

- La utilización de energías renovables en Chile
- Algunas reflexiones respecto del quehacer universitario en la formación de las Personas
- Reseña de Libros



Entrevista a Berta Rojas Araya
Innovando en la gestión de las personas.

SIMAPRO y ACONEX: Un caso de innovación en la gestión de las personas.

Indice



**SIMAPRO y ACONEX:
Un caso de innovación
en la gestión de las
personas. 06**



**Algunas reflexiones
respecto del
quehacer universitario
en la formación de las
Personas 16**



**Ni Anónimas ni
Limitadas:
Las Cooperativas de
Trabajo, una
alternativa diferente
de emprendimiento y
desarrollo Social 28**

38 **Tecnología:
La utilización de
energías renovables en
Chile**



56 **Entrevista
Berta Rojas Araya:
Innovando en la
gestión
de las personas.**



60 **Personas y
Eventos.**



La Revista "GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA" cumple un año de vida con la publicación de esta cuarta edición correspondiente al mes de Mayo de 2009.

Al cumplir un año de existencia y publicación on line, la Revista inaugura además su página web: www.revistagpt.usach.cl. Esta página web nace con la finalidad de dar cumplimiento a estándares que nos exigirán las nuevas indizaciones que esperamos lograr durante el transcurso de este año. En esta edición hemos organizado – al igual que en las ediciones anteriores – la revista en las secciones Personas y Tecnología. También hemos dedicado una sección a entrevistas y a personas y eventos para dar a conocer las principales noticias del área de Administración de Personal de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile. Especial relevancia en esta edición ha adquirido la sección reseña de libros al contar con tres textos criticados por destacados profesionales.

Respecto de los artículos publicados en esta edición, se destaca un ensayo sobre la formación de las personas elaborado por Roberto Guardia Mediano y un avance de resultados de investigación que aborda la implementación pionera de la metodología Simapro en el país por parte del equipo de profesionales de la empresa Interfases.

Recordamos a todos los amigos lectores que el Comité Editorial de esta revista está formado por los Académicos del Área de Administración de Personal; Sra. Myrna Videla Aros (myrna.videla@usach.cl) y Sres. Juan Godoy Vargas (juan.godoy@usach.cl), Miguel Portugal Campillay (miguel.portugal@usach.cl), Luis Ovalle

Díaz (luis.ovalle@usach.cl), Julio González Candia (julio.gonzalez@usach.cl) y la profesional brasileña Srta. Clarisse Droval (droval@terra.com.br).

Finalmente, informamos a todos los lectores que las opiniones expresadas por los autores son de su exclusiva responsabilidad. Esperamos que esta cuarta edición cumpla las expectativas de todas las amigas y amigos lectores.

COMITÉ EDITORIAL

Santiago, Mayo 30 de 2009

Instrucciones para los autores

Naturaleza de la Revista: Gestión de las Personas y Tecnología es una Revista electrónica científica arbitrada e indizada del área de Administración de Personal del Depto. de Tecnologías Generales de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile, con una frecuencia de tres ediciones anuales (mayo, agosto y noviembre), en el área de las ciencias sociales aplicadas. Abierta a todos los investigadores y profesionales nacionales y extranjeros.

Conforme a la política editorial de la revista, las revisiones se hacen en doble ciego-juicio de pares, por lo cual el o los autores de los trabajos desconocen quienes lo han revisado así como también los revisores desconocen el nombre de él o los autores. Se cuenta además, con árbitros o evaluadores internos y externos pertenecientes a universidades nacionales y extranjeras.

Su dirección electrónica se encuentra disponible en www.tap.usach.cl/gpt

Tal como su nombre lo indica, la revista se divide básicamente en dos partes: Gestión de las Personas y Tecnología. Dentro de cada gran apartado se organiza en las siguientes secciones: Resultados de Investigación y Ensayos. Adicionalmente, la revista ha considerado relevante otras secciones tales como: Reseñas de Libros, Entrevistas a Personajes destacados y Personas y Eventos.

Forma y preparación general de los artículos:

- El trabajo (resultados de investigación y ensayos) debe tener una extensión máxima de 12 hojas tamaño carta (incluidos gráficos, cuadros, citas y fuentes bibliográficas). En el caso de las Reseñas de Libros, la extensión máxima es de 04 hojas.
- Las hojas deben estar elaboradas con 2.5 centímetros de margen (izquierdo, derecho, superior e inferior), letra Arial tamaño 12 e interlineado 1.5 (espacio y medio).

- El trabajo no debe contener ningún elemento a color.
- El trabajo debe ser remitido electrónicamente sin datos del autor o autores. Los datos del autor o autores deben ser consignados en hoja aparte, incluyendo nombre y apellido, grados académicos, experiencia de investigación en la temática del trabajo, lugar de trabajo (nombre de la institución y/o empresa), número de teléfono y o correo electrónico.
- Se aceptarán trabajos con la autoría de hasta tres personas.
- El trabajo debe ser inédito. Al mismo tiempo, el envío del mismo a la Revista Gestión de las Personas y Tecnología, implica la obligación del autor o autores de no someterlo simultáneamente a la consideración de otras publicaciones.

La estructura para los artículos "Resultados de Investigación" es el siguiente:

El trabajo debe estar precedido de un resumen y/o abstract de media hoja de extensión (conservando los mismos márgenes, tipo y tamaño de letra e interlineado) en idioma español e inglés.

- Deben presentarse de 3 a 4 palabras claves al pie del resumen, en español e inglés.
- La estructura será: introducción, desarrollo del trabajo (considerando tres partes: 1. Antecedentes Teóricos y/o de carácter empírico que sustenta el artículo; 2. Metodología de la investigación utilizada; y 3. los resultados y su discusión), conclusiones y referencias bibliográficas (ver más abajo).

La estructura para los artículos "Tipo Ensayo" es el siguiente:

El artículo "Tipo Ensayo" debe estar precedido de un resumen y/o abstract de media hoja de extensión (conservando los mismos márgenes, tipo y tamaño de letra e interlineado) en idioma español e inglés.

- Deben presentarse de 3 a 4 palabras claves al pie del resumen, en español e inglés.

Los artículos del "Tipo Ensayo" se organizarán de la siguiente manera: introducción, desarrollo del tema o tópico, conclusiones y referencias bibliográficas (ver más abajo).

Tanto en los artículos "Resultados de Investigación" como "Tipo Ensayo", se pueden utilizar opcionalmente elementos de apoyo tales como tablas, cuadros y gráficos y notas aclaratorias.

Las referencias bibliográficas y las notas deben ir al final del respectivo artículo utilizando numeración secuencial según orden de aparición en el texto.

Ejemplos para realizar las Referencias Bibliográficas:

Referencias Materiales Impresos

Libros

Saracho, José María. 2005. Un modelo general de gestión por competencias. Primera Edición. Ril Editores. Chile.

Artículos en publicaciones periódicas y/o revistas especializadas

Arnaíz, Beatriz, Osses, Raúl. 2009. Cambio Organizacional y Tecnológico: los duelos colectivos. Revista Gestión de las Personas y Tecnologías. Vol. 01 No. 3. Chile. Págs. 24-31. Fuente: www.tap.usach.cl/gpt (Consultado el 16-04-09).

Publicaciones de eventos y/o congresos científicos

Sánchez Peredo, Alejandro. 2009. El rol de recursos humanos en la gestión de las organizaciones. Ponencia presentada en el VI Seminario Internacional de Recursos Humanos organizado por la Asociación de Administradores de Personal. Buenos Aires. Argentina. Fuente: www.as.edu.ar/vseminario (Consultado el 15-03-09).

Referencias a Materiales On-line o Webgrafía

Morales Negrete, Juan. 2007. Tecnología y Sociedad: un vínculo indisoluble. Universidad de Santiago de Chile. Fuente: <http://www.usach.cl> (Consultado el 24-10-07).

En el desarrollo del artículo – sea éste resultado de investigación o ensayo, las referencias bibliográficas se realizarán cumpliendo las normas del sistema "Harvard":

- Referencias no textuales indicar apellido y año. Ejemplos: un solo autor (Freire, 2008), dos autores (Godoy y Osorio, 2008) y con más de dos autores (Godoy y otros, 2008).
- Para las citas textuales, las cuales deberán ir encerradas entre comillas en el desarrollo del artículo, adicionar el número de página o rango de páginas. Ejemplos: (Astudillo, 2007:10) o (Astudillo, 2007:12-20).
- Para diferenciar obras del mismo autor con el mismo año de publicación utilizar letras minúsculas de la siguiente manera: (Pérez, 2008a) y (Pérez, 2008b).

El Comité Editorial se reserva el derecho de realizar los ajustes y cambios de forma que aseguren la calidad de los artículos aceptados para su publicación.

La Revista Gestión de las Personas y Tecnología autoriza la reproducción parcial de los artículos siempre y cuando se respete la normativa de Propiedad Intelectual y se reconozcan los créditos de la revista y de los autores. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de él o los autores.

El trabajo debe ser remitido al correo electrónico de la revista:

E-mail: revistagestiondelaspersonas@usach.cl o julio.gonzalez@usach.cl

Santiago, Marzo 02 de 2009

SIMAPRO y ACONEX: Un caso de innovación en la gestión de las personas.

Por Antonieta Palma Díaz
Jefa de Metodologías Pedagógicas y equipo Interfases.



Chile forma parte- posee una biblioteca, sala de recreación y cancha de fútbol autogestionadas por los propios trabajadores. ¿A qué se deben estos resultados? Al adoptar responsablemente la nueva forma de hacer empresa asumiendo los lineamientos que hoy se consideran en el mercado global: normas internacionales de calidad, cadena de trabajo decente de proveedores y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cuanto a la gestión de personas.

SIMAPRO en el corazón del valle de Copiapó

En pleno valle de Copiapó, entre rocosos cerros, se divisa el fundo Los Maitenes de la empresa Aconex. El mismo fundo que esta temporada recibió un reconocimiento de la CUT regional por haber sido la instalación más votada por los temporeros de la zona en cuanto a buenas prácticas y responsabilidad social empresarial (RSE). No por nada, tiene su propia Red de Amigos Fundo Los Maitenes -de la cual la Universidad de Santiago de

Como toda buena práctica que merece ser compartida, la experiencia de Los Maitenes tiene antecedentes, evidencias, resultados concretos de todo el proceso vivido desde que hace 2 años Joseba Zugadi, jefe zonal Copiapó de la empresa Aconex Ltda., decidió implementar el nuevo modelo de gestión de personas que promueve la OIT, el: Sistema de Medición y Avance de la Productividad, SIMAPRO, con el apoyo del OTIC Agrocap, al cual se encuentra afiliado.

El SIMAPRO, busca mejorar la calidad, productividad y el ambiente laboral de una empresa cambiando la cultura laboral, en cuanto a comunicación y las relaciones laborales internas, junto con la medición sistemática y análisis de indicadores definidos para el desempeño individual y grupal. En otras palabras, los cambios que propone el sistema –en el que participan todos los actores de la empresa- son medibles, por lo que se puede hacer seguimiento, evaluar, tomar decisiones en base a resultados, lograr aprendizajes y mejoras de manera continua. En resumen, la implementación

El SIMAPRO, busca mejorar la calidad, productividad y el ambiente laboral de una empresa cambiando la cultura laboral, en cuanto a comunicación y las relaciones laborales internas, junto con la medición sistemática y análisis de indicadores definidos para el desempeño individual y grupal.

del SIMAPRO en el Fundo Los Maitenes como en cualquier otra empresa, partió de la hipótesis que permite a corto y mediano plazo mejorar la calidad, la productividad y el ambiente laboral en la organización.

Podríamos decir que Joseba Zugadi y su equipo, se "*comprometieron desde un comienzo*" cuando supieron de qué se trataba la metodología, porque tal como dice el consultor internacional OIT que impulsa la aplicación del SIMAPRO en Latinoamérica y asesor de esta experiencia para Chile, Leonard Mertens, "*quien no se involucra y compromete al conocer el SIMAPRO, no puede aplicarlo*". Se comprometieron, y tanto, que el fundo fue uno de los pilotos en los que se adoptó la metodología por primera vez en Chile (El piloto abarcó de diciembre 2008 a marzo 2009. Ver revista electrónica USACH [http://www.tap.usach.cl/gpt/primer/págs. 28, 29, 30 y 31.](http://www.tap.usach.cl/gpt/primer/págs.28,29,30y31)) y en América del Sur, experiencia que será publicada próximamente por el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) Interfases quien tuvo la responsabilidad de hacer la



traducción formativa de la herramienta para la realidad nacional.

El fundo Los Maitenes y su competitividad social

La OIT, además de impulsar el trabajo decente, la no discriminación por género, la RSE y el diálogo social, está empeñada en hacer ver al mundo que la competitividad social debe ser otro valor a considerar en el hacer de la empresa. ¿De qué nos sirve comprar un producto hecho con trabajo decente si los suministros vendidos por otras empresas no fueron elaborados sobre ese principio? Supermercados de marca mundial decididos a seguir en este camino y que compran directamente a Aconex, exhiben hoy sus productos en las estanterías tan seguros que venden fruta de excelente calidad como que su producción cumplió con el respeto y valor al trabajo y al trabajador.

"Hoy, no basta con que el producto final sea en sí mismo de calidad o cumpla con determinados estándares de calidad, sino

La OIT, además de impulsar el trabajo decente, la no discriminación por género, la RSE y el diálogo social, está empeñada en hacer ver al mundo que la competitividad social debe ser otro valor a considerar en el hacer de la empresa.

que toda la cadena de su producción debe ser también de calidad. Es decir, que haya valoración del trabajo de todas las personas que intervienen en el proceso y en la cadena productiva. El consumidor actual ya no sólo se está preocupando del producto que compra, sino también de las condiciones en que fue fabricado o producido.", sostiene Guillermo Miranda, Director de la Oficina Subregional de la OIT para el Conosur de América Latina. En entrevista exclusiva para OTEC Interfases. Enero 2009.

La competitividad social de la empresa, es y deberá ser de ahora en adelante la nueva marca que hace la diferencia entre los proveedores y es así como lo entendió Zugadi cuando apostó a capacitar al

personal de temporada de las labores de cosecha y packing de uva de mesa y, posteriormente, de poda y arreglo de racimos, con la herramienta que antecede a la implementación del SIMAPRO, la Guía de Autoformación y Evaluación por Competencias, GAEC.



Metodología: implementación del SIMAPRO

En la capacitación con la GAEC, se identificaron y desarrollaron las competencias técnicas y conductuales de los temporeros y, en su etapa final, se evaluaron en

situación real los aprendizajes alcanzados y el nivel de desarrollo en el que se encontraban por cuando lograron demostrar su aplicación al puesto de trabajo. Con esta evaluación negociada (trabajador-jefe), se retroalimentó al trabajador para potenciar su desempeño, autogestión, compromiso y responsabilidad hacia su equipo de trabajo y empresa. Posterior a la capacitación, el Comité SIMAPRO del fundo, definió los objetivos, indicadores y puntos de efectividad a lograr en la temporada, que fueron validados por los mismos trabajadores capacitados. Luego, se juntaron para implementar el SIMAPRO: una vez por semana se reunieron (A estas reuniones se les denomina: Reuniones de Retroalimentación.) en torno a las mediciones realizadas para cada indicador y reflexionaron sobre ellas. ¿Qué estuvo mal? ¿Por qué sucedió? ¿Qué hicimos para lograr puntos de efectividad sobresalientes? Para cada problema identificado se hizo una "propuesta de mejora" y se determinó un responsable para su aplicación, seguimiento y evaluación. Esta dinámica,

es la práctica de trabajo centrada en escuchar y comunicar los logros colectivos, en lo que estamos fallando, lo que nos pasa, para ver en conjunto cómo lo podemos solucionar y mejorar. Los resultados obtenidos por el fundo fueron más que alentadores para validar la aplicación del SIMAPRO en el sector frutícola exportador chileno.

Resultados del SIMAPRO en Los Maitenes

El SIMAPRO y la capacitación con la GAEC permitieron evaluar la efectividad de la capacitación en la empresa, vale decir, el logro de objetivos en cuanto al desempeño individual y colectivo de los participantes del piloto.

La evaluación se realizó tomando el modelo de Kirkpatrick y aplicaciones de la metodología ROI de Phillips. La cadena de impacto (Impacto que la capacitación tuvo en los resultados globales del fundo durante la temporada 2009) se puede apreciar en los

distintos niveles del modelo. A modo de ejemplo, veamos el modelo en detalle aplicado al grupo de trabajadores capacitados que se desempeñaron en el embalaje de uva de mesa de exportación.

Nivel I: Reacción

Realizada la capacitación con la GAEC, se aplicó una encuesta de satisfacción a los participantes alcanzando un 93,4% (escala de 1 a 100%). El cuestionario aborda el desempeño del Tutor del OTEC Interfases que facilitó el aprendizaje, metodología usada, utilidad de contenidos y calidad del material de estudio.

Nivel II: Aprendizaje

Mide el nivel de aprendizaje de los participantes en aula en cuanto al desarrollo de habilidades técnicas, conductuales y adquisición de conocimientos.

En este caso se realizó una actividad grupal de aplicación de aprendizajes, en la que el trabajador se autoevaluó junto con el Formador Líder (su supervisor) y el Tutor del

OTEC. El promedio indicó el desarrollo de sus capacidades evidenciado en cinco niveles:

N i v e l I I I I : Aplicación/Implementación/Transferencia

Mide los cambios de comportamiento en el trabajo que se evidencian en la transferencia de aprendizajes en cuanto a conocimientos, habilidades y conductas en su desempeño utilizando la parte 3 de la GAEC.

La Parte 3 de la GAEC, Autoevaluación, describe los criterios de desempeño para cada competencia a evaluar y que responde al contexto de la empresa. Considera el desempeño observado, el conocimiento demostrado y el producto embalado, situaciones normales e imprevistos, que se dan básicamente por el cambio de pauta o situaciones externas que afectan al desempeño individual y colectivo.

El grupo evaluado muestra los siguientes resultados:

Nivel de desarrollo	Porcentaje
5 Transfiriendo: Su desempeño destaca en esta acción, constituyéndose como un referente para sus compañeros.	12%
4 Aplicando: Su desempeño responde al estándar esperado, evidenciando dominio sobre la acción evaluada.	80%

Nivel de desarrollo	Porcentaje
3 Reforzando: Su desempeño evidencia dominio de la acción evaluada, aunque se beneficiaría con un reforzamiento específico.	8%
2 Comprendiendo: Realiza la acción de acuerdo a lo estipulado, pero requiere profundizar para ejecutarla de manera efectiva.	0
1 Conociendo: Logra desarrollar la acción, pero requiere apoyo integral para mejorar su desempeño en esta acción.	0

El 23% se encuentra en el nivel 5, denominado **puede enseñar a otros**. Luego, el 69% de los capacitados está en el nivel 4, lo que demuestra que **aplica** los estándares establecidos, sabe hacer y contestar plenamente. Solo el 8% **requiere profundizar** el aprendizaje y desarrollar algunas competencias técnicas y conductuales para alcanzar los estándares establecidos. No hubo personas en los niveles 2 y 1, los que indican que se requiere de reforzamiento y a p r e n d i z a j e , respectivamente.

De los resultados, se **infiere** que mayoritariamente las

personas evaluadas muestran conductas que contribuyen al logro de objetivos e indicadores establecidos. Si bien es cierto hay una baja en el porcentaje del nivel 4 en relación a la evaluación de aprendizaje realizada en aula, en esta instancia la diferencia se traslada al nivel 5 reflejado en el 23% las personas que pueden enseñar a otros y que en aula alcanzó solo un 12%.

Por otra parte, es importante destacar que el haber incluido a la persona en el proceso de autoevaluación es un cambio cultural, no menor, por cuanto reflexiona acerca de la generación y aplicación de nuevos aprendizajes en su desempeño, lo que contribuye a alcanzar los objetivos colectivos y es una instancia para formular **consensuadamente** propuestas de mejora que **aborden** aspectos identificados como más débiles. Esta situación que no es común, por cuanto la tradición es que sea el jefe quien **"evalúe verbalmente"** reconociendo principalmente los errores y no los logros demostrados en la

temporada.



Nivel IV: Impacto en el Negocio

Mide los cambios de las variables de impacto en los objetivos del área del negocio. Se liga el programa de formación con indicadores y puntos de efectividad definidos por la administración de la instalación y se validan con el grupo piloto. Para el caso del packing de Los Maitines, se establecieron indicadores de productividad, calidad y ambiente laboral.

Los resultados obtenidos en la medición de indicadores de impacto, son:

- Al promover el autocuidado y la gestión personal responsable de manera permanente y en

colectivo, con la aplicación del SIMAPRO bajaron las tasas de accidentabilidad y ausentismo laboral. Es así, como los accidentes disminuyeron en 49% y los días perdidos en 35,5%, logrando una disminución en la tasa de accidentabilidad de un 47,8% en relación a la temporada anterior.

- La productividad se midió a través de la cantidad de cajas cosechadas y cajas embaladas. Los valores alcanzados en promedio entregan un valor del 15,2% de aumento, respecto al piso proyectado para la temporada, el que se estimó en base a datos históricos y la experiencia del fundo.

- La mejora más significativa lograda es en "calidad", para lo cual se definió un indicador que midiera cantidad de rechazos y de re-procesos, logrando un valor de 39,6% de mejora respecto al piso proyectado para la temporada, estimado en base a datos históricos y la experiencia del fundo. Esto, tiene un impacto directo en los costos de producción al disminuir el re-proceso.

Nivel V: Retorno sobre la Inversión

Es el porcentaje de retorno que se ha logrado como resultado de la inversión en programa de formación y evaluación por competencias utilizando las GAEC y aplicando el SIMAPRO.

En este nivel se comparan los beneficios del programa con los costos. El valor definido para gastos en cada temporada aísla los efectos de las variables ajenas al proceso de capacitación, tomando el grupo denominado SIMAPRO como experimental versus el grupo control no capacitado en la temporada anterior.

Para relacionar la capacitación con los resultados financieros obtenidos se utiliza el indicador ROI. ROI: Retorno de la Inversión. Es una medición de los beneficios monetarios obtenidos por una organización durante un período, a cambio de una determinada inversión en un programa de formación.

Los valores alcanzados permiten realizar el

siguiente cálculo:

Gastos temporada anterior

\$ 100.936.899

Gastos reciente temporada

\$ 85.518.705

Diferencia

\$ 15.418.194

Valor Inversión

\$ 8.444.615

Reemplazando los valores anteriores, se obtiene:

$$\text{ROI} = \frac{(\$100.936.899 - \$85.518.705)}{(\$8.444.615)}$$

$$\text{ROI} = \frac{(\$15.418.194)}{(\$8.444.615)}$$

Finalmente ROI=182,6%

El valor anterior muestra el retorno sobre la inversión realizada, lo que se traduce como el beneficio obtenido en función a la inversión en capacitación. En este caso es de 182,6% sobre el monto gastado.

Esta experiencia, permitió entonces evaluar la capacitación con esta metodología, lo que se evidenció en el cambio conductual de los trabajadores transitorios y en el desarrollo de sus competencias. El generar espacios de participación

que promovieron el aprendizaje continuo, la reflexión de las mediciones, el análisis de los indicadores en forma sistemática, la formulación y seguimiento a propuestas de mejora, la entrega de incentivos etc., permitió que el personal se mantuviera motivado, comprometido con los objetivos de la empresa, mejorara la productividad y también sus ingresos. En suma, se corresponde al propósito ganar -ganar.

En esta experiencia convivieron 2 factores:

1. Capacitar como apoyo a la gestión del negocio para que por diversos factores se torne cada vez más competitivo y,
2. Capacitar en beneficio directo del trabajador en el marco de la responsabilidad social empresarial.

Se ha podido demostrar, si bien con resultados aún incipientes, que la formación continua de los trabajadores genera beneficios para ambas partes. Esta experiencia es la que se espera mejorar y es el desafío que el Fondo ha asumido en cada uno de los

niveles de la empresa, desafío que comparte el OTIC Agrocap, OTEC Interfases y la OIT Chile como responsables de la implementación de la metodología en nuestro país.
Red de amigos fundo Los Maitenes y RSE

En la segunda temporada, el equipo Los Maitenes decidió hacer un programa de relanzamiento del sistema de gestión que para el primer año se definió como "*experiencia exploratoria*". Para esto, se organizó una jornada de capacitación sobre el SIMAPRO, un día de trabajo en equipo y colaboración para mejorar el ambiente laboral aplicando propuestas de mejora y un tercer día de cierre del programa. El resultado fue que se reactivó la biblioteca, se hermoseó el campamento, se equipó la sala de juegos, se habilitó la cancha de fútbol y se mejoró el interior del casino. Lo interesante, fue que se aplicó la modalidad 1+1+1, donde trabajadores, la empresa Aconex y el OTEC Interfases, aportaron con recursos, mano de obra, creatividad, entusiasmo y compromiso. Fue en esta

actividad de relanzamiento de la metodología, cuando se formó la Red de Amigos del Fundo Los Maitenes.

El día del cierre del programa, se realizó un evento masivo donde se dieron a conocer los resultados obtenidos con la aplicación del SIMAPRO en la temporada anterior y los desafíos para la temporada 2009. Al acto, asistieron personeros de gobierno y se hizo un reconocimiento a Joseba Zugadi por estar asumiendo un liderazgo en lo que se refiere a RSE en el valle de Copiapó y en el sector frutícola exportador.



1ª Reunión de la Red SIMAPRO Chile

El 19 de marzo de este año, se realizó en el salón principal de la OIT, la 1ª Reunión de la Red SIMAPRO Chile. En esta reunión,

expusieron representantes de las empresas que participaron en la implementación piloto y los protagonistas que, a nivel latinoamericano, vienen aplicando la metodología desde hace más de una década. Junto a los voceros de México, Cuba y República Dominicana, Joseba Zugadi y la coordinadora SIMAPRO del fundo, Claudia González, expusieron los resultados de la experiencia vivida a nombre del equipo del fundo Los Maitenes.

El objetivo de la reunión, fue intercambiar experiencias de gestión por competencias, de capacitación con la GAEC, de aplicación del SIMAPRO en Chile y Latinoamérica y potenciar la red nacional SIMAPRO a nivel país y regional.

Para este año, Los Maitenes tiene el desafío de continuar aplicando la metodología en las labores donde ya la hicieron propia y en nuevas, como es el caso de los tractoristas, riego y aplicación de agroquímicos. Todo lo anterior, demuestra que la metodología es traspasable

de manera exitosa a la empresa, en este caso, del rubro frutícola nacional. Por su parte, la Universidad de Santiago de Chile seguirá apoyando este trabajo como parte de la Red de Amigos de la cual forma parte y dentro del marco de RSE al cual también adhiere esta casa de estudios.

A continuación se presenta brevemente una entrevista realizada a Joseba Zugadi, Jefe Zonal Copiapó, empresa Aconex Ltda.

Según usted ¿qué es lo más relevante del Simapro?

Diría que los puntos más relevantes que tiene la implementación de esta metodología son, primero, definitivamente establecer la práctica de escuchar a los trabajadores. Luego, el cambio de actitud, positivo, que manifiestan trabajadores y supervisores. Este cambio de actitud queda en evidencia en el interés que demuestran por mejorar la productividad, por el sentido de pertenencia que alcanzan con la empresa y en la mejora sustancial que se da en las relaciones humanas.

Recomendaría la implementación del SIMAPRO a otras empresas...

Claro. Tenemos que pensar que, si las empresas no mejoramos la productividad de las personas que laboran con nosotros, éste negocio definitivamente dejará de ser tal y las empresas tenderán a desaparecer. Recordemos que hoy las rentabilidades están más estrechas o tendientes a cero, por lo que bajar los costos de producción aumentando el desempeño de las personas es esencial. Esta actividad simplemente no resiste mantenernos tal como estamos sin hacer nada. Nuestro desafío, primero, debe ser bajar en forma sustancial los costos de mano de obra desde una buena relación con nuestros trabajadores, para que se sientan valorados y al mismo tiempo ganen más. El SIMAPRO es la herramienta que nos permite cumplir con este objetivo, de ahí su importancia.

El OTEC Interfases, ejecutó el año 2008 el proyecto piloto de desarrollo y transferencia de la

metodología SIMAPRO en el marco del programa de difusión tecnológica Innova CORFO. Gracias al apoyo y patrocinio de la ASOEX, el OTIC Agrocap y OIT Chile, más la asesoría de Leonard Mertens, Interfases pudo validar la metodología para Chile.



Finalmente, el equipo de Interfases – luego de presentar estos resultados iniciales de la investigación – seguirá trabajando en el desarrollo e implementación del SIMAPRO en el sector frutícola exportador, además, de realizar la sistematización de sus experiencias, que sin duda han sido pioneras en el país.

Información sobre SIMAPRO Chile:
OTEC INTERFASES
www.interfases.cl -

redsimapro@interfases.cl
OTIC AGROCAP
www.agrocap.cl -
rlopez@agrocap.cl

Respecto de OTEC Interfases

Interfases Capacitación Ltda., es una organización que cuenta con más de 15 años de presencia en el mercado. Certificada bajo la Norma ISO 9001 y Nch2728, en su calidad de OTEC tiene como objeto único la capacitación, mientras que su par, Interfases Consultores S.A., se especializa en la consultoría en el área de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

Ambas empresas se complementan en la ejecución de proyectos e innovación de metodologías de trabajo con las personas, compartiendo con más de 30 profesionales asociados que tiene una basta experiencia en el sector público y privado tanto a nivel nacional como internacional.

Según EXENTO N° 03818 del 14 de Junio de 2007.-

sexta versión agosto 2009

DIPLOMADO EN GESTION DE LAS PERSONAS

www.tap.usach.cl | Fono contacto :7180533



Algunas reflexiones respecto del quehacer universitario en la formación de las Personas

Roberto Guardia Mediano
Universidad de Santiago de Chile



en los últimos treinta años y que, han traído como consecuencias para el sistema de educación superior; por una parte, una suerte de mutación paulatina del concepto de universidad, en el espacio jurídico-institucional, primero y, en el ideario colectivo de la comunidad nacional, después, desde una institución social al servicio del país al que pertenece, hacia un instrumento al servicio de intereses individuales o de grupos de interés de características particulares y; por otra parte, una pérdida de la diversidad de los estilos de gestión que caracteriza a una organización, donde las unidades académicas mantienen cierta autonomía, provocando con esto, la pérdida de unidad de propósito, entre los actores que la realizan como tal.

El presente trabajo, tiene por objeto presentar un conjunto de reflexiones respecto del quehacer universitario en el contexto del diseño o rediseño de ofertas formativas de pre y postgrado, desde el contexto de las transformaciones políticas, sociales y económicas experimentadas por los países de América Latina y el Caribe, en particular en Chile,

Palabras Clave: formación de personas, políticas de desarrollo, diseño y rediseño curricular.

ABSTRACT

The present work, a set of reflections has for object present respect of the university

occupation in the context of the design or redesign of formative offers of pre and postdegree, from the context of the political, social and economic transformations experienced by the countries of Latin America and the Carib, especially in Chile, in the last thirty years and that, they have brought as consequences for the system of top education; on one hand, a lack of gradual mutation of the concept of university, in the juridical - institutional, first space and, in the collective ideology of the national community, later, from a social institution to the service of the country to which it belongs, towards an instrument to the service of individual interests or of groups of interest of particular characteristics and; on the other hand, a loss of the diversity of the styles of management that it characterizes to an institution, where the academic units support certain autonomy, provoking with this, the loss of unit of intention, between the actors who realize it as such.

Key words: persons' formation, policies of

development, design and redesign curricular.



Introducción

Con cierta frecuencia, los procesos de diseño o rediseño curricular de ofertas de pre y postgrado universitario, deben ser abordados por equipos al interior de las instituciones de educación superior, en un intento por:

- 1) recopilar y organizar insumos provenientes de los sectores productivo, social y académico, que permitan proponer o renovar la propuesta formativa asociada a una cierta figura profesional;
- 2) proponer, revisar o modificar una cierta matriz de módulos o asignaturas, entendida como la estructura curricular, que

permite desagregar el conjunto de capacidades terminales, contenidas en el perfil de egreso;

- 3) determinar o definir una organización, para cada módulo o asignatura, que integre un conjunto de actividades de aprendizaje y que, en un lapso flexible, permita alcanzar objetivos educacionales de capacidades, destrezas y actitudes; incluyendo la definición de una determinada estrategia de formación y;
- 4) diseñar una estrategia o sistema que permita gestionar la propuesta formativa, centrada en la calidad de la formación.

Sin embargo, con casi idéntica frecuencia, dichos procesos suelen ser abordados desde un enfoque eminentemente técnico; es decir, desde la creencia de que la calidad e idoneidad de los resultados que se obtendrán en cada una de las etapas, dependen de la rigurosidad con la que se desarrollarán un conjunto de operaciones previamente definidas y, en un importante número de casos, adecuadamente estandarizadas. Es así como,

por ejemplo, resulta común observar que al momento de enfrentar el desafío de la definición o redefinición de perfiles profesionales y de egreso, estos equipos suelen encontrarse más preocupados por establecer si ello se realizará mediante las "técnicas del análisis funcional" o las "técnicas del análisis ocupacional" o, por establecer las técnicas para la construcción y validación de los instrumentos de recogida de datos o, para la definición del espacio muestral o, para el análisis estadístico de la información obtenida que; preocupados, por iniciar un proceso reflexivo y de participación amplia que, desde un análisis crítico y acucioso del contexto interno y externo a la institución, les permitan tomar una posición política sobre el profesional que se pretende formar, en aspectos tales como el impacto previsto e intencionado que éste deberá ejercer sobre el medio social y productivo en el que se insertará y el modo en el cual, su presencia tenderá a modificar el estado de las cosas, con una ganancia social adecuadamente

prevista, entre otros.

Es en este sentido que, en un importante número de casos, los equipos académicos encargados de conducir las cuatro etapas indicadas, desconocen u olvidan que éstas se dan desde el espacio de la acción y reflexión académica; donde la técnica y el conjunto de operaciones que involucra, se subordinan al proceso reflexivo que implica un desarrollo propio de las ciencias de la educación y, por tanto, sujeto a todas las características y rigor que demanda la investigación científica.

Desde esta perspectiva, el diseño o rediseño curricular de propuestas formativas, no puede ser abordado sin antes desarrollar un análisis, más o menos profundo, respecto del contexto en que actualmente se da y se desarrolla el quehacer universitario; particularmente, en la formación de capital humano intermedio y avanzado.

Es por lo anterior que, como una forma de introducir la discusión colegiada, se exponen a continuación un

conjunto de reflexiones, respecto del quehacer universitario actual, en el contexto de las transformaciones sociales, políticas y económicas vividas durante las últimas décadas en la región. Las que les debieran permitir, posteriormente, a cada equipo de trabajo, realizar definiciones políticas propias, en debida consideración del análisis de contexto, nacional e internacional, en que la institución existe y de las definiciones políticas que, en este marco, ésta realiza.



Tendencias y Contradicciones en los Procesos de Diseño y Renovación Curricular

En las dos últimas décadas se ha evidenciado una

transición progresiva, en la construcción de propuestas formativas profesionales, desde diseños curriculares centrados en la adquisición de conocimientos, hacia diseños centrados en el desarrollo de capacidades terminales y/o competencias.

Este tránsito, particularmente en lo que a educación superior respecta, no ha estado libre de tensiones; fundamentalmente entre los aparentes y antagónicos extremos que representan la tradición academicista, centrada en el desarrollo de "saberes" y en el conocimiento científico y reflexivo y; las nuevas tendencias "tecnocráticas", centradas en el desarrollo de habilidades y destrezas para el desempeño eficiente en los medios social, laboral y productivo.

Esta tensión no es trivial; más aún cuando lo que está en discusión, tras esta primera contradicción, es el rol que debe desempeñar el sistema de educación superior, particularmente el universitario, en las estrategias de desarrollo

nacional, a través de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y, particularmente, a través de la formación de nuevos profesionales llamados a liderar y poner en movimiento dicho proceso de desarrollo.

Existe una tensión entre el rol que debe desempeñar el sistema de educación superior, particularmente el universitario, en las estrategias de desarrollo nacional, a través de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la formación de nuevos profesionales.

Lo anterior, implica una toma de posición de características políticas desde el sistema, por cuanto lo que está en juego es el concepto de educación superior y en particular de universidad, que marcará el desarrollo para las próximas generaciones; un concepto que aparentemente oscilará

entre el histórico rol que le compete al sistema de educación superior, en la formulación de las estrategias de desarrollo científico, cultural, social, económico, productivo y, en la generación de conocimiento nuevo y; un rol subordinado a los requerimientos temporales que demandan los sectores económicos, hacia las fuerzas productivas, llámense estas, capital humano intermedio o avanzado, conocimiento científico o desarrollo tecnológico.

Esta tensión es también el resultado de diferencias profundas entre los horizontes de observación y de análisis y, entre una cosmovisión que entiende a la educación como agente de cambio y en el extremo de revolución y otra; que la instrumentaliza como un mero mecanismo de reproducción cultural selectiva o, en el mejor de los casos, de anticipación ante los cambios propios del desarrollo científico y tecnológico, casi siempre exógeno y, que posibilita la gran mayoría de las veces, la mantención del *statu quo*.

El Contexto Político, Social y Económico en que se da el Debate

Tras la caída del Muro de Berlín (1989), lo que ha venido ocurriendo es una apertura progresiva de las economías, nacionales y posteriormente regionales, hacia una integración mundial del comercio; con fuertes reducciones en las barreras de protección local, que han incrementado notablemente, los flujos de mercancías entre las distintas regiones del planeta, hasta niveles sin precedentes en su historia; situación a la que por cierto se ha sumado, como consecuencia, un crecimiento explosivo de la economía basada en la especulación financiera, cuyo tamaño ha llegado a superar ampliamente el tamaño de las economías reales, con los resultados previstos por algunos y, actualmente, evidenciables por todos. Este tipo de desarrollo, muestra como dos de sus consecuencias más relevantes: 1) la consolidación y cristalización del principio de subdivisión internacional del trabajo a

escala planetaria, donde los grandes grupos económicos transnacionales, determinan a través de los flujos de capital financiero y del intercambio de mercancías, el tipo de desarrollo que experimentará cada región en el mundo; situación que, para el caso particular de América Latina y de Chile, ha permitido que se sostenga en el tiempo una economía de tipo primaria, agro-minero exportadora, ciertamente con una matriz más diversificada, pero con un desarrollo tecnológico e industrial cada vez más lejano al de países del primer mundo y, en consecuencia, con tasas de acumulación de capitales igualmente asimétricas y; 2) el crecimiento progresivo en los niveles de dependencia de las economías tercer mundistas o en vías de desarrollo, de los vaivenes que sufren las economías de los países desarrollados; lo que hace que las crisis metropolitanas, se propaguen rápidamente hacia el resto del globo, dado que los mercados internos de los países satélites y sus factores de producción, resultan por sí solos incapaces de sostener

el desarrollo del país al que pertenecen y, de idéntica forma, resultan insuficientes para superar los períodos de crisis, si éstos no han sido previamente superados por los países del primer



mundo.

En este contexto, es razonable establecer que, las políticas de desarrollo productivo en América Latina y particularmente en Chile, aludiendo al concepto de ventajas comparativas, han ido, progresivamente, concentrándose en la diversificación de la matriz de producción de commodities y que, como consecuencia de ello, los requerimientos sobre las fuerzas productivas tales como la ciencia, la tecnología y el hombre, se han ido subordinando a las

necesidades de sectores económico-productivos, donde tradicionalmente, la composición orgánica del capital, ha dado cuenta de un uso más intensivo en mano de obra escasamente calificada, pero que, en el último tiempo también ha mostrado una clara tendencia a la sustitución de este tipo de mano de obra (de explotación y extracción de recursos naturales), por medios automatizados de producción, sin que esto, necesariamente signifique, un aumento radical en la demanda de capital humano con mayores cualificaciones, ni mucho menos, de capital humano intermedio o avanzado, sino simplemente un aumento en la rentabilidad extraíble a las fuerzas de trabajo, capaces de poner en movimiento a



estos nuevos medios de producción. Esta condición de dependencia, que los países de la región, mantienen respecto de las potencias metropolitanas, ha generado una contradicción fundamental en el sistema de educación superior, particularmente en el universitario, por cuanto el rol estratégico que ésta debiera jugar en el diseño e implementación de políticas de desarrollo económico, productivo, científico, tecnológico, cultural y, en particular, en lo que respecta a formación de capital humano intermedio y avanzado, no pareciera encontrar consenso, entre la comunidad académica que lo sustenta, el medio social en el que se inserta y, el medio económico y productivo que, hoy principalmente, lo demanda. Este disenso se manifiesta, entre otras formas, en: 1) la baja empleabilidad de algunas figuras profesionales de nivel intermedio o avanzado que se forman en las universidades, o bien, en la sobre calificación que evidencian, respecto del perfil descrito para los puestos de trabajo, efectivamente disponibles, en el mercado laboral; 2) la

rápida saturación del mercado laboral que generan algunas figuras profesionales emergentes, las que agotan las plazas disponibles, considerando las tasas de crecimiento sectorial, en un reducido horizonte de tiempo; 3) el escaso nivel de sintonía que existen entre las líneas de desarrollo científico y tecnológico, impulsadas por las universidades y las necesidades de desarrollo manifestadas por el sector productivo; 4) el reducido volumen de asistencia técnica requerido por las empresas de las universidades y, las reales capacidades instaladas en éstas, para generar este tipo de proyectos; entre muchas otras. Si las políticas de desarrollo, establecidas desde el modelo económico imperante y desde el paradigma de un mercado común globalizado, son incuestionables; entonces resulta evidente que el problema de sintonía que se ha enunciado, haya sido radicado por los administradores del Estado, justamente en el sistema universitario público y que sea de éste y, no un problema compartido o de Estado, la responsabilidad de ajustar los sistemas de

recepción y comunicación con los sectores económico-productivos, como una forma favorecer la tan "políticamente correcta" y al mismo tiempo "quimérica" búsqueda del "crecimiento económico y el desarrollo sustentable".



Desde este contexto, las consecuencias para el mundo de la educación superior y en particular la universitaria, resultan múltiples y evidentes. Éstas son:

1. La mutación paulatina del concepto de universidad, en el espacio jurídico-institucional, primero y, en el ideario colectivo de la comunidad nacional, después. En este aspecto, la universidad ha dejado de ser, para la sociedad y comunidad nacional en la que se inserta, la institución depositaria y referente del quehacer reflexivo, respecto del desarrollo cultural, social, productivo, económico, científico y tecnológico, que permite al Estado elaborar políticas de desarrollo estratégico para el país, en atención al mejoramiento de las condiciones materiales y culturales de las mayorías sociales que lo componen, con especial atención a la conservación del medio ambiente en que la sociedad que las sustenta, existe y se desarrolla y; por otra parte, la sociedad en que la universidad existe, a través del Estado y su dimensión político-institucional, se ha desligado de la responsabilidad que implica el hacerse cargo de todo lo que la universidad implica y de las acciones que, en este sentido, hacen posible su existencia, deslegitimándola, con ello, como institución llamada a servir al país al que

pertenece. Lo anterior, en la práctica, no es otra cosa que el divorcio, institucionalizado por el Estado, entre la universidad y la sociedad, como colectivo nacional.

La universidad ha dejado de ser, para la sociedad y comunidad nacional en la que se inserta, la institución depositaria y referente del quehacer reflexivo, respecto del desarrollo cultural, social, productivo, económico, científico y tecnológico.

En lugar de lo anterior, es decir de constituirse como institución social al servicio del país al que pertenece, la universidad se ha transformado, en efecto, en un instrumento al servicio de intereses individuales o de grupos de interés de características particulares; desde la búsqueda de la, cada vez menos probable, movilidad social o, a lo menos, de las herramientas

necesarias para la reproducción social de las personas, a través de la formación de capital humano intermedio y avanzado; hasta el desarrollo de productos relacionados con la I+D+i, bajo demanda, adecuados a la visión de mundo propia de un desarrollo nacional de tipo capitalista, subordinado a los intereses del capital internacional. Cualquiera sea el caso, este desarrollo opera hoy bajo las directrices y los requerimientos económicos o productivos de ciertos grupos de interés al interior de la sociedad y no de la sociedad o comunidad nacional en su conjunto.

Del mismo modo, la sociedad no garantiza hoy la subsistencia de la universidad y, su viabilidad, ha comenzado a medirse, de modo creciente, por el nivel de eficiencia (rendimiento) y de rentabilidad asociada, en el "intercambio de mercancías" (competencias profesionales, nuevos productos de la I+D+i, asistencia técnica, etc.) por recursos económicos, que le permitan seguir operando en este "mercado de la educación superior" y, cuyo "cliente"

principal a satisfacer es el sector económico y productivo. En este sentido, el rol subsidiario del Estado, definido dentro de los postulados del modelo económico imperante e institucionalizado durante la intervención militar, como apoyo económico a los individuos y no a las instituciones sociales tales como la universidad, contribuye a aumentar las presiones por concentrar recursos solo en ciertas actividades que se aparecen como de mayor rentabilidad



económica, en desmedro de otras, de mayor rentabilidad social o medioambiental, que pudiesen no ser de interés para los grupos

económicos dominantes o inclusive entrar en colisión con sus aspiraciones de corto, mediano o largo plazo; condicionando en definitiva, con ello, las posibilidades de desarrollo cultural y material, de la sociedad y, subordinando su destino a un proceso cuyo eje se encuentra fuera de ella o en una capa muy reducida de ella.

1. En segundo término y, con los procesos avanzados de integración económica y comercial, los esfuerzos crecientes de estandarización y normalización que cruzan todos los ámbitos de la producción y del comercio, bajo la máxima de una gestión orientada a la **satisfacción del cliente**, no han dejado prácticamente ningún sector de la vida pública o privada, libres de su ámbito de influencia. En este contexto, la educación en general y, la superior, en particular, no constituyen la excepción y, los procesos tendientes a implementar sistemas de gestión de la calidad, tanto a nivel de instituciones educativas, como de programas de estudios, que cumplan la condición adicional de ser acreditables,

bajo determinados estándares de desempeño, son una muestra representativa de ello.

Desde esta perspectiva, los sistemas de gestión universitarios, se han venido reestructurando progresivamente en un esfuerzo por asimilarse a los requisitos impuestos por un conjunto de estándares, más cercanos a los que tradicionalmente operan en empresas productoras de bienes y servicios. Esto ha tenido como consecuencia, una cierta tendencia a la centralización de la administración universitaria, por una parte y, una pérdida de la diversidad de los estilos de gestión que caracteriza a una institución donde las unidades académicas mantienen cierta autonomía, por otra. Si bien es cierto, esta reestructuración en los procesos académicos conlleva un mayor nivel de transparencia para los usuarios y actores del sistema, en lo que respecta a procedimientos, resultados e indicadores de productividad; permitiendo, simultáneamente, generar y sistematizar información relevante para la toma de decisiones involucrada en el mejoramiento continuo de

dichos procesos; ha tenido como efecto secundario, no deseado, la pérdida de sentido de unidad de propósito entre los actores que realizan la institución, de un modo tal que: los estudiantes, por una parte, han comenzado a verse a sí mismos como clientes del sistema y simultáneamente a ser vistos de idéntica forma por éste, situando el eje de su propio desarrollo fuera de sí mismos, en lugar de verse como actores relevantes y futuros líderes del desarrollo nacional, condicionando con ello, tanto su propio destino como el propósito de una institución social llamada a servir al

medio nacional en el que se inserta; por otra parte, los académicos y los funcionarios de la institución, han ido asumiendo un rol más cercano al de un factor de producción, propio de cualquier proceso de producción de bienes o servicios, cuya incidencia se da solo desde el rol particular que ocupan en dichos procesos, cada vez más estandarizados y ajenos en lo estratégico, a su propia intervención, más que en la vivencia sobre los espacios de acción y reflexión que ofrecen a sus estudiantes o en la acción y reflexión propia, sobre los dominios de acción y reflexión que se



enseñan, reduciendo su interacción con la institución, a un mero intercambio de mercancías (competencias y conocimientos por honorarios profesionales); las autoridades, por su lado, han ido verticalizando progresivamente la gestión y administración de la universidad, reduciendo el rol del gobernante, hacia un rol eminentemente maximizador de resultados de procesos, sobre la base del análisis de un conjunto de indicadores que, vienen condicionados desde el medio externo y que en parte importante obedecen a un conjunto de criterios relacionados con la satisfacción de requerimientos del sector económico-productivo y; la sociedad, por último, ha dejado de ver a la universidad como una institución que le es propia, que desde su quehacer reflexivo la ilumina y a través de cuya acción resuelve algunos de sus principales problemas y desafíos, para pasar a reconocerla como una empresa "pública", de la cual no es responsable y que, en el mejor de los casos, se le aparece como una plataforma de movilidad social para sus hijos, por

cuyos productos y servicios debe pagar, al igual que ocurre con cualquiera de las otras empresas públicas del Estado.

Los sistemas de gestión universitarios, se han venido reestructurando progresivamente en un esfuerzo por asimilarse a los requisitos impuestos por un conjunto de estándares, más cercanos a los que tradicionalmente operan en empresas productoras de bienes y servicios.

Comentarios Finales

El contexto en el que se desarrolla el problema de la educación superior, en Chile y en la región y, que muy aproximada y someramente se ha expuesto en estas páginas, no pretende de modo alguno, superar ni mucho menos agotar los análisis que en cada oportunidad debieran desarrollar los grupos especialistas que se apronten a iniciar procesos de desarrollo o renovación

de ofertas formativas; solo pretende, arrojar algunas luces respecto del estado de las cosas y mostrar los antecedentes que permitirían orientar a los equipos desarrolladores, sobre alguna de las siguientes dos opciones político-educativas:

1. Orientar las políticas de formación de nuevos profesionales, graduados y postgraduados, de modo tal que las definiciones curriculares que se realicen, reflejen, con un adecuado nivel de validez, los requerimientos de capacidades terminales y de desarrollo de prácticas consideradas exitosas para un desempeño profesional eficiente, en un determinado espacio temporal; por los sectores sociales, académicos, económicos y productivos en los que se insertará cada figura profesional. Es decir un proceso de definición curricular, típicamente centrado en la demanda.

2. Levantar una propuesta que presumiblemente suponga un cambio de dirección en las políticas de desarrollo, tanto a nivel sectorial como a nivel nacional y, que de no contar

con un respaldo desde la institucionalidad del Estado, difícilmente tendrá probabilidades concretas de éxito. Lo anterior impone, por tanto, para la institución de educación superior, un doble desafío; por una parte conceptualizar una idea de desarrollo, sustentable en el tiempo, factible de traspasar a los nuevos cuadros profesionales, desde el espacio de acción y reflexión que compete al ámbito disciplinario en el que se van a formar y; por otra, generar un espacio de intervención y discusión académica, en torno a las políticas de desarrollo nacional, que logre permear a la administración del Estado, al punto que exista una presión que favorezca el desarrollo de los instrumentos y mecanismos necesarios para que los nuevos egresados que ingresen al mundo laboral encuentren los espacios de desarrollo y ejercicio profesional suficientes

La elección entre una de estas dos opciones no es trivial y supone asumir algunos riesgos respecto de la probable respuesta del sistema, a la propuesta formativa levantada. Resulta más o menos evidente que

en la primera opción, la premisa de partida, implica una vinculación directa con los requerimientos del sector de inserción laboral y por tanto, la propuesta formativa, adquiere un rol eminentemente funcional y en consecuencia reconocible y aceptable por el sector social o económico-productivo, a cuyas directrices, ésta, se ha subordinado. La segunda opción, en tanto, resulta bastante más compleja, puesto que supone, desde su concepción, la posibilidad cierta de un conflicto, entre las políticas de formación que la institución define e implementa y la mantención del "statu quo", en las estrategias de desarrollo nacional; particularmente, en las relativas al desenvolvimiento de aquellos sectores o nichos ocupacionales donde se insertarán los profesionales, graduados y postgraduados que se propone formar. Desde esta perspectiva, si la primera opción tiende a la reproducción de las estructuras culturales que soportan el sistema imperante actualmente; la segunda opción, en cambio, promueve desde la reflexión crítica, su modificación.

Fuentes Bibliográficas Consultadas:

§ CATALANO, ANA M.; AVOLIO DE COLS, SUSANA; SLADOGNA, MONICA G. 2004. Diseño Curricular Basado en Normas de Competencia Laboral. Conceptos y Orientaciones Metodológicas, BID/FOMIN CINTERFOR, Buenos Aires, Argentina. Páginas 103 a la 111.

§ KIRBERG, ENRIQUE. 1981. Los Nuevos Profesionales. Educación Universitaria de Trabajadores. Chile: UTE, 1968-1973, Universidad de Guadalajara, México, Guadalajara, Jalisco, México. Páginas 27-29.

§ MATURANA, HUMBERTO. 2008. El Sentido de lo Humano, Comunicaciones Nordeste Ltda., Santiago, Chile. Páginas 217-231.

§ VITALE, LUÍS. 1992. Introducción a una Teoría de la Historia para América Latina, Planeta, Buenos Aires, Argentina. Capítulo XI.

programa vespertino trabajadores

*Tu primer título,
tu primer grado*

**TECNOLOGO
EN ADMINISTRACION DE
PERSONAL**

Ingreso agosto 2009

www.tap.usach.cl

Fono contacto: 7180533



Ni Anónimas ni Limitadas: Las Cooperativas de Trabajo, una alternativa diferente de emprendimiento y desarrollo Social

Cristóbal Salvador Abedrapo Gallardo
Asistente de Recursos Humanos Fábrica de Envases de Plástico Fosko.

Chile, como toda Latinoamérica, es un país que tiene una alta desigualdad social, provocada, entre otras razones, por la mala distribución de los ingresos. Aproximadamente el 20% de la población más adinerada en Chile, se reparte el 80% de los ingresos. Las Cooperativas de Trabajo son organizaciones en las que existen trabajadores que a la vez son socios, lo que hacen que los ingresos se los repartan de manera equitativa y justa. Además, al ser organizaciones de libre adhesión, generan empleo digno y con remuneraciones justas. En una coyuntura de crisis económica, donde el desempleo empieza a subir (Chile está cerca de los dos dígitos) es importante mirar una forma de organización, que puede ser una alternativa de desarrollo social y económico.

Palabras Claves: Cooperativas de Trabajo, Cooperativismo, Capacidad de Gestión

Summary

Chile, like all Latin America is a country that has high social inequality caused by



the unequal distribution of income. Approximately 20% of the wealthiest people in Chile, is shared 80% of revenues. Workers cooperatives are organizations that exist at the same time workers are partners, which means that the revenues are shared equitably and fairly. Furthermore, since free membership organizations, generate decent jobs and fair wages. At a time of economic crisis, unemployment begins to rise (Chile is close to two digits) is important to look at a form of organization, which may be an alternative social and economic development

Key Words: Cooperative Work, Cooperative, Capacity Management

Introducción

Que nuestro país tiene una economía que no reparte con equidad los ingresos es conocido por todos nosotros. De vez en cuando, el problema de la equidad y la mala distribución de los

ingresos son mencionadas en algún noticiero de televisión, o aparece en algún resultado de estudios económicos que muestran el problema de la igualdad social en Chile. Los estudios reflejan que el 20% de la población más adinerada, maneja un 80% de los ingresos nacionales, mientras que el 80% de la población se reparte el restante 20% del ingreso. Una de las raíces de esta mal distribución radica necesariamente en el modelo organizacional de las empresas y en la manera en que se hacen efectivas las remuneraciones y la distribución de ingresos. En las empresas, sean estas limitadas o sociedades

anónimas, se refleja la realidad, de que el ámbito gerencial se reparte el mayor porcentaje de las utilidades, siendo sus ingresos equivalentes a más de 10 ingresos mínimos, mientras mucho de los trabajadores, seguramente perciben el sueldo mínimo.

Las Cooperativas de Trabajo son un tipo de organización que muestra un esquema totalmente diferente al de una empresa que es sociedad anónima o a una empresa con responsabilidad limitada, y que son la gran mayoría de las empresas privadas, ya que en su esencia muestran una equidad en la distribución de sus ingresos



mucho más transparente que cualquier otro tipo de organización.

De naturaleza asociativa y abierta, las Cooperativas de Trabajo no son nuevas, de hecho, tienen sus primeras raíces en las pugnas ideológicas del siglo XVI, donde de la mano de alguno de los llamados Socialistas Utópicos como Robert Owen empiezan las primeras concepciones de una cooperativa. Las bases teóricas, sin embargo, son elaboradas y desarrolladas por Marx y Lenin, en su búsqueda de la igualdad social tanto en el trabajo como en todos los ámbitos de la vida. Existen diversos tipos de cooperativas, como las cooperativas de ahorro y crédito, cooperativas de vivienda, cooperativas agrarias, cooperativas de agua potable, etc. Sin embargo, las Cooperativas de Trabajo muestran una realidad que puede ser una alternativa a las empresas comunes, ya que su esquema organizacional es muy distinto al de la mayoría de las empresas.

La ley General de Cooperativas, las define como "**Son cooperativas**

Las Cooperativas de Trabajo son un tipo de organización que muestra un esquema totalmente diferente al de una empresa que es sociedad anónima o a una empresa con responsabilidad limitada, y que son la gran mayoría de las empresas privadas, ya que en su esencia muestran una equidad en la distribución de sus ingresos mucho más transparente que cualquier otro tipo de organización.

de trabajo las que tienen por objeto producir o transformar bienes o prestar servicios a terceros, mediante el trabajo mancomunado de sus socios y cuya retribución debe fijarse de acuerdo a la labor realizada por cada cual"

Ley 19.832 General de Cooperativas, Capítulo II Título I, Artículo 60, Año 2002 Ministerio de Economía, fomento y reconstrucción.

Las Cooperativas de Trabajo son asociaciones que tienen

por objeto mejorar las condiciones de vida de sus socios de acuerdo con el principio de la ayuda mutua y presentan las siguientes características fundamentales:

- Los socios tienen iguales derechos y obligaciones
- Cada socio tiene un solo voto por persona, y su ingreso y retiro es voluntario;
- Deben distribuir el excedente correspondiente a operaciones con sus socios;
- Deben observar neutralidad política y religiosa, desarrollar actividades de educación cooperativa y procurar establecer entre ellas relaciones federativas e intercooperativas.

En síntesis, las cooperativas de trabajo son un modelo de empresa en el que los objetivos económicos y empresariales se integran con otros de carácter social. Se consigue así un crecimiento económico basado en el empleo, la equidad social y la igualdad.

En este trabajo trataremos de dilucidar la hipótesis de que las **Cooperativas de Trabajo son una alternativa válida de desarrollo económico y social con una clara perspectiva de equidad, en un mundo altamente globalizado.**

Las cooperativas de trabajo son un modelo de empresa en el que los objetivos económicos y empresariales se integran con otros de carácter social.

Reseña Histórica de las Cooperativas en Chile

En nuestro país han existido cooperativas de diversos tipos desde los años 30'. Sin embargo, es bajo el gobierno de Eduardo Frei Montalva, donde el número de Cooperativas alcanza su apogeo. Esto se debió a que

bajo ese gobierno, se introdujo un programa llamado "Vía no Capitalista de Desarrollo" donde se buscaba que la creación de empleos estuviera de la mano con la proliferación de organizaciones autogestionadas con crecimiento democrático y sostenible durante el tiempo. En cierta forma esta planificación resultó. Las Cooperativas, en términos cuantitativos, aumentaron de gran manera desde los años 30' donde surgieron las primeras, hasta el año 70 donde existían más de 2000 Cooperativas.

Tras la llegada del régimen militar, las Cooperativas empezaron a tener los primeros grandes problemas. Aunque al principio se permitió la organización de los trabajadores bajo sus propias organizaciones autogestionadas, la integración de la doctrina neoliberal, sumado a las dificultades de asociación que surgieron en aquella época, hizo descender el número de Cooperativas existentes.

Cuadro del Crecimiento de las Cooperativas en nuestro país.

Año	Nº Cooperativas
1935	82
1966	1529
1970	2286
1989	Menos 1000

Fuente: Estudio y Diseño organizacional de una instancia regional que agrupe y apoye la Labor y Gestión de las Cooperativas de Producción y Trabajo, 2007.

Este problema terminó por dejar a las Cooperativas de Trabajo cada vez más en jaque frente a los problemas de una economía abierta, a un mercado cada vez más competitivo, y a la constante concentración de capitales.

Con la vuelta de la democracia, se pensaba que las cooperativas volverían a tomar fuerza, ya que se esperaba un cambio en el modelo económico que se había implantado en los años del régimen militar, sin embargo, ocurrió un fenómeno contrario, ya que la profundización del modelo neoliberal se manifiesta cada

año con más fuerza, provocando más dificultades para las organizaciones asociativas de autogestión, como lo son las Cooperativas de Trabajos.

Las Cooperativas compitiendo en el mercado actual.

En la actualidad, y en medio de una crisis económica y financiera, vemos que estamos en un mundo totalmente globalizado, con economías abiertas, lo que genera que la competencia de los mercados sea en todo el mundo y que la concentración de capitales de empresas, que incluso tienen PIBs anuales mayores que el de muchos países, sea cada vez mayor. Las Cooperativas de trabajo, como unidades de desarrollo económico y social, se ven al igual que la mediana y pequeña empresa, compitiendo contra empresas que son muchos más grandes, lo que lógicamente desalienta la creación de nuevas Cooperativas de Trabajo como de cualquier otro tipo de emprendimiento.

El Ministerio de Economía,

reconoce a las Cooperativas en tres formas; las Cooperativas Activas, que son las que declaran estados financieros; las inactivas, que son Cooperativas que están registradas en la Dirección General de Cooperativas pero que no presentan movimiento Financiero

En nuestro país actualmente existen algunas Cooperativas de Trabajo, como son el caso de la Cooperativa de Muebles Millaray, la Cooperativa de Taxis Colectivos Línea 21, La Cooperativa Educacional Paine, etc. Estas Cooperativas han podido sobrellevar el escenario de



un mercado cada vez más competitivo, aunque sin embargo, no son empresas que tengan gran capacidad económica y que crezcan año tras año.

El Rol del Estado con las Cooperativas de Trabajo.

Si bien en nuestro país existe un reconocimiento de las Cooperativas, a través del Ministerio de Economía, que las reconoce como un tipo diferente de organización, y también a través de una Ley, no existe una planificación de creación de políticas que impulsen su desarrollo. El apoyo a las Cooperativas de trabajo no puede ser tangencial, sino directo y con una mirada estratégica. Esto es fundamental, ya que, para que crezcan las Cooperativas de trabajo, así como todo el sector de la pequeña y mediana empresa, que son las que concentran la mayor parte del empleo en Chile, deben existir incentivos monetarios, tributarios y de toda índole por parte del Estado para poder competir en mejores condiciones con otras organizaciones más grandes y de todo el mundo.

Podemos entender el problema de la siguiente manera: Si existe una proliferación y un crecimiento de la pequeña y mediana empresa, los grandes capitales no se concentraran en gran medida, lo que hará la distribución del ingreso no sea tan desigual. Y si se quiere solucionar el problema del desempleo y de paso crecer y desarrollar la economía con mayor equidad y justicia en la distribución de los ingresos, el estado debería pensar en las Cooperativas de Trabajo como fuente de desarrollo económico. Las Cooperativas de trabajo, que tienen carácter asociativo entre sus socios-trabajadores y que son por esencia, unidades económicas que buscan el bienestar de los integrantes, deben ser impulsadas por parte del estado de manera estratégica. Además de esto, las personas que participan en las Cooperativas de Trabajo deben ser capacitadas para poder generar un mejor nivel competitivo de estas organizaciones.

Por otra parte, es necesario cambiar el paradigma

visionario que se tiene en Chile en cuanto a la calificación que se le da a este tipo de Organizaciones. La visión que se debe tener sobre las Cooperativas de Trabajo, debe ser estratégica, en el sentido de que su crecimiento, significa el crecimiento equitativo de los socios-trabajadores, sus familias, crecimiento del empleo (al ser de carácter de libre adhesión), crecimiento de la región y del país.

La visión que se debe tener sobre las Cooperativas de Trabajo, debe ser estratégica, en el sentido de que su crecimiento, significa el crecimiento equitativo de los socios-trabajadores, sus familias, crecimiento del empleo, crecimiento de la región y del país.

Capacidad e Gestión de las Cooperativas en un concierto de libre mercado

¿Cómo deben enfrentar el ingreso y mantenimiento de los mercados las Cooperativas de trabajo? Es una pregunta vital para que existan Cooperativas de Trabajo exitosas y sostenibles durante el tiempo, y se pueda demostrar que son unidades económicas válidas y una alternativa de crecimiento justo.

Hay que tener en cuenta que las Cooperativas de Trabajo, se encuentran insertas en un mercado netamente capitalista, donde las decisiones estratégicas de las empresas deben ser rápidas y planificadas. Esta planificación en las Cooperativas de trabajo las realiza, dependiendo de las Cooperativas, los mismos trabajadores, que a la vez son socios, lo que puede llevar a tomar decisiones equivocadas. La manera asamblearia que tiene por esencia las cooperativas, también es llevada a la toma de decisiones estratégicas

de la organización, lo que en el largo plazo puede que no sea correcto. Existen Cooperativas donde se contratan gerentes externos, sin embargo, estos también deben responder ante la Asamblea de trabajadores-socios, los cuales si no tiene una mirada a largo plazo y una visión estratégica del negocio, puede evaluar mal al gerente de turno, sacarlo, etc. Es cierto que las Cooperativas de Trabajo tiene su esencia en un modelo de administración democrático, donde el voto de los trabajadores socios es uno a uno (una persona un voto). Sin embargo, los tiempos han cambiado, el mundo, las economías y las

empresas ya no son las mismas que hace 30 años. Eso hace que halla que adaptarse al entorno. En el caso de las Cooperativas para que puedan ser sustentable en el tiempo, también deben adquirir una mirada estratégica, sin perder sus valores esenciales: apoyo mutuo, bienestar de los socios, educación continua etc.

Por lo tanto, en una Cooperativa de Trabajo es importante definir que no siempre la toma de decisiones va a pasar por el criterio de todos los socios, y que esto no significa perder la esencia de los valores cooperativos. La

toma de decisiones estratégica, táctica y operativa debe estar bien definida. Es necesario que la Cooperativa sea capaz de implementar un modelo de gestión que combine la democracia interna con un modelo empresarial de gestión que busque eficiencia.

Otro problema en la capacidad de gestión radica en que, al igual que en la pequeña y mediana empresa, las cooperativas de trabajo no tienen la suficiente solidez económica como para invertir en nuevos negocios. Lo cual hace que se aboque a un producto o servicio generalmente limitado. Esto, en el mercado, también hace que tenga dificultades en la competencia con otras empresas, que podrían tener la solidez económica como para innovar en nuevos productos y mercados.

De cierta forma el panorama es simple de analizar, las Cooperativas de Trabajo, al igual que la pequeña y mediana empresa, tiene muchas dificultades de sobrevivir en los mercados globalizados altamente competitivos si es que no



son apoyados por parte del estado. La importancia de apoyar a las Cooperativas de Trabajadores de carácter asociativo en ámbitos, no solo financieros y económicos, sino también, en fortalecer las cooperativas en ámbitos como gestión empresarial, visión de negocios, permitiría, no sólo, la creación de nuevos puestos de trabajo, sino que también la repartición más justa de los ingresos y utilidades, y la formación de valores como el apoyo mutuo, la solidaridad, y otros valores éticos a través del trabajo diario.

En una Cooperativa de Trabajo es importante definir que no siempre la toma de decisiones va a pasar por el criterio de todos los socios, y que esto no significa perder la esencia de los valores cooperativos.

El Compromiso de las Personas componentes de una Cooperativa

La gestión estratégica de las empresas es un tema cada vez más recurrente en las teorías empresariales de los tiempos contemporáneos. En este sentido, la visión que se le da a la gestión de los recursos humanos por parte de las grandes empresas es cada vez más importante. Las empresas, en esta visión estratégica de ver a los trabajadores, buscan permanentemente el compromiso o la idealización de las personas con la empresa, además de mantenerlas siempre motivadas.

En las Cooperativas de Trabajo, el capital humano siempre ha sido lo más importante, dado que son los propios trabajadores, los socios de la empresa, y siempre están motivados para que la Cooperativa salga adelante. En cuanto a la fidelización no es necesario hacer comentarios. Al sentirse tan parte de la organización, la fidelización y motivación de los Socios-Trabajadores, es siempre alta. La Gestión de las Personas en una Cooperativa de Trabajo, no necesita de técnicas que apunten hacia esa vía,

sino más bien, en canalizar la motivación de las personas y hacer una eficiente distribución de las tareas de acuerdo con el bien o servicio que la Cooperativa realice. Sin duda, que para el resto de las empresas, el tener a los trabajadores siempre motivados y fidealizados es ideal. Esta virtud es una importantísima ventaja de las cooperativas por sobre otras empresas y esta unión de los trabajadores sin duda es lo que ha mantenido viva a las Cooperativas desde que el hombre siente la necesidad de trabajar en equipo para sacar mejores resultados y beneficios mutuos.

En las Cooperativas de Trabajo, el capital humano siempre ha sido lo más importante, dado que son los propios trabajadores, los socios de la empresa, y siempre están motivados para que la Cooperativa salga adelante.

A modo de conclusiones

Es importante destacar que las cooperativas en su esencia son organizaciones que buscan un desarrollo equitativo y sostenible a través del tiempo. Esta definición no es nueva, pero sorprendentemente calza a la perfección a nuestros tiempos. Sobre todo en nuestro país; un país con una pésima distribución de la riqueza y con una gran polarización social, en un contexto de constante incertidumbre financiera.

Mi reflexión es la siguiente; ¿qué mejor tipo de organización que las Cooperativas de trabajadores para romper con esta mala distribución

de la riqueza?

El problema, desde mi punto de vista, tiene dos grandes aristas: Primero el apoyo del Estado es prácticamente nulo. Si las Pymes ya tienen suficientes problemas con sus créditos y Flujos de caja, para las empresas Cooperativas suele ser peor el panorama, ya que manejan menor capital, lo que les otorga menor competitividad en el mercado, que es donde todos los actores económicos, pequeñas, medianas, y grandes empresas, además de empresas multinacionales

Segundo: La Capacidad de Gestión de las empresas Cooperativas, quizá no es la

mejor, ya que son los mismos socios trabajadores, las personas que pertenecen a una Cooperativa, generalmente son gerentes, empleados, participan en la asamblea etc. Lo cual hace dificultoso tomar decisiones estratégicas, tácticas y operativas por otra. Las Cooperativas deben ser capaces de gestionarse con una visión competitiva en el mercado, lo cual implica la definición de actores en la gestión de la toma de decisiones, cualquiera sea la naturaleza de estas. Esto último, sin embargo, se debe lograr sin perder los valores democráticos de superación y apoyo mutuo y de bienestar social que tiene las cooperativas de trabajo.

Finalmente, es necesario ver a las Cooperativas no sólo como organizaciones antagónicas del desarrollo capitalista, si no que es importante ver a las Cooperativas de Trabajo como una alternativa viable de desarrollo económico y social y de impregnar valores como la equidad, la justicia social, la disminución del desempleo, el aumento de la educación y capacitación de las personas. Si bien



implica un cambio en el paradigma de ver los negocios, en crisis como las de hoy, en que se cuestiona el modelo económico, es importante ver alternativas que revelen la condición humana por sobre la concentración de capitales.

En este sentido la hipótesis de que las Cooperativas de Trabajo son una alternativa válida en un contexto de creciente competitividad y liberación del mercado, es aceptada en la medida en que se cumplan los apoyos facilitadores por parte del aparato estatal, los cuales deben apuntar a una mirada estratégica de esta forma de organización, facilitando su inserción y competencia en el mercado, además de mejorar en gran medida su capacidad de gestión empresarial y permitir su constante capacitación y educación a todos sus miembros.

Referencias Bibliográficas

- Izquierdo Albert, Consuelo, 2005. El cooperativismo una alternativa de desarrollo a la globalización neoliberal para América Latina Edición electrónica a texto completo en

www.eumed.net/libros/2005/ceia/. (Consultado el 13-04-2009)

- Martínez Tatiana, Suarez Elena, 2007. Estudio y Diseño organizacional de una Instancia regional que agrupe y apoye la labor y gestión de las Cooperativas de Producción y Trabajo.

- Beyer, Harald. 2009. Educación y desigualdad de ingresos: Una nueva mirada. Artículo expuesto en Centro de Estudios Públicos Chile C E P . http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/doc_1418.html (Consultado el 20-05-2009)

- Castro Q, Nelson.2007. La distribución de los ingresos en Chile. Fuente: [www.atinachile.cl](http://www.atinachile.cl/content/view/77712/La_Distribucion_de_los_Ingresos_en_Chile.htm) http://www.atinachile.cl/content/view/77712/La_Distribucion_de_los_Ingresos_en_Chile.htm (Consultado el 17-05-2009)

- Fecrecoop El mundo de las Cooperativas.

Fuente:http://fecrecoop.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=43

(Consultado el 21-05-2009).

- Cooperativa de Trabajo Asociado. Fuente:

<http://www.cooperativa.com/?cat=26> (Consultado el 20-05-2009)

- Sotomayor, Cristian. 2009. Empresas de trabajadores en Chile: Otra democratización pendiente. Fuente: [www.elciudadano.cl](http://www.elciudadano.cl/http://www.elciudadano.cl/2009/04/17/empresas-de-trabajadores-otra-democratizacion-pendiente/). <http://www.elciudadano.cl/2009/04/17/empresas-de-trabajadores-otra-democratizacion-pendiente/> (Consultado el 21-05-2009)

- Alfredo Camilletti, Javier Guidini y Andrea Herrera (Universidad de La Plata, Argentina); Mónica Rodríguez (Universidad de Chile); Juan Pablo Martí (coordinador), Cecilia Soria, Milton Torrelli y Milton Silveira (Universidad de la República, Uruguay. Cooperativas de trabajo en el ConoSur. Matrices de surgimiento y modelos de gestión (2005). Fuente:[http://www.unircoop.org/unircoop/files/revue/Release/article_2\(1\).pdf](http://www.unircoop.org/unircoop/files/revue/Release/article_2(1).pdf) (Consultado el 17-05-2009).

La utilización de energías renovables en Chile

Autor: Francisco González Cuevas
Empresas Tucapel



Dentro de una variada gama de energías renovables que nos permiten, como país, poder enfrentar los desafíos del nuevo mundo, aquel que lucha por mejorarlo cada día más, nos encontramos con la energía hidráulica, principal matriz energética en la actualidad del país, respecto a la generación eléctrica, ya sea para hogares como para industrias, que es renovable. A pesar de ser limpia, provoca un alto impacto en el medio ambiente, en la flora y fauna de las regiones donde se debe inundar para poder instalarlas. Frente a esto nos vemos en la obligación de buscar alternativas eficientes capaces de suplir este sistema, el cual está complementado por las energías fósiles, dado esto encontramos a lo largo y ancho del país, variados recursos naturales con grandes capacidades de colaborar con la energía que demandamos, como son la energía geotérmica en el cordón montañoso, la solar en el norte de de nuestro país, la eólica en el sur del mismo, e incluso la energía mareomotriz en toda nuestra costa, y así nos encontramos con muchas alternativas que son recomendables investigar y comenzar a implementar, ya que nuestro país es dotado de toda clase de recursos naturales que le permiten implementar este tipo alternativo

de energías.

Palabras claves:

Energía Renovable – Energía No Renovable – Chile – Recursos Naturales – Matrices energéticas – Cambio -

A b s t r a c t .

Within a range of renewable energy that allow us, as a country can face the challenges of the new world, one that strives to improve every day, we find hydropower, energy matrix in the primary today, regarding electricity generation, either for households and for industry, which is renewable. Despite being clean, causing a high impact on the environment, flora and fauna of the regions where flooding is due to install. Given this we feel the obligation to search for efficient alternatives capable of replacing this system, which is complemented by fossil fuels, given that we find throughout the country with varied resources natural great ability to work with the energy demand, such as geothermal energy in the mountain range, the plot in the north of our country, the wind in the south of it, and even tidal energy throughout our coast, and we find many alternatives that are recommended

investigate and begin to implement, because our country is endowed with all kinds of natural resources that allow you to implement this type of alternative e n e r g i e s .

K e y w o r d s :

Renewable Energy - Renewable energy No - Chile - Natural Resources - Energy Matrix - Change

Introducción

El tema de las energías renovables, se ha convertido en una problemática sumamente importante, en el mundo y particularmente en Chile, que es un país dependiente de energías

El tema de las energías renovables, se ha convertido en una problemática sumamente importante, en el mundo y particularmente en Chile, que es un país dependiente de energías fósiles y no propias, como es el caso del gas.

fósiles y no propias, como es el caso del gas. Ante este escenario, se ve en la obligación de comenzar a investigar en este tema, es por ello que este artículo está orientado a mostrar

una mirada crítica acerca de las energías renovables, como conceptos o definiciones y de como estas energías pueden estar presentes en nuestro país, aprovechando los recursos naturales que poseemos, y que nos permiten darnos el lujo de tener, de la más variada gama de elementos energéticos, además de conocer como lo están enfrentando otros países y de que manera actúa el gobierno frente a este tema. Este tema es de mi interés, debido a la pasión que provoca conocer nuevas alternativas energéticas capaces de fomentar un país más limpio y agradable donde habitar. Esto sumado a lo relativamente nuevo que es este tema, todo con el fin de aportar un granito de arena para desarrollar grandes cambios en la industria y en nuestras vidas.

Es por ello que comenzaré enunciando el principal objetivo de este artículo.

Objetivo: Conocer las fuentes energéticas renovables que tiene el país y como podemos utilizarlas para desarrollar un país sostenible y mejorar nuestra matriz energética

Para ello comenzaré dando ciertas definiciones que nos permitirán tener un

conocimiento más acabado acerca del tema en cuestión.

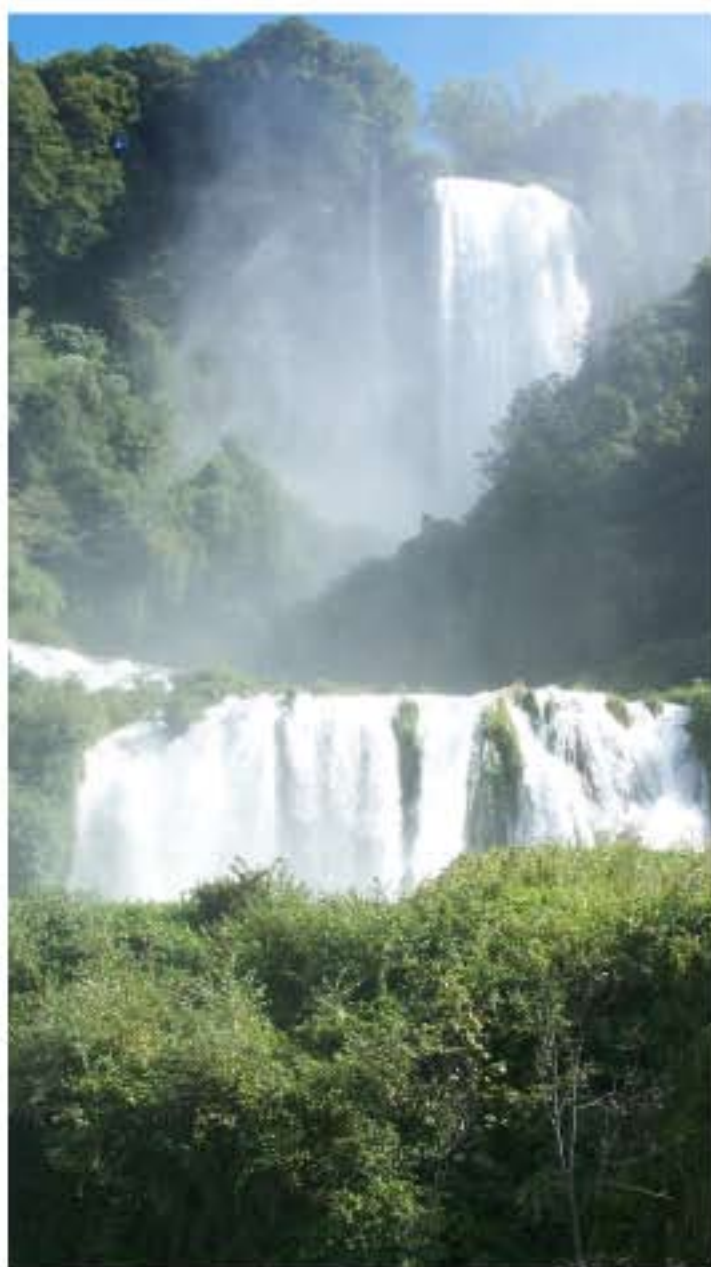
Definiciones:

• **Energía:**

El término **energía** (del griego •'3fv•ργεια/, actividad, operación; •'3fvεργός / energos= fuerza de acción o fuerza trabajando) tiene diversas acepciones y definiciones, relacionadas con la idea de una capacidad para obrar, transformar o poner en movimiento. En física, «energía» se define como la capacidad para realizar un trabajo. En tecnología y economía, «energía» se refiere a un recurso natural y la tecnología asociada para explotarla y hacer un uso industrial o económico del mismo 1

Del lat. *energ•a*, y este del gr. •'3fv•'3fργεια) f. Eficacia, poder, virtud para obrar., 2. f. *Fís.* Capacidad para realizar un trabajo. Se mide en julios. (Símb. *E*) 2

Si bien la energía vista como una definición, es similar a lo que conocemos y utilizamos usualmente en nuestros hogares e instituciones de todo tipo. No solo en su forma más comúnmente conocida, como es la electricidad, sino también como a aquellas energías capaces de mover grandes maquinarias, o de concentrar energía solar con



el fin de obtener energía calórica. Así mismo podemos descubrir que existen dentro de este concepto de energía, diferentes tipos, donde se destacan las Renovables y las No Renovables, las últimas están compuestas de aquellas energías finitas, dentro de las que se destacan las fósiles y las nucleares, y las renovables son aquellas en las que la tierra entrega de manera continua y supuestamente inacabables.

A continuación se mostrará una serie de definiciones con el fin de hacer que el tema

sea comprensible a todo lector.

• **E n e r g í a N o Renovable:**

Los combustibles fósiles son recursos no renovables: no podemos reponer lo que gastamos. Son aquellas cuyas reservas son limitadas y se agotan con el uso. Las principales son la energía nuclear y los combustibles fósiles (el petróleo, el gas natural y el carbón) 3

o Energía fósil: Los combustibles fósiles se pueden utilizar en forma sólida (carbón), líquida (petróleo) o gaseosa (gas natural). Son acumulaciones de seres vivos que vivieron hace millones de años y que se han fosilizado formando carbón o hidrocarburos. En el caso del carbón se trata de bosques de zonas pantanosas, y en el caso del petróleo y el gas natural de grandes masas de plancton marino acumuladas en el fondo del mar.

o Energía nuclear: El núcleo atómico de elementos pesados como el uranio, puede ser desintegrado (fisión nuclear) y liberar energía radiante y cinética. Las centrales termonucleares aprovechan esta energía para producir electricidad mediante turbinas de vapor de agua. 4

Este tipo de energías son las más utilizadas a nivel mundial, y nuestro país no deja de ser la excepción. El petróleo, elemento energético fósil, mueve las industrias de la mayoría de los países, y con eso son aquellas que han entorpecido el ecosistema, generando un tema tan relevante como es el del Calentamiento Global. Problema que afecta a la población mundial, desde que se incrementó el poder productivo de las empresas, corriendo hacia una carrera por el poder y el dinero, sin detenerse en analizar el impacto que ha tenido la actitud irresponsable de estas en el mundo.

Sin ir más lejos la matriz energética de Francia se basa en otro elemento fósil como es la energía nuclear, esta concentra el 75% de la energía utilizada en ese país, siendo considerado alto por expertos si se compara con la de estados unidos que haciendo a un 20%, (Popular Science)

Por otro lado, tenemos las energías consideradas verdes o renovables, las cuales se caracterizan principalmente por su ausencia de agotamiento y nula propagación de gases nocivos capaces de alterar nuestro ecosistema.

• **Energía renovable:** Es la energía que se obtiene de fuentes naturales virtualmente inagotables, unas por la inmensa cantidad de energía que contienen, y otras porque son capaces de regenerarse por medios naturales. 5

Son aquellas que se producen de forma continua y son inagotables a escala humana: solar, eólica, hidráulica, biomasa, y geotérmica. Las energías renovables son fuentes de abastecimiento energético respetuosas con el medio ambiente. 6

Existen, como se ha mencionado, gran cantidad

de tipos de energías renovables, de las cuales definiremos aquellas más relevantes, con el fin de obtener un conocimiento más amplio.

o **Energía hidráulica:** La energía potencial acumulada en los saltos de agua puede ser transformada en energía eléctrica. Las centrales hidroeléctricas aprovechan la energía de los ríos para poner en funcionamiento unas turbinas que mueven un generador eléctrico.

o **Energía solar:** La energía solar es una fuente de vida y origen de la mayoría de las demás formas de energía en la



A pesar del auge de las energías renovables se debe tener en consideración lo dañinas que pueden terminar siendo algunas, como es el caso de las hidráulicas, ya que hay que sacrificar gran cantidad de flora y fauna silvestre para poder implementarlas al inundar grandes sectores.

Tierra. Cada año la radiación solar aporta a la Tierra la energía equivalente a varios miles de veces la cantidad de energía que consume la humanidad.

o Energía eólica: La energía eólica es la energía obtenida de la fuerza del viento, es decir, mediante la utilización de la energía cinética generada por las corrientes de aire. El término eólico viene del latín *Aeolicus*, perteneciente o relativo a Eolo o Eolo, dios de los vientos en la mitología griega y, por tanto, perteneciente o relativo al viento.

o Energía geotérmica: La energía geotérmica es aquella energía que puede ser obtenida por el hombre mediante el aprovechamiento del calor

del interior de la Tierra. Parte del calor interno de la Tierra (5.000 °C) llega a la corteza terrestre. Geotérmico viene del griego *geo*, "Tierra"; y de *thermos*, "calor"; literalmente "calor de la Tierra".

o Energía mareomotriz: La energía mareomotriz se debe a las fuerzas gravitatorias entre la Luna, la Tierra y el Sol, que originan las mareas, es decir, la diferencia de altura media de los mares según la posición relativa entre estos tres astros. Esta diferencia de alturas puede aprovecharse en lugares estratégicos como golfos, bahías o estuarios utilizando turbinas hidráulicas que se interponen en el movimiento natural de las aguas, junto con mecanismos de canalización y depósito, para obtener movimiento en un eje. 7

Junto con cada una de estas definiciones se puede mencionar ciertos datos de importancia, como por ejemplo, que en España se utiliza un 15 % de energía hidráulica para producir electricidad. Que una importante ventaja que posee la energía solar es que permite la generación de energía en el mismo lugar de consumo mediante la integración arquitectónica. Que la energía eólica ha sido

aprovechada desde la antigüedad para mover los barcos impulsados por velas o hacer funcionar la maquinaria de molinos al mover sus aspas y que se considera dentro de las energías verdes. Que la energía mareomotriz tiene la cualidad de ser renovable en tanto que la fuente de energía primaria no se agota por su explotación, y es limpia, ya que en la transformación energética no se producen subproductos contaminantes durante la fase de explotación.

A pesar de todo este auge de las energías renovables se debe tener en consideración lo dañinas que pueden terminar siendo algunas, como es el caso de las hidráulicas, ya que hay que sacrificar gran cantidad de flora y fauna silvestre para poder implementarlas al inundar grandes sectores.

Como hemos podido apreciar, existen gran cantidad de tipos de energías provenientes de la tierra, donde, a raíz de nuestro interés por las finanzas de cada una de las empresas y países hemos priorizados aquellas fuentes fósiles capaces de dañar irreparablemente nuestro mundo, en vez de las energías renovables que nos permiten tener una mayor prolongación de la tierra, y

contribución a la vida de las personas que la habitamos. Entonces surge la interrogante, del porqué se siguen utilizando las energías fósiles, y esa pregunta ha comenzado a encontrar respuesta en la multiplicidad de estudios que se están realizando, con el fin, justamente, de buscar nuevas energías que nos permitan tener mayor independencia de las ya masificadas fósiles. Pero también surge la interrogante del por qué si ya se han realizado variados estudios que avalan la posibilidad de implementar nuevas formas energéticas, no se han implementado, y la respuesta desde un punto de vista objetivo asusta en cierta medida, ya que la mayoría, de las energías que se pueden implementar no son viables, en relación monetaria, son muy caras de implementar y mantener, esto asusta debido a que ya lo dice el viejo refrán, "lo barato cuesta caro", al priorizar las matrices energéticas "baratas", estamos causando un daño mayor e irreparable a nuestra mundo, donde las generaciones venideras sufrirán principalmente las consecuencias de nuestros irresponsables actos.

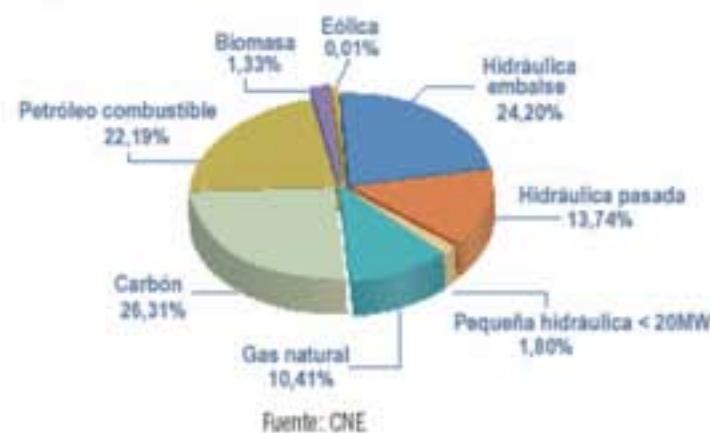
Pese a todo podemos ver luces de países que han querido dejarles un mejor mundo y vivir ellos también

de una mejor manera, a los próximos habitantes de este mundo. Realizando fuertes inversiones en materia económica, pero mirando siempre un presente mejor y un futuro aun más auspicioso. Como son los casos que a continuación menciono. En Egipto,

Figura 1: Oferta de energía primaria 2007



Figura 2: Generación eléctrica por fuente 2007



Si bien en nuestro país predominan ciertas fuentes energéticas, podemos observar que de todas formas ya se están utilizando otras alternativas a las ya conocidas, lo cual lo transforma en un panorama alentador.

aproximadamente 40 mil casas (unos 127 MW de consumo) reciben electricidad a través de la nueva central híbrida solar-térmica. En Islandia, el 93% de los hogares se calientan por medio de energía geotérmica. En Alemania, país del mundo donde más biodiesel se utiliza, se consumió 126 millones de galones de este tipo de combustible, junto con agregar que potencia el uso de energía local, es decir de cada casa del país, fomentan la inversión, por ejemplo, de paneles fotovoltaicos, concentradores de energía y que sirven de abastecimiento y generadores de energía, es más, promulgan que las personas tengan estos aparatos y que las empresas les paguen a ellas por la utilización de los paneles como método de abastecimiento energético, sin ir más allá los "cultivos" de grandes hélices parecidas a las de los molinos concentradoras de energía eólicas que tiene instaladas en este país.

Además importante es mencionar algunas proyecciones relevantes:

- El mercado mundial de energías renovables creció un 11,6% en 2007 hasta alcanzar un valor de \$ 246 mil millones.

- En 2012, se prevé que el mercado mundial de energías renovables tenga un valor de \$ 398,7 millones, lo que supondrá un aumento del 62% desde 2007.

- En el aspecto energético, el mercado mundial de energías renovables creció un 3,6% en 2007 al alcanzar un volumen de 2.739,9 millones de KWh.

- En 2012, se estima que el mercado mundial de las energías renovables disponga de un volumen energético de 3.216,8 millones de KWh, un aumento del 17,4% respecto a 2007. 8

Ante este panorama

alentador, Chile no ha querido estar fuera de esta serie de avances, y como país se ha avanzado en esta materia, uno de esos avances se ve reflejado en la creación del ministerio de Energía, el cual está encabezado por el Ministro del mismo Marcelo Tokman, se ve reflejado también en inversión en materia de estudio y viabilidad de implementaciones de energías renovables en nuestro país.

Ya que es un tema sumamente importante, es que a raíz de esa creación se han creado informes investigativos que sirven

para profundizar este tema y que se encuentran en la página de la CNE, la cual es la comisión Nacional de Energía, estudios que se han realizado en cooperación con importantes instituciones ligadas a esto como es la alemana Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH.

A continuación se muestran dos gráficos, uno con relación a la oferta energética, y el otro a la generación eléctrica de acuerdo a las fuentes que tiene nuestro país.

Ahora bien, realizando un análisis crítico, Chile es un país privilegiado para poder implementar estos tipos de energía, ya que somos un país largo y angosto, que posee más de 4.000 kilómetros de costa (App.), pudiendo aprovechar las virtudes que posee el mar como elemento energético de nuestro país, con relación a la mareomotriz, poseemos un cordón montañoso de más de 4600 kilómetros, los cuales cuentan con una serie de volcanes activos e inactivos, y que pueden proporcionar energía geotérmica, a través del calor que emana de la tierra, proporcionando diversos mecanismos de energías, desde la utilización del vapor para mover turbinas hasta la ocupación de energía local



que permita calentar hogares o duchas, un desierto de 600 kilómetros y un norte de 3000 (App.), que permite la utilización del sol, como fuente inagotable de energía, permitiendo que placas fotovoltaicas y parabólicas pueden hacer uso de esta energía en calor para la cocina o la calefacción, vientos en el sur que bordean los 500 Km. / día que pueden facilitar la utilización de hélices del tipo molino que permite la generación de energía eléctrica. Como hemos apreciado en este rápido desglose, Chile tiene una extensión que le permite utilizar las más variadas fuentes energéticas, dejando de depender de otros para la actividad empresarial y residencial.

Sin duda el tema de las energías fósiles están terminando, tiene sus días contados (40 años Aprox.) Y eso ah permitido investigar en otras fuentes energéticas, las renovables, mucho más limpias y de un gran alcance. Podemos decir que las políticas publicas de nuestro país se están enfocando en priorizar las energías renovables por sobre las otras, que se están trabajando en conjunto con países que poseen en esta materia mayo avance y que son un aporte gigantesco al sector. Sin ir más allá en el

norte se implementará una plantación con paneles fotovoltaicos con el fin de abastecer a la industria minera en materia energética. Y, para finalizar, que el país está abierto a poder implementar cada una de las energías que puedan aportar a construir un mundo mejor para nuestro presente y para el porvenir de aquellos que aún no pisan este suelo.

Conclusiones

A modo de conclusiones podemos determinar que existen gran variedad de energías alternativas renovables que nos permitirían no depender de una sola matriz energética. Ya que estas no solo actúan en la energía que llega a nuestros hogares, si no que también en las grandes industrias y la gran cantidad de automóviles que existen y que demandan muchas energías del tipo fósiles. Que existen variadas alternativas a la energía hidráulica, por que ya que conocemos el gran impacto ambiental que esta provoca. Además de conocer las capacidades que posee nuestro país en esta materia, dotado de innumerables fuentes naturales y mucho más limpias que las que ya utilizamos. Solo basta que aquellos que concentran gran cantidad de poder, ya

sea económico, como jerárquico, se pongan a trabajar en pro de un país que tiene competencias comparativas con relación a otros países, en materia energética.

Web grafías:

- 1.(http://es.wikipedia.org/wiki/Energ%C3%ADa#La_energ.C3.ADa_como_recurso_natural, miércoles 20 de mayo, 23:17 horas)
2. (Real Academia Española, Miércoles 20 de mayo, 00:01 http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=energ%C3%ADa)
- 3.(http://es.wikipedia.org/wiki/Energ%C3%ADa_no_renovable, jueves 21 de mayo, 0:18 horas)
- 4.(http://es.wikipedia.org/wiki/Energ%C3%ADa_no_renovable, jueves 21 de mayo, 0:18 horas)
- 5.(http://es.wikipedia.org/wiki/Energ%C3%ADa_renovable, jueves 21 de mayo, 0:18 horas)
- 6.(<http://www.master-energias-renovables.com/2008/06/definicion-de-energias-renovables.html>, jueves 21 de Mayo, 01:08 horas)
- 7.(http://es.wikipedia.org/wiki/Energ%C3%ADa_renovable, jueves 21 de mayo, 0:18 horas)
- 8.(<http://www.mundoenergia.com/estudio-mercado-energias-renovables-guia-global-industria-y-mercado-renovable.html>, jueves 21 de mayo, 15:35 horas)

La Brecha Digital: Mitos y Realidades

Pedro Castro Díaz
Agrupación Social Kulturízate
Datasoft Software Solutions S.A.



Ficha técnica
Referencia: "La Brecha Digital:
Mitos y Realidades".
Arturo Serrano Santoyo, Evelio
Martínez Martínez.
México, 2003, Editorial UABC,
175 páginas.

La complejidad que torna proyectar el impacto de una tecnología en sociedad es alta; enormes fundamentos y una bola de cristal no nos aseguran ser efectivos visionarios. Serrano y Martínez, conocedores de una realidad digital latinoamericana, retratan su situación, sobre la cual proyectan un futuro que la realidad superó, y proponen métodos de freno a una creciente brecha digital, que hoy mantiene las mismas causas de hace 6 años, pero con efectos mucho más fuertes.

Para nadie es desconocido que las nuevas tecnologías de la información han tenido un alto protagonismo en los recientes cambios sociales y económicos. Todas estas modificaciones han acentuado una distancia, siempre existente, entre los sectores sociales de bajos ingresos con respecto de aquéllos con mayores ganancias que cuentan con mejores posibilidades de acceso a las tecnologías y por ende a la información. Bajo este precedente, los autores describen y argumentan como un pequeño porcentaje de la población mundial se ha visto beneficiado de las bondades de la tecnología, teniendo acceso a toda una gama de nuevos servicios; a diferencia de gente que nunca en su vida ha utilizado un teléfono, y ni hablar de haber estado conectado alguna vez a internet. Este tipo de distanciamiento existente entre las personas, es conocido como brecha digital, y va de la mano con el nivel de desarrollo de un país, sostenido educacional y económicamente dentro de otras variables.

Para nadie es desconocido que las nuevas tecnologías de la información han tenido un alto protagonismo en los recientes cambios sociales y económicos.

El texto considera que la falta de acceso a la información y al conocimiento es clave para el despegue de los países, causando que grupos sociales evolucionen a mejores niveles de desarrollo; lo cual, termina convirtiéndose en una cadena cíclica, donde evoluciona quien está más adelantado y termina por limitar al que está más estancado. Frente a esta realidad, los gobiernos enfrentan el problema

midiendo la brecha digital de forma cuantitativa, graficando cantidades de teléfonos, números de PC's y sitios de internet, no obstante los autores hacen hincapié en evaluar reales variables como opciones, para que los que guían una sociedad tomen conciencia, cuantificando facilidades y costos adecuados, principalmente para el acceso a internet, programas de capacitación, y educación que permitan optimizar el uso de la infraestructura con la que se cuenta.

A lo largo del libro los autores, desde su origen, México, realizan un análisis a la concepción de la brecha digital como concepto; basándose principalmente de estadísticas, sobre el estado que esta diferencia tiene en distintas partes del mundo, encausando tendencias particulares en grupos de países o continentes. De igual manera presenta los típicos casos de estudio que son excepción a la regla, donde a pesar de su entorno, se han usado las tecnologías de la información para encontrar nuevas oportunidades, teniendo como fin, mejorar el nivel de desarrollo de sociedades comunidades y personas. Esto último con ayuda de una serie de organizaciones preocupadas por la

desigualdad tecnológica y educacional; en el fondo y en directa relación, económicamente poco desarrolladas.

Dentro de los lineamientos futuros que trazan Serrano y Cía., para el surgimiento y penetración de internet será fundamental el uso de módem telefónico, debido a lo masivo que resulta una línea telefónica, dejando tecnologías como adsl o cable-módem para empresas de alto poder adquisitivo; el tiempo dijo que la ambición del hombre pudo más, pasando al olvido los módem telefónicos y tornando habituales las conexiones de adsl y cable-módem, llegando en muchos casos a conexiones satelitales sólo para uso doméstico, y enlaces de fibra óptica para empresas mejor acomodadas. Este desarrollo tecnológico significó que la sociedad reconstruyera su mundo en una red digital, es ahí donde nace el comercio electrónico, definida en el libro como las empresas "punto-com" o "e-commerce"; su impacto se manifiesta de manera atractiva, muy cosmopolita, uniendo por medio de puentes digitales al mundo, con cambios bruscos en la forma de hacer negocios, permitiendo la aparición de imperios con un click y su desaparición al siguiente click.

Dentro del estudio realizado, se plantea una brecha digital a nivel de países, más que de personas comunes y silvestres; pues la distribución de gente pobre que tiene acceso a las informaciones, así como el número de naciones pobres conectadas a internet han aumentado o proporcionalmente, al igual que su versión inversa, con países y personas desarrolladas en el tema, con oportunidades por doquier, generando sin quererlo un abismo entre estos dos extremos. Si consideramos el ritmo con que surgen las innovaciones tecnológicas, se acentúa inevitablemente la separación y crece la disparidad entre países pobres y ricos; solo es cosa de comparar, por ejemplo, la ciudad de Nueva York, la cual tiene más usuarios de internet que todo el continente africano, dejando en claro además que una brecha educacional genera una brecha económica, una brecha económica genera una digital, y con la existencia de una brecha digital cerramos un círculo por los pocos avances que se pueden lograr educacionalmente en un mundo ya globalizado, no logrando sacar a flote este continente.

Si bien, luego de leer el

El texto considera que la falta de acceso a la información y al conocimiento es clave para el despegue de los países.

libro deja la sensación de saberse el final, por el hecho de referirse a tecnologías de hace 6 años; también uno se da cuenta y toma conciencia de lo importante que es el acceso a la información, punto clave para el desarrollo de una sociedad; lo cual, hace reflexionar sobre las propuestas globales expuestas por diversas organizaciones para disminuir la brecha digital, tiempo atrás, las cuales son correctas y siguen siendo válidas, pero que al parecer seguirán durmiendo en el baúl de los recuerdos por un largo período, pues las grandes potencias no se ven con el ánimo de apoyar a sus hermanos menores en un bien común como humanidad, sino siguen estando preocupados de ser cada vez más, sin la deferencia de mirar a quien pisan por el lado. Nótese

que las naciones representan personas, por lo que no se sienta ajeno, puede que usted sea causante de una brecha en su respectiva escala, pero brecha al fin y al cabo. El tema claramente no es dejar de crecer, sino crecer arrastrando a su alrededor para acabar con las diferencias, y ojala lograr que cuando alguien lea esto en 10 años, no siga viendo esta conclusión como actual, de la forma que hoy vemos el final del libro, de manera tan vigente como lo fue hace 6 años.

Mayo de 2009

cuarta versión

agosto 2009

LICENCIATURA EN ORGANIZACION Y GESTION TECNOLOGICA



www.tap.usach.cl
Fono contacto:7180533



1001 formas de recompensar a los empleados

Por Richard Fernando López Rojas
Jefe de Remuneraciones, Gerencia de Recursos Humanos
Aguas Andinas S.A.



Ficha técnica
Escrito por Bob Nelson, Ediciones
Gestión 2000, 2002, España
2da. edición

El valor que los accionistas de la empresa otorgan a la retribución del capital, es comparable a la recompensa que los empleados y ejecutivos esperan de un trabajo bien hecho.

Si bien es cierto, la retribución monetaria por sí sola no es suficiente para causar motivación, la Dirección debe innovar en forma permanente en el otorgamiento de estímulos y prestaciones que motiven a los empleados y que orienten el desempeño hacia el cumplimiento de metas de la organización.

Este libro constituye un aporte al debate sobre cómo aplicar las compensaciones en la organización, escrito por Bob Nelson, quien se desempeña como presidente de Blanchard Training and Development Inc., importante compañía de capacitación y asesoría de San Diego, Estados Unidos, quien ha estado a cargo de la Gerencia de Desarrollo de Producto, productos personalizados, evaluaciones y publicaciones, quien además, formó parte del grupo de planeación estratégica de la compañía.

En esta investigación, el autor entrega su experiencia y el resultado de sus estudios en diversas compañías, lo que representa una verdadera guía para el Gerente que esté interesado en conocer técnicas de aplicación

Este libro constituye un aporte al debate sobre cómo aplicar las compensaciones en la organización.

sencilla, o elaborados planes de incentivos, sobre formas de recompensar a los colaboradores, describiendo desde los gestos más simples hasta llegar a la retribución monetaria tradicional. A través de la lectura, se descubren diversos ejemplos, tanto individuales, como grupales, con costo y sin éste, de cómo satisfacer las necesidades de reconocimiento y estima de los empleados, que otorgue sentido a su trabajo y que perciba de la compañía, a través de su jefatura o Gerente, la valoración a su dedicación y compromiso.

Por lo general, en nuestra cultura cada vez más individualista, las personas han ido perdiendo la preocupación por la sensibilidad del trabajador, y no es común la práctica de felicitar y estimular a las personas que superan los estándares, o que son capaces de destacarse en el desempeño de sus tareas, en cambio se proponen

estrategias muchas veces alejadas de las reales motivaciones e intereses de los empleados.

El famoso dicho popular, que dice *"un gesto vale más que mil palabras"*, también se puede poner en práctica en el ámbito laboral, cuando un colaborador se ha destacado por su desempeño, necesita de estímulos que le permitan, sentirse considerado como parte importante del equipo de trabajo. Es un paradigma comúnmente compartido, que lo que más motiva a los empleados es el reconocimiento. Esto se puede traducir en una pequeña felicitación, por diversos medios escritos o públicamente ante sus compañeros, a quien realiza bien su trabajo, o a través de planes de estímulos, que en este libro se describen por medio de numerosos ejemplos innovadores.

Los variados estudios del comportamiento por lo general desestiman el valor del dinero como motivador, sin embargo, se destaca lo importante de un trabajo estimulante: obtención de metas, participar en la toma de decisiones, retroalimentación, equipos de trabajo cohesionados y otros factores no remunerativos. No obstante, en la actualidad se ha demostrado que el dinero

es un incentivo fundamental para motivar en el trabajo (Robbins, 2004). En este sentido las investigaciones han mostrado que cuando existen incentivos monetarios el ritmo de trabajo es superior según Morales y Velandia (2004).

En la actualidad se ha demostrado que el dinero es un incentivo fundamental para motivar en el trabajo.

El autor coincide en algún aspecto con otras investigaciones que destacan la teoría más generalizada y aceptada que *"el dinero es un motivador para incrementar la productividad"* según Morales y Velandia (2004), al asegurar que *"las recompensas pueden utilizarse para estimular ciertas metas de desempeño y productividad"* (Nelson, 2002). En nuestro país, la aplicación de diversos planes de estímulos monetarios como bonos de producción o comisiones logran la adhesión del empleado y demuestran un incremento en su rendimiento.

Por otra parte, según el autor, plantea que los

empleados ven en el reconocimiento personal algo más estimulante que el dinero, pero, no es común que el gerente practique dar simplemente las gracias a sus empleados por cumplir bien su trabajo, sin mencionar que no se les ocurre algo novedoso para recompensar los logros de sus trabajadores, demostrando una falta de creatividad e imaginación para hacerlo. En este libro se pueden encontrar innumerables ejemplos de estrategias originales utilizadas por gerentes de empresas prestigiosas, y se insiste, en que el reconocimiento personalizado expresa verdaderamente el aprecio por un trabajo bien hecho. *"La motivación es aún más fuerte cuando la forma de reconocimiento da lugar a una historia que el empleado pueda contar a sus familiares y amigos por mucho tiempo."* (Nelson, 2002)

En primer término se analiza las recompensas orientadas al trabajador a estimular su ego, atender sus necesidades de reconocimiento y luego, analiza diversas metodologías, para adecuar la estrategia de la empresa a implementar incentivos monetarios individuales y de equipo de trabajo, y aconseja otorgarlos tan

pronto como sea posible, una vez logrado el resultado esperado.

Según Nelson por cada cuatro recompensas informales (muchas gracias) debe otorgarse un reconocimiento un poco más formal (por ejemplo día libre remunerado) y por cada cuatro recompensas formales debe darse uno todavía más formal (placa o elogio público) y así sucesivamente hasta llegar a aumentos de sueldo, ascensos y asignaciones especiales.

Los planes de compensaciones deben estar cien por ciento alineados a las estrategias de la organización y ser consecuentes con premiar el esfuerzo de una manera cercana, felicitar al empleado y destacar su compromiso, además la recompensa monetaria debe ser equitativa, que permita mantener la armonía en la empresa, motivar efectivamente a los empleados y estimular a alcanzar las metas determinadas por la Dirección. En este aspecto, este libro puede llegar a ser una valiosa guía para los profesionales del área de Recursos Humanos, Ejecutivos y Gerentes, para implementar planes alineados, pero que deberán previamente adecuarse a la

cultura de las empresas nacionales, que consideren los verdaderos intereses de los empleados en el otorgamiento de estímulos e incentivos.



Bibliografía

- Nelson B., 1001 formas de recompensar a los empleados, España, Ediciones Gestión 2000, 2002, 2da. edición
- Morales J. y Velandia N. (2004) Salarios: Estrategia o sistema salarial o de compensaciones, Editorial McGraw Hill, 2004.
- Robbins, S. (2004): Comportamiento Organizacional, México, Ediciones Pearson.

Ahora la Gestión de las Personas tiene un espacio web



www.revistagpt.usach.cl

La Estrategia del Oso – La fuerza está en la calma

Por Myrna Videla Aros
Jefe de Carrera Tecnólogo en Administración de Personal
Facultad Tecnológica - USACH



"Los osos son mis amigos.... Representan los valores de los cuales muchos de nosotros nos hemos apartado y que debemos recuperar rápidamente si queremos sobrevivir en este ajetreado mundo y llevar una vida auténtica y plena".

Con esa cita inicia el autor – definido como el especialista en gestión del tiempo más solicitado de Alemania - un libro que resulta algo paradójico. Por un lado, de una forma didáctica intenta entregar "un mensaje" sobre las características de los Osos que debieran traspasarse o transferirse a los seres humanos con el propósito que éstos puedan organizar mejor su tiempo y disfrutar la vida.

Colmado de dibujos de sus protagonistas, Óscar Oso, Olivia Osa, Junior Oso, Profesora Menchu Lechuza, Aleja Abeja, Curro Zorro, Leandro Liebre y Celestino Ciervo, el libro a través de estos animales intenta representar distintos estilos de personalidades relacionados con la sabiduría, el altruismo, la abnegación, la exigencia y laboriosidad. Esto no sería malo per se, sólo creo que cuando relata lo que pasa entre los animales la narración pierde algo de fuerza, cosa que se soluciona de inmediato en la página siguiente bajo el título "Primer Consejo de los Osos" y así hasta llegar a diez consejos.

Ficha técnica
La Estrategia del Oso – La fuerza está en la calma
Lothar Seiwert
Primera edición: Mayo de 2006
Impreso por Novagráfik
Nueva Empresa - Integral

www.tap.usach.cl/gpt

Esta última forma de listar "consejos sabios" es lo que me resulta muy parecido a los libros de autoayuda con todos sus inconvenientes. Es decir, a través de breves explicaciones y/o narraciones el autor llega a plantear verdaderas soluciones a la ajetreada vida de las personas en el contexto de la modernidad (ultra competencia, estrés, en fin) de una manera única y casi a modo de receta. Si a Usted le pasa A1, A2, etc. entonces tiene que hacer B, C y D.

La forma de listar "consejos sabios" es lo que me resulta muy parecido a los libros de autoayuda con todos sus inconvenientes.

De todas formas, hay un par de frases que resultan interesantes:

• *"Porque sólo aquel que permanezca con los ojos bien abiertos y viva consciente del ahora y aquí puede captar la verdadera*

profundidad del momento y dar un sentido a su vida".

• *"Los Osos (especialmente los polares) simbolizan dos cualidades fundamentales: obran tranquila y serenamente y demuestran su fuerza y energía como ningún otro animal"*

• *"La fuerza y la velocidad las necesitamos para permanecer en esta competitiva sociedad, pero solamente con calma y serenidad conseguiremos no dejarnos amedrentar por el vertiginoso ritmo frenético de la sociedad y el estrés de los plazos".*

Se le puede conceder al libro la capacidad de volver a poner en el tapete la necesidad de planificar y organizar la vida, priorizando por aquellas cosas más importantes – en donde además del trabajo está la vida familiar y personal – hasta llegar a hacer realidad nuestros sueños. Aspecto no menor, cuando vivimos en una vorágine que no nos permite reflexionar sobre nada, sólo sobrevivir en medio del trabajo que nos absorbe enteros en un contexto y/o escenario, además, de permanentes crisis.

Recomendado para todos aquellos lectores que les fascina que le digan lo que

tienen que hacer detalladamente y para aquellos que necesitan hacer una pausa para meditar sobre que es lo que quieren seguir haciendo por el resto de sus vidas.

Se le puede conceder al libro la capacidad de volver a poner en el tapete la necesidad de planificar y organizar la vida, priorizando por aquellas cosas más importantes – en donde además del trabajo está la vida familiar y personal – hasta llegar a hacer realidad nuestros sueños.

Berta Rojas Araya

Innovando en la gestión de las personas.

Julio González Candia



Berta Rojas Araya, es la Directora Ejecutiva de las Empresas Interfases, su formación profesional base es de Asistente Social realizada en la Universidad de Chile, especializada en Administración de Personal, Desarrollo Organizacional, Dirección y Gestión Estratégica en la misma casa de estudios, Formador de Formadores en la Universidad de Cambridge y en Gestión de Recursos Humanos por Competencias, Centro de Perfeccionamiento OIT Turín. Desde hace 15 años lidera la administración y gestión de Interfases área consultoría en el área de desarrollo organizacional y gestión de personas y área de capacitación. Desde el año 2006, Consultor SIMAPRO, Advies Consultant.

Ustedes como empresa, han obtenido gran notoriedad debido a vuestra dilatada trayectoria y especialmente en el último tiempo, por su innovador proyecto de implementación de la Metodología SIMAPRO en el sector Frutícola exportador, ¿qué ha sido lo más difícil de la instalación de esta metodología en este particular sector de la economía nacional?

Más que difícil, ha resultado lento validar la metodología en el contexto de la empresa chilena, por cuanto hubo que realizar las adecuaciones metodológicas a un sector de la economía, como la fruticultura, que de por sí es complejo al no contar siempre con una estructura interna que soporte la implementación y mantención del SIMAPRO. La aplicación de la metodología y las técnicas del sistema, provoca resistencia a la hora de medir indicadores, o gestionar los resultados de mediciones obtenidas a través de otras metodologías de gestión que las empresas ya tienen implementadas. Por otra parte, la medición es vista como costosa y poco rentable.

Medir, también implica tener sistemas para ello, y que

pocas empresas los poseen de una manera consistente y consolidada. Además, no sólo es medir, hay que hacer análisis, reflexionar con los trabajadores involucrados, buscar la causa raíz de los resultados y a partir de allí colectivamente generar propuestas de mejora.

La lentitud en adoptar la metodología y técnicas del sistema, también implica mediciones no precisas ni objetivas, procesamiento inadecuado y a destiempo de los resultados de las mediciones, lo que no permite tomar decisiones oportunas y genera una facilitación deficiente de las reuniones de retroalimentación.

Es importante considerar 2 factores que también hicieron lenta la implantación de la metodología. El primer elemento tiene que ver con que su aplicación necesariamente debe ir de la mano con un cambio cultural, y como bien sabemos, todo cambio cultural implica un cambio conductual, que es lento y en parte depende que sea realizado por el conjunto empresa. El segundo factor,

es que el SIMAPRO se aplica en el trabajo, y el trabajo de temporada dura de 3 a 4 meses y es duro, a veces con largas jornadas laborales, entonces la dinámica misma del sector no facilita su aplicación ni continuidad.

En relación a lo mismo, ¿qué ha sido lo más fácil o lo que ha generado menores resistencias en relación a SIMAPRO en las empresas con las que han trabajado?

Lo que ha generado menos resistencia es la preparación previa a las mediciones, la capacitación a los trabajadores transitorios con las Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias - GAEC- como herramienta de apoyo a la implementación del SIMAPRO. La GAEC se construye desde la realidad de la empresa como "un traje a la medida", por lo que genera aprendizajes significativos que les hacen sentido a las personas. La capacitación con esta Guía genera fidelización y compromiso con el equipo de trabajo, con la instalación y con la etapa siguiente, el SIMAPRO, por cuanto es un

espacio de participación, comunicación, diálogo y reflexión. La capacitación con la GAEC a diferencia de otras, es muy potente porque al trabajar por competencias con un material didáctico, que se va gestando y cambiando desde los mismos trabajadores, hace que la formación sea integral, que se produzca el aprendizaje significativo, con gran sinergia colectiva y valorización de la persona como ser humano y como trabajador.

Las Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias - GAEC- son una herramienta de apoyo a la implementación del SIMAPRO. La GAEC se construye desde la realidad de la empresa como "un traje a la medida", por lo que genera aprendizajes significativos que les hacen sentido a las personas.

¿Qué rol han jugado la OIT, el consultor internacional Sr. Leonard Mertens en este proyecto, ASOEX y AGROCAP?

La OIT Oficina Regional Chile, ha patrocinado la implementación de la metodología en Chile. Su actual Director, el Sr. Guillermo Miranda, ocupó el mismo cargo en la Oficina OIT México cuando comenzó a implementarse el SIMAPRO en el sector azucarero en ese país.

Leonard Mertens, como Consultor Internacional en productividad, formó al equipo de Interfases como Consultor SIMAPRO. Ha sido nuestro asesor metodológico en la adecuación de la metodología a la realidad de la empresa chilena, en el diseño, elaboración, aplicación y evaluación de las Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias, ha realizado el seguimiento virtual y presencial de la aplicación de la metodología durante la etapa exploratoria y aplicación del piloto.

La ASOEX y AGROCAP han patrocinado la implementación entre empresas asociadas, destinando recursos del programa Becas Sociales y promoviendo el uso de la franquicia tributaria para

capacitar a todos los niveles involucrados en el programa: gerencia, mandos medios y trabajadores transitorios.

Leonard Mertens, como Consultor Internacional en productividad, formó al equipo de Interfases como Consultor SIMAPRO. Ha sido nuestro asesor metodológico en la adecuación de la metodología a la realidad de la empresa chilena.

Teniendo como horizonte el mediano Plazo, ¿qué es lo que se viene en relación a SIMAPRO y vuestra empresa durante el resto del 2009 y el año 2010?

Seguiremos trabajando con ASOEX y el OTIC AGROCAP. En lo resta de este año continuaremos con las empresas que han aplicado el SIMAPRO, aumentando la cobertura de personal capacitado con las GAEC, incorporando otros procesos, fuera de cosecha y packing. Se incorporan nuevas empresas de las regiones tercera, cuarta, metropolitana, sexta y séptima.

Para el año 2010, se espera

extender y consolidar la aplicación de la metodología en el sector agroindustrial para lo cual se espera formar a nuevos Organismos Técnicos de Capacitación para dar respuesta a la demanda.

Según vuestra percepción, ¿estamos realmente preparados para innovar en la gestión de las personas en las empresas e industrias de nuestro país?

Preparados o no para innovar en la gestión de personas, hoy es una necesidad por cuanto las empresas deben ser competitivas económica y socialmente y el SIMAPRO da respuesta a ello. El resultado final de la experiencia piloto nos indica que no debe limitarse a la generación de un procedimiento de autoformación basado en competencias a través de las GAEC, sino que, además, debe ayudar a establecer un sistema continuo de medición y gestión de mejoras a la productividad, calidad y eficiencia, que nace desde los trabajadores a nivel grupal. No se puede pretender mejorar la productividad si no se mide; tampoco si las personas no tienen las condiciones mínimas para realizar su

trabajo.

Preparados o no para innovar en la gestión de personas, hoy es una necesidad por cuanto las empresas deben ser competitivas económica y socialmente y el SIMAPRO da respuesta a ello.

El trabajo en red hoy en día ya es una necesidad ¿cómo lo han abordado con el Simapro?

La realización de la 1ª Reunión de la Red SIMAPRO Chile, en marzo pasado da cuenta de ello, oportunidad en que no sólo permitió compartir las experiencias expuestas por los actores que han liderado la implementación de esta metodología en la región, sino también, valorar el trabajo realizado por la OIT al promover su aplicación y el uso de la GAEC como herramienta de apoyo en la formación permanente de los trabajadores. Sin duda, trabajar en red es una necesidad, una oportunidad y un desafío para contribuir al desarrollo de competencias y generar aprendizajes con sentido en nuestro principal recurso: las personas.

Por todo lo anterior, es destacable la gestión de las Oficinas Regionales de la OIT al posibilitar para esta cita la concurrencia de importantes personalidades latinoamericanas, cuyas experiencias serán de gran valor como referente para realizar mejoras, a nivel nacional, en lo que se refiere a las mediciones de clima laboral e indicadores antes y después de la capacitación con las GAEC (tomando el ejemplo de México y República Dominicana) unir la evaluación de desempeño con formación, desarrollo de competencias y compensación (tal como se realiza en Cuba) o bien, aprender de la dilatada experiencia del sector azucarero mexicano, que ya cuenta con acuerdos tripartitos que abordan el cambio cultural que implica lograr que las empresas del rubro sean competitivas y socialmente sustentables bajo estándares internacionales.

¿Qué otro tipo de proyectos emblemáticos han desarrollado las empresas Interfases en los últimos tres años?

En Interfases hemos realizado proyectos de modularización de perfiles laborales por competencias para el sector municipal, detectado necesidades de capacitación y selección en procesos masivos para el

sector judicial, levantado perfiles de competencias y evaluado brechas para el sector salud, elaborado módulos de formación por competencias para el sector educación.

**Entrevista realizada por
Julio González Candia**

Mayo de 2009



Emotiva ceremonia de Titulación de TAP



El pasado martes 06 de enero de 2009 a las 19:00 hrs. en el Aula Magna de nuestra Universidad se realizó la ceremonia de titulación del Depto. de Tecnologías Generales que consideró a la Carrera de Tecnólogo en las especialidades de Control Industrial, Diseño Industrial y Administración de Personal. También se entregaron los Diplomas de la carrera de Técnico en Control Industrial.

En el caso de los Tecnólogos en Administración de Personal, se trató de 30 estudiantes que recibieron sus Diplomas de manos de la Jefa de Carrera Sra. Myrna Videla Aros .



La emotiva ceremonia contó con la presencia de la Decana de la Facultad Tecnológica Sra. Laura Almendares Calderón, el Vicedecano de Docencia, Sr. Julio González Candia, el Secretario de Facultad, Sr. Roberto Cortés Valladares, el Director del Depto. de Tecnologías Generales, Sr. Miguel Portugal Campillay, el Director del Depto. de Tecnologías Industriales, Sr. Gumercindo Vilca Cáceres y el Director del Depto. de Gestión Agraria, Sr. Ricardo Muñoz Cisternas.

La ceremonia, a la cual asistieron los familiares de las alumnas y alumnos que recibieron sus respectivos títulos fue amenizada por el Concertista en Piano Sr. Hugo Alonso Llanos Campos y el Guitarrista Sr. Rodolfo Burmeister.

Comienza nueva versión del Diplomado en Gestión de las personas

Con fecha 14 de abril del año en curso el Área de Administración de Personal del Departamento de Tecnologías Generales de la Facultad Tecnológica comenzó una nueva versión del Diplomado en Gestión de las Personas.

Se trata ya de la quinta versión del Diplomado en referencia, que en su sesión inaugural contó con la participación del Licenciado en Filosofía y Consultor de Recursos Humanos Sr. Alfonso Herrera quien dictó la charla magistral: "La gestión de las Personas en tiempos de crisis".

La inauguración del Diplomado en Gestión de las Personas contó con la participación del Vice Decano de Docencia de la Facultad Tecnológica, Sr. Julio González Candia, la Jefa de Carrera de Tecnólogo en Administración de Personal, Sra. Myrna Videla Aros y el Coordinador Académico del Diplomado Sr. Hugo Vergara Reyes.

Esta nueva versión del Programa Formativo cuenta con participantes que han sido ex alumnos de la Carrera tanto a nivel de Técnico como de Tecnólogo e invitados de importantes empresas tales como: Pinturas Ceresita, Telefónica Móvil, Constructora Gardilcic Ltda., Finning Capacitación Ltda. y Komatsu Cummins Chile Ltda.

En la foto se aprecian instantes de la ceremonia inaugural realizada ayer en la Sala de Conferencias de la Facultad.



Autoridades y profesor exponen en prestigioso congreso en Cuba



regional, el intercambio de experiencias y la cooperación solidaria, de modo de aportar con la suma de capacidades profesionales en la región, al propósito de hacer realidad las metas concordadas en las conferencias regionales de Ministros de Educación, celebradas en La Habana , el 2002 y en Buenos Aires en el 2007.

En esta oportunidad, el Ministerio de Educación de Cuba, con el auspicio de organismos regionales e internacionales vinculados a la educación, entre los que destacan los de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos, realizó una convocatoria amplia a participar y presentar trabajos a consideración del comité científico en cuatro temas centrales:

- Formación Integral de Ciudadanos,
- Educación Científica y Desarrolladora,
- Formación de Educadores y,
- Ciencias de la Educación.

Temas, integrados por distintas líneas temáticas, las que fueron esbozadas a través de cursos y debatidas a través de simposios, en los que simultáneamente se expusieron los trabajos presentados por un número importante de académicos internacionales, previamente seleccionados por el comité científico.

Durante los días 26 al 30 de enero de 2009, se desarrolló en el Palacio de las Convenciones de La Habana , Cuba, la onceava edición del Congreso Internacional de Pedagogía. Encuentro, que en el marco de una convocatoria por la unidad de los educadores, busca promover la integración

El Congreso contó con la participación de más de cuatro mil asistentes, provenientes, de prácticamente todos los países de América Latina, algunos países europeos y otros africanos.

Entre los trabajos seleccionados para ser debatidos durante el simposio dedicado a la educación superior, destacaron durante esta oportunidad, los presentados por las autoridades y el profesor de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile:

- Sra. Laura Almendares Calderón, Decana de la Facultad Tecnológica , con el tema "Diseño y Construcción de Entornos Virtuales Como Apoyo al Auto estudio - Requerido en Asignaturas de Pregrado", desarrollado en conjunto con el Académico Carlos Cabello Dueñas y el Profesional del staff del Decanato de la Facultad , Sr. Christian Vergara Espinoza y; que fuera presentado a sesión de debate, el día 27 de enero de 2009;
- Sr. Julio González Candia, Vicedecano de Docencia de la Facultad Tecnológica , con el tema "Levantamiento de Perfiles Profesionales – El Caso de una Carrera Tecnológica y los Desafíos para la Formación de los Educandos"; presentado a sesión de debate, el día 28 de enero de 2009 y;
- Sr. Roberto Guardia Mediano, Académico por horas de clase del Departamento de Tecnologías Industriales de la Facultad Tecnológica y profesional del staff del Vicedecanato de Docencia, con el tema "Actualización de Perfiles Profesionales y de Egreso de Carreras de Corte Tecnológico – El Caso del Tecnólogo en Telecomunicaciones", desarrollado en

conjunto con el Académico Enrique San Juan Urrutia del Departamento de Tecnologías Industriales y; presentado a sesión de debate, el día 28 de enero de 2009.

Estos tres trabajos presentados, corresponden a proyectos de innovación y desarrollo académico, presentados, adjudicados y ejecutados en el marco del concurso de proyectos de desarrollo de la docencia, de la Vicerrectoría Académica , convocado a fines del año 2007 y que; en esta oportunidad tuvieron las oportunidad de obtener importantes reconocimientos y elogios, en lo que respecta a aspectos metodológicos y de resultados, por parte de la comunidad académica internacional que asistió al evento.

Comienza nueva versión de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica

El día lunes 23 de marzo del año en curso, comenzó una nueva versión de la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica, este programa es la continuación de la Carrera de Tecnólogo y a la fecha tres grupos de alumnas y alumnos se están formando en este ámbito disciplinario.

En la inauguración del año académico 2009, el profesor del programa Sr. Juan Barrientos presentó la ponencia "Desarrollo de Competencias de Empleabilidad – el caso de los futuros Licenciados en Organización y Gestión Tecnológica". A este evento asistió el Vice Decano de Docencia y Coordinador Académico Sr. Julio González Candia, profesores y los estudiantes de los tres niveles del programa.

Las nuevas alumnas y alumnos son los siguientes: Cristóbal Abedrapo, María Belén Aravena, Lorena Canales, Patrick Carvajal, Andrés Castro, Anita Córdova, Salvador Díaz, Daniela Garrido, Francisco González, Jorge Guerrero, Víctor Hernández, Richard López, Claudia Quiroga, Ljubica Vojkovic y Luis Zamora. A todos ellos les deseamos la mejor de las suertes en este nuevo emprendimiento académico y personal.

