

Artículos sobre:

Manual del Emprendedor

Itinerarios de Formación

Mercado laboral LOGT

Proyectos de Innovación Docente

Reseña de Libros



Nace la nueva **ORIENTACIÓN**

Revista Gestión de las Personas y Tecnología
INDIZADA en LATINDEX Y

TODOS POR PRACTICAS

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.

Primer Encuentro Internacional de Organización y Gestión Tecnológica

REVISTA GPT OBTIENE LICENCIA CREATIVE COMMONS Y MARCA PRESENCIA EN LA RED DE REVISTAS "ALAS"

Índice



Una propuesta de itinerarios de formación en el ámbito de la Organización y Gestión Tecnológica **06**



Nivel de Emprendimiento en microempresarios de ACTI A.G. y de Centros de Emprendimiento de Santiago **16**



Manual para el emprendedor una herramienta de ayuda para los visionarios chilenos **26**

38 Proyectos de innovación docente en la USACH: caminando hacia una cultura innovadora



50 Estudio de mercado laboral para los licenciados en Organización y Gestión Tecnológica



72 Personas y Eventos.



De manera en extremo vertiginosa ante la inminente finalización del año en curso, presentamos la sexta edición Noviembre de 2009 de la Revista electrónica “GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA”.

En esta oportunidad los artículos y ensayos publicados de una u otra forma son cruzados por los temas de innovación y emprendimiento. Así conoceremos un artículo relacionado con una propuesta de itinerarios de formación en el ámbito de la organización y gestión tecnológica, un trabajo sobre el nivel de emprendimiento en microempresarios y otros actores, se expondrá de manera sintetizada un manual para el emprendedor o visionario chileno, se abordará el proceso de innovación en determinados tipos de proyectos relacionados con la docencia universitaria y se entregaran los principales resultados de un estudio de mercado laboral para los Licenciados en Organización y Gestión Tecnológica. Todo esto, además, acompañado de reseñas de libros de gran actualidad y noticias de interés.

Por otra parte, es necesario exponer a los amigos y amigas lectores los principales logros de la Revista en este último trimestre del año:

- La Revista es incorporada a la Red de Revistas de la Asociación Latinoamericana de Sociología – ALAS con fecha 24 de octubre del año en curso.
- Obtuvo el día 02 de noviembre de 2009 la Licencia Creative Commons. Con esta Licencia, los autores que publiquen en la revista mantienen sus derechos de autor, pero permiten a las personas y/o usuarios copiar y distribuir el trabajo a condición de darles crédito o citarlos expresamente.
- El Comité Editorial continúa su proceso de apertura con la incorporación de dos nuevas y destacadas profesionales tanto del ámbito de la gestión tecnológica como de los recursos humanos o las personas.

De esta forma y a contar de esta fecha el Comité Editorial de la revista queda integrado 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) y Luis Ovalle Díaz (luis.ovalle@usach.cl).

A la profesional brasileña Srta. Clarisse Droval (droval@terra.com.br) la acompañaran:

- Dra. Bibiana Arango Alzate, Coordinadora Académica Postgrados Gestión Tecnológica - Escuela de Ingenierías - Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia (bibiana.arango@upb.edu.co) y
- Sra. Carolina Maliqueo, Tecnóloga en Administración de Personal y actual Directora de la Revista Capital Humano en Chile (cmp@wrk.cl).

Desde ya le damos la más cordial de las bienvenidas a las dos nuevas profesionales, que sin duda aportarán con su alta capacidad técnica y experiencia al crecimiento y desarrollo de la Revista Gestión de las Personas y Tecnología.

Finalmente, informamos que las opiniones expresadas por los autores son de su exclusiva responsabilidad. Esperamos que esta sexta edición – que cierra el segundo año de la revista – cumpla las expectativas de todas las amigas y amigos lectores.

Julio González Candia
 Director Ejecutivo
www.revistagpt.usach.cl

Noviembre 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: revistapersonastecno@usach.cl o julio.gonzalez@usach.cl

Santiago, Noviembre 31 de 2009

Una propuesta de itinerarios de formación en el ámbito de la Organización y Gestión Tecnológica

Autores:

Javiera Catalina Muñoz Peralta
Especialista Control y Seguimiento Subcontratación
Grupo Enersis
jacamupe@gmail.com

Nibaldo Adolfo Caro Hevia
Asistente de Recursos Humanos
Empresa Servipag
ncarohevia@gmail.com

Mauricio Andrés Marcich Colina
Encargado de Plataforma
Ingpec Ltda
Mmarcich@gmail.com

Domingo Armando Kong Lao
Jefe de Finanzas – Facultad Tecnológica
Universidad de Santiago de Chile
Domingo.kong@usach.cl



El presente ensayo, pretende reflexionar sobre el rediseño de las ofertas formativas para el ciclo inicial de estudios en el ámbito de la Organización y Gestión Tecnológica, como parte del proceso renovación de los programas de Bachiller en Tecnologías y del Tecnólogo con mención, que permitan una adecuada articulación horizontal del ciclo corto, entre las carreras que imparte la Universidad de Santiago de Chile, a través de su Facultad Tecnológica y las

carreras que imparte la Universidad de Atacama a través del Instituto Tecnológico; así como también la articulación vertical con la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica y con el postgrado de maestría, con plena inserción laboral, que una o ambas Universidades implemente.

Abstract

The present test, it tries to think about the redesign of offers of training for the initial cycle of studies in the field of Organization and Technology Management, as part of the renovation of Bachelor of Technology programs and technologist with an indication, to provide appropriate short cycle horizontal articulation between the races offered by the University of Santiago

de Chile, through its Faculty of Technology and careers offered by the University of Atacama through the Institute of Technology, as well as vertical articulation with degree in Organization Technological Innovation Management and the Master's graduate with full job placement, which implements one or both Universities.

Introducción

La Conferencia Mundial de la Educación Superior, convocada por UNESCO en octubre de 1998 (París), marca un hito significativo en la sustantiva transformación de las universidades en el mundo, durante las últimas décadas.

El capital social es la base de la participación ciudadana, y ambos son la clave para alcanzar y mantener un desarrollo sostenible en los países.

Metamorfosis de la que Instituciones de Educación Terciaria de nuestro país no han estado ajenas.

La discusión central fue el tipo de educación superior que se requiere para el siglo XXI y su fundamento “el derecho de toda persona sin ningún tipo de discriminación al acceso a la educación superior en igualdad de oportunidades”. En consecuencia, las acciones prioritarias que se llevarán a cabo en el plano nacional, desde las áreas políticas y el Estado, deberán ante todo hacer valer la declaración universal de los derechos humanos, asegurando el acceso desde la educación secundaria en adelante y los vínculos de la educación superior con la sociedad.

Los ejes centrales para el mejoramiento de la Educación Superior, los constituyen, la pertinencia como indicador de que la enseñanza es la fuente de desarrollo de toda sociedad, la calidad como indicador de los principios éticos y pedagógicos asociados a los criterios de evaluación y el rendimiento esperado. La administración de la educación como mecanismo

que requiere compartir sus responsabilidades, con otros sectores sociales y la industria, favoreciendo una mayor profesionalización de la educación superior. El financiamiento de la educación, mediante políticas de Estado, que favorezcan la diversificación de otras fuentes de ingreso, procurando no atentar contra el libre acceso a la educación superior. La cooperación internacional como una estrategia que promueva la movilidad académica y al mismo tiempo propicie los incentivos necesarios para el desarrollo de las competencias y experticias de cada país.

Sigue a esta iniciativa, en Europa, la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (Sorbonne, (1998); Bolonia, (1999); Praga, (2001); Berlín, (2003); Bergen, (2005) y Londres, 2007). El último de sus informes, expone que los progresos alcanzados se aprecian en materia de creación de un sistema de estudios de tres ciclos, aumentando el número de estudiantes matriculados en cursos de los dos primeros ciclos. También el reconocimiento

del aprendizaje, a través, de la inclusión de la educación informal en las cualificaciones y certificación de la calidad y el registro europeo de agencias de calidad.

Sin embargo, dentro de los desafíos pendientes, se considera que, aún quedan obstáculos que superar en temas de reconocimiento de títulos y diplomas, incentivos económicos y flexibilidad en los planes de jubilación docente (Movilidad). Se deberá contribuir a que las instituciones de educación superior desarrollen módulos y programas de estudios basados en resultados de aprendizajes y créditos (Marcos de cualificación). Será necesario integrar los programas de doctorado en las políticas y estrategias institucionales, que desarrollen itinerarios profesionales adecuados y ofrezcan oportunidades a sus doctorados e investigadores noveles. Finalmente es imperioso el desarrollo sistemático de itinerarios de aprendizaje más flexibles (Aprendizaje a lo largo de la vida).

Así mismo, en América Latina y el Caribe, se ha intentado crear una red o

espacio de encuentro (Lovaina (2004); México (2005); "XVII Conferencia Iberoamericana de Educación" (2007); "Conferencia Regional de Educación Superior" (2008)) que fortalezca la cooperación, solidaridad e intercambio de conocimientos en post de superar unificadamente futuros retos de la región. Para ello Latino América se



trazó un plan de acción (2005-2008) que configura el escenario que permitirá articular, de forma creativa y sustentable, políticas que reforzarán el compromiso social de la Educación Superior, su calidad,

pertinencia y la autonomía de las instituciones. Las principales metas serán: aumentar la cobertura social considerando los principios de calidad, equidad y compromiso; inducir el desarrollo de alternativas e innovaciones en las propuestas educativas, en la producción y transferencia de conocimientos y aprendizajes, así como, promover el establecimiento y consolidación de alianzas estratégicas entre gobiernos, sector productivo, organizaciones de la sociedad civil e instituciones de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. Las instituciones deberán tomar en cuenta la riqueza de la historia, de las culturas, las literaturas y las artes, favoreciendo la movilización de competencias y valores universitarios, para edificar una sociedad latinoamericana y caribeña diversa, fuerte, solidaria y perfectamente integrada.

De acuerdo con la última Conferencias Mundial de Educación Superior convocada por UNESCO en julio de 2009 (Francia) que lleva por nombre "las Nuevas Dinámicas de la Educación Superior y de la Investigación para el Cambio

Social y el Desarrollo", las nuevas dinámicas están transformando profundamente el aspecto de la educación superior, en particular: la demanda, la diversificación, la creación de redes, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, las tecnologías de la información y la comunicación, la responsabilidad social y la evolución del papel de los

gobiernos (1). La comunidad internacional debe adoptar un conjunto de acciones específicas para garantizar que la educación universitaria y la investigación desempeñen una función estratégica en la creación y el intercambio de conocimientos, con miras a construir un futuro más sostenible, integrador y orientado al desarrollo.

especial importancia en este estudio son fomentar la articulación entre distintos niveles de estudios y facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida.

La Universidad de Santiago de Chile, como respuesta al compromiso de brindar servicios educativos sobre la base del cumplimiento de estándares de calidad internacional ha desarrollado consistentemente tres herramientas que buscan ser el motor del cambio y modernización del trabajo universitario: El Plan de Desarrollo Estratégico (2006-2010), El Modelo Educativo Institucional y El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad de Santiago de Chile (SAC). En dichos documentos ha definido con claridad la Misión, Visión, Valores, Lineamientos y Políticas, que apoyadas por cinco macroproyectos impulsarán la USACH del siglo XXI.

La Facultad Tecnológica en respuesta a esta demanda institucional y a la necesidad de alinear las distintas iniciativas desarrolladas por las carreras dependientes, ha establecido como

Desarrollo

El Estado chileno, por su parte, ha estimado que la educación terciaria chilena no puede estar indiferente al proceso europeo y adjudica, a través del MECESUP, importantes recursos para financiar experiencias pilotos que evidencien nuevos enfoques y metodologías que contribuyan a la renovación curricular de la Educación Superior. Los objetivos principales propuestos son: Centrar la enseñanza en el estudiante, incrementar la calidad y eficiencia de la oferta, considerar la empleabilidad de futuros egresados, flexibilizar las mallas curriculares, definir programas con carga académica razonable, implementar un sistema de créditos transferibles. De

La comunidad internacional debe adoptar un conjunto de acciones específicas para garantizar que la educación universitaria y la investigación desempeñen una función estratégica en la creación y el intercambio de conocimientos, con miras a construir un futuro más sostenible, integrador y orientado al desarrollo.

prioritario iniciar el proceso de modernización curricular, asegurando a través de la ejecución del proyecto MECESUP “Rediseño de Ofertas Formativas de Pregrado, en el Ámbito de la Organización y Gestión Tecnológica” (2), un sistema de procedimientos estandarizados y coherentes con el modelo educativo institucional, que culminará en el rediseño de las ofertas formativas para el ciclo inicial de estudios en el ámbito de la Organización y Gestión Tecnológica, como parte del proceso de renovación curricular de los programas de Bachiller en Tecnologías y del Tecnólogo con mención.

Se desprende de lo anterior,

La ruta académica de desarrollo y mejora profesional, debe poseer un criterio de crecimiento ascendente y progresivo, que sea consolidada en una formación optima de acuerdo a las exigencias laborales y/o vocacionales, entregando un nivel y posición acorde para asumir nuevos desafíos y alternativas académicas que sumen valor al profesional.

que la ruta académica de desarrollo y mejora profesional, debe poseer un criterio de crecimiento ascendente y progresivo, que sea consolidada en una formación optima de acuerdo a las exigencias laborales y/o vocacionales, entregando un nivel y posición acorde para asumir nuevos desafíos y alternativas académicas que sumen valor al profesional. El profesional de hoy no puede conformarse sólo con un título universitario, que asegure su estabilidad laboral, económica y personal. Cada vez es más recurrente que el mercado laboral valore el obtener especializaciones, grados académicos superiores, cursos complementarios y nuevas técnicas de desarrollo y promoción de negocios innovadores, incorporando el uso de la tecnología como el móvil y lenguaje global de sostenibilidad, lo cual deja un alto desafío para tener éxito.

Se trata, entonces, no sólo de una “articulación”, entendiéndola por ella, la práctica que vincula una carrera universitaria con otra, de manera tal que el alumno pueda optar a una

eventual prosecución de estudios ya sea de manera regular o en base a programas especiales. Se refiere, al diseño de “Itinerarios de Formación”, que poniendo como centro de su quehacer al estudiante y reconociendo sus logros académicos, brinda oportunidades de continuidad y superación profesional; formación, adquisición y fortalecimiento de capacidades atractivas y competitivas para los estudiantes y ciudadanos que presentan expectativas compartidas más allá de las fronteras territoriales e institucionales.



La universidad, bajo esta descripción, asume un rol social de guía, estratega y facilitador. Su compromiso se expresa en la forma en que piensa y organiza dichos itinerarios, sean estos internos (trayectos dentro de la misma institución) o

externos (trayectos que posibilitan la prosecución de estudios de estudiantes desde otras instituciones). Su responsabilidad se refleja en la búsqueda de estructuras individuales y colectivas de crecimiento formativo académico, indicadores vinculados e integrales y el trabajo activo de todos los participantes del proceso educativo.

El presente ensayo tiene por objeto revisar la información disponible y pertinente en materia de Itinerarios formativos en educación superior dentro de escenarios internacionales, nacionales e institucionales que permita establecer las condiciones, normas y cuerpo de conocimiento sobre los cuales plantear y diseñar el futuro recorrido académico que deberán seguir los estudiantes para alcanzar un óptimo desarrollo en la prosecución de estudios en la Universidad de Santiago de Chile, particularmente su itinerario en el ámbito de la Organización y Gestión Tecnológica.

En un mundo globalizado, ya no cabe duda de la importancia que tienen las

instituciones de educación superior, tanto a nivel país como regional, para que los estudiantes posean garantizado su trayecto educativo y que, al ingresar a un nivel, tenga asegurada la posibilidad de pasar de uno a otro sin tener que volver a desarrollar sus estudios desde el comienzo.

Esta posibilidad podría lograrse mediante la implantación de un ciclo básico común o propedéutico, en ciencias básicas, naturales, humanas o sociales, según sea el caso, a través de ciclos cortos y bien delimitados al interior de cada institución, y el reconocimiento previa acreditación de los estudios realizados en cualquiera de las instituciones componentes del sistema.

Por otra parte, la complejidad de los sistemas de educación superior establecidos en los países de la Región, su creciente heterogeneidad, la diversidad estructural y funcional de las instituciones que los integran, la creciente desvinculación del Estado de su papel regulador, y el avance sostenido de los procesos de integración subregional mediante

pujantes acuerdos comerciales, requieren la adopción de una serie de normas y criterios que viabilicen la movilización de docentes, investigadores, estudiantes, técnicos, profesionales y obreros calificados en los espacios generados por los mencionados procesos de integración.



En el concierto nacional y principalmente en la Universidad de Santiago de Chile aún no se vislumbra con claridad el itinerario al cual nos hemos referido en el presente ensayo. Más bien creemos que se trata de un avance significativo, pero incompleto.

De acuerdo a la lectura, interpretación y análisis realizado al Plan Estratégico

2006-2010 de la Universidad de Santiago de Chile se advierte que dicho plan no se refiere específicamente a un Programa de itinerario formativo para alumnos egresados de otras instituciones de educación superior, entiéndase Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales u otras instituciones de educación superior.

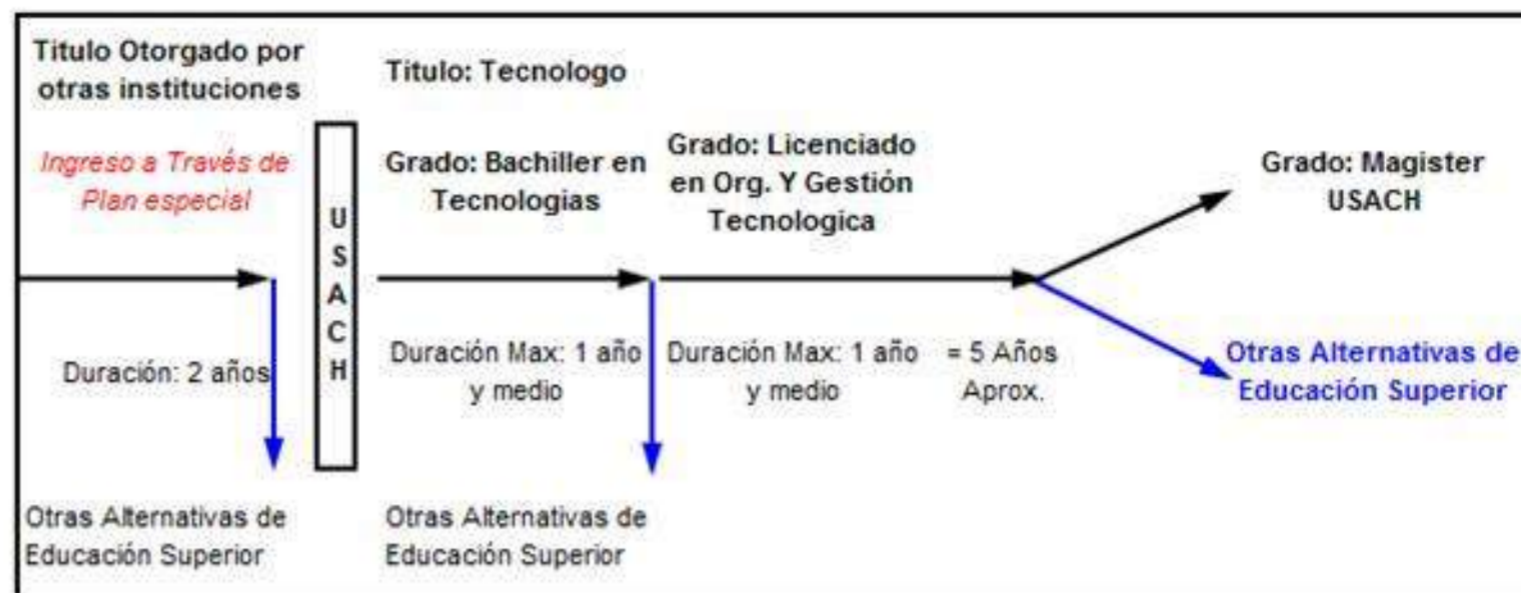
Al revisar el Plan Estratégico de la Facultad Tecnológica 2007-2011, también se puede advertir que dicho plan no repara respecto del objetivo relacionado sobre itinerarios formativos.

A continuación se presentan las estructuras de propuestas en Itinerarios formativos para cada carrera de la Facultad Tecnológica.

Para ello se indica inicialmente el modelo global al cual responden estas estructuras: “Diagramas Carreras - Visión Global”

Este diagrama representa la posibilidad que se otorgase, a través del plan especial, el ingreso a la Universidad de Santiago de Chile. Para ello es necesario definir criterio acerca del concepto “Nivel Curricular Equivalente”; el cual al ser

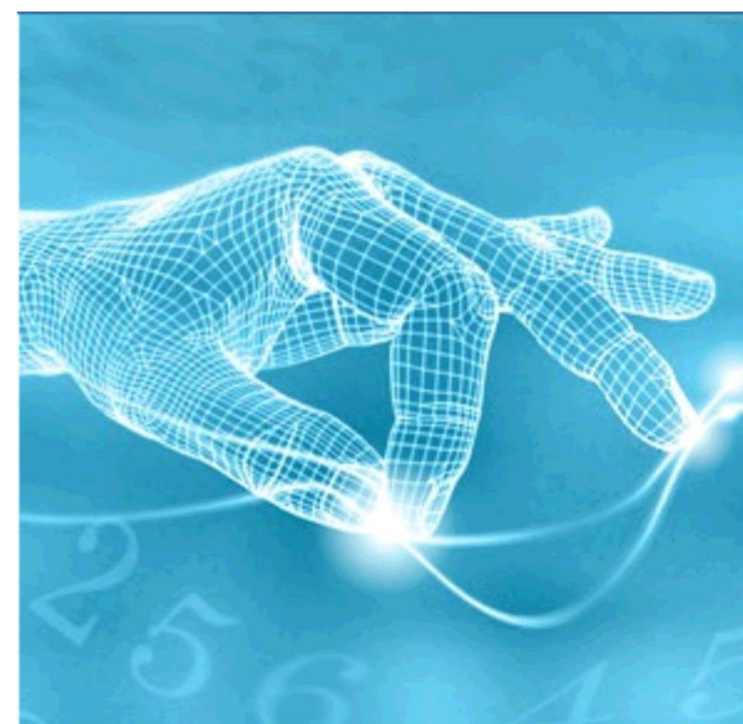
DIAGRAMA ITINERARIO EN EL ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN TECNOLÓGICA



acreditado por un alumno de otra institución, estaría en condiciones de incorporarse en alguna de las carreras de la Facultad Tecnológica que sean similares al título que ya posee. Aquí se explica la ruta que podría seguir un alumno, primero se considera la posesión de un título Técnico en otra institución de educación, que aproximadamente tuvo una duración de 2 años. Luego, al ingresar al programa especial, aprobando los 3 módulos de asignaturas (1 año y medio) obtendría el título profesional de Tecnólogo y el Grado de Bachiller en Tecnologías.

Actualmente, la Facultad Tecnológica imparte 3 semestres estudios (1 año y medio) que permiten la

obtención del Grado de Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica, teniendo como requisito estar en posesión de título profesional de Tecnólogo lo cual, siguiendo el dibujo, ya fue obtenido en el plan especial.



El grado de Licenciado otorga la posibilidad de

seguir escalando a través de la jerarquía de los grados académicos reconocidos e ingresar eventualmente a cursar las asignaturas de Post-Grado y Magíster.

Lo indicado en color Azul, corresponde a las Salidas intermedias de este recorrido que el alumno pueda optar de acuerdo a sus expectativas Profesionales y Académicas que no sean realizadas en la Universidad de Santiago de Chile.

Conclusiones

Por lo expuesto, y al tenor de los antecedentes analizados, se puede concluir que a nivel Universidad son escasos los mecanismos eficaces que ayuden a un itinerario formativo para egresados de otras instituciones de Educación Superior con el fin de dar cumplimiento en términos de equidad, entendida esta, como el acceso del conjunto de la población a proseguir estudios para adquirir los conocimientos necesarios que permiten a las personas ser empleables y por ende, productivas. Se observa que aquéllos que han obtenido

La Universidad de Santiago de Chile, con el prestigio que ella ostenta en el concierto nacional como internacional sea pionera en brindar las oportunidades para aquellos egresados de instituciones de Educación Superior, que teniendo la capacidad se encuentran limitados e impedidos de proseguir estudios a lo largo de la vida.

menores beneficios de la educación formal tienen poco acceso a la adquisición de mayores conocimientos que les permitan adquirir las competencias necesarias

para seguir progresando en su desarrollo personal y laboral.

Sería recomendable que la Universidad de Santiago de Chile, con el prestigio que ella ostenta en el concierto nacional como internacional sea pionera en brindar las oportunidades para aquellos egresados de instituciones de Educación Superior, que teniendo la capacidad se encuentran limitados e impedidos de proseguir estudios a lo largo de la vida.

Es así como nos enfrentamos hacia la instalación creciente de itinerarios formativos para la Facultad Tecnológica, desde la realidad, pasando por lo que actualmente se hace en materia de itinerarios, lo esperado en el mediano plazo y el ideal, que es, poder establecer redes de educación formativas e integrales. Para ello, es que el estudio realizado contempló gran parte de información a nivel internacional, nacional e institucional; donde pudimos observar que es necesario actualizar la mediana estructura en que funciona la Educación Superior y articularla con todas sus



alternativas de crecimiento profesional.

Por lo señalado anteriormente, se sugiere la creación de una Unidad de Convalidaciones y Prosecuciones de estudio, que formule y potencie la creación de itinerarios formativos con las actuales carreras que existen tanto en la Facultad Tecnológica como en las demás Facultades de la Universidad (y con las que se creen en el futuro); que esta sea

quien califique y evalúe a los alumnos y alumnas que estén en posesión de un título y que deseen continuar estudios en la Universidad de Santiago, siendo este un hecho concreto, oficial y no subjetivo sobre la transferencia de estudiantes y la continuidad del Itinerario. Que esta Unidad identifique e investigue en profundidad los demás centros de estudios de donde provienen los estudiantes, creando así alianzas estratégicas que

sumen valor a la labor académica de formación continua de los educandos, donde los niveles de formación sean similares en cuanto a sus contenidos como en las exigencias.

Fuentes Bibliográficas

(1) UNESCO; Conferencia Mundial sobre la Educación Superior; "Las Nuevas Dinámicas de la Educación Superior y de la Investigación para el Cambio Social y el Desarrollo"; Fuente: www.unesco.org
Consultado 10-07-2009

(2) MECESUP USA0719. Facultad Tecnológica USACH
Fuente: <http://www.factem.usach.cl/>
Consultado 15-06-2009

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

sexta versión

abril 2010

DIPLOMADO EN GESTION DE LAS PERSONAS

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



Nivel de Emprendimiento en microempresarios de ACTI A.G. y de Centros de Emprendimiento de Santiago



Autores:

Paola Lienqueo Llancao
Asistente Serv. al Personal – Farmacias Ahumada S.A.
Paola.lienqueo@gmail.com

Natalia Romero Hernández
Asistente Profesional LOGT - USACH
romerohernandezn@gmail.com

universo y muestra seleccionada, instrumentos de recogida de datos y limitantes del estudio. Luego se señalan los resultados obtenidos por medio de estos instrumentos, tanto para el caso de los microempresarios de ACTI A.G. como de los Centros de Emprendimiento de Acción Emprendedora y ChileCompra. Por último se efectúan las conclusiones pertinentes respecto al planteamiento definido y los resultados obtenidos.

Palabras clave: microempresarios, nivel de emprendimiento, Acción Emprendedora, ChileCompra.

Abstract

The main objective of this summary is to show the research work in order to identify and compare the level of entrepreneurship in microbusinesses of ACTI A.G. and Entrepreneurial Centers ChileCompra of Santiago. This work starts with an introduction to the main topic. Then a theoretical framework that supports

El objetivo principal de este resumen es mostrar el trabajo de investigación realizado para identificar y comparar el nivel emprendedor en microempresarios de ACTI A.G. y de los Centros de Emprendimiento de Acción Emprendedora y ChileCompra de Santiago. Este trabajo comienza con una introducción al tema principal. Luego se plantea un marco teórico que sustenta la investigación, y provee una dirección a seguir en el presente estudio. Posteriormente se desarrolla la metodología de la presente investigación, que incluye tipo de estudio, diseño de la investigación,

research and provides a direction to be followed in this study is suggested. Later, the methodology of this research, including type of study, research design, universe and selected sample, data collection tools and limitations of the study is developed. Furthermore, the results obtained through these instruments, both for the case of microbusinesses ACTI A.G. and Entrepreneurial Centers ChileCompra are pointed out. Finally, the relevant conclusions regarding to the defined approach and obtained outcomes are made.

Key words: microbusinesses, level of entrepreneurship, Acción Emprendedora, ChileCompra.

Introducción

La presencia de las microempresas en nuestra economía juegan un rol fundamental; ellas cubren más del 80% del total de las empresas en Chile otorgando alrededor del 40% del empleo a nivel nacional, en esto radica la gran importancia de

desarrollarlas, y en especial a quienes las componen: los microempresarios, en cuanto a conocimientos y habilidades que deben poseer para obtener estabilidad y éxito en sus negocios.

El estudio de investigación realizado tiene como objetivo conocer los niveles de emprendimiento de microempresarios asociados a ACTI A.G y de aquellos que asisten a Centros de Emprendimiento pertenecientes a ChileCompra y Acción Emprendedora, a través de la aplicación de un cuestionario contextualizado a las características de los grupos a evaluar.

Antecedentes Teóricos

La globalización se define como “un proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales”. Este proceso está determinado, entre otras cosas, por el desarrollo tecnológico; también por “la liberalización de los intercambios de bienes, servicios y capitales entre

países, a través de negociaciones multilaterales, unilaterales y bilaterales de las autoridades económicas de los países”.

En este contexto de globalización y constante desarrollo tecnológico, la economía que rige los mercados está basada en el conocimiento.

En este contexto de globalización y constante desarrollo tecnológico, la economía que rige los mercados está basada en el conocimiento.

Evelyn Matthei, y otros autores, plantean que el modelo de crecimiento basado en la explotación de recursos naturales con poco valor agregado a los productos, está prácticamente agotado.

Para crecer y mejorar la calidad de vida, se debe trabajar en una estrategia basada en la innovación y el conocimiento para generar mayor productividad. Chile tiene un déficit en ésta área.

Para un buen funcionamiento de la economía del conocimiento en el país, se debe poseer un capital humano formado adecuadamente, debe desarrollarse una cultura de innovación y emprendimiento a nivel educacional y también a nivel de empresas tradicionales chilenas, fortaleciendo el financiamiento privado en etapas tempranas de su desarrollo y otras capacidades como la visión, experiencia y las redes que estas empresas necesitan para moverse en el mercado.

El emprendimiento, según el concepto que aporta el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), se define como: “Cualquier intento de nuevos negocios o creación de nuevas empresas, la reorganización de un negocio o la expansión de uno existente, por un

individuo, grupo de individuos o firmas ya establecidas”. La actividad emprendedora está impulsada por la percepción de oportunidades combinadas con las habilidades y las motivaciones para explotarlas. La oportunidad se refiere tanto a la existencia, como a la identificación de oportunidades de mercado disponibles. La capacidad se refiere a la motivación de los individuos para empezar nuevas empresas, y al grado de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para la iniciativa emprendedora.

Hoy en día existe un amplio consenso acerca la importancia del emprendimiento para el desarrollo nacional; gran parte de los emprendedores impulsan y dan forma a la innovación, aceleran los cambios estructurales en la economía, y fuerzan a las viejas empresas instaladas a actualizarse, generando, por lo tanto, una contribución a la productividad.

Bajo este panorama, innovar

también es necesario para no estancarse, en contextos globales y locales que cada vez cambian con mayor velocidad y son más competitivos.

Innovar también es necesario para no estancarse, en contextos globales y locales que cada vez cambian con mayor velocidad y son más competitivos.

Toda innovación involucra la implementación de algo valorado por el mercado y la sociedad. Implica, por una parte, la creación o adaptación creativa de ideas o conocimientos, y por otra, la utilización de éstos para materializar algo tangible.

En economías pequeñas y en desarrollo, como la chilena, parte importante de las innovaciones provienen de transferencias tecnológicas, es decir, de la aplicación local de innovaciones desarrolladas en otros países, o de la adopción y adaptaciones de conocimientos, prácticas y técnicas desarrolladas en otras empresas o industrias.

Uno de sus beneficios es que permite bajar costos, ya sea en las innovaciones de productos, procesos, de métodos de comercialización, o bien, organizacionales. También mejora la eficiencia y eficacia de las empresas. Cuando los procesos de emprendimiento e innovación confluyen, creándose un nuevo negocio basado en una innovación, se habla de emprendimiento innovador. Éstos son más complejos que los que no están basados en innovaciones, pues deben enfrentar, junto a las tareas propias de la puesta en marcha de un negocio, aquellas dificultades inherentes a introducir algo nuevo en el mercado.

Cuando los procesos de emprendimiento e innovación confluyen, creándose un nuevo negocio basado en una innovación, se habla de emprendimiento innovador.

La presencia de las microempresas en nuestro sector económico es un elemento primordial ya que cubren más del 80% de las empresas en Chile y absorben alrededor del 40% de los ocupados. Mientras que las PyMes, como número de empresas representan más del 20% del total de empresas del país, emplean casi el 50%

de la masa laboral y en términos de ventas, representan más del 25% del total de ventas de las empresas del país.

Entendemos por microempresa como “toda entidad que ejerce una actividad económica de forma regular ya sea artesanal u otra, a título individual o familiar o como sociedad, y cuyas ventas anuales son inferiores a 2.400 UF”. Tiene un máximo de diez empleados, remunerados y no remunerados, incluyendo al microempresario y a los familiares que trabajen con él.

El Servicio de Impuestos Internos define la pequeña empresa de acuerdo a la clasificación del Ministerio de Economía y son las que venden entre UF 2.400 y UF 25.000 al año. La definición nace desde un punto de vista económico para concentrar en este segmento ayudas crediticias especiales que el gobierno implementó en ayuda de estos contribuyentes.

Es de suma importancia la forma en que se gestionan

estas empresas, los resguardos que se toman respecto a planificar, organizar, dirigir, controlar y analizar la oportunidades de mercado de manera eficaz, además de revisar continuamente la validez de sus objetivos de negocio, sus estrategias, y su modo de operación, tratando siempre de anticiparse a los cambios, adaptando sus planes a dichos cambios, ¿pero a través de qué se logra el éxito? A través del conocimiento, el cual entrega la oportunidad de incorporar procesos de innovación y adaptación tecnológica en las empresas.

Metodología de la Investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa- descriptiva. El diseño fue No Experimental, y Transeccional- Descriptivo. El universo estuvo conformado por microempresarios de ACTI A.G. y de los Centros de Emprendimiento de Acción Emprendedora y ChileCompra de Santiago.

Los microempresarios de ACTI A.G., participaron en un curso-taller sobre

“Gestión de la Innovación dentro de la empresa” realizado en la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago. El motivo de esta selección radica en criterios de conveniencia.

Los microempresarios de los Centros de Emprendimiento de Acción Emprendedora (Puente Alto y Santiago Norponiente) y ChileCompra (Maipú y Peñalolén) fueron seleccionados por el éxito que han alcanzado las organizaciones, también por la cantidad de centros que tienes establecidos en el país, por tanto se deduce un gran número de personas que utilizan sus servicios; y la ubicación de éstos, permite a las investigadoras movilizarse dentro de la misma ciudad para recoger

los datos. También para indagar, desde una mirada del sector privado y público, sobre el potenciamiento del emprendimiento en microempresarios.

La muestra es de tipo cualitativa. Para determinar el número de casos se consideró la capacidad operativa de recolección y análisis, el entendimiento del fenómeno y la naturaleza del fenómeno bajo análisis.

El total de personas consultadas fue de 64. La muestra estuvo compuesta por: expertos en temas de emprendimiento e innovación (Nicolás Alegría Morales, Ejecutivo ACTI A.G.; David Orellana, profesor y Asesor Experto; Directores de los Centros de Emprendimiento) y los



microempresarios mencionados.

En la recolección de los datos de los microempresarios se utilizó un cuestionario semiestructurado, que evalúa el nivel (o capacidad) emprendedor de estos. El cuestionario se basó en el entregado en clases de Diseño e Implementación de Empresas con Base

Tecnológica de la Profesora Lisbeth Simón. El Test fue reducido y contextualizado a las características de los grupos a evaluar. Consta de un total de 50 preguntas para ACTI A.G. y 52 para los Centros de Emprendimiento. La diferencia, radica en el interés de consultar por otros temas a los microempresarios. Para la muestra de Expertos y los

Directores de los Centros de Emprendimiento se utilizó una entrevista estructurada, con preguntas relacionadas a los temas de emprendimiento e innovación en microempresarios.

Resultados

Para el grupo de ACTI A.G. se observó un total de 10 personas con alto nivel emprendedor, 13 con medio nivel emprendedor y 4 con bajo nivel, como resultado de los cuestionarios aplicados. El 100% de los participantes tiene estudios superiores. 79%, universitarios completos; 13%, técnicos y otros; y 8%, universitarios incompletos. El 33,0% de los participantes tiene de 5 a 8 años de experiencia en puestos de administración o supervisión. El 30,0% por más de 9 años. Sólo el 18% tiene de 6 meses a 4 años de experiencia. Y el 15,0% no responde. El promedio de edad de los microempresarios es de 42 años. En cuanto a género, 3 participantes fueron mujeres, es decir un 11% y 25 hombres, o sea un 93% del total.



A los Centros de Emprendimiento se aplicaron un total de 33 cuestionarios. Respecto a los datos obtenidos y analizados, se observa un total de 1 persona con alto nivel emprendedor, 25 con medio nivel emprendedor y 7 con bajo nivel. En cuanto a educación, el mayor porcentaje se concentra en la enseñanza Media Completa (Técnico-



Humanista) con un 54,6% en total. Los estudios superiores completos e incompletos hacen un total de 27,3%. En términos generales, el 33,3% no tiene experiencia en puestos administrativos o de supervisión. El 15,2%

tiene de 5 a 8 años; el 9,1% tiene de 1 a 4 años y más de 9 años, respectivamente, en total suman un 33,4% con experiencia por más de un año. Y el 18,2% no responde. El promedio de edad de los participantes es de 40 años. También se constató una notoria presencia de mujeres, superando el 60% en cada uno de ellos.

Conclusiones y Sugerencias

A partir de las referencias bibliográficas, los datos obtenidos por medio de los instrumentos de medición (cuestionarios y entrevistas) y de su análisis respectivo se concluyen lo siguiente puntos:

- Existen diferencias en el nivel emprendedor en la muestra en estudio. El 37% de los participantes de ACTI A.G. tiene un alto nivel emprendedor, versus el 3% de los Centros. Para un nivel emprendedor medio, las personas de ACTI A.G. muestran 48% y en los Centros se observa un 76%. Por último, el 15% y 21% de la personas de ACTI A.G. y de los Centros,

respectivamente, tiene bajo nivel emprendedor.

- Respecto a las perspectivas teóricas en relación a los temas de emprendimiento que sirven como marco de referencia para la problemática en estudio, lo más destacable es el Reporte GEM (Global Entrepreneurship Monitor) 2008 para Chile y el libro “Emprendimiento e Innovación en Chile: Una tarea pendiente” del autor Patricio Cortés (2008). En estos se señalan las siguientes causas como los factores que inciden en el nivel de emprendimiento que muestra Chile en los reportes internacionales (GEM): un bajo nivel de transferencias en I+D hacia las empresas nacientes y en crecimiento, carencia de educación y capacitación específica en emprendimiento y acceso al financiamiento para nuevas empresas. En el Índice de Emprendimiento Global (Global Entrepreneurship Index) del mismo reporte, Chile es el primer país en figurar en el ranking después de las economías más desarrolladas, lo cual muestra que en términos

generales el país lidera en este ámbito, al igual que en los ranking de índices de competitividad, tanto en la región como al ser comparado con economías emergentes. Evelyn Matthei señala respecto al emprendimiento, que mantener la estructura tradicional de las PYMES será cada vez más difícil, debido al incremento de la competencia, la sofisticación de las tecnologías que agregan mayor valor a los productos y servicios.

- Respecto a la pregunta

si se asocia el nivel emprendedor de los sujetos de la muestra en estudio con su formación inicial se deduce que sí. El 100% del grupo ACTI A.G. tiene estudios superiores, ya sea de tipos técnicos, especializados o universitarios, lo cual se podría correlacionar, en una primera instancia, con el nivel de sofisticación de sus negocios y empresas, las cuales están basadas fuertemente en las tecnologías. Su nivel de estudios, les permite

participar en la creación y ejecución de éstas. En cuanto al nivel de emprendimiento, el 85% de los participantes se encuentra en un rango medio-alto de nivel emprendedor. Más detalladamente, el 37% de los participantes (10 personas) tiene alto nivel emprendedor.

- En el nivel de estudios promedio de los Centros de Emprendimiento, se ve que sólo el 27,3% de los participantes de la muestra tiene estudios superiores



(completos e incompletos), y el 54,6% tiene educación secundaria completa. Respecto al nivel emprendedor, el 79% de los participantes está en el rango medio-alto de nivel emprendedor. Se observa una diferencia con el grupo ACTI A.G., al igual que en los rubros productivos donde están insertos los grupos. El grupo de los centros desarrolla en general, productos y servicios con poco valor agregado.

- Las referencias bibliográficas, sí asocian la formación inicial de los participantes con su nivel emprendedor. Patricio Cortés señala la educación y la capacitación como una de las 9 variables que condicionan el contexto donde se desarrolla el emprendedor, definiéndolo como la medida en que el conocimiento, destrezas y habilidades para crear o dirigir negocios pequeños, nuevos, o en crecimiento, son incorporados dentro de los sistemas educacionales y de capacitación en todos los niveles.

- E. Matthei señala que la innovación y el

emprendimiento no es todavía un tema valorado a nivel general por los profesores universitarios; menos aún por los docentes de materias tecnológicas. Es conocido a nivel público el pobre desempeño que tiene Chile en comparación a los países desarrollados en pruebas internacionales como Pisa, que miden el nivel educacional del país, aunque a nivel latinoamericano lidera el ranking. Y si no se lleva a cabo una reforma profunda de la educación, el capital humano del país seguirá preparándose de manera inadecuada e insuficiente para enfrentar los desafíos de una sociedad cada vez más competitiva y centrada en el conocimiento y la innovación como herramientas fundamentales



para crear valor en aquellas áreas donde poseemos ventajas comparativas como en otras que pueden desarrollarse a través de ventajas competitivas adquiridas.

- Respecto a la pregunta de cuáles son las características asociadas con el emprendimiento, se obtuvo lo siguiente: perseverancia, humildad, profesionalismo, motivación por aprender e informarse, adaptación al cambio, orientación a la meta, orientación al cliente, tolerancia al fracaso, esfuerzo, orden en sus negocios, empezar a generar redes; y la consolidación de un equipo de trabajo altamente proactivo y ejecutivo, capaz de generar alianzas y solicitar asesorías especializadas.

- Al caracterizar las empresas donde se desempeñan estas personas, se observa que en el curso-taller de ACTI A.G. participan personas que trabajan en organizaciones relacionadas a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs), en

cambio, en los Centros de Emprendimiento, se observa que los negocios de los microempresarios y emprendedores agregan poco valor o usan en menor medida las tecnologías a los productos y servicios que ofrecen, aunque van agregando sofisticación a sus empresas, a medida que avanzan en los cursos, como por ejemplo en la incorporación del uso de computadores, la creación de correos electrónicos, manejo de programas de ofimática, etc. También en ACTI A.G. señalan con más precisión los proyectos en los cuales están involucrados, los que muestran marcadamente el uso de las tecnologías, y tienen más experiencia en puestos de supervisión.

- Una de las principales diferencias es la notoria presencia de hombres en el curso desarrollado por ACTI A.G y la alta presencia de mujeres en los Centro de Emprendimiento. En el curso-taller sólo participaron 3 mujeres, de un total de 27 personas. En cambio, en los Centros de Emprendimiento el 69,7% de los participantes, son

mujeres. En este último caso una de las posibles causas, es el hecho de que las mujeres crean una idea de negocio con el objetivo de ayudar en la generación de ingresos en sus hogares o porque son la única fuente que provee recursos al hogar, por lo tanto deben buscar formas de financiamiento o conocimientos para mejorar su microempresa, ya sea en su gestión o en la mejora del producto o el servicio en sí.

- Con la investigación realizada y la cantidad de datos recolectados, los futuros estudios pueden utilizarlos de base para conocer el contexto donde se encuentran los empresarios, especialmente si se quiere estudiar a los socios de ACTI A.G. y las personas inscritas en los Centros de Emprendimiento, como también se pueden elaborar instrumentos de medición más específicos y exactos, que midan las mismas categorías, pero adecuadas a los contextos de aplicación.

Referencias Bibliográficas

De la Dehesa, Guillermo. 2008. Comprender la Globalización. Ed. Alianza Editorial. 3° Edición. Chile. Pág. 19-20.

Ídem. Pág. 24.

Matthei, Evelyn. 2008. Chile en un mundo sin fronteras: El desafío de ser competitivos. Editora El Mercurio-Aguilar. Primera Edición. Chile. Pág. 70.

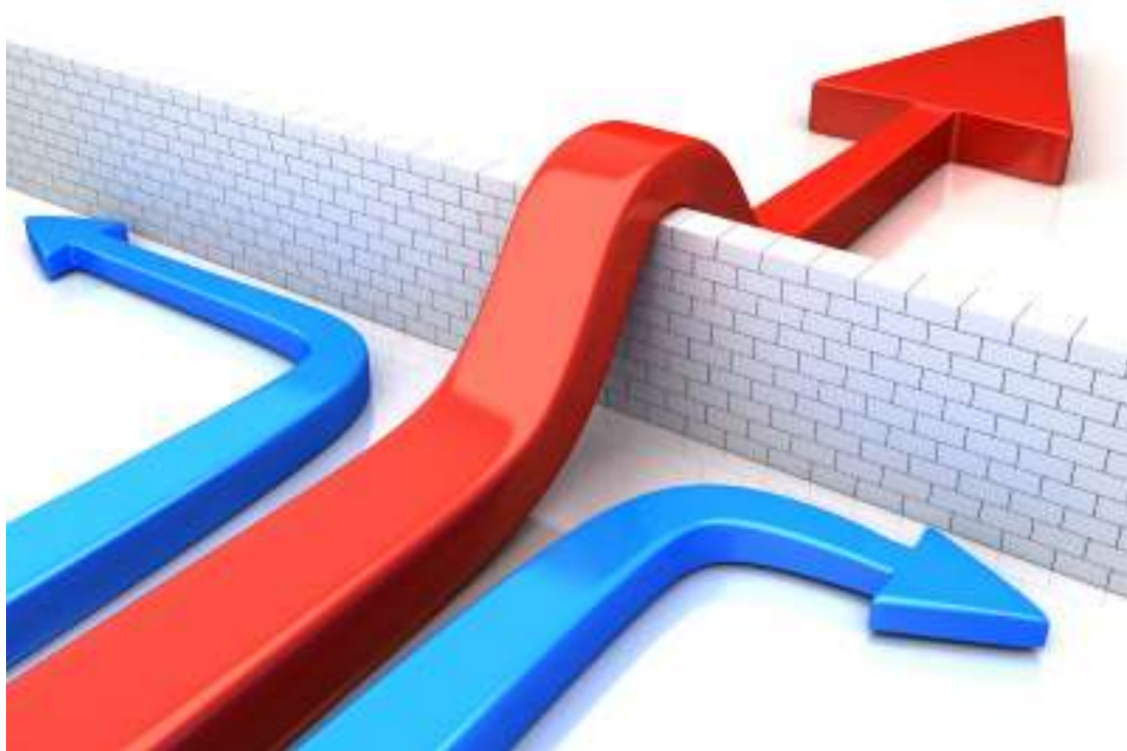
Informe Global Entrepreneurship Monitor 2008. 2008. Fuente: <http://www.gemchile.cl> (Consultado el 14-05-09).

Cortés, Patricio. 2008. Emprendimiento e Innovación en Chile: Una tarea pendiente. Ed. Universidad del Desarrollo. Primera Edición. Chile. Pág. 106.

Informe Global Entrepreneurship Monitor 2008. 2008. Fuente: <http://www.gemchile.cl> (Consultado el 14-05-09).

Valenzuela, María Elena y Vargas, Sylvia. 2003. Mitos y realidades de la microempresa en Chile. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Fuente: <http://www.bnc.cl> (Consultado el 14-05-09).

Manual para el emprendedor una herramienta de ayuda para los visionarios chilenos



Dada la cantidad de personas con buenas ideas de negocio que sienten la necesidad de emprender en una nueva empresa, y que no se atreven a implementarla o que fracasan en el intento, se decidió realizar un Manual para el Emprendedor, herramienta que servirá de ayuda para que los futuros empresarios puedan clarificar cómo es el proceso de creación de una empresa, a qué alternativas de financiamiento pueden acceder, cuáles son las fortalezas dentro de sus habilidades que pueden potenciar, las debilidades que poseen y cómo las pueden mejorar, tomado todas

Autores
Amelia Corral Fritz
amelia.corral@gmail.com
Bárbara Suvayke Astudillo
bsuvayke@gmail.com
Carla Lucero Caro
carla.lucero@gmail.com
Licenciadas en Organización y Gestión Tecnológica
Tecnólogos en Administración de Personal
Luis García Coliñanco
luisgarciausach@yahoo.es
Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica
Tecnólogo en Mantenimiento Industrial

las precauciones y medidas necesarias para entrar en el mercado, mantenerse en él y alcanzar el éxito anhelado.

Palabras clave: Emprendedor, empresarios, financiamiento, mercado.

Abstract

Given the number of people with good bussines´ s ideas that feel the need to begin a new venture, and not dare to implement it or fail in the attempt, it was decided to perform a manual for the Entrepreneur, a tool that will help to the future entrepreneurs to clarify the process to starting a bussines, identifying funding´ s alternatives they can access, what are the strengths in their abilities that can enhance the weaknesses they have and how they can improve, taken every precaution and measures required to enter the market, stay there and achieve the desired success.

Key words: Entrepreneur, business, finance, market.

INTRODUCCIÓN

El emprendimiento empresarial es un tema de gran relevancia en la actualidad, debido principalmente a la crisis económica que se está viviendo, y por ende, al aumento de cesantía. Por ello es de gran importancia impulsar el tema del emprendimiento como una opción de desempeño laboral, lo cual es importante para el desarrollo del país, ya que permitirá generar ingresos, crecimiento y empleabilidad. Es por esto que hemos desarrollado el **Manual para el Emprendedor**, herramienta que servirá de ayuda para que los futuros empresarios puedan clarificar cómo es el proceso de creación de una empresa, a qué alternativas de financiamiento pueden acceder, cuáles son las fortalezas que poseen, sus debilidades y cómo las pueden mejorar, tomado todas las precauciones y medidas necesarias para entrar en el mercado, mantenerse en él y alcanzar el éxito anhelado y cuyos objetivos son:

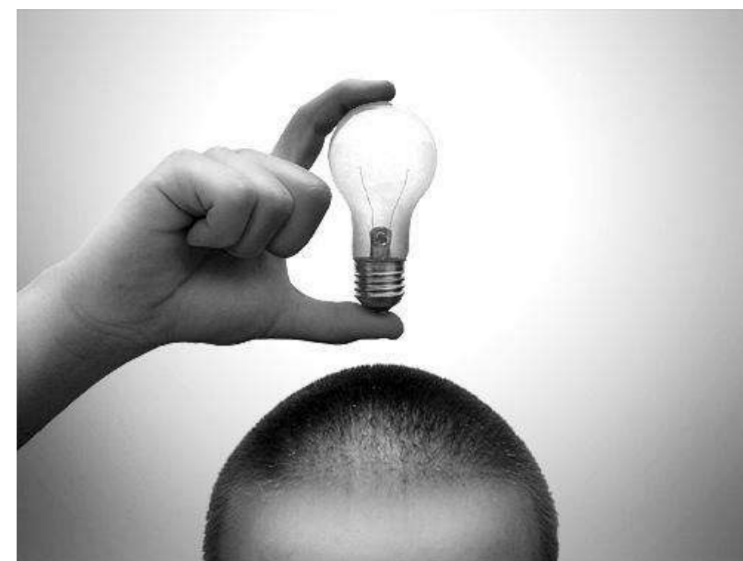
Objetivo General

Elaborar un manual para emprendedores, que sirva como guía para personas con o sin formación universitaria que deseen iniciar una actividad emprendedora de carácter empresarial.

Objetivos Específicos

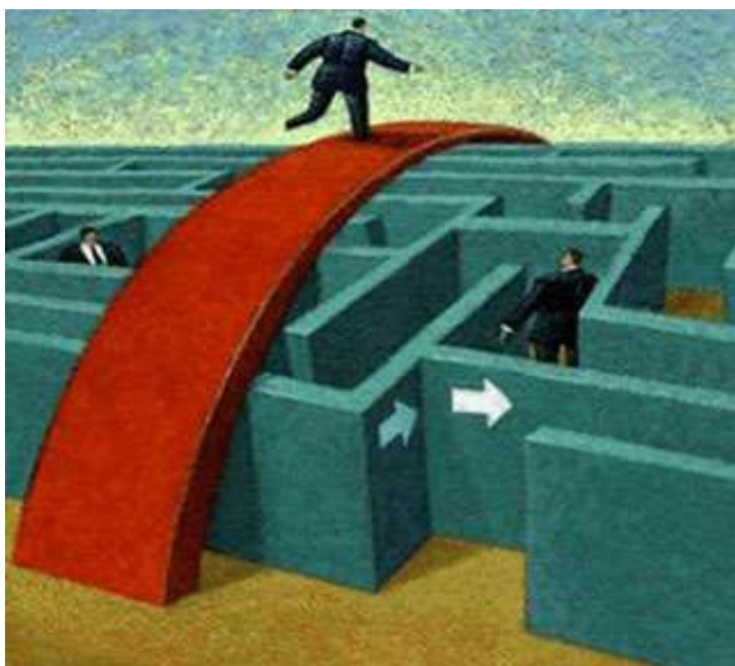
- Exponer conceptos y temas necesarios que deben manejar los emprendedores para poder iniciar un negocio.
- Describir la documentación requerida por las distintas instituciones para iniciar una actividad empresarial.
- Analizar, definir y determinar las etapas que posee un plan de negocios.
- Identificar las fuentes de financiamiento que potencian el emprendimiento, tanto públicas como privadas y la forma de postular a éstas.

PASOS CLAVES PARA DESARROLLAR UN EMPRENDIMIENTO



PRIMER PASO: LA IDEA DE NEGOCIOS: Para poder iniciar un emprendimiento, se debe comenzar teniendo una buena idea de negocios, pero es común que muchas personas no tengan la claridad necesaria como para pensarla, por ello, escuchar, analizar, preguntar y abrir los ojos ante los cambios que se producen en nuestro entorno, son la clave para detectar cuáles son las necesidades que no han sido cubiertas en el mercado, y que el emprendedor será capaz de satisfacer. Existen dos tipos de ideas de emprendimiento, las cuales pueden diferenciarse en que una idea de negocio es nueva, cuyo producto o servicio no se encuentra en el mercado, lo que nos llevará a nuevos mercados, nuevas necesidades, etc. El otro tipo, se refiere a las ideas que están orientadas

en mejorar un producto o servicio que ya existe en el mercado, para así satisfacer necesidades que no se habían satisfecho completamente.



SEGUNDO PASO: PLAN DE NEGOCIO: Un plan de negocio es una descripción detallada del proyecto que se desea emprender o mejorar; incluye un conjunto de aspectos claves para el éxito del emprendimiento, relacionados con la producción del bien o servicio, con la comercialización y los resultados que se estima obtener con su operación durante un determinado período de tiempo. En él, se describen los objetivos del negocio, sus principales características y las acciones que se programarán para

ponerlo en marcha y alcanzar los objetivos a corto y/o mediano plazo. También se define la mejor forma de hacerlo, considerando el mejor momento y los requisitos mínimos para que el negocio se desarrolle en forma exitosa.

Para desarrollar un plan de negocios, es de vital importancia describir los puntos que se detallan a continuación:

Productos o Servicios: Lo primero, es describir cuales serán los productos o servicios que se propone ofrecer al mercado, por lo que es necesario:

- a) Describir las características principales del producto o servicio ofrecido.
- b) Diferencias entre los productos y/o servicios ofrecidos por la empresa respecto a los que se encuentran en el mercado al que se quiere ingresar.
- c) Identificar las debilidades del producto o servicio para presentar un plan de mejora. Puede ser un plan de innovación del producto o uno en que se incluya la creación de nuevos

productos (necesarios para el mejoramiento de la empresa).

El Mercado: Teniendo claridad acerca del producto y servicio que se ofrecerá, es necesario definir y analizar detalladamente el mercado, y determinar cuáles son las oportunidades que tenemos para ingresar en él exitosamente. Para esto, es necesario responder la siguiente pregunta: ¿A quién le vamos a vender nuestro producto o servicio?

Marketing una Herramienta para Emprender: este aspecto no deben dejarse de lado, independiente del tipo de emprendimiento que se pretenda realizar. El Marketing (o mercadotecnia) es una filosofía o forma de realizar negocios a través de la satisfacción de las necesidades y los requerimientos de los clientes y los consumidores. Como forma de negocios que es, tiene por obligación lograr valor para los dueños del negocio (socios o accionistas) y forma parte inherente de la estrategia

de negocios de la empresa. Pero, también agrega la entrega de valor a los clientes y consumidores.

Estructura de la Empresa: En este punto, el emprendedor debe ser capaz de definir cuáles son las capacidades (tanto técnicas como de infraestructura), y recursos que tiene disponibles a la hora de comenzar con su empresa y ver si éstos son suficientes o no. Para ello es necesario saber que existen 3 tipos de recursos:

- **R e c u r s o s económicos:** Estos recursos son fundamentales para poder iniciar un emprendimiento, ya que con ellos se puede hacer frente al inicio de la actividad. Dentro de estos recursos se encuentran las maquinarias, los equipos, el transporte, las instalaciones, el capital, necesarios para asegurar la producción requerida.
- **Recursos humanos:** Es importante conocer el recurso humano con el que se cuenta, para así, dependiendo de las capacidades que tenga cada uno, designarle las funciones y responsabilidades adecuadas a su formación

y experiencia, asegurando de esta forma el buen desempeño de éstos.

- **Red de contactos:** el contar con una buena red de contactos resulta primordial en la sociedad actual, debido a que nos ayuda a conseguir diferentes uniones con proveedores y también los primeros clientes, que es lo más difícil de obtener al iniciar una empresa.

Localización

Al momento de decidir la localización de la empresa, hay que tener en cuenta que esta decisión debe balancear criterios de eficiencia y competencia, buscando crear ventajas sobre los competidores. Es por ello que la ubicación ideal de una planta, fábrica o almacén, será aquella en donde se logren costos de producción y distribución mínimos y donde los precios y volúmenes de venta conduzcan a la maximización de beneficios.

Puede aprovecharse también la proximidad de posibles aliados: la presencia de establecimientos afines o complementarios, con los

que puede plantearse una relación simbiótica o parasitaria.

Además de decidir la localización es necesario e imprescindible realizar evaluaciones tanto financieras, sociales como ambientales.

Al momento de decidir la localización de la empresa, hay que tener en cuenta que esta decisión debe balancear criterios de eficiencia y competencia, buscando crear ventajas sobre los competidores.

El Análisis Financiero cuenta con 3 elementos básicos, el Balance General, que consiste en un resumen de todo lo que tiene la empresa, lo que debe, lo que le adeudan sus clientes, y lo que realmente pertenece a su propietario, es una fotografía, y se estructura a través de 3 partes: activos, pasivos y patrimonios; el Estado de Resultados, muestra si como resultado de la gestión de la empresa, sus dueños han tenido utilidad o pérdida en

un tiempo determinado ; y el Flujo de Caja, es un cuadro en el que se registran las entradas de dinero y las salidas, ya sea en forma diaria, semanal, mensual (según lo requiera el usuario), es un indicador muy importante de la liquidez de una empresa.

La información financiera que se presente debe ser detallada, clara y realista. Si la empresa ya está operando, lo recomendable es incluir en el plan de negocios los tres elementos, si no ha comenzado a funcionar se incluye únicamente el flujo de caja. Junto con el Análisis Financiero, se debe realizar el Análisis de Riesgos, ya que es de suma importancia detectar y analizar los riesgos inherentes al proyecto o negocio que se pretende realizar, así como una vez ya iniciado.

Existen distintos tipos de riesgos que pueden enfrentar las organizaciones y a los cuales deben estar atentos antes de iniciar el negocio y permanentemente una vez iniciado.

Hoy en día es de suma importancia que toda empresa, realice un Análisis

Social, es por ello que las empresas están jugando un rol cada vez más activo en las sociedades en las que se encuentran; ya no son sólo generadoras de empleo y riqueza, sino también aportan al desarrollo de las comunidades en las que están insertas. Es en este punto donde la Responsabilidad Social Empresarial toma un rol fundamental. La RSE “es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad” .

Existen distintos tipos de riesgos que pueden enfrentar las organizaciones y a los cuales deben estar atentos antes de iniciar el negocio y permanentemente una vez iniciado.

En la última década, una gran cantidad de empresas

ha reconocido los beneficios que se obtienen al incorporar prácticas y políticas socialmente responsables, dado que el contar con RSE genera impactos positivos sobre los valores empresariales. Esto crea un nuevo reto: obtener beneficios creando valor económico, medioambiental y social para los accionistas, pero también para la sociedad en su conjunto.

Todos los proyectos o actividades susceptibles de causar impacto ambiental que deben obligatoriamente someterse al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA). Esta es coordinada por la CONAMA o COREMA.

El propósito de realizar una evaluación ambiental es asegurar al planificador que las opciones de desarrollo sean ambientalmente adecuadas y sustentables, que toda consecuencia ambiental sea reconocida pronto en el ciclo del proyecto y tomada en cuenta para el diseño del mismo, de manera que no dañe ni afecte el medio ambiente. Esta evaluación identifica maneras de mejorar ambientalmente los proyectos y minimizar,

atenuar y/o compensar los impactos adversos.

Un punto a tener en consideración a la hora de evaluar ambientalmente un proyecto, es el de determinar que tipo de evaluación se realizará, ya que esto depende de la complejidad del proyecto y de los impactos esperados. Existen 4 categorías (A, B, C, D), en las cuales se agrupan los proyectos dependiendo de su naturaleza y sensibilidad a los problemas ambientales.



TERCER PASO: Formas de financiamiento para emprender

Al momento de enfrentar la decisión de financiamiento

hay múltiples factores que se deben considerar ya que existen distintos productos y mercados disponibles para obtener financiamiento, lo cual depende de las características de cada empresa, es recomendable analizar junto a un especialista las alternativas existentes, de las que se destacan:

Capital Propio Muchos emprendedores optan por la decisión de invertir con su propio capital, o de familiares; sin embargo, el capital más grande que posee un emprendedor es **EL MISMO**; los recursos más abundantes con los que cuenta son su energía, sus talentos, conocimientos, experiencias y pasiones.

Créditos bancarios Es un préstamo de dinero que un banco otorga a su cliente, con el compromiso de que en el futuro, el cliente devolverá dicho préstamo, mediante el pago de cuotas o en un solo pago, y con un interés adicional que compensa al Banco por todo el tiempo que no tuvo ese dinero.

Leasing : Es una palabra en idioma inglés que significa "arriendo" y sirve

para denominar a una operación de financiamiento de máquinas, viviendas u otros bienes. Consiste en un contrato de arriendo entre una empresa especializada y un cliente que se compromete a comprar lo que haya arrendado en la fecha de término del contrato.

Inversionistas Ángeles Se llaman inversionistas ángeles a personas o entidades con experiencia en los negocios que están interesadas en promover la iniciativa empresarial y participar en un buen negocio. En Chile existen alrededor de cinco: Southern Angel, Ángeles de Chile, Incured, Ángeles del Sur, Chile Global Angels.

Capital Semilla Es un financiamiento inicial (fondos que no deben ser devueltos), para la creación de una microempresa o para permitir el despegue y/o consolidación de una actividad empresarial existente, las cuales se deben referir a temas innovadores. Para saber los requisitos se recomienda visitar las oficinas o páginas web correspondientes

Capital de Riesgo El

El Estado posee diferentes entes a lo largo del país, destinados a apoyar la creación de emprendimientos en diferentes áreas y por supuesto apoyo financiero, dependiendo del tipo de negocio.

capital de riesgo, es una forma de financiar empresas que están naciendo y que no tienen un historial que permita confiar en sus resultados o tener la seguridad de que se recibirán retornos por el dinero que se le preste. Para saber los requisitos se recomienda visitar las oficinas o páginas web correspondientes

Instituciones Públicas que Apoyan el Emprendimiento

El Estado posee diferentes entes a lo largo del país, destinados a apoyar la creación de emprendimientos en diferentes áreas y por supuesto apoyo financiero, dependiendo del tipo de negocio. A continuación se

mencionan algunas de éstas:

CONICYT, CONADI, FOSIS, FIA, PRODEMU, INDAP, MINECOM, PROCHILE, SERCOTEC, SERNAPECA, CORFO, entre otras.

Se dará especial atención a CORFO, por su diversidad en lo que respecta a líneas de apoyo para los emprendedores. CORFO apoya a las empresas chilenas para que estén en condiciones de competir en los mercados actuales; también promueve el surgimiento de nuevos negocios, que renueven y diversifiquen las oportunidades de crecimiento. Apoya el emprendimiento innovador y las inversiones, especialmente aquellas que le permiten a Chile integrarse a redes productivas internacionales de alta competitividad.

A continuación se mencionan algunos tipos apoyos según la necesidad a cubrir, que CORFO otorga:

- Comenzar un negocio innovador
- Obtener, crear o difundir tecnología

- Innovar en la Empresa
- Invertir en Chile y sus regiones



Instituciones que Apoyan el Emprendimiento a través de Incubadoras

Las Incubadoras de Negocios son instituciones dispuestas a apoyar proyectos innovadores; facilitan el crecimiento de los negocios en un medio protegido que disminuye los riesgos asociados al inicio de una actividad económica.

En Chile, existe un gran número de programas de incubadoras de negocios, principales vinculadas a las universidades y los centros de emprendimiento, dentro de las cuales podemos encontrar:

| INCUBADORA | PÁGINA WEB |
|--|--|
| Asoincuba - Universidad de la Serena | www.asoincuba.cl |
| Austral Incuba - Universidad Austral de Chile | www.australincuba.cl |
| Centro de Desarrollo de Empresas Universidad del Bío-Bío | www.cdEubb.cl |
| CRECE Universidad Católica del Maule (Talca) | www.crece.ucm.cl/ |
| Corporación Santiago Innova | www.innova.cl |
| GENERA UC Dictuc S.A. | www.dictuc.cl |
| IDEA INCUBA - Universidad de Concepción | www.ideaincuba.cl |
| INCUBATEC - Incubadora Universidad LA Frontera | www.incubatec.cl |
| INER LOS LAGOS - Universidad de los Lagos | www.inerloslagos.cl |
| Incuba 2 - Universidad de Antofagasta | www.incuba2.cl |
| Incuba 2 - Calama - Universidad Católica del Norte | www.incuba2.cl |
| Incuba Unap-Universidad Arturo Prat | www.incubaunap.cl |
| Incuba INNOVO USACH – Universidad de Santiago de Chile | www.incubainnovo.cl |
| INCUBAD. OCTANTIS - Universidad Adolfo Ibáñez | www.octantis.cl |
| INCUBADORA 3IE - Universidad Federico Santa María | www.3ie.cl |
| Sabio - Universidad de Chile | www.sabio.cl |
| Tarapacá INCUBA - Universidad de Tarapacá | www.tarapacaincuba.cl |
| Ventana UC - Pontificia Universidad Católica | www.ventanauc.cl |

Clara y definida la Idea de negocio, traducida en un proyecto concreto, viable, y como será financiado, se está listo para pasar a la puesta en marcha de la empresa.

CUARTO PASO: PUESTA EN MARCHA DE LA EMPRESA

Para cumplir con la formalidad legal, es obligatorio realizar la Escritura de la sociedad, la Constitución de la Sociedad, la Obtención de Rut e iniciación de actividades y la obtención de la Patente Comercial.

Es muy importante, antes de iniciar cualquier trámite para instalar una empresa o local comercial, consultar al municipio correspondiente si la actividad tiene limitaciones relacionadas con la Zonificación o con la construcción del local.

Inicio de Actividades y Obtención de Rut para Personas Jurídicas

La solicitud de inscripción en el Rol Único Tributario (Rut), es un trámite que se solicita simultáneamente con el aviso de Inicio de Actividades, la cual consiste en una declaración jurada formalizada ante el Servicio de Impuestos Internos sobre el comienzo de cualquier tipo de negocios o labores susceptibles de producir rentas gravadas en la primera o segunda categoría de la Ley de la Renta. El plazo para presentar la declaración de iniciación de actividades es dentro de los dos meses siguientes a aquel en que comiencen sus actividades.

Para poder efectuar estos trámites se requiere de algunos requisitos, los que son descritos a continuación:

Las personas jurídicas, en primer lugar, deberán demostrar su constitución legal, y si tienen uno o más representantes.

El resto de los antecedentes que se requieren en términos generales son los que se indican a continuación; la exigencia o presentación de ellos varía dependiendo de si el trámite es por Internet o en las oficinas de SII.

Al realizarlo por Internet a través de la página www.sii.cl sección "Registro de Contribuyentes", los requisitos para quien efectúa son:

- Ser personas naturales con clave para el SII.
- Ser socios o representantes de la personalidad jurídica que se inicia, salvo para la empresa individual de responsabilidad limitada (EIRL), donde el solicitante debe ser el empresario individual y representante.
- Deben ser mayores de edad. En las oficinas, los requisitos son:
 - Cédula nacional de identidad del representante.
 - Acreditar Domicilio. Los documentos solicitados para acreditar domicilio,

dependerán de si el inmueble es propio, arrendado o cedido bajo cualquier otro concepto.

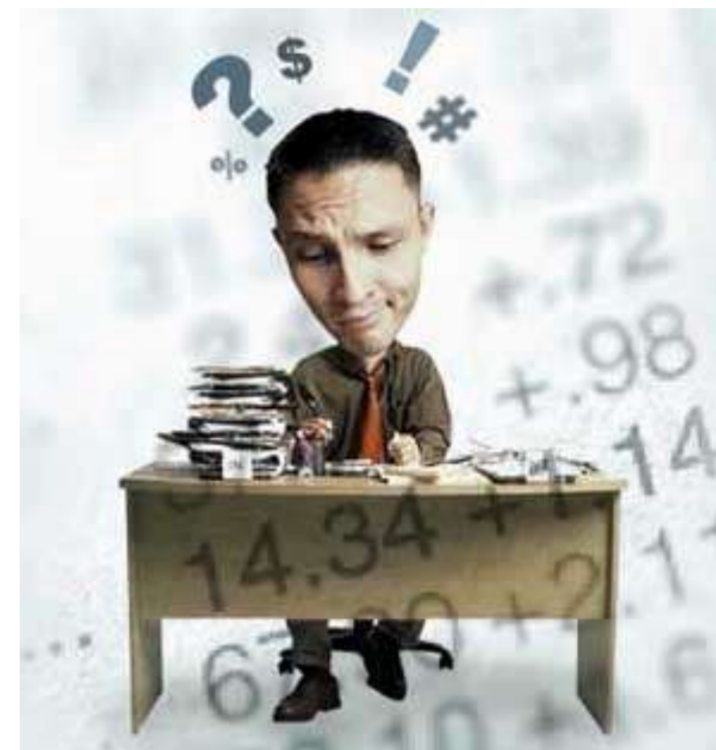
- Formulario 4415 lleno y firmado. Este formulario se puede descargar desde el sitio web del SII, y es válido para llenarlo desde el computador, imprimirlo y presentarlo en las unidades del SII (ver anexo N°2).
- Un punto importante es que todos los documentos presentados deben ser originales.

Autorización de funcionamiento y patente municipal

Todas las empresas deben obtener en la municipalidad una "Patente Municipal". Para obtenerla, debe dirigirse antes de comenzar el funcionamiento de la

Una vez que el emprendedor esté legalmente constituido y su negocio se encuentre en actividad, debe tener presente que no deja de tener responsabilidades legales que cumplir.

empresa, a la municipalidad correspondiente al domicilio donde se ejercerá la actividad económica.



Si para desarrollar la actividad de la empresa arrendará o comprará una propiedad y/o realizará transformaciones en ella, deberá conocer si el Plan Regulador Comunal y Ordenanzas específicas de la municipalidad así lo permiten, para evitar clausuras posteriores. Responsabilidades que tiene el emprendedor luego de haber obtenido su patente.

- Cancelar la patente en los meses de enero y julio de cada año.
- Realizar la declaración de capital propio en el mes de abril de cada año.
- Informar a la

municipalidad toda modificación o ampliación del giro.

- Obtener los permisos de edificación y recepciones finales por las transformaciones o ampliaciones que se hagan en el local.
- Informar a la municipalidad cuando se realice el término de la actividad, para así dar por finalizado el cobro de la patente.

Una vez que el emprendedor esté legalmente constituido y su negocio se encuentre en actividad, debe tener presente que no deja de tener responsabilidades legales que cumplir, razón por la cual, a continuación se definen los temas principales que deberá tener en consideración:

Compromisos tributarios: como el timbraje de libros y documentos tributarios, declaración de impuestos, informar todo tipo de modificaciones en la empresa (cambio de domicilio, modificación de giro, entre otras), peticiones y solicitudes administrativas al director regional del SII.

Compromisos Laborales:



Una vez que la empresa comience a funcionar, el emprendedor seguramente deberá contratar a personas, lo que lo obliga a la empresa cumplir con toda la normativa legal que contempla el código del trabajo.

Compromisos Previsionales: El emprendedor, si contrata trabajadores, deberá cumplir con las obligaciones relacionadas a la seguridad social y que se refieren a:

- Cotización a Fondo de Pensiones (AFP)

- Seguro de Cesantía
 - Cotizaciones de Salud a ISAPRES y FONASA
 - Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
- CONCLUSIONES**

El emprendimiento no es una labor simple, pues para iniciar esta tarea además de tener el deseo de realizarlo, las personas deben desarrollar diferentes competencias y capacidades necesarias para poder sobrellevar la carga física, emocional e intelectual que

el emprendimiento tiene asociado. Para esto, el emprendedor debe analizar cual es su perfil antes de comenzar con la implementación de su idea de negocios, y con esto, determinar cuáles son las fortalezas que posee, de qué forma puede explotarlas, y cuáles son las debilidades que deberá mejorar, de tal manera de facilitar la fluidez en el desarrollo de los pasos para emprender y, de este modo, alcanzar el objetivo trazado. Una de las principales características que presentan los emprendedores exitosos es la pasión que ponen en el desarrollo de su proyecto, la que permite que se intensifiquen otros factores dentro del emprendedor, tales como la perseverancia, la motivación, la creatividad, la tolerancia al estrés, la flexibilidad, entre otras, necesarias para soportar la carga física y emocional del emprendimiento; además de esto, poseer conocimientos relacionados con ámbitos de gestión, toma de decisiones, trabajo en equipo, resolución de problemas y análisis de la información; permitirán sea más fácil para el emprendedor asumir los nuevos riesgos que conlleva

la creación de una empresa.

Existe una alta probabilidad de que una nueva empresa fracase en su etapa inicial. Muchos de los emprendedores que comienzan con su negocio se sienten frustrados al ver que su proyecto no tiene utilidades inmediatas, sin embargo, si el emprendedor posee la habilidad para manejar bien su negocio, y tiene la claridad que debe ser paciente y perseverante con su idea (pues los retornos de la inversión por lo general no son inmediatos), puede aumentar considerablemente la probabilidad de alcanzar la estabilidad y éxito empresarial esperado.

F U E N T E S BIBLIOGRÁFICAS

.Gálvez y V. Clarke. 2008. Contabilidad Financiera Para Dirección de Empresas. Pontificia Universidad Católica de Chile. Escuela de Administración. Página 27.
Se sugiere visitar los siguientes links, donde aparece planilla para efectuar flujo de caja:
<http://www.redsoft.cl/felipe/index.php/negocios/plantilla-para-flujo-de-caja-cash-flow/>
<http://office.microsoft.com/es-es/templates/TC010175123082.aspx?CategoryID=CT101172763082&ofcreset=1>
Evaluación Social. Prohumana. Fuente: http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=44&Itemid=60 (Consultado el 10/07/2009).

¿Qué es el Leasing? Bancafácil. Fuente: <http://www.bancafacil.cl> (Consultado el 21/04/2009)

Existe una red chilena de inversores, se puede postular en la siguiente página para optar al patrocinio de un inversionista ángel, por lo que se sugiere consultar www.angelesinversionistas.cl/

¿Qué es el capital semilla? Bancafácil. Fuente: <http://www.bancafacil.cl> (Consultado el 22/04/2009)

Capital Semilla Estudios de Pre inversión. Fuente: http://www.corfo.cl/lineas_de_apoyo/programas/capital_semilla_estudios_de_preinversion Consultado (04/08/2009).

¿Qué es el capital de riesgo? Bancafácil. Fuente: <http://www.bancafacil.cl> (Consultado el 23/04/2009)

Líneas de apoyo, CORFO. Fuente: <http://www.corfo.cl> (Consultado 12/04/2009)

Trámites para crear una empresa. Para emprender. Fuente: <http://www.paraemprender.cl> (Consultado el 03/07/2009)

cuarta versión

marzo 2010

LICENCIATURA EN ORGANIZACION Y GESTION TECNOLOGICA



www.tap.usach.cl
Fono contacto:7180533



Proyectos de innovación docente en la USACH: caminando hacia una cultura innovadora

Georgina Durán Lorca
Profesional Asesor – Vicerrectoría Académica – USACH
Georgina.duran@usach.cl



dinámica interna de éstas. En particular, este artículo aborda la experiencia de la Universidad de Santiago de Chile, que promueve los Proyectos de Innovación Docente a través de un concurso interno donde se seleccionan propuestas consistentes y pertinentes de la comunidad educativa que busca perfeccionar la práctica pedagógica, a fin de mejorar cualitativamente y cuantitativamente los aprendizajes y el rendimiento de los alumnos. Este artículo expone los resultados de una intervención a la mejora continua del proceso que compone el concurso citado, y que a fin de proponer un plan de mejora del mismo, para fortalecer el impacto de los proyectos en el proceso formativo. El estudio aplicado a la realidad del concurso, permitió conocer los criterios para lograr una gestión eficaz y eficiente en el cumplimiento de sus objetivos y para generar los impactos deseados.

Palabras Claves: innovación, innovación

Los proyectos de innovación se han asentado plenamente en las universidades este último tiempo. Sin duda, esto está permitiendo un cambio significativo en la

en la educación, proyectos de innovación docente.

Abstract

Innovation projects have fully settled in universities this last time. Certainly, this He is enabling a significant change in the internal dynamics of these. In particular, this article discusses the experience of the University of Santiago Chile, which promotes innovation teaching projects through a internal contest where consistent and relevant proposals are selected from the educational community that seeks to improve educational practice, in order improve qualitatively and quantitatively learning and performance students. This article presents the results of an intervention to the continuous improvement process that comprises the a f o r e m e n t i o n e d competition, and that in order propose a plan of improvement, to strengthen the impact of the projects

in the training process. The study applied to the reality of the contest, made it possible to know the criteria for effective and efficient management pursuant to its objectives and to generate the desired impacts.

Key words : innovation, innovation in education, innovation projects teacher.

Introducción

El objetivo de este artículo es dar a conocer los resultados de la investigación respecto a una propuesta de un plan de mejora para el Concurso de “Proyectos de Innovación Docente” que impulsa la Vicerrectoría Académica de la Universidad de Santiago de Chile .

El texto se inicia con una referencia teórica principalmente orientada a los conceptos de innovación y la orientación de ésta, en los ámbitos de la Educación,

la Enseñanza Universitaria, y cómo a través de los proyectos de innovación, orientados en estas áreas, se puede lograr una mejora del proceso formativo. Conjuntamente, para materializar el estudio se describe la metodología utilizada que, entre otros aspectos, contiene las principales orientaciones de la gestión de procesos y del Sistema de Aseguramiento de la Calidad que utiliza la USACH. Posteriormente, se describen los principales resultados que dan cuenta de la propuesta del plan de mejora, contenido en seis propuestas de mejora con sus respectivos planes de acción, resultados esperados e indicadores. Al mismo tiempo, se definieron tres propuestas de mejora crítica, adicionales, que son detalladas y expuestas con el propósito de ser implementadas en el corto plazo.

Es importante destacar que el estudio no pretende

intervenir directamente los proyectos de innovación docente, sin más bien, proponer un plan de mejora que provoque, indirectamente, que los resultados de los proyectos tengan un mayor impacto en el proceso formativo.

Antecedentes Teóricos

La innovación posee un rasgo común que se traduce claramente en un “cambio para mejorar”. Muchos autores en sus definiciones concuerdan con ello. No obstante, para efectos del estudio se observó la definición entregada por los autores Habelock y Huberman (1980:28) que han desarrollado una perspectiva sistémica del concepto de innovación, entendiéndolo como “una sucesión cronológica de hechos, cambios estrategias y actitudes, un proceso de solución de problemas y una visión del proceso como un sistema abierto”.

Las innovaciones son www.revistagpt.usach.cl

definidas como procesos de resolución de problemas, como un sistema dentro de otro sistema, el cual a su vez es una parte de un sistema mayor y así sucesivamente. De acuerdo con los autores, el éxito de la innovación depende de la capacidad para tomar en cuenta la dependencia mutua entre los niveles del sistema, estos son: el sistema social, el sistema educativo y el proyecto educativo innovador. Precisamente, conceptos que se relacionan con la génesis del estudio en cuestión.

Johnson (Ásale y Guzmán, 2002:271) describe a las innovaciones como procesos “sociales e interactivos, continuos e incrementales”, que se desenvuelven en “contextos específicos y sistemáticos”, y que, además, se adaptan “cultural e institucionalmente”. Por otra parte, las innovaciones en el pensamiento de los autores evolucionistas nacen de los procesos de

“búsqueda y de aprendizaje”. Esto significa que los resultados de las innovaciones no dependen exclusivamente de los recursos que se le aplican, sino que también de la

El éxito de la innovación depende de la capacidad para tomar en cuenta la dependencia mutua entre los niveles del sistema, estos son: el sistema social, el sistema educativo y el proyecto educativo innovador.

estructura institucional en la que se desarrolla, implicando que el aprendizaje, y consecuentemente, las innovaciones, son fenómenos arraigados socialmente que no pueden entenderse fuera de un

contexto cultural e institucional en que se desenvuelve. Bajo este contexto, se deriva la aplicación de la innovación en la educación, un fenómeno de estructura social, compleja, dinámica, cultural e institucional.



En todas las épocas, el sistema educacional ha sabido utilizar su oportunidad como tal, como sistema, para fijarse grandes fines y propósitos ha alcanzar. Con esto en mente, en muchos países se han logrado realizar cambios que, con el nombre de innovación o no, han tenido lugar y se han concretado.

Pero, ¿Qué se entiende por innovación en la educación?

De las Heras y Molina (De las Heras y otros, 1993:37), en un estudio para el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas - CPEIP, declaran que “innovar es sinónimo de modificar. Por lo tanto, innovar en educación es introducir modificaciones. Éstas pueden estar referidas a una legislación, a un conjunto de principios establecidos ó a una practica concreta, es decir, a los comportamientos que constituyen y conforman el hecho de aprender y enseñar”.

Esta modificación a la que se refieren los autores, se constituye en un cambio que es planificado y que intenta realizar un trabajo de carácter novedoso, de calidad y prestigio, respaldando un avance de este sistema hacia la plenitud como tal o para crear un nuevo sistema. En

cualquier caso, la innovación no afecta únicamente a los medios sino que a los fines y a sus actividades.

En el caso de las universidades, el objetivo de la innovación en la educación suele coincidir con la “búsqueda de la mejora docente”. El fin último está dirigido, por tanto, al “alumnado con la optimización del aula como un entorno de formación” (Marcelo, C., 2004: 43). Por tanto, la innovación en la universidad, según Miguel Zabalza (2004:120-122), debe cumplir con las siguientes consideraciones positivas:

- Introducir cambios justificados,
- Cumplir con las condiciones de apertura, actualización y mejora,
- Considerar un proceso de documentación y evaluación,
- Poseer la condición de practicidad, vale decir, debe ser viable y práctica,
- Ser formalizada, e

- Incorporarla en el currículum formativo de la Institución.

En detalle, cuando se habla de “introducir cambios justificados” se refiere a que la calidad del cambio dependerá de lo “valioso que sea el cambio en sí mismo y de la justificación que tenga”. Dicho de otra manera, conocer las razones del por qué se introducen estas innovaciones y en base a qué criterios se espera que mejoren las cosas. Estos cambios se materializan a través de proyectos de innovación aplicados a la educación ó, en el caso particular del estudio en cuestión, proyectos de innovación docente.

Comentando a De la Torre (Matas Terrón, Antonio, 2006:4), un proyecto de innovación es “una propuesta de plan y su desarrollo, con el fin de cambiar y mejorar algún aspecto concreto educativo (currículo, gestión de las

relaciones interpersonales o de formación, etc.)”. Sin embargo, para efectos del estudio realizado, se observó la definición entregada por Salgado (2005:12-13) que señala que un proyecto de innovación en esta área, es “una propuesta consistente y pertinente de la comunidad educativa para mejorar su práctica pedagógica, la que puede abordar contenidos curriculares, la didáctica, los materiales educativos, la evaluación y otros, a fin de



mejorar cualitativamente y cuantitativamente los aprendizajes y el rendimiento de los alumnos” .

Al mismo tiempo, señala que los proyectos de innovación deben poseer una cierta caracterización que a continuación se detallan:

- Partir de un proceso de reflexión y selección de los problemas pedagógicos más importantes del establecimiento educativo, planteando alternativas viables de solución.
- Proponer estrategias y actividades concretas para atender las necesidades y demandas pedagógicas más sentidas.
- Estar orientado al mejoramiento de la calidad educativa y el desarrollo docente.
- Estar articulado al desarrollo institucional del centro educativo.
- Movilizar a la comunidad externa al centro educativo, estableciendo redes de trabajo cooperativo en relación con el objetivo del proyecto.
- Los objetivos planteados deben ser claros y precisos, factibles de alcanzar, medir

y verificar su ocurrencia.

- Coherencia entre los elementos internos del proyecto: problema seleccionado, objetivos, actividades, indicadores de evaluación y presupuesto.
- El acompañamiento y la evaluación deben estar planteados desde el inicio del proyecto y desarrollarse de manera permanente.
- El proyecto debe ser sostenible en el tiempo una vez finalizado el financiamiento y factible de ser institucionalizado.
- Trabajo en equipo y compromiso de la comunidad educativa (directivos, docentes, administrativos, alumnos, etc.), quienes deben participar en todas las etapas del proyecto: planificación, ejecución y evaluación del mismo.

Por otra parte, es importante que los proyectos de innovación contemplen una gestión que resulte eficaz y eficiente para incurrir en el cumplimiento de sus

objetivos y para generar los impactos deseados.

Metodología de la Investigación

El estudio utilizó el paradigma de investigación cualitativa a través de la recolección de datos existentes permitiendo un análisis del proceso general. El concurso de “Proyectos de Innovación Docente” atiende una caracterización de “fenómeno cultural”, y en virtud de eso, “son más susceptibles a la descripción y análisis cualitativo” (Pérez Serrano, Gloria, 2004:27). Lo característico de esta investigación, y que justifica el paradigma utilizado, es la realización de interpretaciones a partir de una realidad, lo que sucede de una manera concreta experimentada en la práctica y no sólo que se encuentra escrito (o la teoría). A raíz de ello, se intenta comprender las acciones y los hechos que se dieron lugar, y tratar de deducir los motivos que lo

generaron.

Es importante que los proyectos de innovación contemplen una gestión que resulte eficaz y eficiente para incurrir en el cumplimiento de sus objetivos y para generar los impactos deseados.

Con relación al tipo de estudio, este corresponde a un estudio descriptivo ya que procura describir situaciones existentes mediante una recolección de datos, se “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández y otros, 2003:119).

La técnica para la recogida de datos utilizada fue el análisis de contenidos incluidos en la documentación pertinente

y relacionada con la investigación (bases, normativas, otros documentos, etc.). Al mismo tiempo, se utilizó las técnicas de observación participante y de entrevistas a informantes claves, las que permitieron validar la información obtenida.

Para la descripción del concurso, se confeccionó un esquema que hace referencia a metodologías para la Gestión por Procesos que permite de una manera sistémica, “identificar, comprender y aumentar el valor agregado de los procesos,...para cumplir con la estrategia del negocio” (Bravo, 2006:42). Asimismo, se atendió el esquema utilizado por la Universidad, a través del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, que provee un Ciclo de Calidad, utilizado para la estructura y el desarrollo de este estudio. Posteriormente, se llevó a cabo la identificación de 13 fortalezas y 18 debilidades

del proceso, de la cuales se logró realizar un análisis interno del mismo, que reflejó la realidad actual del concurso en torno a calidad, cantidad, procedimientos, eficiencia, innovación y satisfacción de los actores que participan en el concurso. Finalmente, se propone un Plan de Mejoras que contenga estrategias generales que proporcionaron un rumbo a seguir y la forma en que se solucionarán los problemas.

Utilizando las debilidades y las fortalezas detectadas se definieron acciones que permitirán acatar las primeras y potenciar las segundas.

Los alcances de la investigación, se sitúan sobre el proceso general del concurso y no sobre el desarrollo particular de cada uno de los proyectos. Respecto de este proceso, se consideran todas las áreas, vale decir, desde la



formulación de las bases que lo sustentan hasta la entrega de los informes finales y seguimiento de los proyectos.

Resultados

La primera propuesta planea “fortalecer la difusión del concurso invocando a la seriedad del proceso y sus fines”; lo que implica abordar los objetivos institucionales y los requerimientos que se espera cumplir con la ejecución de los proyecto, a través de las convocatorias y las bases del concurso, elaborar instructivos acordes con los lineamientos institucionales y que forma los proyectos deben considerarlos, y destacar los beneficios que reciben los académicos y de qué forma los resultados de sus propuestas innovadoras aportan, en general, a la innovación en la educación universitaria.

La segunda propuesta

induce a “establecer parámetros normativos con el propósito de cubrir irregularidades en el concurso”; esto directamente relacionado con la actualización de la normativa que rige el concurso y algunos aspectos relacionados con la asignación de carga horaria e incentivos para los académicos que participan en la evaluación de los proyectos ya sea como integrantes de los Comités de Docencia como los académicos evaluadores externos a éstos.



La tercera propuesta expone

la idea de “definir un mecanismo de seguimiento y evaluación de los resultados emanados de los proyectos ejecutados”. Dicha acción impulsaría la sinergia y la generación de redes de colaboración entre proyectos relacionados. Además, permitirá tener un conocimiento de los resultados y los impactos, en el largo plazo, de los resultados de cada proyecto.

En definitiva, se inducirá a mejorar la asignación de los recursos tanto global como por proyecto, aunque esto atiende a un aspecto “político” en la Institución dado a que las autoridades van cambiando cada cuatro (4) años, lo que indica que sus principales ideas de gestión poseen diversos enfoques y, por ende, prioridades.

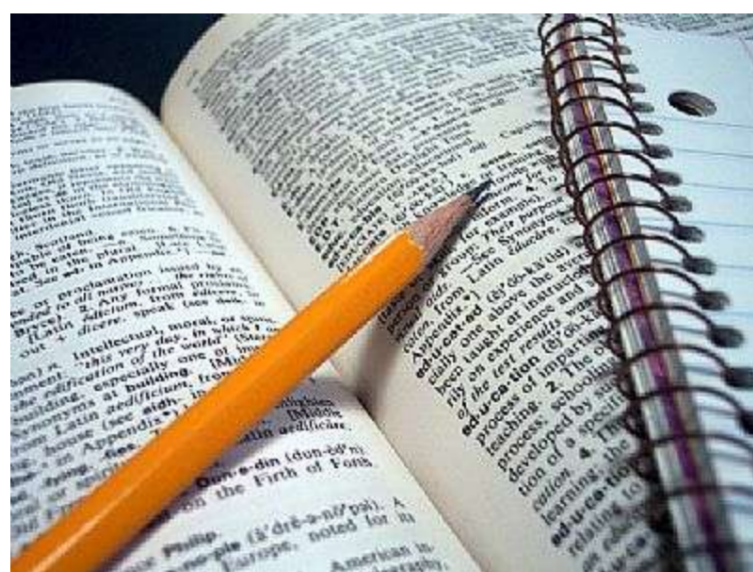
Por su parte, la cuarta propuesta sugiere “implementar una aplicación informática para la sistematización de los principales procesos del

concurso”, que abarque los procesos que involucran el procesamiento de datos, tales como la postulación, verificación de antecedentes, cumplimiento de bases y la evaluación de los proyectos. Esto permitirá mejorar la eficiencia de los procesos que integran el concurso y los tiempos de respuesta de los resultados de cada uno.

La quinta propuesta promueve a “definir un procedimiento de adquisición de bienes y servicios para fortalecer el proceso de administración de proyectos”, lo que aportará en la regulación de la adquisición de bienes y servicios para llevar a cabo la ejecución de los proyectos, incluso mejorar la eficiencia de la administración del mismo. Esencialmente, se optimizarán los tiempos de ejecución de los proyectos.

La sexta propuesta especifica “definir indicadores de resultados e

impacto para cada uno de los procesos involucrados en el concurso”, que darán cuenta de una medición y evaluación del desarrollo de los procesos que componen el concurso y que, además, otorgará la detección de mejoras en relación a los resultados de la medición de dichos indicadores. En general, contribuirá a la ejecución de un concurso encauzado a la eficiencia y calidad del proceso.



Es importante destacar que de las seis propuestas descritas anteriormente, emanan tres propuestas críticas, detalladas de tal manera que su implementación se lleve a cabo en el corto plazo.

En primer lugar, los factores críticos que se originan de la revisión bibliográfica de este estudio, aportan en la definición de la documentación a utilizarse en las próximas convocatorias del concurso puesto que entregan pautas claras de cómo generar proyectos, de los cuales sus resultados puedan impactar de forma satisfactoria en el proceso formativo de la Universidad. De alguna manera, observar estos criterios en la definición de las bases, instructivos y otros documentos relacionados puede encausar el éxito de los proyectos de innovación en la USACH. Por otro lado, la definición concreta de un proceso de seguimiento y evaluación de los proyectos permite tener un control en la ejecución de los proyectos, de cierta manera reconocer la inversión que la Universidad realiza con la ejecución de éstos, y finalmente, financiar proyectos que como se dijo

antes, generen una mejora en el proceso formativo a través de sus impactos. Al mismo tiempo, el proceso de seguimiento derivará jornadas de difusión de los proyectos más destacados donde se puede dar a conocer a la Comunidad Universitaria, las mejores prácticas en temas de innovación en la educación universitaria.

Finalmente, y en este caso, la definición de una planificación anual del concurso entrega los parámetros institucionales para que el proceso sea continuo y regular, siendo de conocimiento de todos los miembros de la Comunidad Universitaria. Esto aporta en la generación de una cultura innovadora y la instauración de un proceso serio y transparente.

Conclusiones

En conclusión el trabajo de investigación logró hacer

entrega del plan de mejora para el concurso de “Proyectos de Innovación Docente”, contenido por seis (6) propuestas de mejora que atienden a las principales fortalezas y debilidades detectadas en el proceso de análisis interno del mismo. Adicionalmente, se generaron tres (3) propuestas de mejora crítica con el propósito de ser implementadas en el corto plazo.

Como resultado del trabajo realizado, y que dieron origen al plan de mejora, se pudo conocer los objetivos trazados por la Vicerrectoría Académica y que de alguna manera a través el concurso, logra dar cumplimiento, al menos a una parte de ellos. Los proyectos de innovación docente ejecutados por convocatoria son orientados por diversos aspectos que se vinculan a la misión tanto de la Universidad como de la Vicerrectoría. Con ello, se aporta en la implementación del Modelo Educativo

Institucional que al respecto del Rediseño Curricular, la selección de proyectos orientados en esta área, permite que las unidades académicas trabajen en conjunto y orientados por directrices institucionales y no particulares.



La acción de involucrar al cuerpo académico de la Universidad, también apoya el cumplimiento de los objetivos de la Vicerrectoría, sobretudo en el espíritu del desarrollo del cuerpo académico, específicamente, en el perfeccionamiento enfocado a la docencia. Fomentar la creatividad de los académicos, y la cultura

innovadora, hace que éstos se sientan más integrados en la Institución y por tanto, mucho más comprometidos con los intereses y objetivos institucionales.

Como resultado de la reconstrucción de la historia del concurso de “Proyectos de Innovación Docente” de la USACH, y la descripción del proceso vigente, se pudo conocer los orígenes que dieron paso a lo que es hoy en día el concurso y que, finalmente, aportó en la identificación de las fortalezas y debilidades del mismo. Evidentemente, un proceso tan complejo, y con la participación de diversos actores, posee sus puntos críticos y sus puntos fuertes. A raíz de ellos, se pudo llevar a cabo la definición del plan de mejora descrito con las propuestas de mejora específicas que detallan la definición de indicadores ausentes en el proceso actual. Con ello, se facilita el análisis de lo que se está realizando y si esto resulta

beneficioso para los impactos de los proyectos financiados.

Para concluir, es importante señalar que todo proceso necesita de un aprendizaje continuo, basado en un análisis exhaustivo de sus procesos internos. Por tanto, la propuesta de este plan de mejora deja en evidencia que las acciones realizadas para llevar a cabo un cometido deben ser observadas, evaluadas y mejoradas, con el objeto de instaurar un proceso activo en pos de buscar los mejores resultados de las acciones emprendidas.

La innovación en si misma puede ser utilizada en los procesos de gestión a fin de generar cambios para mejorar siempre y cuando sean acciones planificadas y sistematizadas vinculadas a la calidad del mismo.

Es importante señalar que todo proceso necesita de un aprendizaje continuo, basado en un análisis exhaustivo de sus procesos internos.

Fuentes Bibliográficas

Libros

- Bravo Carrasco, Juan. 2006. Gestión de Procesos. Santiago, Editorial Evolución.
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. 2003. Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México y otros.
- Pérez Serrano, Gloria. 2004. Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes. Cuarta Edición. Editorial La Muralla. Madrid.

Artículo en publicaciones

periódicas y/o revistas especializadas

- Assaél B., Jenny y Guzmán E., Isabel. 2002. El movimiento pedagógico en el Colegio de Profesores de Chile. Artículo Académico: Escuela que hacen Escuelas. Fuente: www.oei.org.ar/publicaciones/escuelas/escuelas03.pdf (Consultado el 24 de abril de 2009)

- De las Heras K., Rodrigo y Molina D., Claudio. 1993. Innovaciones Educativas y Calidad de la Educación. Documento de Estudio N° 14. CPEIP. Santiago de Chile.

- Havelock, R.G. y Huberman, A.M. 1980. Innovación y problemas de la Educación. Teoría y realidad de los países en desarrollo. Ginebra, Suiza: UNESCO/OIE. Pág. 28. Fuente:

- www.redinnovemos.org/content/view/210/95/lang/Li

bro?id=87986788&ppg=28 (Consultado el 04 de mayo de 2009)

- Matas Terrón, Antonio. 2006. Innovación educativa: un estudio de los cambios diferenciales entre el profesorado de la Universidad de Málaga. México: Red Revista Electrónica de Investigación Educativa. Fuente: <http://site.ebrary.com/lib/bibliousachsp/Doc?id=10122165&ppg=5> (Consultado el 20 de abril de 2009)

Publicaciones en eventos y/o congresos científicos

- Marcelo, C. 2004. La innovación como formación. En Sociedad Española de Pedagogía, XI Congreso Nacional de Pedagogía: Innovación Pedagógica y Políticas Educativas. San Sebastián: Sociedad Española de Pedagogía-Universidad del País Vasco. Fuente:

- <http://site.ebrary.com/lib/>

bibliousachsp/Doc?id=125653217 & p p g = 43 (Consultado el 22 de abril de 2009)

- Salgado, Jorge. 2005. Estudio sobre los Proyectos de Innovación Docente de la Universidad Arturo Prat, Periodo 2004. Programa de Doctorado en Ciencia de la Educación. Universidad de Sevilla. España. Pág. 12. Fuente: www.salgadoanoni.cl/wordpress/sjs/wp-content/uploads/2009/01/innovacion-educativa.doc. (Consultado el 20 de abril de 2009)

- Zabalza, Miguel A. 2004. Innovación en la Enseñanza Universitaria. Universidad de Santiago de Compostela: Contextos Educativos, vol. 6. Fuente: <http://site.ebrary.com/lib/bibliousachsp/Doc?id=12547307 & p p g = 116> (Consultado el 20 de abril de 2009)

Estudio de mercado laboral para los licenciados en Organización y Gestión Tecnológica

Autores:

CLAUDIA LIA SILVA ACEVEDO
Administrativo De Personal
CCAF LOS HEROES
claudialia.silva@gmail.com

ARLETTE MANRIQUEZ SANTANA
Encargada Personal y Remuneraciones
CINEMARK CHILE SA
arlette.manriquez@gmail.com



La Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile, al implementar la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica - por medio de este estudio - da a conocer las oportunidades laborales de esta nueva carrera, donde se parte de la base del perfil del egresado y lo que está demandando el mercado laboral chileno, busca la percepción de las empresas y consultoras frente a la Licenciatura y como ésta compite en el mercado con otros profesionales.

Este estudio muestra la actualidad del mercado laboral, cuales son las carreras más demandadas, las más saturadas y sus características, con el fin de determinar las competencias, habilidades y conocimientos relevantes que debe tener el perfil de egresado de la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica, para potenciarla en el tiempo y ganar protagonismo cuando se inserte en el mercado.

Palabras Claves: Licenciatura, Gestión Tecnológica, Mercado laboral.

Abstract

The Faculty of Technology University of Santiago de Chile, in implementing the Bachelor of Technology

Management Organization and, through this study unveils the employment opportunities of this new career, where he assumes the profile of the graduates and what is suing the Chilean labor market, looking for the perception of companies and consultants compared to the BA and how it competes in the market with other professionals.

This study shows the labor market today, what are the races most defendants, the most saturated and characteristics in order to determine the competencies, skills and knowledge relevant to the profile should have graduated from the Bachelor of Technology Management and Organization to promote it in time and gain prominence when inserted into the market.

Key words: Licentiate, Technological Management, labour Market.

Introducción

La Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile no ha querido quedar atrás en este proceso de innovación de carreras para los nuevos

profesionales y ha entregado una nueva alternativa de prosecución de estudio para las carreras Tecnológicas de esta Universidad. Se trata de la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica, la que presenta un nuevo perfil para los Tecnólogos, entregando las herramientas para ser más competentes en los cada vez más dinámicos y exigentes escenarios laborales.

Esta carrera emergente, esta pensada para otorgar un mejoramiento en la gestión empresarial entregando conocimientos de planeamiento estratégico, gestión de proyectos tecnológicos, estrategias de Innovación y gestión de empresas, teoría de decisiones, liderazgo, investigación operacional. Así como también habilidades y destrezas centradas en la capacidad de realizar un diagnóstico tecnológico, prospección del mercado, aplicar estrategias que permitan mejorar el alcance y rendimiento de un proyecto.

1.1. Presentación del Problema

Se desconoce el impacto que generará el proceso de inserción del Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica en el mercado laboral chileno, el comportamiento de los profesionales con los cuales podría competir, los cargos y las funciones específicas que deberá cubrir y desarrollar, tanto en las organizaciones privadas como públicas.

1.2. Objetivo General
Explorar el mercado laboral para los Licenciados en Organización y Gestión Tecnológica considerando su título profesional de tecnólogo con especialidad, con el propósito de posicionar al especialista en estas materias en el mercado del trabajo chileno y generar insumos claves para retroalimentar el proceso formativo.

1.3. El Modelo Educativo de la Universidad de Santiago de Chile
El Modelo Educativo (1) es un ordenamiento idealizado de la actividad académica que permite relacionar los conceptos institucionales orientadores, con los procesos de mejoramiento continuo de la actividad formativa, a la luz de

parámetros objetivos de aseguramiento de la calidad académica con responsabilidad social, en la perspectiva de la misión y la visión de la Universidad de Santiago.

Para lograr exitosamente la continuidad en la implementación de este Modelo Educativo, la Universidad asume los siguientes compromisos:

La aplicación del Modelo Educativo Institucional implica realizar un diagnóstico permanente del estado de los currículos de carreras y programas a fin

de lograr un mejoramiento continuo de la calidad de la docencia, entre otros elementos, puesto que debe entregar las pautas para salidas intermedias, certificaciones, planes de transferencia interna, cuidando la formación integral del estudiante.

La Universidad asume el compromiso de desarrollar e implementar políticas de perfeccionamiento y renovación del cuerpo académico, que hagan sustentable en el mediano y largo plazo la implementación de este Modelo.

La Universidad se compromete con la formación integral del estudiante, para un mundo en constante evolución, donde el crecimiento del conocimiento y la tecnología nos desafían a formar personas íntegras para un mundo con rasgos desconocidos. En consecuencia, es necesario prepararlos para aprender durante toda la vida. Para lograr esto, se definen los cuatro procesos principales que dan forma al Modelo Educativo. Los procesos de Planificación Curricular, de Desarrollo del Cuerpo Académico, de Planificación de Recursos de Apoyo a la Docencia y de Progresión de los Alumnos, entregan las políticas y definiciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los principios institucionales. Estos procesos en su conjunto, no sólo definen la estructura curricular y los perfiles de egreso deseados para los alumnos de la Universidad, sino que además, establecen los procedimientos para asegurar que estos objetivos se cumplan, preocupándose de la calidad del cuerpo docente, la calidad de la infraestructura y el proceso



completo que vivencian los alumnos en su paso por la Universidad.

El Grado de Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica se concibe como un programa de continuación de estudios de los Bachilleres en Tecnologías y Tecnólogos en las diversas especialidades.

1.4. La Facultad Tecnológica (2)

La Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile tiene su origen en 1969, cuando el Consejo Superior de la Universidad Técnica del Estado crea carreras tecnológicas destinadas a formar profesionales de mando medio, cuya demanda era apremiante en el ámbito industrial y de servicios de la época.

En la actualidad, la Facultad se proyecta, nacional e internacionalmente, como una unidad académica, reconocida por su liderazgo

en la generación, desarrollo, aplicación, innovación y transmisión en el conocimiento tecnológico. Al mismo tiempo, se identifica completamente con los valores, raíces y esencia de la Universidad de Santiago de Chile.

Las principales preocupaciones, basadas en la docencia, investigación y transferencia tecnológica, corresponden a la contribución a satisfacer las necesidades de la sociedad en el ámbito de su quehacer.

Desarrolla y aplica tecnología vinculada estrechamente al medio productivo y social del país, mediante un trabajo académico interdisciplinario centrado en la formación de profesionales de orden táctico como lo es el Tecnólogo en sus ocho menciones: Administración de Personal, Alimentos, Automatización Industrial, Control Industrial, Construcciones, Diseño Industrial, Mantenimiento Industrial y Telecomunicaciones. Además, complementa su oferta académica, con las carreras de Ingeniería de Alimentos, Ingeniería en Agronegocios, Publicidad y

la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica.

1.5. Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica

Según el proyecto original (3), el Grado de Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica se concibe como un programa de continuación de estudios de los Bachilleres en Tecnologías y Tecnólogos en las diversas especialidades.

La Facultad Tecnológica con este proyecto busca consolidar un área de desarrollo en este campo, a partir de los logros alcanzados a lo largo de su quehacer académico. Los objetivos generales del programa son:

- Promover el desarrollo disciplinario de la Gestión en Tecnologías en la Facultad Tecnológica, como parte central de su Plan Estratégico.
- Incorporar al sistema universitario, por intermedio de la Facultad, programas de perfeccionamiento de los Tecnólogos, con el fin de mejorar su contribución al

desarrollo de las organizaciones mediante la adquisición de competencias en el área de la Gestión de Tecnologías.

- Propiciar, a posterior de la Licenciatura, la postulación de sus egresados a programas de postgrado, Magíster y Doctorado, en virtud de una sólida formación científica y tecnológica.

1.6. Perfil de Egreso propuesto por la Facultad



Tecnológica

Para la carrera indicada, la Universidad de Santiago de Chile ha establecido un compromiso educativo con sus estudiantes, asociado a la obtención del Grado Académico de Licenciado en

Organización y Gestión Tecnológica, que se expresa en los resultados de aprendizaje especificados en este Perfil de Egreso. Dichos resultados han sido clasificados de acuerdo a las áreas oficiales establecidas en el Modelo Educativo Institucional, habiéndose hecho el mayor esfuerzo para que ellos reflejen en la forma más fidedigna posible el aporte efectivamente realizado por la Universidad.

1.7. Áreas principales de conocimiento

El egresado o egresada del nivel que permite optar al Grado Académico de Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica otorgado por la Universidad de Santiago de Chile ha adquirido sólidos conocimientos en materias relativas a:

- Ciencias, tecnologías básicas y tecnologías en el ámbito de su especialización tecnológica;
 - Instrumentos de financiamiento a la innovación y procedimientos de conservación y protección de productos, procesos e innovaciones;
- Conocimientos intermedios

en materias relativas a:

- Planeamiento estratégico en la empresa y desarrollo productivo local y nacional;
- Gestión de proyectos tecnológicos y de innovación;

1.8. Habilidades-destrezas profesionales.

El egresado o egresada del nivel que permite optar al Grado Académico de Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica otorgado por la Universidad de Santiago de Chile ha desarrollado las siguientes habilidades y destrezas generales:

- Capacidad de aprendizaje autónomo;
- Capacidad para comunicar información por distintos medios y en distintos soportes, de manera clara y precisa;
- Capacidad inicial para diagnosticar escenarios o contextos diversos, abordar problemas y tomar decisiones en ámbitos de innovación, emprendimiento y gestión en tecnología;

- Capacidad para trabajar en equipo, administrando eficazmente los recursos de que éste dispone;
- Capacidad para abordar procesos de negociación y resolución de conflictos en los ámbitos propios de su quehacer.
- Capacidad para manejar sistemas de información a nivel usuario.

1.9. Actitudes y valores

El profesional egresado o egresada del Grado Académico de Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile posee las actitudes y valores que a continuación se señalan:

- Propensión a la adaptación ante situaciones nuevas o problemáticas emergentes;
- Propensión hacia la tolerancia frente a situaciones frustrantes y a la resiliencia ante el fracaso;
- Compromiso con la creatividad, la innovación, la promoción del emprendimiento y el desarrollo tecnológico;

- C o m p r o m i s o responsable con la sociedad y con la condición ciudadana;
- Compromiso con los códigos de ética general y de ontología profesional.

1.10. Perfil de profesionales que buscan las empresas (4)

Las empresas actualmente no basan sus procesos de selección de personal solamente en la experiencia que se tiene o en las notas académicas.

Hoy, los reclutadores toman en cuenta personalidades preparadas para trabajar en

Los reclutadores toman en cuenta personalidades preparadas para trabajar en equipo, flexibles y con manejo de algún idioma, pues mientras más actitud y aptitudes tengan los postulantes, mejor será su desempeño al interior de la empresa.

equipo, flexibles y con manejo de algún idioma, pues mientras más actitud y aptitudes tengan los postulantes, mejor será su desempeño al interior de la empresa.

Se busca a profesionales con mucha iniciativa, capacidad de autogestión y planificación, personas pro activas, comunicativas y con disposición para generar un grato ambiente de trabajo, contribuyendo al trabajo en equipo, y al logro conjunto de metas. Es muy importante que los profesionales sean capaces de trabajar en grupos, compartiendo conocimientos y generando fiato entre sus integrantes. Lo que da cuenta de la importancia que están adquiriendo las competencias genéricas al momento de postular a un puesto de trabajo

La flexibilidad para adecuarse a los diferentes contextos de la empresa es un punto decisivo a la hora de describir el perfil ideal que busca una organización, donde además la persona debe ser capaz de enfrentar situaciones complejas y lograr resolverlas en conjunto con su equipo. Hoy, las empresas quieren tener

en sus grupos de trabajo los mejores talentos, que se caracterizan por ser profesionales dedicados, creativos, autónomos, multifacéticos.

1.11. Aspectos relevantes de las mallas y perfiles de Egreso.

Las mallas curriculares y perfiles de egresos son el reflejo de la formación que buscan entregar las instituciones académicas a sus alumnos, otorgando un sello distintivo los profesionales, por lo cual consideramos importante exponerlas para poder identificar las semejanzas

con el Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica, esto considerando el perfil de Egreso propuesto por la Facultad Tecnológica y su base profesional de Tecnólogo en sus distintas especialidades.

A través del análisis de las mallas curriculares y de las descripciones de los perfiles de egresados propuestos por las distintas instituciones académicas, tanto del sector público como privado, nos permiten darnos cuenta de la semejanza que existe entre la formación de los Ingenieros Comerciales, de ejecución (distintas

especialidades) e Industriales y los Licenciados en Organización y Gestión Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile considerando su base de Tecnólogo en sus distintas especialidades.

Conclusiones del estudio

Cuando se preguntó a empresas y consultoras sobre que profesionales elegirían para desempeñarse en áreas de tecnología e innovación, la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica, tuvo una muy buena aceptación, igualando las opciones con Ingeniería Comercial y con una diferencia no significativa con la Ingeniera Civil Industrial y de otras especialidades, abriendo así una gama de oportunidades laborales para los alumnos que están egresando de esta nuevo programa académico.

Sin embargo, en la misma encuesta se pregunta por el conocimiento de esta nueva carrera, teniendo un alto porcentaje la opción "NO", lo que nos da a entender que aún siendo desconocida, solo por el título que entrega es atractiva para el mercado, para demandar profesionales en el área de



Tecnologías e Innovación. Al prevalecer esta opción, nos hace referencia que se debe fortalecer intensamente las campañas publicitarias de la carrera, ya sea a través de medios escritos, orales, charlas, redes de contacto, ferias laborales y/o académicas, entre otros.

Relacionado con el punto anterior, podemos decir que la Licenciatura podría tener un muy buen posicionamiento en el mercado, dado que aun siendo desconocida, un promedio de 96,15% de los encuestados, entre empleadores y consultoras, estarían dispuestos a considerarla en un proceso de selección y reclutamiento, lo que es un porcentaje significativo y alentador.

profesionales con conocimientos en gestión tecnológica e innovación, son las Industrias Manufactureras seguida por las industrias de generación y distribución de energía.

Uno de nuestros objetivos fue explorar segmentos laborales para el desempeño del Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica, y así poder definir con más exactitud el campo ocupacional de este profesional. Las consultoras nos entregaron el dato de que el rubro empresarial que más solicita profesionales con conocimientos en gestión tecnológica e innovación, son las Industrias Manufactureras seguida por las industrias de generación y distribución de energía y las que menos solicitan son las organizaciones de Educación y Construcción.

Otro dato significativo y que fue una sorpresa en el momento de realizar el estudio fue cuando definimos los roles laborales y el nivel jerárquico que optaría un Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica dentro de una empresa, obteniendo un 100% en la opción de Jefaturas y Gerencias (dato obtenido solo de la encuesta aplicada a empresas). No obstante por parte de las consultoras se identificó el nivel de frecuencias con las que las empresas demandarían estos profesionales obteniendo un

62% en la opción alta frecuencia.

Quisimos saber si las asignaturas propuestas en la malla curricular de la Licenciatura, satisfacen a la demanda del mercado, por lo que preguntamos sobre los conocimientos que debería tener un profesional que se desempeñe en el desarrollo de la gestión tecnológica e innovación. De los resultados pudimos inferir, la debilidad que presenta la licenciatura frente a la entrega de un segundo idioma, en específico el Inglés y la Economía Financiera, que son asignaturas no abordadas en la carrera y que son conocimientos importantes en esta área, ya que obtuvieron un 28% en conjunto. Cabe mencionar que existe una base de estas materias en la malla curricular de los Tecnólogos en sus distintas especialidades, sin embargo, se podría evaluar la posibilidad de realizar un reforzamiento o una profundización de estas materias en la Licenciatura, para poder mejorar las herramientas de estos profesionales.

Por otra parte, confirmamos que las asignaturas de

Formulación de proyectos o negocios en Innovación, Toma de decisiones, Gestión, Liderazgo y Optimización de Procesos Productivos, son consideradas en un alto porcentaje como Muy Importantes e Importantes, representando un 45%.

Contamos con la premisa de que la Licenciatura es una prosecución de estudios para el título profesional de Tecnólogos y el grado académico de Bachiller en Tecnología de la Universidad de Santiago de Chile, es por ello que analizamos las mallas y perfiles de egreso de cada Tecnólogo en sus distintas especialidades, así como las mallas curriculares de distintas instituciones académicas tanto del sector público como privado en sus carreras de Ingeniería Comercial e Ingeniería Industrial, logrando identificar que un Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica es una alternativa muy competitiva y creciente para profesionales con el título de Ingenieros. Por ejemplo, las mallas curriculares de los Ingenieros Comerciales presentan gran similitud a la formación académica de un Licenciado en Organización y Gestión

Tecnológica que previamente cuenta con el título de Tecnólogo en Administración de Personal, mientras que los Licenciados con título previo de Tecnólogo en especialidades tales como Control Industrial, Diseño Industrial, alimentos entre otros se enfrentan directamente a ingenierías de diversas especializaciones entre ellas la Ingeniería Civil Industrial.



Al querer conocer las áreas de desarrollo del Licenciado en una empresa, tuvimos como resultado que las áreas de mayor importancia, son las relacionadas con Producción y Operaciones, Administración de Finanzas y Tecnología de la Información, por lo que se debe realizar mayor énfasis en las carreras en que se desarrollen estas ramas, como Diseño Industrial, Automatización Industrial, Control Industrial, son

especialidades tecnológicas que de una u otra manera entran en directa competencia con el Ingeniero Civil Industrial. Por otra parte la carrera de Tecnólogo en Administración de Personal, conlleva una ventaja al proseguir la Licenciatura, ya que complementa las tecnologías blandas (Sicología, Administración, Recursos Humanos, Legislación) cursadas en el pre grado, con tecnologías mas duras como gestión de procesos, investigación operacional y practicas en organizaciones industriales y de servicios, esta formación permitirá al Tecnólogo en Administración de Personal con Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica competir con el Ingeniero Comercial e Industrial en aquellos roles laborales donde la gestión tecnológica alcance un grado de desarrollo considerable.

Lo anterior tiene su lógica al revisar los estudios de especialistas en ofertas laborales, dado que con las carreras que se compite son las profesiones mas demandas actualmente en el mercado, es aquí donde la Licenciatura puede generar una fuerte competencia, y sabemos



que el generar competencia enriquece el mercado de la oferta y demanda. Este es un punto importante a considerar, ya que es aquí donde estos profesionales deben ganar su propio espacio y prestigio, siendo este un fuerte desafío para la primera generación de Licenciados en Organización y Gestión Tecnológica. Cabe señalar que se debe tener cuidado y no bajar la guardia cuando la Licenciatura se posiciona en el mercado, siempre se debe estar innovando en las asignaturas y realizar monitoreos constantes del mercado laboral para conocer la

inserción de los nuevos profesionales en un medio o mercado que aún es incipiente aunque promisorio.

También quisimos saber la percepción de los propios alumnos y alumnas, potenciales clientes de esta carrera. Primero saber cuales son sus perspectivas una vez finalizado el título profesional de Tecnólogo, un 39% de los encuestados elegiría la Licenciatura. Esta es seguida por los diplomados de especialidad impartidos por la misma Facultad Tecnológica. Asimismo, se pudo relevar

que la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica no es muy conocida dentro de la Facultad así como en el resto de la Universidad. Fueron los mismos estudiantes quienes nos hicieron ver que hace falta más publicidad e información de este programa académico que sin lugar a dudas es una apuesta de futuro para los Tecnólogos en sus distintas especialidades de la Facultad Tecnológica de la USACH.

Referencias Bibliográficas y Webgrafía

- (1) Modelo educativo Universidad de Santiago de Chile, versión septiembre 2007
- (2)
<http://www.factec.usach.cl/index.php?id=1>, visitada el 11 de abril de 2009
- (3) Documento de Trabajo: Perfil de Egreso LOGT propuesto por la Facultad Tecnológica de Chile, Agosto 2009 en el Marco del Proyecto MECESUP USA 0719
- (4)
<http://www.laborum.cl/orientacion/articulo/484.html>, visitada el 10 de mayo de 2009

Gestión Organizacional. Elementos para su estudio

Por: Víctor Muñoz Lagos
Asesor en Gestión Organizacional
vrlagos@gmail.com



Título: "Gestión Organizacional.
Elementos para su estudio"
Autor: Darío Rodríguez M.
Editorial: Ediciones Universidad
Católica de Chile. 4ª Edición.
Santiago de Chile
2008
314 páginas

Una nueva y tan vieja mirada

El libro Gestión Organizacional. Elementos para su estudio, de Darío Rodríguez, no es un mero manual que nos entrega una descripción y propuestas de las distintas escuelas de administración, su evolución y aporte a esta ciencia. Es, además, una reflexión que nos muestra a las organizaciones como herramienta inherente al actuar humano, horadando en sus fuentes sociológicas, revisando el lenguaje común de las ideas antiguas y nuevas de la ciencia de la administración en las cuales subyacen concepciones del hombre y su actuar en comunidad.

Es interesante observar en este aspecto lo que el autor explica sobre las ideas de Luhmann que distingue entre la sociedad primitiva y la civilización a través del tratamiento del lenguaje que va de lo mítico a lo racional. Observando en esta transformación la contradicción que busca asir lo inasible. En el caso de las organizaciones: enfrentar las problemáticas sacrificando sus muchas aristas, o sea, simplificando con el propósito de abordar con eficiencia el tema, a riesgo de perder la visión general.

Sin un afán de repasar cada uno de los puntos planteados por el autor es interesante destacar a lo menos dos aspectos, el primero: las escuelas administrativas como la clásica que es abordada con pulcritud y espíritu crítico, considerando su tremenda influencia en la gestión organizacional y las teorías

posteriores. La Escuela de Relaciones Humanas y su aporte frente a una disonancia no analizada de los intereses propios y los de la organización. La Escuela de la Contingencia que enfrente con una visión sistémica la aparente contradicción entre integración y diferenciación. El segundo: La Cultura Organizacional y su relación con la Cultura latinoamericana. Haciendo notar la importancia de entender que las costumbres y valores, así como la implementación de las ideas administrativas no son independientes unas de otras.

Las Escuelas Administrativas

Los Clásicos y la escuela de Relaciones Humanos

Albert Camus reflexiona en su ensayo Prometeo en los Infiernos acerca del hombre contemporáneo, plantea que este ha vivido y vivirá más hechos históricos que ningún otro antes, vivir 10 años hoy es como cien de ayer. Esta intensidad de los tiempos modernos obliga a responder más rápido a los problemas sociales, la respuesta es organizacional,

la búsqueda es cómo optimizamos esta herramienta para que sea más eficiente. Lo que nos ofrecieron las escuelas clásicas es una herramienta renovada a la administración. Sacarla de lo puramente vivencial y trasladarla a una categoría superior, en cuanto permitió establecer principios y esquematizar ciertas conductas de buen sentido para la gestión de empresas. En esta dirección las ideas de Fayol, Tylor y el contexto de un proceso de industrialización que avanzaba rápido, se encontraron con un terreno fértil para su interiorización. La profesionalización de la administración: subdivisión del trabajo propiciando la especialización para facilitar las labores sobre todo en organizaciones de gran envergadura; mejora en la productividad, enfoque del proceso; impersonalización de la gestión. La idea es no depender de una persona, sino de cargos bien definidos, que permitan establecer con claridad los requerimientos y pautas de evaluación de los trabajadores.

Lo que Tylor resume en cuatro principios: Reunir

gradualmente el conocimiento empírico que poseen los trabajadores; selección científica y posterior mejora progresiva del trabajador; acostumbrar a la ciencia al trabajador científicamente seleccionado. Y Fayol en 14 principios que se refieren a ámbitos que giran alrededor del poder y sus relaciones dentro de la administración en la organización; las características deseadas en los agentes que constituyen el cuerpo social organizacional; y los principios relacionados con el trabajo y su remuneración. Clave de ellos es la justificación de los procedimientos, cargos y tareas de acuerdo a una línea de acción en común, reforzada por los administradores y normas de la organización. Que van construyendo una cultura de eficiencia y racionalidad de los procesos. Fue esto suficiente para la gestión organizacional, fue suficiente para dar respuesta a las problemáticas de producción, la escuela de Relaciones Humanas, nos responde serendipity, que el autor define como “un hecho anómalo e inesperado, que no puede ser explicado bajo los

marcos de investigación en curso y que sugiere, por lo mismo, una redefinición de los mismos”. Cuando leía esto recordé la película del Barón Munchausen, y su primera escena: Una batalla cruenta, una ciudad sitiada, gente muriendo y el ruido de cañonazos. Con la siguiente leyenda sobre estas dantescas escenas: “La era de la razón”.

Las ideas científicas de la administración no consideraron la complejidad del ser humano, no distinguieron entre los intereses de este y los de la organización, ni mucho menos sus emociones y motivaciones. No cabe duda que el individuo es él en relación al otro, lo que marca los condicionamientos del actuar en base a los actores e instituciones relevantes. Con esto se quiere hacer hincapié que pese al marco de acción dado a los sujetos por su contexto histórico y espacial, todavía así hay factores que escapan a la mera productividad o ceñimiento de procesos y normas, haciendo de las personas sistemas abiertos afectos a cambios.

Si bien la escuela de

Las ideas científicas de la administración no consideraron la complejidad del ser humano, no distinguieron entre los intereses de este y los de la organización, ni mucho menos sus emociones y motivaciones.

Relaciones Humanas no fue lo suficientemente efectiva en materia de eficiencia organizacional aportó un factor no considerado con anterioridad y por lo mismo una nueva arista al análisis y la gestión.

Una revisión a la Burocracia

Max Weber, dijo: “Burocracia es la racionalidad del trabajo colectivo en la organización para lograr la eficiencia”. Visto así la racionalidad busca la adecuación más eficiente entre los medios y los objetivos planteados, y con ello alcanzar los mejores resultados posibles en las organizaciones, este punto de vista es una de las bases de la burocracia, al mismo tiempo cambios culturales movilizadas por aspectos religiosos ocurridos en el Renacimiento, genera una ética protestante que da un cimiento a esta teoría, así como al capitalismo. La burocracia nace en función de los siguientes aspectos: Visiones incompletas de las organizaciones por parte de las teorías clásicas como de las relaciones humanas; se hizo necesario un modelo racional que involucrara todos los factores en juego;

el creciente tamaño y complejidad de las empresas y el resurgimiento de la sociología de la burocracia.

Weber distingue tres tipos de sociedades que relaciona con tres tipos de autoridades, dejando a la última como al más alto estadio y la vincula con la burocracia, estas son: la sociedad tradicional que vincula con la autoridad patriarcal y hereditaria, por lo mismo autoritaria y sesgada; la sociedad carismática, donde predominan características místicas, arbitrarias y personalistas; y finalmente la sociedad legal, racional o burocrática, predominan normas impersonales y una racionalidad en la escogencia de los medios y de los fines.

Las características de la burocracia según Weber son: carácter legal de las normas y reglamentos, carácter formal de las comunicaciones, carácter racional y división del trabajo, impersonalidad en las relaciones, jerarquía de la autoridad, rutinas y procedimientos estandarizados, competencia técnica y

meritocrática, especialización de la administración, independientemente de los propietarios, profesionalización de los participantes, completa previsión del funcionamiento.

Merton en cambio nos plantea ciertas disfunciones de las teorías burocráticas en cuanto la racionalidad de la cual habla no está tan generalizada en las organizaciones como se esperaría, además del desapego de muchos con las normas y los conflictos con los clientes y conformidad de las rutinas y procedimientos, entre otros. En este sentido Selnick reformula el modelo burocrático considerando la adaptación del modelo a las exigencias externas del cliente y las exigencias internas de los participantes. Por lo mismo plantea: modificación de objetivos de acuerdo a los cambios en el ambiente y en la organización, lo que denomina como política de raigambre; concesiones de carácter político e ideológico, reformulando principios de la organización burocrática, responsabilizando a la organización en la aplicación

El texto aborda un tema fundamental y sustancial, la visión sistémica que se refiere a la organización como un todo, en que la realización de los fines es sólo una de varias importantes necesidades a la que está orientada la organización.

de cláusulas de contratos, e implicancias políticas locales y la influencia de estas en los intereses.

Lo Sistémico y Contingencial

El autor nos explica que la organización según Lawrence y Lorsch se enfrenta al contrapunto de identificación e integración, que una visión sistémica como la de contingencia le presenta. Las respuestas como siempre no es una. Siendo el contexto de la organización un factor relevante para dar una u otra respuesta., por lo mismo se vuelve a las ideas clásicas de Gulick, en palabras del autor “se debe adecuar la división del trabajo a los requerimientos impuestos por el ambiente”.

Al mismo tiempo el texto aborda un tema fundamental y sustancial, la visión sistémica que se refiere a la organización como un todo, en que la realización de los fines es sólo una de varias importantes necesidades a la que está orientada la organización.

La Cultura Organizacional

La forma de describir la identidad de los individuos en sociedad es a través de una moral y ética común, los valores a los cuales adhieren y conforman los pilares del orden social. Estos valores mantienen una tensión en tanto son la contención para actuar en sociedad y mantener la unidad del grupo. La acción que se realiza al interior de la comunidad da una imagen de quien es el que actúa y a que referente responde. Durkheim habla de los actores relevantes de los individuos y sociedades que traspasan la memoria de las ideas y valores, al mismo tiempo que reactualizan e integran de manera permanente los acontecimientos fundantes de su propia identidad.

Se hace difícil analizar a la sociedad actual por su diversidad y sobre todo dispersión cada vez más creciente, si bien la globalización ha permitido que las comunidades se vean iguales, esta semejanza es aparente y de ella subyace una destrucción de valores y una manifestación de nihilismo cada vez más peligroso, según Dewey, nace una comunidad cuando se

desarrolla un interés común en controlar “las consecuencias indirectas, amplias, duraderas y graves de la conducta asociada recíproca”, esto conlleva a definir como encontrar ese interés común. El gran invento de la cultura es la palabra, el logos, y el poder compartirla con otros, el diálogo. La identidad se da en el encuentro de las personas quienes se reconocen partícipes de un sueño. Este puede ser un mito que ensalza virtudes y hechos que nunca estuvieron pero que muestra el anhelo de llegar a tener o en el peor de los casos de aquel pasado que siempre fue mejor, porque nunca se vivió pero se idealizó. La construcción de este mito es una alianza débil que se ve develado cuando aquellos que entran a la acción en la vida pública apelan a todos a construir y se observan las consecuencias. Es aquí cuando los idearios chocan con los intereses de grupos que se formaron al alero de esa patria, que no es más que la tierra de tus antepasados, la que heredaron, compraron o robaron, como tristemente ha acontecido en América, hasta el nombre habla de ese robo y de la reinención

El autor de Gestión Organizacional realiza un análisis de la cultura partiendo de la definición entregada por Schein, que la entendía como respuestas que el grupo ha aprendido ante sus problemas de subsistencia externa y adaptación interna.

mítica de sus países y estados.

El autor de Gestión Organizacional realiza un análisis de la cultura partiendo de la definición entregada por Schein, que la entendía como respuestas que el grupo ha aprendido ante sus problemas de subsistencia externa y adaptación interna. Si esto fuese así, plantea, dejaría un bajo nivel de maniobra para el cambio, tan necesario para subsistir y por cierto mejorar. En tanto la sociedad se negaría a cambiar permanentemente ya que esa costumbre adquirida le ha permitido subsistir y desarrollarse. En este mismo sentido su reflexión sobre América Latina, su cultura y su impacto en la forma de hacer organización, hace reflexionar que en no pocas ocasiones las escuelas de administración se han implementado superficialmente y nunca han llegado a la madurez. Pienso en el grueso de una Administración Pública con una organización que no llegó a ser Weberiana y saltó a un nuevo Gerencialismo Público, o en un Sector Privado, que no alcanzó a salir del Paternalismo propio

de nuestra cultura e intenta transformar la organización en donde sus agentes se hacen responsables. Paradójico, pero común.

Me interesa sobre manera lo puesto sobre la mesa por Darío Rodríguez, un mayor enfoque sociológico en las organizaciones nos ayudará a entender sus dinámicas, captar la dificultad de los cambios y abordar la problemática considerando la cultura. No podemos esperar que estilos de administración que fueron exitosos en Nueva Zelanda o en otros países desarrollados lo sean en América Latina, no se puede olvidar que las personas y su cultura hacen la diferencia.

“Gestión con Sentido” (No hay que empujar autos por el lado)

Por Freddy Herrera Espinoza
Asesor Independiente en Gestión y Gerencia Pública
frerrera@yahoo.es



Título: “Gestión con Sentido” (No hay que empujar autos por el lado)
Autores: Jorge ID - José Víctor Núñez
Editorial: A & V
2009
337 páginas.

En un primer momento, pensé que se trataba de un académico libro con perfume de futuro mejor vendido o de aquellos siempre bien ubicados en las singulares secciones de administración de las librerías chilenas. Luego, al concentrarme en la bajada ... no hay que empujar autos por el lado... a su título “gestión con sentido”, me pareció cuanto más, sospechoso de haberme encontrado con un nuevo intento por captar a ese reconocido público deseoso de auto ayudarse. A posterior, dada la novedad de leer en un mismo producto a sociólogo e ingeniero comercial juntos como autores, me motivé en encontrar en sus líneas la necesaria diferencia de lo anteriormente publicado en este tipo de textos.

Dada la novedad de leer en un mismo producto a sociólogo e ingeniero comercial juntos como autores, me motivé en encontrar en sus líneas la necesaria diferencia de lo anteriormente publicado en este tipo de textos.

De este modo, me permito diferenciar una primera parte en el libro, una apreciación más bien subjetiva de las necesidades, una representación que a mi entender constituye gran aporte, dado fundamentalmente por el análisis del entorno y por la peculiar destreza en el trato de un tema técnico. Incluye aspectos genéricos como el medio ambiente o la responsabilidad social, y otros más específicos como la navegación estratégica o las variables blandas, lo importante, es que todo ha sido hilvanado con gran acierto y coherencia en una malla exquisita de explicaciones, cuyo origen sociológico, psicológico y hasta antropológico permite coexistir con otras consideraciones tanto del mundo económico como de las ciencias políticas. Tan positivas eran las contemplaciones, que mientras leía me inducían pedagógicamente a planificar algunas clases relativas a la materia en cuestión o a lo menos sugerirlo.

Agradecido y dispuesto a terminar rápidamente con

la lectura, comienzan los primeros guiños al clásico texto técnico, aparecen los ejemplos bien matizados con cuadros y gráficos que

Avanzo sin desfallecer en
espera de coronar estas
dos esferas tan disímiles en
una sola conclusión,
esperanzas guardaba de un
cierre complementario y
sorpresivo por lo
arriesgado de la propuesta,
pero no lo encontré.

a poco andar se convierten en lentas explicaciones numéricas que en nada se parecen al vertiginoso ritmo del análisis precedente. Avanzo sin desfallecer en espera de coronar estas dos esferas tan disímiles en una sola conclusión, esperanzas guardaba de un cierre complementario y sorpresivo por lo arriesgado de la propuesta, pero no lo encontré. Tal como lo presentan sus autores: los números hablan (Id), las personas escuchan (Núñez) y mantuvieron sus diferencias.

En resumen, un libro como concepto de lectura muy agradable en un primer momento, muy bien logrado pero demasiado distinto al texto grueso que lo sigue como concepción de estudio y que no alcanza a conectar hacia el final con las pretensiones de un lector tipo. Sugiero leerlo como texto académico y considerar la apertura sólo como introductoria, ya que para encontrarle el sentido "no hay que empujar autos por el lado".

Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile crean nueva Carrera con ingreso 2010



El pasado lunes 31 de Agosto de 2009 la Junta Directiva de la Universidad de Santiago de Chile en su trámite final aprobó la creación de la Carrera conducente a:

LOS GRADOS ACADÉMICOS DE BACHILLER EN DOCENCIA TECNOLÓGICA Y LICENCIADO EN EDUCACIÓN TÉCNICA Y FORMACIÓN PROFESIONAL Y; AL TÍTULO PROFESIONAL DE PROFESOR DE EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA Y PROFESIONAL, CON MENCIÓN EN:

- Administración
- Construcciones
- Electricidad
- Electrónica y Telecomunicaciones
- Mecánica

Esta nueva Carrera tendrá 150 cupos disponibles para el ingreso vía PSU 2010.-



OBJETIVOS DE LA CARRERA

OBJETIVO GENERAL

Ofrecer un programa de calidad para la formación inicial de Docentes Técnicos y, aportar al perfeccionamiento y a la formación continua de éstos, en los nuevos contenidos curriculares y de docencia, con especial preocupación por la preparación pertinente, tanto de los dominios prácticos de la especialidad, como por las prácticas didácticas en aulas y talleres, orientados al logro de competencias relevantes en el ejercicio de la profesión, procurando aprendizajes activos durante el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, que permitan la articulación de los distintos intereses tanto del educando, de la empresa, como de la unidad académica relacionada.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Responder, en la formación inicial docente, a todos los eventuales desafíos que deberán asumir los egresados de la carrera en su vida profesional. Esto implica: prepararlos para

enfrentar las contingencias y los estados emergentes que surjan, dotándolos de capacidades para que sigan desarrollándose profesionalmente en procesos continuos de aprendizaje, tanto formal como informal autónomo, durante toda la vida.

- Ofrecer oportunidades de “profesionalización secundaria”, específicamente en temas de Orientación Laboral y Gestión de la Formación Técnica, mediante la formación de los participantes en técnicas y estrategias para el levantamiento de Perfiles Profesionales y para el Diseño Curricular de Módulos y/o Cursos orientados a la Formación en Aulas y Talleres o a la Formación Dual, como también para la Capacitación y Perfeccionamiento de técnicos y profesionales en ejercicio, al interior de las organizaciones del mundo productivo.

- Generar ambientes tecnológicos competentes, participativos, entre las instituciones docentes y el ámbito laboral específico, Estableciendo una estrecha relación, tanto en el ámbito

de la Didáctica General de la Enseñanza Técnica como en la Didáctica de la Especialidad.

- Ofrecer a partir de las capacidades instaladas, programas de habilitación y de actualización tecnológica y didáctica para docentes técnicos en servicio, (alrededor de 6.500 aproximadamente), a través de la Matriz de Módulos que privilegia la formación integral de los futuros docentes técnicos.

- Lograr que los docentes técnicos tengan por misión la formación de personas competentes con la capacidad de actuar responsablemente en contextos que rápidamente cambian, tanto desde el nivel básico de la enseñanza técnico profesional, como de la enseñanza superior, ya sean estos, centros de formación técnica (CFT) o institutos profesionales (IP).

- Contribuir a garantizar, en las empresas y/u organizaciones públicas y privadas, la eficiencia y eficacia en la transferencia de los procedimientos asociados a nuevas tecnologías a todo el personal involucrado en ello,

como también contribuir a la selección de la misma de acuerdo al modelo de aprendizaje que posea la organización.

- Contribuir en la diversificación de la docencia en áreas tecnológicas emergentes, a través de los **Seminarios e Investigaciones** que forman parte de la estructura curricular del programa.

PERFIL DE EGRESO PARA EL PROFESOR DE EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA Y FORMACIÓN PROFESIONAL:

Áreas Principales de Conocimiento:

Sólidos conocimientos adquiridos en materias relativas a:

- pedagogía básica, didáctica general y didáctica de la especialidad;
- las ciencias básicas y complementarias;
- procesos productivos y cultura laboral en la empresa, vinculados al ámbito de desempeño en la especialidad;
- administración institucional, curricular y docente;

- conocimientos intermedios, en materias relativas a metodología de la investigación educacional; formulación de proyectos de innovación en educación; entre otros;
- métodos y técnicas para la formulación y desarrollo de proyectos de capacitación en la empresa;

Habilidades-destrezas Profesionales (Generales):

- Capacidad de aprendizaje autónomo.
- Capacidad de comunicación oral y escrita, adecuada a un nivel de desempeño académico, en lengua materna.
- Capacidad de comunicación oral y escrita, a un nivel instrumental, en lengua inglesa.
- Capacidad para integrar y desempeñarse efectivamente en equipos de trabajo, disciplinarios y multidisciplinarios.
- Capacidad de pensamiento reflexivo y crítico, orientado a la validación o revalidación permanente del conocimiento.
- Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos y las tecnologías disponibles, en la resolución de

problemas propios del desempeño profesional.

- Capacidad para actuar como un interlocutor y mediador eficaz con grupos de interés, dentro y fuera de la institución en la que se desempeña.

Habilidades-destrezas Profesionales (Específicas):

- Capacidad para participar en el diseño, desarrollo y transferencia de experiencias de aprendizaje significativo, en el ámbito de su especialidad técnica y profesional.
- Capacidad para colaborar técnicamente en la gestión educativa y administración docente, de la unidad educativa en la que se desempeña.
- Capacidad para colaborar desde el punto de vista metodológico y, en un nivel profesional inicial, la formulación y ejecución de proyectos de desarrollo docente y/o de innovación académica.
- Capacidad para participar en la detección de necesidades de perfeccionamiento, formulación, implementación y evaluación de proyectos de capacitación, para el

desarrollo del capital humano en la empresa.

Competencias Especializadas Específicas (ámbito de la especialidad, constitutivo de la mención profesional):

- Capacidad para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula-taller, de acuerdo a las planificaciones de aula y a las estrategias didácticas y de evaluación contempladas para la unidad de enseñanza-aprendizaje, en el ámbito de su especialidad.

Actitudes y Valores:

- Compromiso con la innovación permanente, aplicada a las distintas áreas de desempeño profesional en las que se desenvuelve.
- Compromiso con el emprendimiento, tanto al interior de una institución educativa, como desde el ejercicio libre de la profesión, en el desarrollo de proyectos de desarrollo y transferencia.
- Compromiso responsable con la sociedad y con su condición ciudadana en el desarrollo de todas sus funciones profesionales.
- Compromiso con los

códigos de ética general y de ontología profesional, en el desarrollo de todas y cada una de sus funciones al interior de la sociedad y, en particular, de la comunidad educativa en la que se inserta.

DESCRIPCIÓN CAMPO LABORAL:

El Profesor de Educación Media Técnica y Profesional de la Universidad de Santiago de Chile, es un profesional cuyo proceso formativo y experiencia laboral, le deben permitir desarrollar un conjunto de competencias, capacidades y atributos, constitutivos de su título, grados académicos asociados y experiencia profesional en el mundo de la educación, que le habiliten para un desempeño eficaz en los procesos relacionados con las siguientes áreas de desempeño laboral:

- 1) Desarrollo del Proceso Enseñanza-Aprendizaje.
- 2) Gestión Educativa y Administración Docente.
- 3) Desarrollo e Innovación Académica.
- 4) Diseño y Ejecución de Proyectos de Capacitación Laboral en la Empresa.

Este desempeño podrá ser

realizado en la Educación Media Técnica Profesional, en los Organismos Técnicos de Capacitación, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales.

REQUISITOS DE INGRESO

El ingreso es vía PSU en acuerdo a los reglamentos generales de la universidad y las opciones especiales. El puntaje mínimo de selección es de 570 puntos.

La postulación se realiza al Plan Común de Bachillerato en Docencia Tecnológica.

Los predictores son:
 - Lenguaje y Comunicación 20%
 - Matemática 30%

Prueba especial de:
 - Ciencias o Historia y Geografía 10%

Notas de enseñanza Media:
 - NEM 40%

Para mayores informaciones acceder a la Página:

<http://www.factec.usach.cl/portada.php>

Revista GPT es incorporada a la red de revistas ALAS



La Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología fue incorporada con fecha 24 de Octubre del año en curso a la Red de Revistas de la Asociación Latinoamericana de Sociología. En efecto, el medio electrónico del área de Administración de Personal fue agregado a la nómina de revistas de esta importante red de medios de comunicación en el ámbito de la sociología a nivel Latinoamericano. Esta red la integran revistas de países tales como: México, Colombia, Ecuador, Venezuela y Brasil.

Para mayor información favor ingresar a:
<http://www.alasred.org/>

Con la presencia en esta red, la revista “Gestión de las Personas y Tecnología” avanza en su camino de posicionarse internacionalmente y llevar el pensamiento y los aportes de la Carrera de Tecnólogo de Administración de Personal y del Programa de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica más allá de las fronteras nacionales.

Revista GPT obtiene licencia Creative Commons

La Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología obtuvo el día 02 de noviembre del año en curso la Licencia Creative Commons. Con esta Licencia, los autores que publique en la revista mantienen sus derechos de autor, pero permiten a las personas y/o usuarios copiar y distribuir el trabajo a condición de darles crédito o citarlo expresamente bajo ciertas condiciones.

Específicamente, la revista “Gestión de las Personas y Tecnología” seleccionó el tipo de Licencia Atribución – No Comercial – Sin Derivados 2.0 de Creative Commons. De esta forma quien utilice los artículos o ensayos de la revista debe reconocer y citar la obra de la forma especificada por el autor o el licenciante, no se puede utilizar la obra con fines comerciales y no se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

A contar de esta fecha, la página web de la Revista (www.revistagpt.usach.cl), ya considera el símbolo de Creative Commons y permitirá, en el corto y mediano plazo, que el medio electrónico del área de Administración de Personal pueda acceder a nuevas indizaciones y reconocimientos de calidad.



Se incorporan dos nuevas integrantes al comité editorial de la revista GPT

En el marco del proceso de apertura del Comité Editorial de la Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología a contar de la edición de noviembre de 2009 de la revista se han incorporado dos nuevas integrantes.

Se trata de la Dra. Bibiana Arango Alzate, Coordinadora Académica Postgrados Gestión Tecnológica - Escuela de Ingenierías - Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia, quien participó como una de las invitadas extranjeras en el Primer Encuentro Internacional de Organización y Gestión Tecnológica.

También se incorpora al Comité Editorial la Tecnóloga en Administración de Personal y actual Directora de la Revista Capital Humano en Chile, Sra. Carolina Maliqueo.

De esta forma se continúa el proceso de abrir el Comité Editorial de la Revista, la meta es llegar a que un 75% de los integrantes sean profesionales externos a la Universidad de Santiago de Chile con el propósito de garantizar la diversidad, objetividad y calidad del medio electrónico del área de Administración de Personal de la Facultad Tecnológica de la USACH.



En marzo 2010 se iniciará una nueva versión de la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica en la USACH

En el mes de Marzo de 2010 se iniciará una nueva versión del Programa Académico Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica. Esta será la cuarta versión que ha implementado la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile.

Respecto de su Perfil de Egreso, esta Licenciatura es un grado académico destinado a Bachilleres en Tecnologías y otros profesionales del nivel de Tecnólogo, que los habilita para el mejoramiento de la gestión empresarial, en el ámbito tecnológico de su competencia; y, el desarrollo de posteriores actividades de postgrado.

Se espera que el Licenciado sea capaz de:

- En lo general: desempeñarse en el ámbito de la gestión de nuevos negocios intensivos en tecnologías, en empresas existentes o a nivel de emprendimiento, o participar en la constitución de empresas con base tecnológica.
- En lo específico: organizar los recursos humanos, económicos y tecnológicos proyectados para satisfacer los objetivos estratégicos y funcionales de la empresa, aplicando elementos de economía, gestión y liderazgo; participar activamente en procesos de negociación de marcas y patentes industriales derivadas de desarrollos científicos ó tecnológicos; ejecutar actividades propias de la transferencia tecnológica, como parte de procesos de I+D+i (investigación más desarrollo más innovación); proyectar y evaluar negocios tecnológicos, sobre la base de incorporar una propuesta de valor; y, capitalizar los conocimientos que se generen al interior de la empresa, incorporándolos en su patrimonio.

REQUISITOS DE INGRESO

El postulante deberá estar en posesión del Grado de Bachiller en Tecnologías, o el título profesional de Tecnólogo en cualquiera de las especialidades.

Adicionalmente, podrán ingresar al programa titulados de carreras profesionales del área de las tecnologías, con una sólida formación científica-tecnológica. Esto en concordancia con la Resolución N° 02308 del 14 de abril de 2008.

Mayores Informaciones con:

Sra. Bernarda Muñoz – Secretaria del Programa al fono: 7180533 o al correo electrónico: bernarda.munoz@usach.cl.



Nace la r
ORIENT



**TODOS POR LAS
PRACTICAS LAB**



Ahora todas nuestras ediciones Online.

www.revistagpt.usach.cl

programa vespertino trabajadores

*Tu primer título,
tu primer grado*

**TECNOLOGO
EN ADMINISTRACION DE
PERSONAL**

Ingreso marzo 2010

www.tap.usach.cl

Fono contacto: 7180533



El Comité Editorial de la revista Electrónica "Gestión de las Personas y Tecnología" envía a todas sus amigas y amigos lectores un especial saludo de navidad y deseos de prosperidad para el año 2010.

El fin de año suele llegar cuando - en prácticamente todas las organizaciones - se está cerrando el año con las actividades propias de estas fechas; balances, cierres contables, actividades recreativas y de esparcimiento, almuerzos de camaradería, en fin. Por ende, muy pocas veces se da el espacio para la reflexión respecto de lo que se ha logrado y los desafíos que se avecinan, tanto a nivel personal, familiar u organizacional.

Creemos que a pesar de todas las actividades y tareas de este mes, necesitamos unos minutos de recogimiento para repensar nuestras acciones y reencaminar el rumbo si es necesario o bien sentarnos juntos a nuestros familiares, colegas y amigos para agradecer a la vida por el bello tiempo compartido. El agradecimiento, es en si mismo, uno de los mejores regalos que podemos ofrecer.

