍTICAS SOCIALES ➤ USO DE LENGUAJE TÉCNICO EN ECONOMÍA ➤ CAPACIDAD DE ESTABLECER VÍNCULOS O REDES ESTRATÉGICAS ➤ MANEJO TECNOLÓGICO COMPUTACIONAL
Genéricas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ DOMINIO O MANEJO PRESUPUESTARIO ➤ MANEJO DEL IMPACTO DE LA MACROECONOMÍA EN EL PAÍS ➤ MANEJO DEL IMPACTO DE LA MICROECONOMÍA EN EL PAÍS ➤ CAPACIDAD DE REALIZAR ESTUDIO DE MERCADO. ➤ ACTITUD PERMANENTE DE ALERTA ANTE LA INFORMACIÓN (PUBLICACIÓN DE FONDOS CONCURSABLES Y CONCURSOS PÚBLICOS). ➤ CAPACIDAD DE GENERAR COMPETITIVIDAD INTERINSTITUCIONAL COMO GESTOR DE CALIDAD ➤ MANEJO DE LA ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ DOMINIO O MANEJO PRESUPUESTARIO ➤ MANEJO DEL IMPACTO DE LA MACROECONOMÍA EN EL PAÍS ➤ MANEJO DEL IMPACTO DE LA MICROECONOMÍA EN EL PAÍS ➤ MANEJO DE LA ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO ➤ MANEJO DE LA ECONOMÍA DEL SECTOR PRIVADO ➤ CAPACIDAD DE REALIZAR ESTUDIO DE MERCADO. ➤ CAPACIDAD DE GENERAR COMPETITIVIDAD INTRAINSTITUCIONAL COMO GESTOR DE CALIDAD ➤ CAPACIDAD DE GENERAR COMPETITIVIDAD INTERINSTITUCIONAL COMO GESTOR DE CALIDAD. ➤ ACTITUD PERMANENTE DE ALERTA ANTE LA INFORMACIÓN (PUBLICACIÓN DE FONDOS CONCURSABLES Y CONCURSOS PÚBLICOS). ➤ EMPRENDIMIENTO
Específicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CAPACIDAD DE ELABORAR UNA CERTIFICACIÓN SOCIOECONÓMICA. ➤ MARKETING SOCIAL. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CAPACIDAD DE ELABORAR UNA CERTIFICACIÓN SOCIOECONÓMICA ➤ MARKETING SOCIAL ➤ MANEJO DE LA DIMENSIÓN ECONÓMICA DE POLÍTICAS SOCIALES.

CAPÍTULO V

PROPUESTA INTEGRADA DE COMPETENCIAS ECONOMICAS PARA TRABAJO SOCIAL

PRESENTACIÓN

En el capítulo V se presenta la propuesta de Competencias Profesionales para Trabajo Social en el ámbito económico, obtenidos en base a los resultados de la sistematización y análisis del proceso de investigación precedente y como repuesta al Segundo Momento Metodológico establecido. La información se presenta en los siguientes apartados:

1.- Matriz Integrada de Competencias Económicas del Trabajo Social:

Sistematización del Repertorio de Competencias presentes en el desempeño profesional de un/una asistente Social en el Ámbito Económico, constituyéndose como matriz a partir de los siguientes referentes conceptuales:

- Ámbito de Competencias
- Competencias.
- Definición de Competencias
- Unidades de Competencias
- Criterios de Realización

2.- Mapa Funcional de Competencias Profesionales de Trabajo Social en el

ámbito económico: Inscrito dentro de la metodología de Análisis Funcional, es entendida como una técnica que se utiliza para la identificación de las competencias profesionales, requeridas por una función productiva. Considera el trabajo de cada uno/a en una relación sistémica con el logro del propósito de la organización o sector en el que se realiza, y se constituye en base a los siguientes referentes conceptuales:

- Propósito Principal
- Funciones Claves
- Funciones Principales.
- Funciones Básicas
- Elementos de Competencia

MATRIZ INTEGRADA DE COMPETENCIAS ECONÓMICAS DEL TRABAJO SOCIAL..

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS BÁSICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Capacidad de Diseñar e Implementar Proyectos o Programas Sociales.	Destreza para la formulación de iniciativas con una duración determinada. Iniciativas en la que se desarrollan actividades interdependientes orientadas a un fin específico donde el completar con éxito el Proyecto significa cumplir con los objetivos dentro de las especificaciones técnicas, de costo y de plazo de terminación. Habilidad de desarrollar técnicamente un conjunto de Proyectos orientados a un objetivo superior (PROGRAMA), o habilidad para desarrollar un conjunto de Programas (PLAN).	Dimensión técnica	<p>a. El/la Profesional posee la capacidad de identificar y establecer equipo de trabajo para elaborar diagnósticos que determinen factibilidad de aplicación de un proyecto.(Estudio de conveniencia económica institucional).</p> <p>b. Asesora a los/las profesionales del Equipo de Trabajo en terreno y en oficina</p>
		Dimensión metodológica.	<p>a. Reconoce los problemas sociales planteados por la institución licitante y levanta una metodología (marco lógico, CEFE) para ejecutar el trabajo.</p> <p>b. Especifica las metas y productos alcanzables de un proyecto, piensa en los riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.</p> <p>c. Evalúa de manera cíclica las diferentes etapas de la iniciativa, generando nuevas soluciones o propuestas para el correcto desempeño de la implementación</p>
		Dimensión gestión	<p>a. Escoge alternativas de contingencia para la ejecución del Proyecto. Líneas de acción paralelas que sustenten el trabajo a realizar por el equipo de trabajo.</p> <p>b. Establece negociaciones de orden económico claves con Instituciones licitantes, para asegurar el correcto traspaso de financiamiento del Proyecto.</p> <p>c. Coordina al equipo multidisciplinario en las distintas etapas metodológicas del proyecto, detectando las necesidades emergentes de los profesionales y los soluciona.</p>

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS BÁSICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Manejo de la dimensión social de Políticas Sociales	Conoce y utiliza productivamente las acciones y posiciones adoptadas por el Estado, institución de autoridad y de colectividad. El dominio de estas acciones se orientan a visualizar cambios estratégicos y significativos en lo relativo a: Crecimiento Económico, Descentralización Administrativa, Participación Ciudadana, Focalización Territorial, Gestión Local, Políticas Públicas.	Actitud de indagación y preparación.	a. Conoce diversos Programas Nacionales e Internacionales, que determinan su accionar Profesional.
		Capacidad de actualización de la información.	a. Se informa constantemente de las reformulaciones gubernamentales de políticas sociales.
		Capacidad de ejercer una comunicación efectiva de la Información.	a. Comunica de manera formal e informal los nuevos procedimientos y funciones desencadenados por cambios en la dinámica gubernamental a los funcionarios a su cargo.
		Capacidad de generar aportes profesionales.	a. Sistematiza aprendizajes de antiguas líneas de acción gubernamentales, que debido a su éxito en el accionar se mantienen vigentes. b. Sugiere a directivos de la Institución problemáticas emergentes de las nuevas propuestas gubernamentales y señala soluciones.

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS BÁSICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Uso de Lenguaje Técnico en Economía	Comprensión y uso de un lenguaje experto, que permite conocer e identificar conceptos puramente económicos que hacen alusión a presupuestos, impuestos, gastos y excedentes, inflación. Facilita el interrelacionarse con Profesionales del ámbito económico.	Teoría Económica.	<p>a. Utiliza en su lenguaje el significado de los agentes económicos individuales, del funcionamiento de los mercados, y de la Economía en su conjunto.</p> <p>b. Comprende el lenguaje técnico de los y las profesionales del área de la economía, que permita una comunicación efectiva. Expresar con precisión, utilizando con rigor los conceptos y términos económicos utilizados en el desempeño laboral.</p>
		Aplicaciones de la Economía	<p>a. Emplea el conocimiento económico para vincularlo con otras materias afines de forma coherente.</p>
		Autoformación en Economía.	<p>a. Participa en reuniones técnicas con otros/as Profesionales, comprendiendo e interpretando datos comerciales y sociales.</p> <p>b. Recurre a bibliografía economicista para potenciar sus conocimientos en el ámbito económico y financiero.</p> <p>c. Fomenta el trabajo con terminología económica de elaboración propia que considera atingente a su institución y/o desempeño profesional.</p>

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS BÁSICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Capacidad de Establecer Vínculos o Redes Estratégicas	<p>Capacidad de entablar conexiones a fin de responder a intereses de grupos u organizaciones, generando espacios de integración entre diversas unidades estableciendo vínculos profesionales de correspondencia mutua.</p> <p>Los vínculos o redes son variados, podrían manifestarse de acuerdo a la naturaleza de la red en intercambio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persona-persona. • Persona-grupo (o equipo). • Grupo-equipo (virtual o presencial). • Institución/Organización-grupos/equipos. 	Vinculación Profesional Primaria.	a. Genera y mantiene una red profesional Institucional con colegas y otros profesionales.
		Vinculación Profesional Secundaria.	a. Genera y mantiene una red profesional interinstitucional con colegas y otros profesionales. b. Utiliza su trayectoria Profesional como respaldo estratégico para abrir nuevos <i>Nichos de Mercado</i> .
		Vinculación Personal Primaria.	a. Genera y mantiene una red interpersonal tanto con colegas, como con Profesionales de otra área.
		Vinculación Personal Secundaria.	a. Genera y participa en espacios de encuentro (Seminarios, Simposio, Jornadas, Talleres), para actualizar conocimientos y fortalecer la red existente. b. Utiliza su trayectoria Profesional como respaldo estratégico para abrir nuevos nichos de mercado.

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS BÁSICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Manejo Computacional	El/la Profesional Asistente Social, maneja adecuadamente programas computacionales y herramientas informático-digitales que permiten registrar, sistematizar y difundir experiencias de trabajo desarrolladas en el ámbito económico.	Actualización permanente en Software computacional.	<p>a. El o la Profesional maneja software Internet, navegación en la red virtual.</p> <p>b. El o la Profesional maneja software Microsoft Office.</p> <p>c. El/la profesional utiliza programas de elaboración de bases de datos.</p>
		Conocimiento de Hardware generacional (últimos avances)	a. El o la profesional identifica y sabe utilizar el hardware de última generación y puede adecuar sus conocimientos Profesionales a la utilidad práctica del hardware- CPU computador personal) Notebook (pantalla de notas).

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Dominio o manejo presupuestario.	Demuestra el manejo presupuestario realizado en la institución donde se desempeña profesionalmente, participa en los movimientos de ingresos, gastos e inversiones, a través de su formulación y control, en niveles definidos. estos niveles se determinan de acuerdo al grado de pertinencia o limite profesional.	Conocimientos en la Gestión de Recursos.	<p>a. El/la profesional del ámbito publico administra la contabilidad de gastos de dinero de la institución.</p> <p>b. El/la profesional del ámbito privado administra la contabilidad de entrada y salida de dinero de proyectos sociales.</p>
		Habilidad en la inversión de recursos humanos/financieros	<p>a. Decide y/o coordina la distribución de los montos de dinero existente (de manera personal o en su efecto de común acuerdo con el equipo multidisciplinario)</p> <p>b. Realiza ordenadamente la rendición de movimientos de dinero realizada por el profesional. a través de un cuaderno de registro</p>
		Capacidad de establecer negociaciones.	<p>a. El/la profesional participa en la decisión institucional de inversión en iniciativas o nichos de mercado de la institución.</p>

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Manejo del impacto de la macroeconomía en el país	Identificar y explicar las relaciones existentes entre variables que están referidas a la economía como un todo y sus variaciones en el tiempo. la comprensión de tales variables considerando simultáneamente todas las influencias que pueden determinar el comportamiento económico tales como: el ingreso o producto nacional, consumo, ahorro, inversión, gasto fiscal, impuestos, saldo de balanza comercial, oferta monetaria, tasa de interés, nivel general de precios, nivel de sueldos y salarios y nivel de empleo.	Manejo comunicacional.	a. Utiliza medios de comunicación (radio, diario, televisión, Internet), para mantenerse actualizado frente a cambios comerciales de envergadura.
		Actitud de alerta.	a. Mantiene actitud de alerta constante ante decisiones de empresarios y agentes gubernamentales. b. Actualiza sus conocimientos sobre legislación laboral y comercial.

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Manejo del impacto de la Microeconomía en el país	Relaciona y explica los fenómenos económicos desde el punto de vista de las unidades económicas elementales: Estado, Empresa, Microempresa, Familia, así como de los distintos mercados: fluctuaciones de precios que en ellos se forman; los distintos comportamientos que tienen en la Sociedad y la interrelación generada entre ambos componentes.	Unidades de producción o empresas	<p>a. Clarifica líneas de acción a seguir en la formación de microempresas.</p> <p>b. Identifica nichos de mercado para la generación de microempresas.</p> <p>c. Sugiere alternativas de contingencia para generar rentabilidad positiva en microempresas establecidas o por establecer.</p>
		Unidades de consumo o familias.	<p>a. Presenta actitud de alerta e información sobre las variaciones del sector empresarial en relación a generación de plazas laborales.</p> <p>b. Interviene en la relación contractual entre consumidores y proveedores.</p>

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Manejo de la Economía del sector Público	Identifica y reconoce el modelo económico del país, real división de las responsabilidades, las inversiones, los riesgos y los beneficios sector público. Siendo el sector público el conjunto de instituciones de gobierno, que tiene la función de generar las políticas de Estado para propiciar el desarrollo de el país.	Alta calidad de los servicios ofrecidos.	a. El/la profesional prevé especialmente que los riesgos del desempeño Profesional sean asumidos por el sector que está en mejores condiciones para manejarlos.
		Reducción de los costos de proyecto o de la Institución.	a. Considera la existencia de una real transferencia de riesgos del sector público al sector privado. (De allí deriva la principal fuente de economía para el sector público.)
		Facilidad para la gestión presupuestaria	a. El/la profesional del sector público se asegura del logro de los resultados asignados al Profesional del sector privado, pudiendo preparar presupuestos a largo plazo con mayor precisión.

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Manejo de la Economía del sector Privado	Identifica y reconoce la existencia de unos agentes productivos con fines de lucro y otro sin fines de lucro, que velan por la producción de bienes y servicios solamente regulados por el mercado y legislaciones publicas.	Reducción de los costos de proyecto o de la Institución.	a. El/la profesional potencia una pericia desarrollada por el sector privado, en la que puede ofrecer a los clientes una mejor calidad de servicio Profesional. La competencia entre diversos modos de prestación crea un incentivo adicional para el mejoramiento de la calidad.
		Disminución de los riesgos	a. El/la profesional combina las actividades de diseño, ejecución y operación de un proyecto en su totalidad. b. El/la profesional al no fraccionar un proyecto en varios pequeños contratos permite desarrollar una mejor solución integrada y favorece las economías de escala y las experiencias vividas en diversas espacios de desempeño.
		Facilidad para la gestión presupuestaria	a. El/la profesional del sector privado se responsabiliza del diseño, ejecución y operación futura de un proyecto.

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Capacidad de realizar estudio de mercado.	Permite disminuir el grado de incertidumbre referente a la inversión de recursos humanos y financieros, identificando las variables económicas de un tiempo definido, cuya alteración de alguna de estas impacta directamente en el estudio.	Aplicación de Pre - Factibilidad	a. El/la profesional Asistente Social posee la capacidad para realizar estudios de pre – factibilidad en Fondos de Inversión Pública.
		Emisión de Juicio Diagnóstico	a. El/la profesional Asistente Social posee los conocimientos para realizar lectura crítica a resultados arrojados por estudios de mercado. b. El/la profesional Asistente Social participa en el equipo o decide individualmente líneas de acción a seguir respecto a resultados arrojados por estudio de mercado.
		Verificación de Información.	a. El/la Profesional certifica veracidad de información recolectada (existencia de necesidades identificadas, cantidad de potenciales clientes de programa o proyecto)
		Opiniones de personas neutrales	a. El/la profesional mide la potencialidad de la demanda (futuros clientes) en hipótesis de cifra de negocios, tanto en importe como en plazo de realización.
		Categorizaciones.	a. El/la profesional define con precisión el producto o servicio a ofrecer (prestaciones profesionales). b. El/la profesional evalúa rentabilidad de propuesta bajo criterios de modalidades de venta, técnicas comerciales apropiadas, comunicación, distribución.

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Capacidad de generar competitividad intrainstitucional como gestor de Calidad.	Participación en el diseño de políticas Institucionales a fin de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno profesional interno de la organización.	Actitudes personales.	<p>a. El/la profesional Asistente Social posee capacidades personales de perseverancia y constancia ante los desafíos profesionales.</p> <p>b. El/la profesional Asistente Social posee actitud de actualización permanente ante los cambios e información como herramienta de mejoramiento de la calidad profesional.</p>
		Generación de espacios de Autocrítica.	<p>a. El/la profesional Asistente Social adopta actitud autocrítica respecto a su desempeño profesional, utilizando éste como herramienta de elevación de la calidad profesional.</p>

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Capacidad de generar Competitividad Interinstitucional como Gestor de Calidad.	Elabora y diseña los planteamientos de la organización en el contexto de mercado. Se consideran las variables exógenas, como el grado de innovación, el dinamismo de las empresas o instituciones, la estabilidad económica, para estimar su competitividad a largo plazo y el Trabajo en Equipo como herramienta de sustentabilidad competitiva.	Trabajo en Equipo.	a. El/la profesional Asistente Social propulsa trabajo en equipo como estrategia de elevación de calidad institucional.
		Innovación.	a. El/la profesional Asistente Social participa en generación de propuestas innovadoras que generen competitividad interinstitucional.
		Estabilidad Económica	a. El/la profesional Asistente Social establece nuevas líneas de acción tendientes a abrir nuevos <i>nichos de mercado</i> , generando competitividad interinstitucional.

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Actitud permanente de alerta ante la información (publicación de Fondos Concursables y Concursos Públicos).	Desarrollo continuo de los mecanismos personales e institucionales de seguimiento, focalización e Implementación de instituciones licitantes, propuestas alternativas, y sus diversas vías de información.	Desarrollo de manejo tecnológico.	<p>a. El/la profesional Asistente Social utiliza las TIC como herramienta esencial en la búsqueda de información referente a Fondos Concursables.</p> <p>b. El/la profesional Asistente Social, en el marco de las TIC, utiliza el portal web <i>chilecompras.cl</i> como herramienta de información referente a búsqueda de Fondos Concursables.</p>
		Actitud de Seguimiento/Alerta ante propuestas.	<p>a. El/la profesional Asistente Social permanece en actitud de alerta ante posibilidades de adoptar y/o implementar nuevas líneas de acción al interior de su institución.</p>

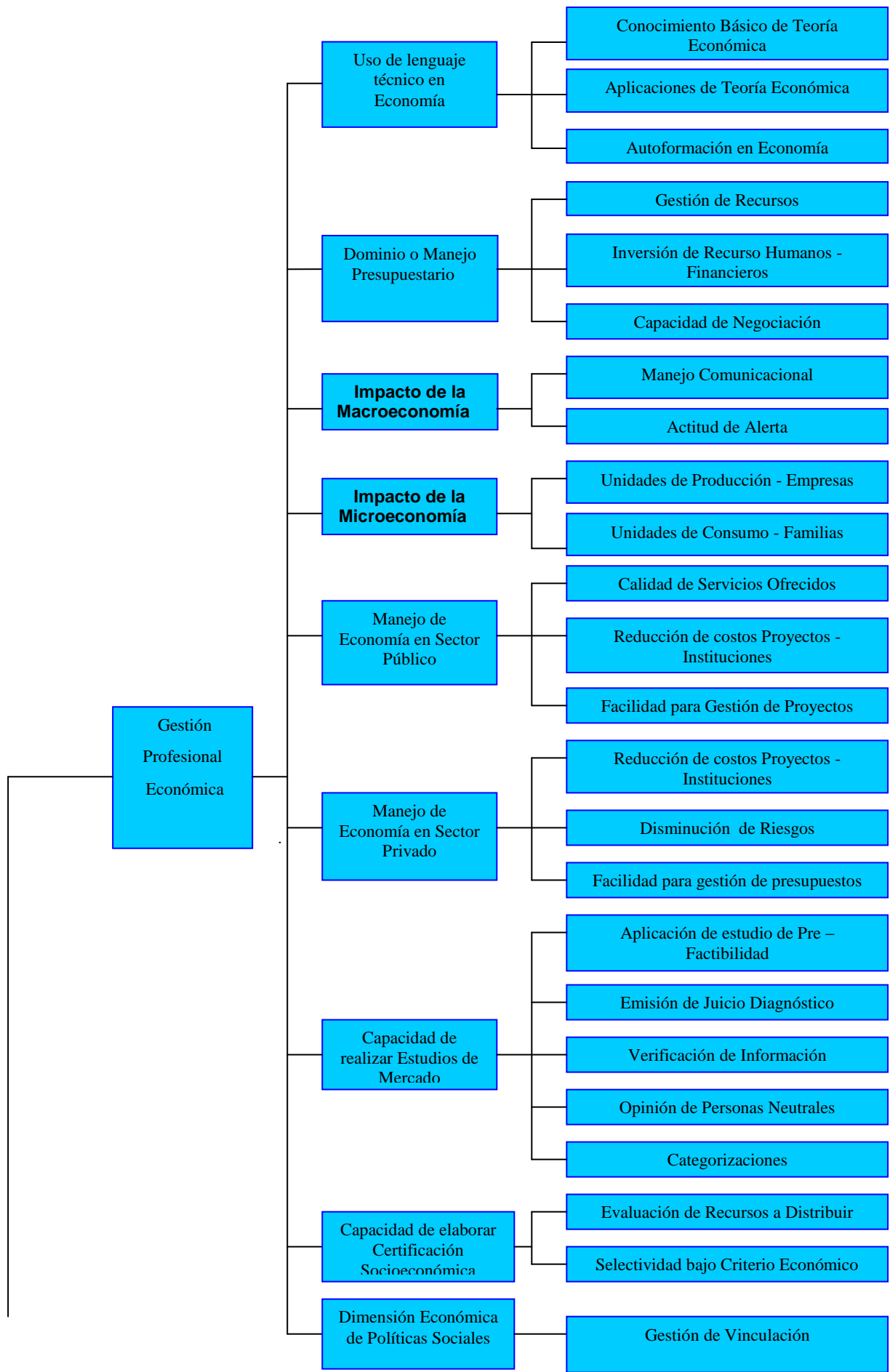
AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Emprendimiento	Entendiendo esta competencia como la capacidad de poder generar nichos laborales, o en su defecto, poseer la capacidad de innovar Líneas de Acción al interior de una institución.	Generación de nuevos <i>Nichos Laborales</i> .	a. El/la profesional Asistente Social debe poseer la capacidad de detectar <i>Nichos de Mercado</i> no explotados y lograr desarrollar Trabajo Social desde una lógica de mercado.
		Actitud de Perfeccionamiento Laboral.	a. El/la profesional Asistente Social debe poseer una actitud de constante aprendizaje y búsqueda permanente de herramientas que permitan detectar nuevas áreas o métodos de intervención en el ámbito económico. b. El/la profesional Asistente Social posee actitud de proactividad y perseverancia para desempeñarse laboralmente en el ámbito económico.
		Líneas de Acción Innovadoras.	a. El/la profesional Asistente Social debe poseer la capacidad de proponer y/o generar nuevas ideas para desempeñarse en el ámbito económico.

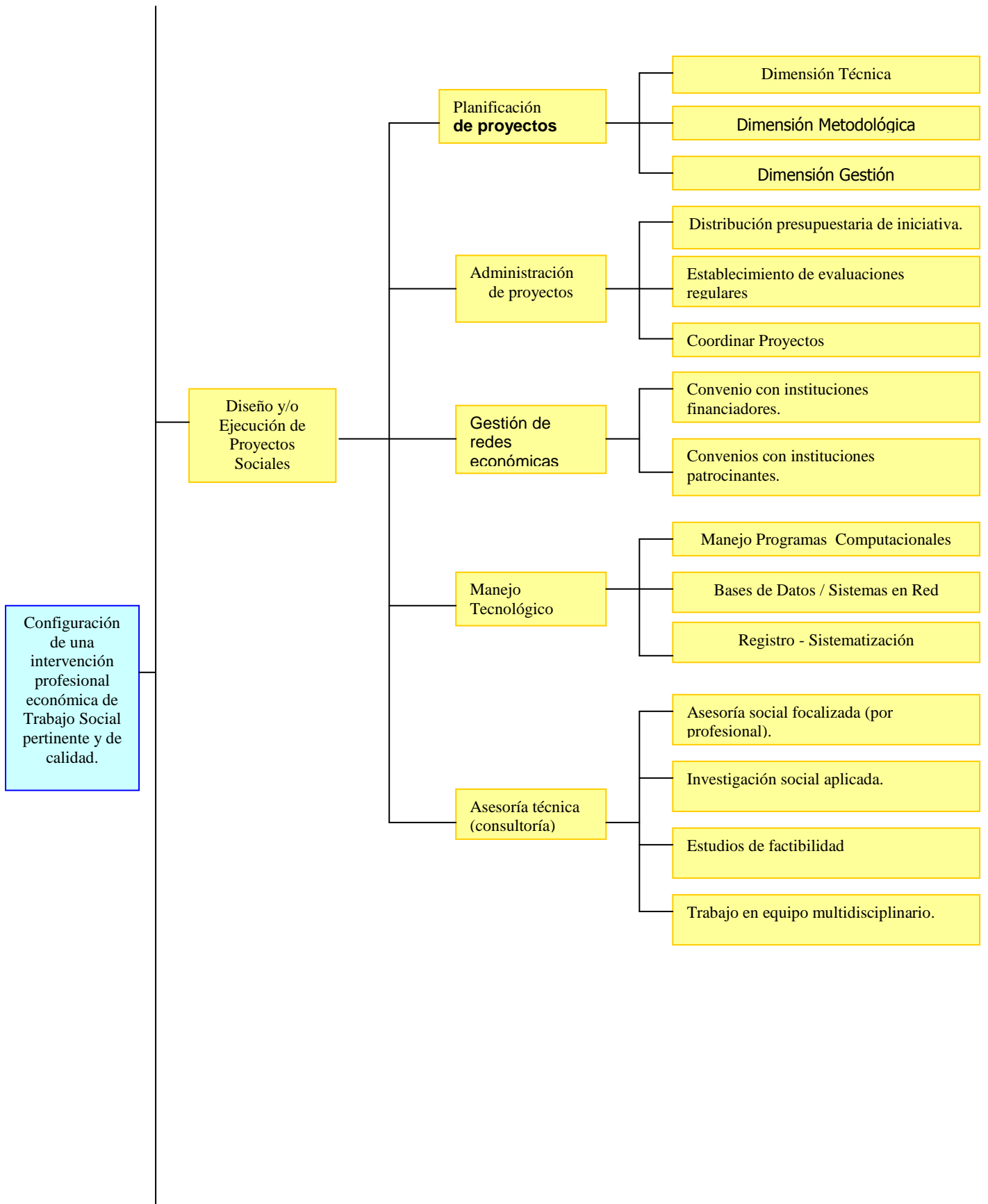
AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Capacidad de elaborar una Certificación Socioeconómica	Elaboración y diseño de documentación, sustentado en el repertorio de competencias profesionales, que registre evidencias de desempeño crediticias de usuarios participantes en instituciones del sector publico o privado, o en su defecto, que certifiquen la calidad de beneficiario de un programa/proyecto implementado o a implementar, documentación relevante en evaluación final de admisibilidad de potencial cliente.	Selectividad bajo criterio Socio – Económico.	a. El/la profesional Asistente Social realiza certificaciones socio – económicas con la finalidad de generar proceso selectivo de beneficiarios que se encuentren en condiciones de tal para optar a los diversos programas y/o beneficios.
		Evaluación de Recursos a Distribuir.	b. El/la profesional Asistente Social posee herramientas para realizar una optima distribución de los recursos disponibles dentro para los programas o proyectos y sus beneficiarios insertos en el ámbito económico.

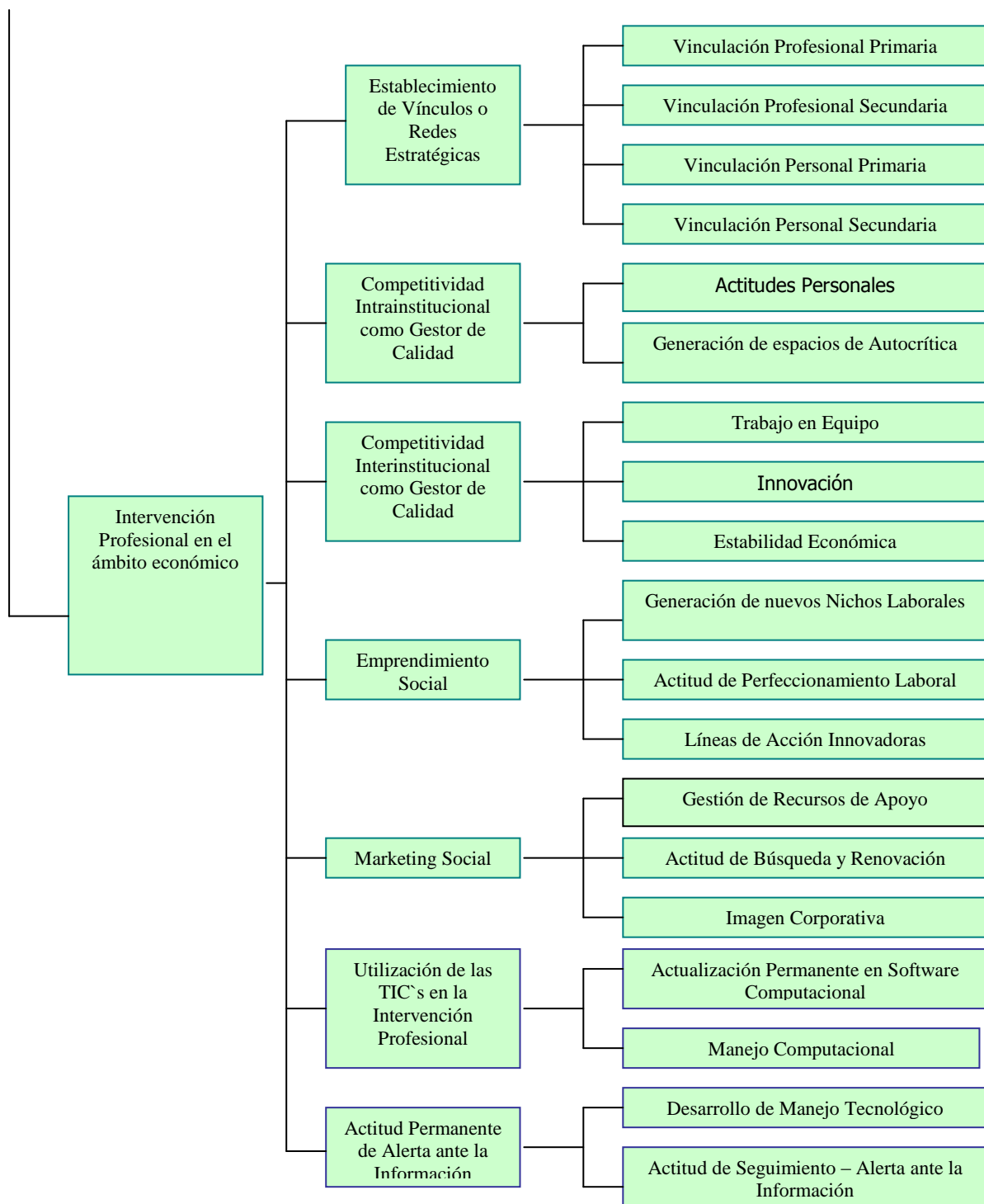
AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Marketing Social.	Estudio e investigación de funciones a realizar por parte de una institución, tanto pública como privada, a fin de investigar las necesidades del consumidor y traducir dicha información en la creación, producción e introducción de nuevos productos del mercado, para lo cual se requiere de desarrollar actividades de investigación de mercados, planificación del producto, promoción de ventas, ventas y distribución.	Establecimiento de imagen corporativa	<p>A. El/la Asistente Social imprime un sello profesional en la labor realizada, generando recorrido en su ruta laboral, y por ende, promoverse como un producto rentable al momento de que un organismo financiador opte por alguna institución prestadora de servicios.</p> <p>b. El/la Asistente Social se valida ante los pares y los profesionales del ámbito económico. Esta validación se ejerce demostrando, con acciones profesionales concretas, la capacidad y los conocimientos instalados necesarios para desempeñarse en el mencionado ámbito.</p>
		Actitud de búsqueda y reovación	<p>a. El/la Asistente Social demuestra actitud de búsqueda y renovación de las propuestas, constituyéndose como factor preponderante al momento de la elección de un organismo ejecutor</p>

AMBITO DE COMPETENCIAS			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
COMPETENCIA	DEFINICIÓN	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE REALIZACIÓN
Manejo de la dimensión económica de Políticas Sociales.	Comprensión y manejo de los efectos e implicancias económicas de la gestión social de las políticas establecidas a nivel gubernamental, sea desde el sector público como desde el privado.	Estrategias de Vinculación	<p>a. El/la profesional Asistente Social posee o ha desarrollado la capacidad de establecer vinculaciones con estamentos conductores del ámbito económico en el desarrollo de políticas sociales.</p> <p>b. El/la profesional Asistente Social promueve el desarrollo económico de su sujeto de atención, sea este a nivel local, micro o macro, a fin de incidir en la elevación de la calidad de vida de las personas que son beneficiarios de las políticas sociales y todas sus líneas de acción.</p>
		Humanización del Ámbito Económico	<p>a. El/la profesional Asistente Social emplea el rol de articulador entre organismos del ámbito económico en el proceso de humanización y vínculo con políticas sociales tendientes a mejorar la calidad de vida de la población más deprivada.</p>

**CONFIGURACIÓN DE PLATAFORMAS EN BASE A LAS
COMPETENCIAS ECONÓMICAS DEL TRABAJO SOCIAL.
MAPA DE COMPETENCIAS FUNCIONAL.**







Propósito Principal

Función Clave

Función Principal

Funciones Básicas (Unidades Competencias)

CAPITULO VI
REFLEXIONES PROFESIONALES

I.- REFLEXIONES PROFESIONALES.

Al término del proceso de Seminario de Título, es necesario generar el espacio de reflexión en torno a ciertos temas que resultaron de especial relevancia para el estudio realizado, los cuales pueden traducirse en aportes relevantes para el futuro desempeño profesional en el ámbito económico, generados desde el contexto laboral y profesional.

♦ Impacto del modelo económico de Libre Mercado con énfasis en lo social en el accionar de los y las profesionales de Trabajo Social.

En la actualidad, los procesos de cambio se desarrollan con mayor velocidad que en el pasado, la tecnología avanza vertiginosamente, el desarrollo de las comunicaciones es veloz, los sistemas políticos autoritarios desaparecen paulatinamente y las instituciones necesitan adaptar sus estructuras hacia estos procesos que se generan dinámicamente.

En Chile, estos procesos económicos se desarrollan gradualmente, impactando en el accionar laboral del quehacer profesional. Por ello, el mercado ha posibilitado la apertura hacia profesionales, que normalmente participan de éste y abre oportunidades de adquirir herramientas necesarias de intervención, las cuales posibilitan una mayor continuidad al quehacer profesional.

Frente a este tema es que la profesión tiene el desafío de retomar su historia, su génesis y sus determinaciones, para producir su nueva identidad ante otras profesiones y en la diversidad social, reflexionando respecto a la trayectoria de vida de la profesión. Es preciso entonces crear nuevas formas, y de igual modo, profundizar aquellas que vinculan el pasado con el presente y que otorgan fortaleza en lo que la profesión y su desarrollo disciplinario ha demostrado y construido a través del tiempo. Por ende, el desafío actual es pensar en términos de lo global, de captar el sentido de los fenómenos sociales. Todos y todas buscan el Desarrollo Social; sin embargo, existe

también la diversidad de problemas y la necesidad de adecuar el diseño de estrategias de intervención a cada situación en específico.

Por ello, Trabajo Social no está ajeno ante esta problemática, ante lo cual concentra sus esfuerzos en recuperar, con mayor fuerza, su vocación integradora, articulando nuevas respuestas profesionales, creativas, eficaces y comprometidas, ante las realidades de la globalización, la complejidad, las desigualdades y las nuevas vulnerabilidades que van afectando en el desempeño laboral o profesional.

Es así como los/ las profesionales del siglo XXI quieren y debe ofrecer un nuevo rostro, potenciando las capacidades o habilidades que estos/as posean, o en su defecto, desarrollarlas. Ello debe hacerse sin dejarse llevar por los individualismos o paternalismo ni por el asistencialismo, retomando con visión histórica y futura las intervenciones profesionales en sus diferentes y complementarias dimensiones.

Antes tal escenario, hoy más que nunca el Trabajo Social requiere examinar su futuro a la luz de los acelerados cambios mundiales, de la revolución tecnológica, de la proliferación de paradigmas neoliberales y económicos que atacan directamente la esencia de la profesión. Ante ello es necesario que la profesión proteja su esencia, su compromiso social, y en ese espíritu resguarde su espacio en un mundo en el que se percibe cada día más difuso.

En consecuencia, esta investigación genera el espacio de reflexión en relación a la realidad profesional del Trabajo Social actual, a discutir sobre los dilemas que se multiplican dado el acelerado cambio de las sociedades y sobre la creación de nuevas estrategias adaptables a los nuevos escenarios que nos sugieren -o exigen- modificaciones en el papel de las instituciones y de las personas.

♦ **Impacto desde el ámbito públicos y privado en los y las profesionales de Trabajo Social en el contexto económico.**

Los distintos ámbitos del quehacer público son las máximas responsables en nuestro país y garantizan la prestación de servicios a la ciudadanía. Es en estas, en donde más amplia acogida tiene la labor del Trabajo Social. Por ello, los/las profesionales que la integran deben ser capaces de analizar los diferentes procesos sociales que conduzcan a reconstruir la realidad para comprender los efectos que mitigan cotidianamente la calidad de vida de los seres humanos y fundamentar así su acción e intervención en terreno, que se sustente en una reflexión teórica y metodológica constante, que permita dilucidar lo que muchas veces no logra visualizar gobierno ni la política social.

Pero también la iniciativa social en este terreno ofrece un amplio campo a estos profesionales: las asociaciones de autoayuda y las Organizaciones No Gubernamentales tienen un importante rol, aumentando la importancia de éste en el futuro, si se incorpora a ellas un fuerte grupo de profesionales que realicen, ya sea sus prácticas profesionales o procesos de seminarios de títulos.

Cabe destacar que los y las Asistentes Sociales están capacitados para desempeñarse y complementar tres aspectos, que son esenciales en el ámbito tanto público como privado para lo cual se les forma en el pregrado, como lo son el aspecto técnico, político y de agente de cambio.

En lo técnico, las y los Asistentes Sociales de la nueva época deben poseer la capacidad de manejar la gerencia de los procesos que están bajo su cargo. Este aspecto contempla desde el diseño, ejecución y seguimiento de proyectos de desarrollo, hasta la capacidad de organizar procesos encaminados a atender diversas problemáticas sociales. Para estos fines, las y los Asistentes Sociales deben manejar un repertorio de herramientas técnicas que les permitan incorporar los criterios de eficiencia y eficacia a las intervenciones de desarrollo. Por ello los y las profesionales del Trabajo Social que se dediquen a la intervención directa con individuos, ya sea en escuelas, centros de salud, empresas, etc., deben manejar las mismas

capacidades de organizar y ejecutar procesos con los casos que deban seguir.

En cuanto a lo político, se refiere a la participación de Asistentes Sociales en los espacios de toma de decisión en los procesos de desarrollo social, ya sea en la etapa de diseño de políticas sociales, o en la negociación de partidas presupuestarias que posibiliten su ejecución. Además, el aspecto político se refiere a la capacidad de conocer las necesidades e intereses específicos de los diferentes grupos poblacionales con relación a los servicios sociales de manera que le permita abogar por los mismos al interior de las diferentes instancias de ejecución de programas

Por último se encuentra el rol de agente de cambio que está llamado a jugar cada Asistente Social. Con este aspecto se alude a la importancia de formar a cada profesional para participar en procesos de intervención comunitaria, por un lado, o de diseño y ejecución de políticas sociales, por otro, consciente de las perspectivas personales que aportará cada profesional al Trabajo Social. Lejos de ser un rol pasivo de facilitación de campo, la experiencia en el trabajo de desarrollo ha demostrado que los/las profesionales involucradas en intervenciones sociales constituyen verdaderos agentes de cambio. Por lo tanto, fortalecer sus capacidades de asumir este rol responsablemente constituirá un verdadero aporte a su formación profesional.

En consecuencia el haber observado y reflexionado sobre la disociación existente en nuestra sociedad entre lo público y lo privado, entre los diferentes actores, políticos, y profesionales, hace necesario que los y las Asistentes Sociales propongan y apuesten con firmeza por nuevos escenarios laborales, o si bien, una vez ya instalados, se han capaces de desarrollar competencias profesionales y sociales que posibiliten desempeñar con éxito en cualquier ámbito ya sea publico o privado.

♦ **Reflexión en torno a la formación de pregrado de los y las profesionales de Trabajo Social en el ámbito económico.**

En la actualidad, Trabajo Social manifiesta la necesidad de incorporar desde el principio de la malla curricular, temáticas que se vinculen con las interrogantes actuales en relación a los nuevos espacios laborales, como así también temáticas económicas que permitan la posibilidad de intervención frente a las nuevas problemáticas en las que está inmersa nuestra sociedad. Estas se presentan hoy como nuevos desafíos para el campo de lo social, sugiriendo una serie de nuevas inquietudes que deben ser abordadas desde el principio de la carrera, ya que, ninguna teoría contiene todas las respuestas; de ahí que también se necesite desde el principio de la formación brindar elementos que sirvan para que el/la alumno/a pueda ir construyendo su propia recorrida en estos aspectos, en tanto diálogo con los diferentes espacios de saber dentro de las Ciencias Sociales.

Es así que necesita de profesionales que transiten hacia un perfil coherente con la realidad para conducirnos a una práctica social comprometida, que vaya más allá del trabajo mecanicista que realizan muchos profesionales. En este sentido es que la profesión no puede desconocer los elementos que le dan cuerpo y vida y que hacen de este quehacer un aporte concreto a la hora de referirse a la práctica e intervención social. Es entonces cuando cobra relevancia el analizar aspectos relacionados con la formación, la intervención social, la identidad y la producción de conocimiento, ejes indispensables que configuran el perfil del/la profesional que se enfrenta a la realidad en estos tiempos de cambio.

Un eje importante, lo constituye la formación, que se determina por los planes de estudio de las escuelas que imparten la carrera y que convergen en la formación en las disciplinas que fundamentan el conocimiento y la acción social desde lo económico, donde debe cobrar importancia la reflexión ética para asumir su responsabilidad en el mundo desde los valores de respeto a las personas, el ejercicio de su responsabilidad y autonomía. En el contexto actual es importante formar profesionales íntegros que logren establecer una

posición en el mundo laboral, de la cual puedan dar cuenta de las diferentes dinámicas y realidades sociales. Para esto es indispensable estar alerta a los cambios de la sociedad e ir innovando en las mallas curriculares de estudios, tanto en pregrado como postgrado, para generar en los futuros/as profesionales competencias pertinentes para abordar los dilemas de un mundo que cambia constantemente. Importante es preguntarse siempre ¿qué queremos formar? ¿cómo? ¿para qué?, preguntas que sin duda lleva a una reflexión que se acomoda al contexto y que contribuyen a formar un/una Asistente Social responsable, para un mundo que se vuelve más complejo, donde prima la diversidad y para el cual ya no existen respuestas totalitarias.

Otro eje importante, corresponde a la intervención, que se debe sustentar en un conocimiento multidisciplinario, dado por la formación holística. El conocimiento avanza vertiginosamente, y la acción profesional debe estar al día con estos cambios para introducirlos y enriquecer la intervención social con un sólido bagaje teórico y metodológico e innovador que aborden los problemas que sufren determinados sectores de la población. Es en esta intervención donde el profesional debe situarse con una postura clara de cómo afrontar el contexto y analizar la inserción del Trabajo Social en la sociedad global, de la cual pueden manifestarse diferentes maneras de reaccionar ante las desigualdades sociales y económicas.

Sin duda la formación, la intervención y la producción de conocimiento dado por la investigación son pilares fundamentales a la hora de configurar la profesión.

◆ **Reflexión en torno a la inserción del/la profesional del Trabajo Social en el ámbito económico.**

La inserción profesional del/la Asistente Social en el ámbito económico es de reciente data. En base al estudio realizado, la inserción profesional de los casos estudiados ha generado un proceso de constante autoformación profesional dentro de este ámbito, la autoformación que involucro la

complementariedad de los contenidos de las Ciencias Sociales con las Ciencias Económicas y Administrativas.

Ante escenario se torna necesario reflexionar sobre los tiempos actuales de integración económica, de fortalecimiento de los sectores económicos de servicios y de decreciente inversión social estatal, en el perfil de los y las Asistentes Social. En un principio, la profesión surgió del modelo de Estado Benefactor que necesitaba de profesionales capacitados/as para llevar los casos de integrantes de grupos vulnerables. A partir del desamparo del modelo del estado de bienestar, el Trabajo Social ha incorporado aspectos tales como la gerencia social y la gerencia del desarrollo, pasando a su vez de un ámbito micro hacia un rol macrosocial.

Ante estos acontecimientos, es necesario proporcionar conocimientos básicos acerca de los principios fundamentales sobre los que se asienta el funcionamiento de la economía, lo que le permitirá enriquecer su visión de los problemas que está llamado a afrontar en su vida profesional. Con ello, se pretende una inserción satisfactoria dentro del ámbito económico, con la capacidad de abordar la satisfacción de las necesidades desde el prisma de la eficiencia en la asignación de los recursos.

La Economía aporta al Trabajo Social una valiosa perspectiva: los recursos escasos deberán destinarse a la atención de las distintas necesidades de la comunidad para responder a cada una de ellas en la medida en que dicha comunidad lo requiera, consiguiéndose, así, maximizar el bienestar o la satisfacción general, lo que obliga a elegir, esto es, a establecer una jerarquía entre las distintas necesidades o carencias que reclaman satisfacción. En un contexto de escasez de recursos, la elección entre diferentes alternativas resulta obligada, siendo el de la eficiencia –la maximización de los resultados a partir de los medios escasos de los que se dispone- el criterio que habrá de guiar esa elección.

Además de la eficiencia, resulta obligada en el diseño y ejecución de las políticas, la consideración del criterio de la equidad, el otro gran pilar sobre el que se fundamenta la disciplina de la Economía, orientando la distribución

de los recursos de acuerdo con los juicios de valor de la sociedad referentes a la justicia. Este enfoque resulta de particular interés para un/a profesional cuya actividad va a estar estrechamente vinculada a la política social y para el que tiene, por tanto, especial importancia el estudio de las políticas redistributivas. La comprensión del proceso redistributivo, de sus efectos, de los conflictos que a veces surgen entre los objetivos de la eficiencia y la equidad, entrañan para los y las profesionales del Trabajo Social una indudable utilidad.

CONCLUSIONES

➤ **CONCLUSIONES EN TORNO A COMPETENCIAS ECONÓMICAS Y TRABAJO SOCIAL.**

A la luz de los resultados arrojados por la presente experiencia de Seminario de Título desarrollada, se puede considerar que los referentes conceptuales de Competencias Profesionales se están constituyendo en un nuevo concepto de desempeño profesional, que permite resignificar los saberes profesionales, estableciendo nuevos espacios laborales, o nuevos *nichos de mercado*.

Desde esta perspectiva, resulta interesante establecer el tipo de inserción de los/las Asistentes Sociales en el ámbito económico; las competencias que los/las mencionadas profesionales poseen o han desarrollado a través de su ruta laboral o por formación académica formal, a fin de lograr un desempeño óptimo en el señalado ámbito; y en definitiva, descubrir el aporte específico que realiza Trabajo Social en el ámbito económico.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, Trabajo Social como profesión ha logrado una inserción efectiva, aunque incipiente, en el ámbito económico, de tal manera que se identifican profesionales que –sea incursionando, sea establecidos en el sector– ocupan éste ámbito como un escenario laboral en propiedad, siendo validados/as sus aportes específicos, por profesionales de diversas áreas.

Se inicia, entonces un tránsito profesional desde una inserción laboral desaprobada por las lógicas clásicas de la profesión (*venta al sistema*) hacia una inserción en propiedad. Dentro de mismo contexto, es válido esclarecer que el tipo de inserción profesional de los/as Asistentes Sociales en el ámbito económico coincide con el perfil profesional de tareas que se desarrollan en otros ámbitos, resignificando su desempeño profesional en los niveles de intervención de Caso, Grupo y Comunidad.

Asimismo, se menciona que el ámbito económico exige desempeños profesionales al Trabajo Social en funciones que, hasta el momento, eran totalmente ajenas. Experiencias de *Gerencia Social*, Responsabilidad Social Empresarial y Marketing Social apuntan a la generación de nuevas competencias factibles de asumir por el Trabajo Social.

Desde esta perspectiva, cabe establecer el siguiente cuestionamiento: ¿qué marca la diferencia de desempeñarse laboralmente entre el ámbito económico y los ámbitos tradicionales? La diferencia radica en la lógica matriz que opera en el actuar profesional, debido a que cuando se actúa desde la lógica tradicional, es más factible el desarrollar una función predefinida, sin supervisiones de agentes externos. En el ámbito económico, en cambio, se opera desde una lógica de Libre Mercado, es decir, se debe asumir el desempeño profesional como un producto que debe valorizarse y transarse en términos de mercado, y en donde la calidad y la competitividad son referentes claves.

Desde este prisma, Trabajo Social como profesión ha sido capaz de desarrollar competencias que le han permitido a sus profesionales insertarse en el ámbito económico, comenzando por iniciativas focalizadas en algunos/as profesionales, que tiende a amplificarse en la dinámica laboral futura; sin embargo, se establece que el desarrollo de las mencionadas competencias obedece, en gran parte, al desarrollo de los/las propias profesionales insertas en el mencionado ámbito.

Ciertamente se reconoce que en la actualidad Trabajo Social, como profesión, ha logrado comenzar a desarrollar ciertas competencias que han aportado en la inserción profesional de los/as Asistentes Sociales en el ámbito económico; sin embargo, no debe ser menos el generar espacios de cuestionamientos y reflexión en torno al alcance de ésta, espacios que pueden ser generados en instancias como el pre – grado, los propios espacios laborales y en el mismo círculo académico.

➤ **CONCLUSIONES EN TORNO A LA METODOLOGÍA**

Los momentos metodológicos desarrollados en el presente Seminario de Título fueron llevados a cabo de manera secuencial y su coherencia teórico conceptual está fundamentada por los contenidos del Marco de Referencia.

La ruta metodológica de la Experiencia Seminario de Título, se desarrolló sobre tres puntos principales:

- *Lógica Metodológica.* Se elaboró un diseño de investigación cualitativo que constituyó el plan general de la investigación, desde el cual se obtuvieron respuestas a las interrogantes planteadas, permitiendo generar información significativa en la temática abordada.
- *Situaciones Profesionales.* La identificación y análisis de Situaciones Profesionales permitió presentar y analizar las acciones que dan cuenta del desempeño de un/una profesional en el ámbito económico. La estructura de análisis estuvo encabezada por las situaciones profesionales, que permitieron conocer el contexto donde se desempeñaban los y las profesionales, vivenciando momentos en la acción y llegando a descubrir y establecer competencias económicas que eran requeridas por cada uno/a de los/las profesionales dentro de su contexto laboral.
- *Modelo de Análisis de Competencias Profesionales.* La Experiencia de Seminario de Título se desarrolló sobre la base del Modelo de Análisis de Competencias Profesionales propuesto por Leonard Mertens. Esto permitió definir acertadamente las competencias Básicas, Genéricas y Específicas en el ámbito económico que son requeridas por cada uno/a de los y las profesionales para el desempeño laboral.

➤ CONCLUSIÓN EN TORNO AL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ECONÓMICAS A PARTIR DEL PROPIO COLECTIVO PROFESIONAL.

Como se hizo mención anteriormente, cada persona, sea profesional o no, que posea los deseos de realizar alguna actividad innovadora, por lo general se encuentra con diversas trabas que impiden un desarrollo de la actividad que pretenda emprender. Sin embargo, estas acciones de terceros muchas veces no se han constituido como impedimento para que las personas logren sus propósitos.

En Trabajo Social, esta ley no es excepción a la regla, por cuanto constituirse como una profesión joven y tradicionalista, se manifiestan los deseos de establecerse temática y operativamente sin sobresaltos o cambios significativos que alteren el equilibrio de su avanzar histórico - profesional.

No obstante lo anterior, no se puede negar que cada profesión tiene el derecho a explorar sin límites los alcances de la misma, ampliando su radio de acción, a fin de potenciar su quehacer. Es en este caso que se circunscriben las incursiones en nuevos campos de desempeño laboral, como lo ocurrido con Trabajo Social en el ámbito económico. Los cambios económicos estructurales generados en los últimos tiempos impactan el campo profesional, obligando a la profesión a sumarse en la dinámica y esforzarse por alcanzar un lugar de liderazgo y reconocimiento entre las demás profesiones.

PROYECCIONES PROFESIONALES

Trabajo Social ha estado históricamente ligado a retos y desafíos, respondiendo a los nuevos escenarios generados y transformado su quehacer profesional, por lo mismo los/las profesionales deben generar respuestas, con nuevos contenidos y nuevas estrategias que renueven las vigentes para abordar los problemas que se van presentando, ya sea laboralmente o profesionalmente.

Un reto fundamental, por tanto, es la redefinición, fortalecimiento, o reconstitución de la identidad profesional, entendida ésta como una construcción histórica y social que da cuenta de la relación que existe entre el deber ser de la profesión, la consideración social que de ella se tiene, y la imagen que las y los Asistentes Sociales tienen de su profesión. Por ello es deber de los/las profesionales replantearse este desafío, que espera a futuro una respuesta positiva frente a la identidad profesional.

Es por ello que la formación profesional debe, necesariamente, atender los cambios que van sucediendo en el mercado de trabajo, anticipándose a nuevas demandas con propuestas innovadoras. En este sentido la formación profesional debe ser una preocupación central y permanente, puesto que dicha formación no es una responsabilidad exclusiva de las organizaciones que la ofrecen, sino de los y las profesional que debe necesariamente asumir un papel más propositivo en este aspecto.

Finalmente, es necesario romper con los problemas internos de la profesión, para poder comprender que esta se debe desarrollar con habilidades y destrezas, otorgando un sentido propositivo a la acción y entreguen calidad para ir avanzando hacia la dinámica y el funcionamiento del mercado de trabajo del Trabajo Social, garantizando su reproducción y desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

Fuentes Bibliográficas

1. Ronald Lippitt, Amorrotu: "Dinámica del Cambio Planificado" Editores Buenos Aires, 1998.
2. Guy Le Boterf: "Ingeniería de las Competencias", Texto Programa de Educación y Capacitación Permanente. Chile Califica.
3. Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina, 1998.
4. CIDEA: "Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos a debate". Cuaderno de Trabajo N° 27. San Sebastián, España, 1999. Pág. 10.
5. Divesup: "Manual para la elaboración de formación técnica con enfoque de competencias laborales". Gobierno de Chile. Ministerio de Educación. Santiago de Chile.
6. Leonard Mertens "Competencia Laboral: Sistemas, surgimientos y Modelos". Cinterford. Montevideo. 1996
7. Patricia Castañeda Meneses, Asistente Social y Licenciada en Servicio Social Universidad de Valparaíso; Ana María Salamé Coulón, Asistente Social. PUC de Chile: Cuaderno de Trabajo Social n° 1, artículo: "Competencias Profesionales en Trabajo Social"
8. Norberto Alayón: "Del Asistencialismo a la Post – Reconceptualización: Las Corrientes del Trabajo Social". Revista Trabajo Social N° 42 /Enero - Abril 1984. Pontificia Universidad Católica de Chile.
9. Juan Ángel Bóveda V. Director del Centro de Atención a la Pequeña y Mediana Empresa (CAPYME): "El emprendedor y las Pequeñas Empresas". Fundación EMPRENDER – Paraguay
10. Banestado S.A.: "Financiamiento para proyectos de Inversión por Sectores Económicos", Santiago, 1990.
11. PET: "Revista de Economía y Trabajo" n° 11, 2001.
12. Andrés Sanfuentes: "Manual de Economía", Ed. Andrés Bello, Santiago de Chile, 1997.

Tesis de Referencias

1. Leticia Fuentes y otras: “Consumo Económico y Trabajo Social: Educación para el consumo en Escolares del segundo ciclo básico de Establecimientos Particulares, Particulares Subvencionados y Municipalizados de la comuna de Viña del Mar”, 2003.
2. Leonor Gutiérrez y otras: “Consumo Económico y Trabajo Social: Educación para el consumo en zonas rurales de las comunas de Santo Domingo, La Ligua y Quillota”, 2002.
3. Pablo Carrasco y otros: “Aprendizajes Relevantes al Egreso de la Formación Profesional en Trabajo Social Universitario: Análisis de las Experiencias de Seminarios de Título de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, 1999 – 2003, desde el enfoque de Competencias Profesionales”. 2003.
4. Paola Muñoz Contreras y Claudia Vilaza Saavedra. Competencias Profesionales y Estándares de Desempeño de Trabajo Social en el Ámbito Municipal. 2003

Fuentes web

1. www.todopymes.cl/2_organismo_fosis.html
2. www.fonadis.cl/web/preguntas.htm
3. www.ciudad.cl/seguridad/seg_fondos.php
4. www.explora.cl/exec/faq/ficha.e3?id=8
6. www.competencialaboral.cl
5. www.dii.uchile.cl/revistas/ecoges/11/r2.htm
7. www.itlp.edu.mx/publica/tutoriales/administracion/tema14.htm
8. www.ccs.cl/html/EcDigital01/principal.htm
9. www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=article&sid=449
10. www.icarito.latercera.cl/icarito/2002/882/pag3.htm
11. www.personasenaccion.info/paisesendesarrollo/
12. www.attac.cl/foro_de_discusion/ver_mensaje.php3?id=1474