

MANAGEMENT & EMPRESA

Departamento de Administración FACEA UdeC

Año 13, N° 01 / Julio 2023

 www.faceaudec.cl

Entrevista 15

“FACEA UdeC me entregó una sólida formación científica y valórica que me fortaleció como persona”



Juan Pablo Pinto,
Ex-alumno FACEA.



Las sanciones y multas al empleador por el **no pago de cotizaciones previsionales**

4

Coherencia en la capacitación 24

Análisis 29

Caracterización del consumidor de cine chileno

FACEA
FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
UdeC

Índice

3

Editorial

4

Artículo: Las sanciones y multas al empleador por el no pago de cotizaciones previsionales.
Por Marcela Méndez.

8

Artículo: Una Reflexión sobre la evolución de la teoría administrativa en gestión empresarial.
Por Francisco Sepúlveda.

11

Reportaje: El despliegue territorial del proyecto FIC MYPE que apoya a más de mil emprendedores de la región del Biobío.

15

Entrevista ex alumno: “FACEA UdeC me entregó una sólida formación científica y valórica que me fortaleció como persona”.

18

Artículo: El ingeniero comercial en el territorio: una mirada disciplinar de la microempresa en constante tensión. Por Marcela Cabezas.

26

Artículo: Coherencia en la capacitación. Por Christian Chavarría.

31

Artículo: Caracterización del consumidor de cine chileno. Estudiantes de Ingeniería Comercial.

35

Noticias FACEA.

**MANAGEMENT
& EMPRESA**
Departamento de Administración FACEA UdeC

Revista Management & Empresa

Departamento de Administración
Facultad de Ciencias Económicas y
Administrativas
Universidad de Concepción - CHILE

Director Revista RME:

Francisco Sepúlveda Laurence

Comité Editorial:

Carlos Baquedano Venegas
Álvaro Escobar González
Sergio Escobar Miranda
Juan Saavedra González

Periodista:

Adolfo Hernández Muñoz

Diseño y diagramación:

Eduardo Rodríguez Quiroz

Dirección y Teléfono:

Victoria 471, Concepción - Barrio
Universitario

FONO: +56 41 2204187

Editorial

En esta edición de la revista Management&Empresa, exploramos una serie de temas trascendentales que reflejan múltiples facetas del mundo empresarial y de la gestión. Desde las sanciones y multas al empleador por el no pago de cotizaciones previsionales hasta la caracterización del consumidor de cine chileno, pasando por reflexiones sobre la evolución de la teoría administrativa, el rol de un Ingeniero Comercial en su ámbito profesional y en el ámbito de la microempresa y el despliegue territorial de un proyecto que apoya a emprendedores en la región del Biobío.

La imposición de sanciones y multas al empleador por el no pago de cotizaciones previsionales resalta la importancia de la responsabilidad en la gestión empresarial. En un contexto donde la integridad y el respeto por los trabajadores son fundamentales, este tema sirve como recordatorio de la obligación ética y legal que las organizaciones tienen con sus empleados y sus futuros.

Desde los pilares de la teoría administrativa hasta su evolución en la gestión empresarial actual, exploramos cómo las ideas y enfoques han evolucionado para adaptarse a las cambiantes demandas del mundo empresarial. Cambios que nos recuerdan la necesidad de adaptación y aprendizaje en un entorno empresarial en constante cambio.

La iniciativa FIC Mype es una inspiradora muestra de cómo los proyectos pueden impactar directamente en la vida de más de mil emprendedores en la región del Biobío. A través del despliegue territorial, este pro-

yecto demuestra cómo el apoyo a pequeños negocios puede ser una fuerza catalizadora para el crecimiento y desarrollo regional.

En nuestra entrevista, un egresado de FACEA UdeC comparte cómo su sólida formación científica y valórica le brindó las herramientas no solo para enfrentar los desafíos empresariales, sino también para crecer como individuo en un mundo cada vez más complejo.

Los profesionales deben reconocer la importancia de la actualización constante para seguir siendo relevantes en un entorno altamente competitivo y en constante evolución. Por dicha razón, la coherencia en la capacitación es esencial para mantenerse a la vanguardia en el ámbito empresarial.

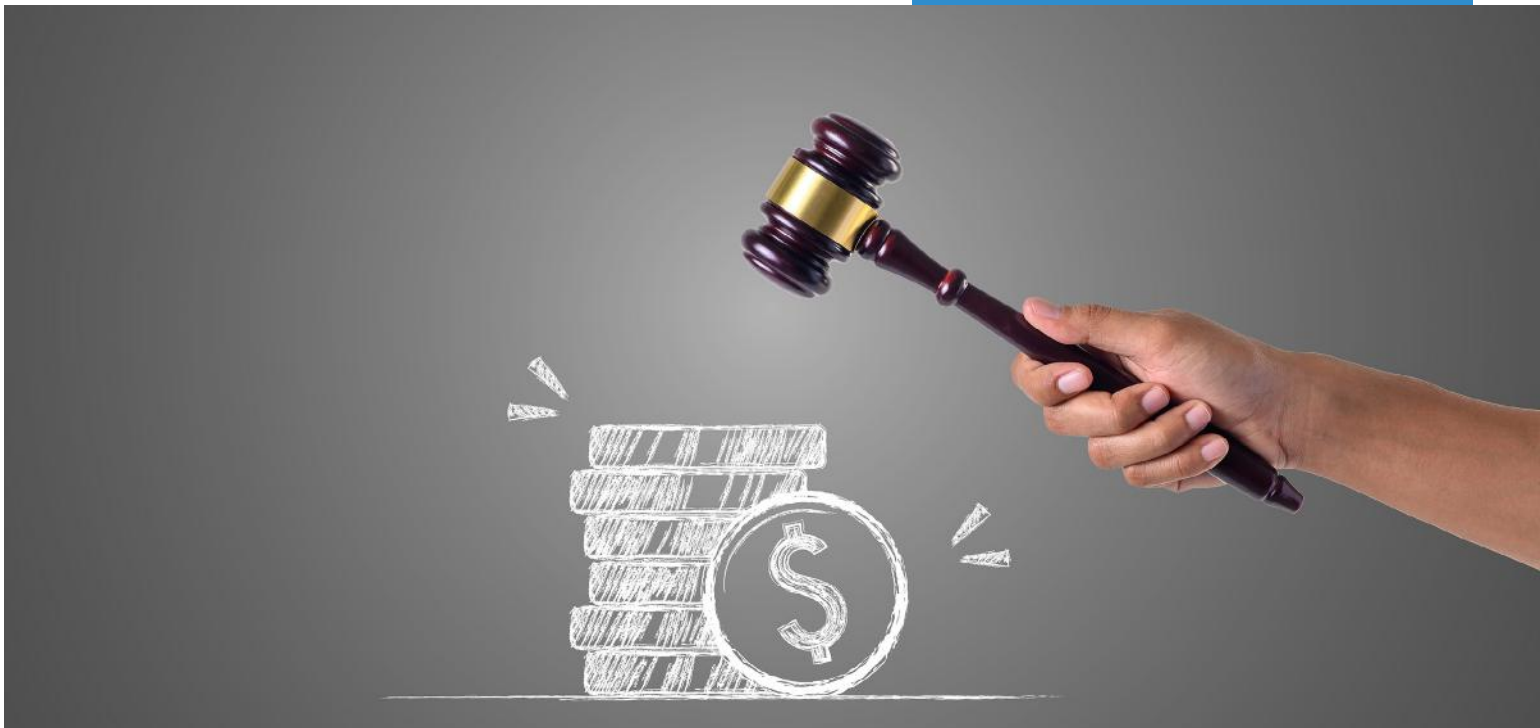
El enfoque en la mirada disciplinar del ingeniero comercial en el territorio nos lleva a una reflexión profunda sobre el papel vital que desempeñan las microempresas en la economía. Su dinámica y retos únicos merecen una comprensión y enfoque especializados.

Finalmente, alumnos de la FACEA nos muestran una caracterización del consumidor de cine chileno y que ilustra cómo la comprensión de las preferencias y comportamientos de los consumidores es esencial para la creación de estrategias efectivas de marketing y negocios, sea cual fuese su ámbito de aplicación.

Esperamos que estas reflexiones y análisis enriquezcan su comprensión y perspectiva sobre el emocionante y cambiante mundo del management y la empresa.

¡Disfruten de la lectura!

Carlos Baquedano Venegas



Las sanciones y multas al empleador por el **no pago de cotizaciones previsionales**

El artículo 7 del Código del Trabajo señala que las obligaciones esenciales de un contrato de trabajo son: la prestación de servicios por parte del trabajador y respecto del empleador, el pago de las remuneraciones. Además de esta última, el empleador tiene la obligación de pagar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, ya sea reteniendo y enterando desde sus propias remuneraciones o bien, pagando aquellas que son de su cargo.

Antes de continuar, es preciso señalar que se entenderá que existe contrato de índole laboral siempre que una persona realice trabajos bajo las órdenes de otra, quien le paga por esto dinero como contraprestación¹. Así, no es necesario que exista efectivamente un contrato de trabajo expreso y firmado para que exista una relación laboral entre las partes y que, en consecuencia, surjan las obligaciones referidas para el empleador.

Establecido lo anterior, en esta oportunidad abordaremos cuáles son las consecuencias que pueden afectar al empleador frente al no pago de las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, las cuales, para efectos de este artículo dividiremos en cuatro puntos: I) Las multas, reajustes e intereses que conlleva el no pago de las cotizaciones previsionales; II) Las sanciones monetarias frente al despido de un trabajador; III) Apremios contra el representante legal o empleador por no pago de cotizaciones previsionales y, IV) Otras consecuencias para el empleador.

¹ Art. 7º Código del Trabajo, inciso primero. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar pro estos servicios una remuneración determinada.

Art. 8º Código del Trabajo, inciso primero. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.



Marcela Méndez Gutiérrez
Académica Part Time
Departamento de Administración
FACEA UdeC

I. Multas, reajustes e intereses por no pago de cotizaciones previsionales

En cuanto a los reajustes e intereses², el artículo 22 de la ley N°17.322 sobre Normas de Cobranza Judicial de Cotizaciones Previsionales señala que, si el empleador no realiza el pago de las cotizaciones previsionales oportunamente, esto es dentro de 10 primeros días y hasta el 13 de cada mes siguiente al que realizó la retención de las cotizaciones previsionales – es decir, se hizo el descuento de la respectiva remuneración – las sumas adeudadas que fueron retenidas por el empleador y no pagadas a la entidad previsional correspondiente, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor (IPC) mensual.

Sumado al reajuste, la norma señala que, por cada día de atraso, a la deuda previsional ya reajustada se le sumará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables³ aumentado en un 50%.

Si, además, el empleador no ha realizado oportunamente la declaración de las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas por los trabajadores o, que éstas hayan sido incompletas o erróneas, el artículo 22 letra a) de la ley citada señala que será sancionado con una multa de 0,75 Unidades de Fomento por cada trabajador cuya cotización no se haya declarado o, habiéndolo hecho ésta haya sido incompleta o errónea.

Estas sanciones podemos graficarlas de la siguiente forma: si un trabajador que recibe el sueldo mínimo en el mes de enero del año 2022 se le realiza una Declaración y No Pago (DNP) de la cotización previsional correspondiente a la AFP, esto es el 10% de la remuneración imponible (que, para estos efectos es el ingreso mínimo de enero de 2022 por \$350.000), el empleador deberá pagar al 5 de junio de 2023 un total de \$76.052, es decir, deberá pagar multas e intereses por \$41.051 pesos, esto es un 117,29% más del monto inicial. Además, en el caso en que el empleador no haya realizado siquiera la DNP, se debe adicionar la multa por \$27.038⁴.

Finalmente, el artículo 22 letra c) indica que, si el empleador realiza pagos parciales de las cotizaciones adeudadas, esto se imputarán a los meses más antiguos prefiriendo el capital de los montos adeudados, por lo que el monto del reajuste, intereses y multas seguirán generando recargos.

II. Sanciones monetarias frente al despido de un trabajador

La ley 19.631 del año 1999, conocida como la Ley Bustos, se dictó con la finalidad de que los empleadores, quienes han descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las correspondientes cotizaciones previsionales, cumplan con la consecuente obligación de pago antes de poner término a la relación laboral. Por lo que, mientras se encuentre pendiente su pago, el despido no debe surtir sus efectos jurídicos.

Así, el artículo 162 modificado por dicha ley señala que, al despedir a un trabajador, el empleador debe informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al término del contrato, es decir, las cotizaciones previsionales deben estar declaradas y pagadas a lo menos, hasta el mes anterior al despido.

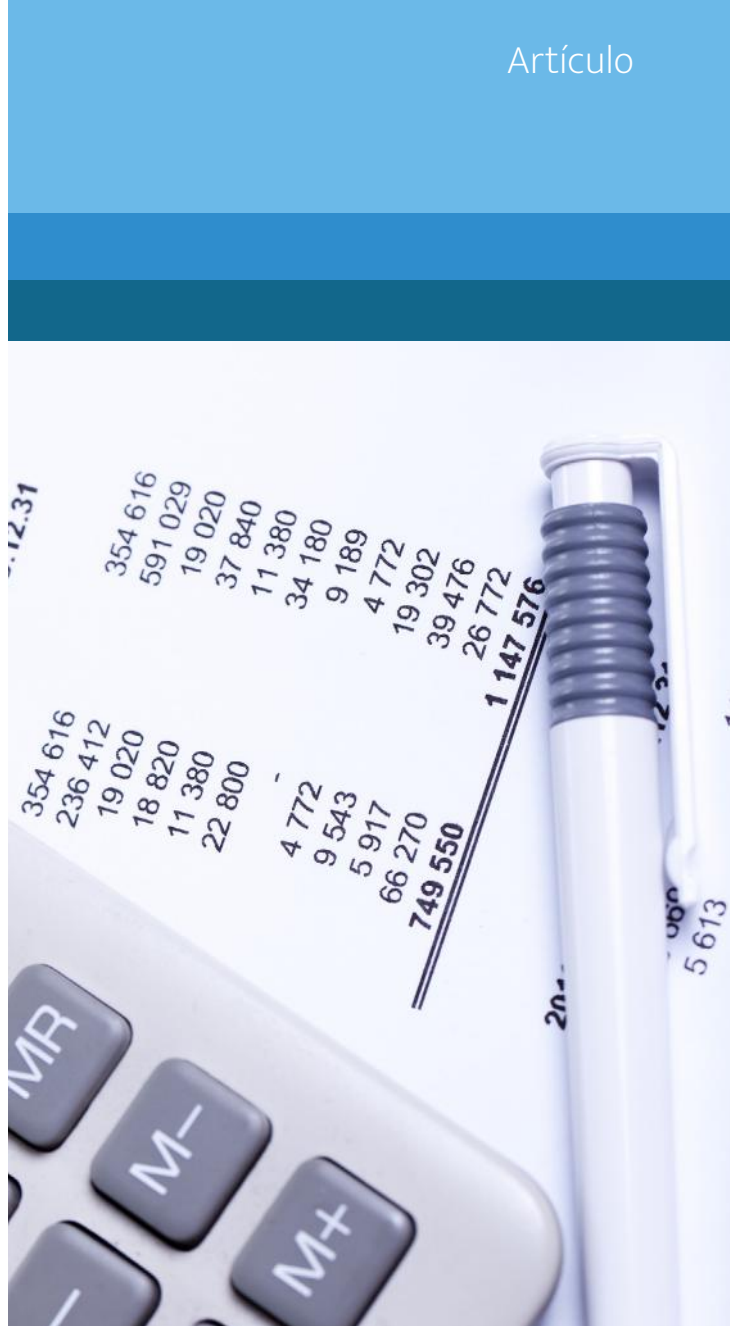
Entonces, ¿qué pasa si hay cotizaciones previsionales impagas? La norma señala que el despido no producirá los efectos de poner término al contrato de trabajo. Debemos precisar que, esto no significa que el trabajador debe ser reincorporado a sus funciones, sino que es una consecuencia económica para el empleador.

² SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, I. Pago atrasado, reajustes, intereses y multas, en: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136254.html> [04-06-2023]

³ Artículo 6° de la Ley N°18.010. 8° Código del Trabajo, inciso primero. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

⁴ Montos calculados en página del Instituto de Previsión Social, cálculo de intereses y gravámenes disponible en el siguiente link: <https://servicios.inp.cl/inpinteresesreajustesgravamenes/> [04-06-2023]

⁵ Mensaje en Sesión 48. Legislatura 339. Mensaje N°217-339, de 29 de marzo de 1999, en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/6590/> [04-06-2023]



Sumado al reajuste, la norma señala que, por cada día de atraso, a la deuda previsional ya reajustada se le sumará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables aumentado en un 50%.

En efecto, señala el mismo artículo, que el empleador deberá pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato del trabajador durante todo el tiempo comprendido entre el despido y hasta el pago total de las cotizaciones previsionales, con sus reajustes, intereses y multas, cuyo certificado de recepción de pago debe ser notificado al trabajador por carta certificada. Así en los hechos, el empleador deberá pagar tantos meses de remuneraciones como sea la demora en saldar la deuda previsional.

Finalmente, cabe preguntarse, ¿puede el empleador librarse del pago de las remuneraciones recién indicadas?, la respuesta es sí, siempre y cuando las cotizaciones morosas adeudadas no excedan el valor de 2 Unidad Tributarias Mensuales, lo que a la fecha corresponde a un monto de \$126.526⁶.

III. Apremios contra el empleador

El artículo 12 de la Ley N°17.322 regula un apremio personal contra el empleador deudor previsional. En dicha norma se establece que el empleador que no enterara en la entidad previsional las sumas descontadas o que debió descontar de las remuneraciones de sus trabajadores y sus reajustes e intereses, dentro del plazo de 15 días contados desde el requerimiento de pago o la sentencia de primera instancia que niegue las excepciones que pudo haber opuesto, será apremiado con la sanción de arresto hasta por 15 días, el cual se podrán repetir hasta el pago total de lo adeudado.

Cabe señalar que, si bien la normativa internacional a la cual Chile se obliga señala que nadie puede ser arrestado por deudas⁷, nuestra Corte Suprema ha fallado al respecto que este apremio no vulnera la normativa del Pacto de San José de Costa Rica, toda vez que “...los dineros que el trabajador acumula en su fondo de pensiones tienen una finalidad alimenticia al momento de jubilar”⁸.

⁶ Valor UTM junio \$63.263, según lo señalado en página de SII, en la siguiente dirección: https://www.sii.cl/valores_y_fechas/utm/utm2023.htm [04-06-2023]

⁷ PACTO SAN JOSÉ DE COSTA RICA, artículo 7 N°7. Nadie será detenido por deudas. Este principio no limita los mandatos de autoridad judicial competentes dictados por incumplimientos de deberes alimentarios.

⁸ CORTE SUPREMA, ROL 157.800-2022 de 06.12.2022 confirmando sentencia CORTE DE APELACIONES DE TEMUCO, ROL 289-2022 (Recurso de Amparo) de 25.11.2022.



IV. Otras consecuencias para empleador

Que, además de las sanciones ya mencionadas, se adhieren otras consecuencias por el incumplimiento de las obligaciones previsionales por parte del empleador que, dependiendo de la actividad realizada pueden ser de gran perjuicio.

1. Impedimento a los empleadores de recibir recursos fiscales⁹. El artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 señala que los empleadores que no pagaren las cotizaciones previsionales de sus trabajadores no podrán recibir recursos provenientes de instituciones públicas o privadas, financiados con cargo a recursos fiscales de fomento productivo.
Por el contrario, indica que aquellos empleadores que durante 24 meses inmediatamente anteriores a la solicitud hayan pagado dentro del plazo las cotizaciones previsionales, tendrán prioridad en el otorgamiento de los recursos señalados.
2. Información de la deuda al boletín de infractores a la legislación laboral y previsional. La Dirección del Trabajo es la encargada de elaborar y publicar el respectivo boletín, el cual es elaborado en base a la información proporcionada por las entidades previsionales, sobre los diferentes tipos de deudas que registren los empleadores a raíz de sus incumplimientos previsionales.
Este informe se realiza fundado en el ejercicio de la función pública y la actividad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo¹⁰.
En el boletín se debe incorporar la información relativa a la deuda previsional de empleadores, sean estas personas jurídicas (constituidos como empresas) o personas naturales. Sin embargo, ha señalado la misma Dirección del Trabajo según instrucciones de la Superintendencia de Pensiones, que tratándose de empleadores morosos que sean personas naturales, sólo se deberá informar de aquellas deudas cuya mora no exceda los 5 años desde que la deuda se hizo exigible, es decir, desde que se realizó o debió realizarse la retención¹¹.
3. Imposibilidad de acceder a licitaciones públicas. El Decreto N°75 del año 2004 que regula el reglamento para contratos de Obras Públicas, señala que los contratistas deben estar inscritos en el Registro General para optar a la construcción en obras que realiza el ministerio. El artículo 38, por su parte, regula la inscripción o modificación a este Registro, y el artículo 39 señala que dichas solicitudes serán resueltas por el Jefe del Registro, quien rechazará las inscripciones o modificaciones de contratistas que aparezcan registrados en la Dirección del Trabajo con deudas laborales o previsionales, salvo presenten un convenio de pago ante la misma Dirección.
4. Responsabilidad y pago frente a gastos realizados a través del Instituto de Seguridad Laboral o Mutual. En el caso de que el no pago de las cotizaciones sea respecto de aquellas reguladas por la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo, la institución respectiva podría aplicar las multas establecidas en el artículo 80 de la ley¹², si cuenta con antecedentes que permitan presumir que el no pago o pago erróneo fue malicioso por parte del empleador. Por su parte, en el caso de que el trabajador haya debido recibir prestaciones médicas o económicas por parte de la institución, ésta podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 69¹³, pudiendo repetir (o cobrar) al empleador los gastos incurridos en el tratamiento.

⁹ SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. Cap. XI. Impedimento para los empleadores de recibir recursos fiscales por no pago de cotizaciones previsionales, en: <https://www.spensiones.cl/portal/compendio/596/w3-propertyvalue-3051.html> [04-06-2023]

¹⁰ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, ORD. N°3337, de 30.08.2007.

¹¹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, ORD. N°5258, de 31.01.2014.

¹² ARTÍCULO 80 Ley N°16.744. Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores. La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

¹³ ARTÍCULO 69, letra a) Ley N°16.744. Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas: a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar.

Conclusiones

1.

El contrato de trabajo surgirá cuando una persona preste servicios permanente, personales y reciba una remuneración por ellos, independiente si la entidad pagadora realiza o no un contrato escriturado. Por tanto, es de importancia que las pequeñas empresas y las personas naturales tengan claridad respecto de las obligaciones que surgen en su calidad de empleadores.

2.

La obligación de pago de las cotizaciones previsionales surge desde el inicio de la relación laboral y hasta su término, por tanto, si al finalizar ésta se declara que ha existido una relación de carácter laboral, las obligaciones previsionales se declaran de manera retroactiva.

3.

Las sanciones pecuniarias que conllevan el no pago de las cotizaciones previsionales pueden sobrepasar en un año el 100% de lo adeudado, por lo que, en empresas con flujo de caja o capital de montos menores, pueden ser un claro peligro de insolvencia.

4.

Además el empleador, sea este el representante legal de la persona jurídica o la persona natural, arriesgan apremios de arresto por incumplimiento de dichas obligaciones.

5.

Finalmente, las consecuencias pueden ser nocivas para aquellas empresas cuyo giro consiste en licitar como contratistas en proyectos con fondos públicos, toda vez que tanto su ingreso a los registros como sus pagos pueden ser impedidos y retenidos.

Una reflexión sobre la evolución de la teoría administrativa en gestión empresarial



Francisco Javier Sepúlveda Laurence
Académico
Departamento de Administración
FACEA UdeC

Los constantes cambios del entorno a los cuales se enfrentan hoy en día las empresas alrededor de todo el mundo han significado que miles de empresas de todo tipo deban buscar nuevos enfoques y prácticas para mantenerse competitivas, adoptando alguna de las nuevas herramientas que ofrece la teoría administrativa, pero cabe preguntarse si estas nuevas metodologías representan un valor agregado para quienes las utilicen.

La respuesta a esta pregunta no es trivial, y sin duda, sus alcances pueden ser de gran interés para las empresas y sus stakeholders. No olvidemos que una de las premisas fundamentales para el éxito y permanencia de toda empresa u organización, es ser administrada de manera eficiente, especialmente si nos encontramos en medio de una crisis económica y financiera como se ha visto en los últimos años a raíz de la pandemia, en donde muchas empresas deciden buscar nuevos caminos que les puedan ayudar a capear el temporal, a veces tratando de modernizarse con el propósito de reducir sus costos operacionales, o simplemente para poder contar con los recursos económicos suficientes que les permitan pagar a sus acreedores como mínimo.

En la actualidad, la administración “moderna” de empresas se refiere a los enfoques, teorías y prácticas utilizadas para gestionar y dirigir organizaciones de manera eficiente y efectiva, todo ello al menos en teoría. Esta disciplina ha evolucionado a lo largo del tiempo para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y las demandas de los mercados. Se ha enriquecido con teorías y prácticas provenientes de diferentes campos, como la psicología organizacional, la economía, la sociología y las tecnologías de la información. También ha sido influenciada por conceptos como la gestión del cambio, la responsabilidad social corporativa y la gestión del conocimiento. Estos enfoques buscan mejorar la eficiencia, la productividad y la competitividad de las organizaciones en un entorno empresarial cada vez más dinámico y globalizado.

Si nos remontamos en el tiempo, las escuelas clásicas nos puedan ayudar a corroborar si en verdad existe una teoría administrativa que sea considerada como moderna. Un breve resumen de la evolución del pensamiento administrativo clásico es el siguiente:

PROPUESTAS

Enfoque clásico

La teoría de la administración comenzó con el enfoque clásico a principios del siglo XX. Dos figuras destacadas en este enfoque son Taylor y Fayol. Taylor propuso la administración científica, que se centraba en el análisis y la mejora de los métodos de trabajo para aumentar la eficiencia y la productividad. Fayol, por su parte, desarrolló los principios generales de la administración, como la división del trabajo, la autoridad y la disciplina.

Enfoque de sistemas

En la década de 1950, se desarrolló el enfoque de sistemas, que consideraba a las organizaciones como sistemas complejos y en constante interacción con su entorno. Los teóricos de sistemas, como Drucker, enfatizaron la importancia de comprender las interrelaciones entre las partes de una organización y cómo estas afectan su funcionamiento global.

Enfoque de relaciones humanas

En la década de 1930, se produjo un cambio en la teoría de la administración hacia un enfoque más centrado en las personas. Se reconoció que los aspectos psicológicos y sociales eran importantes para comprender el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo. En esta corriente se incluyen a Mayo y Lewin, quienes realizaron estudios sobre la motivación y la dinámica de grupos.

Enfoque contingencial

A partir de la década de 1960, se popularizó el enfoque contingencial, que sostiene que no hay un enfoque único y universalmente válido para la administración. En su lugar, la forma en que se administra una organización depende de factores contingentes, como su tamaño, estructura, cultura y entorno. Los teóricos como Woodward y Lorsch, fueron referentes de este enfoque.

En la actualidad, existen una amplia gama de metodologías que dicen ofrecer a las empresas soluciones creativas e innovadoras para alcanzar más rápido y mejor sus objetivos organizacionales. Términos como Coaching, Mentoring, Outsourcing, Benchmarking, Calidad Total, Gestión del Conocimiento y muchos otros, nacen cada cierto tiempo alrededor del mundo de la mano de expertos (o "gurús") que proclaman haber tenido éxito en las empresas que han sido asesoradas por ellos, todo lo cual va generalmente acompañado de la publicación de un li-

bro que alcanza la categoría de "best seller", que buscan crear grandes expectativas y entusiasmo en las gerencias de empresas, no siempre con una advertencia clara sobre su verdadero costo - beneficio.

Estas teorías modernas se pueden agrupar dentro de alguna de las siguientes categorías, todas las cuales han sido ampliamente utilizadas en las últimas décadas alrededor del mundo:



<p>a</p> <p>Teoría de la administración por objetivos (APO): Se propone que los gerentes y los trabajadores deben establecer conjuntamente metas y objetivos específicos que sean medibles y alcanzables. La APO implica la participación de las personas en el proceso de establecimiento de metas y en la evaluación de su desempeño.</p>	<p>b</p> <p>Teoría del liderazgo transformacional: El liderazgo transformacional implica inspirar y motivar a los empleados para alcanzar niveles más altos de desempeño, fomentar el desarrollo personal y promover el cambio organizacional.</p>	<p>c</p> <p>Teoría del aprendizaje organizacional: Esta teoría se basa en la idea de que las organizaciones pueden mejorar su desempeño a través del aprendizaje continuo. Se enfoca en cómo las organizaciones adquieren, comparten y utilizan el conocimiento para adaptarse al cambio y mejorar su eficiencia y capacidad de innovación.</p>	<p>d</p> <p>Teoría de la gestión del conocimiento: Se centra en la importancia de identificar, capturar, organizar y utilizar el conocimiento dentro de una organización, bajo la premisa de que el conocimiento es un activo estratégico que puede generar ventajas competitivas.</p>
---	--	---	--

¿Dónde está el valor agregado de estas nuevas teorías? Por un instante, recordemos la Burocracia propuesta por Weber a comienzos del siglo XX, cuyas interpretaciones tradicionales son más bien sesgadas sobre el verdadero alcance de su modelo y hacen impensable que en estos tiempos una empresa decidiera aplicarla. Pero vale la pena preguntarse ¿Acaso las organizaciones de hoy ya no son burocráticas? No todos saben que, de acuerdo con Weber, la llamada organización burocrática estaba concebida para ser eficiente en el logro de sus metas, basándose en principios como racionalidad en la división del trabajo, la competencia y profesionalización de los trabajadores, y sobre todo en la importancia de contar con claros y precisos procedimientos de trabajo. Este proceso burocrático guarda en la actualidad alguna semejanza con el énfasis en los estrictos manuales e instructivos que están presentes en los procesos de certificación de la calidad, alguno de los cuales se han convertido en un requisito para que una empresa se mantenga en una posición competitiva dentro de su mercado.

Un segundo ejemplo lo constituyen algunas de las llamadas metodologías que dicen caracterizarse por ser radicales. Este parece ser el caso de la Reingeniería a inicios de la década de 1990, que tuvo éxito alrededor del mundo. Sin embargo, un fenómeno parecido sucedió a

principios del siglo XX con la Administración Científica de Taylor. Para aumentar la productividad de la empresa, Taylor se propuso encontrar una nueva fórmula que le permitiera mejorar la eficiencia preguntándose ¿Podrían eliminarse algunas etapas del trabajo o combinarse ciertas partes? ¿Existe una forma óptima o ideal para ejecutar un trabajo? Sin duda podemos decir que Taylor en su época debió haber sido el equivalente a Hammer o Champy, padres de la Reingeniería, que al fin y al cabo apunta a lo mismo que la Administración Científica, es de decir, bajar los costos y al aumentar la eficiencia.

Nuestro análisis no sería completo si nos olvidáramos de la Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol, publicada hacia 1916, en cuyos principios encontramos un buen resumen de todo lo que las nuevas herramientas de administración nos ofrecen hoy en día: Autoridad y responsabilidad; unidad de dirección; interés general sobre el individual; remuneración justa; delegación de responsabilidad; iniciativa y espíritu de equipo entre otras. ¿El principio de iniciativa y espíritu de equipo de Fayol es distinto a lo que se enseña en la actualidad? ¿Qué es entonces lo moderno en administración de empresas?

En síntesis, los principales aspectos comunes que podemos encontrar en todas estas herramientas modernas son:

-
- a) Mejorar la eficiencia y efectividad: Ofrecen enfoques basados en evidencia y mejores prácticas que pueden ayudar a optimizar los procesos, reducir costos, mejorar la calidad y aumentar la productividad.
 - b) Adaptarse al entorno cambiante: Estas teorías de administrativas brindan herramientas y conceptos que permiten a las organizaciones adaptarse a los cambios y desafíos emergentes. Ayudan a las empresas a ser más ágiles, flexibles y capaces de enfrentar nuevas realidades y tendencias.
 - c) Fomentar la innovación: Muchas teorías promueven la innovación como un elemento clave para el éxito. Estas teorías fomentan la generación de ideas creativas, el desarrollo de nuevos productos o servicios y la implementación de prácticas innovadoras.
 - d) Mejorar la gestión de talento: Proporcionan enfoques para motivar, capacitar y retener a los colaboradores clave. Esto puede llevar a un mejor clima laboral, un aumento de la satisfacción y compromiso de los empleados, y una reducción de la rotación de personal.
 - e) Promover la sostenibilidad y responsabilidad social: Estas teorías enfatizan la importancia de considerar el impacto social, ambiental y ético de las decisiones empresariales. Adoptar estas teorías puede ayudar a las organizaciones a construir una reputación sólida, generar confianza en los stakeholders y contribuir al bienestar de la sociedad en general.

Implementar una nueva y moderna metodología de gestión no es una tarea sencilla y rápida, implica de por sí efectuar cambios en los trabajadores, los cuales, de acuerdo con su magnitud, afectan positiva o negativamente su motivación personal y de este modo, e inevitablemente, a todo el clima organizacional. Por ello, al fin y al cabo, es responsabilidad de cada empresario, gerente o administrador, el preguntarse por anticipado si realmente vale la pena invertir tiempo y dinero en intentar aplicar una de estas metodologías, sin cuestionarse antes sobre el verdadero costo - beneficio que implica su introducción.

A veces no se termina de implementar una cuando ya se piensa que existe algo nuevo y mejor, y así sucesivamente. Tener en

mente lo anterior, evitará un derroche de recursos y que los trabajadores pierdan la confianza en la dirección de la empresa producto de aventuras fallidas.

Para finalizar, debemos comprender que el concepto de moderno y antiguo es relativo y no siempre lo nuevo es mejor. La administración de empresas es un campo en constante evolución y que surgen nuevas teorías y enfoques a medida que cambian las circunstancias y las demandas del entorno empresarial, siendo es importante adaptar estas teorías a las necesidades y características específicas de cada organización, ya que no existe un enfoque único que funcione para todas las empresas.

El despliegue territorial del proyecto FIC MYPE que apoya a más de mil emprendedores de la Región del Biobío

La iniciativa “Apoyo a la revitalización económica de la micro y pequeña empresa de la Región del Biobío”, liderada por la Universidad de Concepción y con financiamiento del Gobierno Regional de Biobío, busca reimpulsar emprendimientos en diversas comunas, el aumento de ingresos y la generación de nuevos puestos de trabajo.

Por Cecilia Figueroa Moya
Encargada de
Comunicaciones FIC MYPE



Equipo completo FIC MYPE

El proyecto “Apoyo a la revitalización económica de la micro y pequeña empresa de la Región del Biobío”, denominado FIC Mype, es financiado por el Gobierno Regional del Biobío y tiene como objetivo la entrega de aporte financiero para micro y pequeñas empresas de la región, afectadas por la crisis económica tras el estallido social y la pandemia. A raíz del gran número de postulaciones de los emprendedores locales, debió aumentar el número de beneficiarios y beneficiaras de 900 en una primera etapa a 1.210 en la segunda.

La iniciativa, ejecutada por la Universidad de Concepción, a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Facea, en colaboración con las universidades del Bio-Bío y Católica de la Santísima Concepción, considera una cobertura de carácter regional, gracias a un proceso que determinó la entrega de aportes y asesorías en un total de 33 comunas, con una inversión que ascendió, finalmente, a más de 3 mil millones de pesos.

El objetivo principal del proyecto es apoyar la revitalización económica de micro y pequeñas empresas, afectadas por la crisis económica desencadenada por la pandemia, mejorando o recuperando su nivel productivo, de gestión o comercialización, a través de la incorporación de conocimientos tecnológicos, modernización de sus sistemas de promoción, venta y entrega de servicios, adaptándose a distintos escenarios y nuevos requerimientos, con el fin de que sus actividades puedan mantenerse y generar empleo.



Equipo Directivo y Administrativo Proyecto FIC MYPE

En la primera etapa de ejecución del proyecto han trabajado más de 30 profesionales, encabezados por un equipo directivo, formado por Michelle Tobar, Profesora Asistente del Departamento de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Concepción, quien es la directora del Proyecto FIC Mype. El Coordinador General, Erwin Eschmann, Docente del Departamento de Derecho Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción y Marcela Cabezas, encargada de Metodología Académica y Docente colaborador de RSU-Facea, además de directora del programa de diplomado de Formulación y Evaluación de Proyectos.

Completan el equipo directivo, Álvaro Escobar, Profesor Asociado, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Concepción y Juan Carlos Ruiz, Profesor Instructor del Departamento de Contabilidad y Auditoría de la misma facultad.



Coordinadores de Células Territoriales

Cada provincia de la región cuenta con coordinadores de células territoriales. Patricia Aballay y Juan Marcelo Castro en Concepción; Francisco Inostroza, en la provincia de Arauco y Jocelyn Martínez en Biobío. A ellos se suma un equipo de ejecutivos técnicos.

Balance de la ejecución del proyecto a la fecha

Para ahondar y conocer más detalles del proyecto, conversamos con Michelle Tobar, docente del Departamento de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (Facea) de la UdeC y directora del proyecto FIC Mype.

¿Cómo podrías evaluar el trabajo realizado hasta ahora en el territorio?

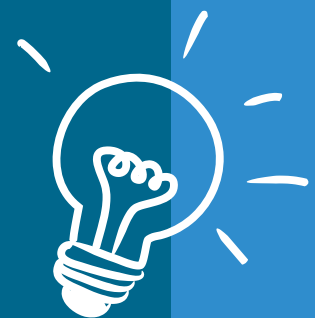
El proyecto desde su creación ha sido un proyecto muy ambicioso, diría que uno de los de mayor alcance que existe hoy en la Región. Tener como objetivo seleccionar a 900 micro y pequeñas empresas de las 3 provincias y apoyar la reactivación de sus negocios a través de un beneficio económico, y además mediante formación, acompañamiento y digitalización de sus negocios, definitivamente no tiene precedentes.

Ya la convocatoria que se debió realizar para seleccionar a los 900 beneficiarios fue algo que superó con creces cualquier expectativa. La cantidad de postulaciones recibidas fue cercana a las 3.000.

El desafío de enfocarse en las mypes...

Ha sido un proyecto intenso, tanto para los beneficiarios como para el equipo FIC. Cuando uno decide focalizarse en las micro y pequeñas empresas, asume un desafío importante como es transmitir conocimiento a un emprendedor que, muchas veces, no tiene una preparación previa no es fácil, y puede ser frustrante para él y su negocio.

Digitalizar una micro y pequeña empresa implica no sólo sumar tecnología al negocio, sino también digitalizar al propio emprendedor, lo que, sumado al punto anterior, a veces se torna muy complejo y llena de ansiedad tanto al ejecutivo a cargo del proyecto, como al propio emprendedor. Se debe hacer un esfuerzo permanente por crear vínculos de confianza que permitan mantenernos cerca del beneficiario, que sientan que cuentan con su ejecutivo para lo que requieran.



Emprendedores de Provincia de Arauco FIC MYPE



¿Cómo ha sido la recepción de las mypes hasta ahora?

Muy buena. Como te decía, desde el inicio sus respuestas superaron las expectativas que podríamos tener, casi 3000 postulaciones a la Convocatoria nos hablaron de una real necesidad en toda la región del Biobío. Y, además, nos hizo sentir una gran responsabilidad por responder a la confianza y esperanza que dichos emprendedores ponían en sus postulaciones.

Cuando seleccionamos a las 900 beneficiarias, tuvimos sentimientos encontrados: alegría por comenzar un desafío inédito con estas micro y pequeñas empresas, pero a la vez frustración por no poder apoyar a todas las que habían postulado y cumplían con los requisitos correspondientes.

Comenzamos a vincularnos con las mypes seleccionadas y muchas de ellas nos manifestaron su alegría de haber “ganado un concurso por primera vez”. La motivación fue algo que no faltó en ningún momento del desarrollo del proyecto. También es muy destacable que, a veces con algo de miedo incluso, llevaron a cabo todas las actividades que debieron realizar.

Con esta motivación, lograron ingresar a la plataforma que pusimos a su disposición para que accedieran al material de capacitación que elaboramos especialmente para ellas, rindieron sus evaluaciones, revisaron las cápsulas, se atrevieron a preguntar y, finalmente, aprendieron no sólo conceptos o temáticas que aportarán a sus negocios, sino también ganaron experiencia en formarse en modalidad online.

Emprendedor beneficiario FIC MYPE

¿Cómo podrías evaluar el impacto de la convocatoria Mype en las provincias?

Es algo que aún cuesta dimensionar en su totalidad. Sabemos, nos consta, que el impacto de esta iniciativa ha sido gigante, pero día a día nos sorprendemos de los resultados que van consiguiendo los emprendedores y sus negocios.

Muchas veces los proyectos se evalúan de una u otra manera por el impacto comunicacional que tienen, pero el FIC Mype además de ello ha sido una iniciativa que ha permitido acercarse a los diferentes territorios que no siempre son abordados por los instrumentos, concursos o proyectos disponibles.

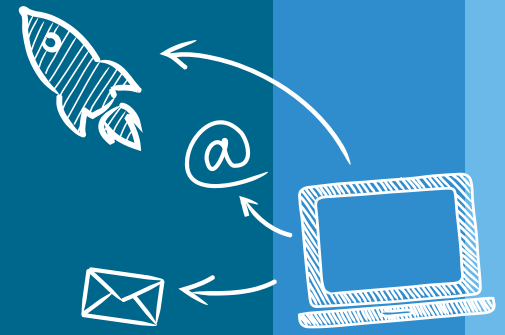
El proyecto FIC Mype ha permitido que muchos micro y pequeños emprendedores ingresen al mundo digital, ya sea a través de la capacitación que tuvieron que realizar, de las asesorías y talleres que el proyecto les ha entregado e incluso mediante la adquisición de bienes y servicios que apuntan al uso de herramientas digitales para la gestión, la comunicación, la atención de sus clientes, etc.

Muchas de estas empresas beneficiarias son lo que llamamos “analfabetos digitales”, pero lo más increíble y hermoso que este proyecto ha permitido, es poder acercarnos a personas que no sólo carecen de competencias digitales, sino que también de verdaderas posibilidades de postular a un proyecto, acceder a un curso de capacitación, o conocer nuevas opciones más eficientes de llevar a cabo sus actividades que le permitan una mejor gestión de sus negocios. La razón, muchos de ellos son analfabetos, por distintas razones la vida sencillamente no les permitió aprender a leer o escribir, pero hoy les da una segunda oportunidad y les pone en su camino un proyecto que se acerca a ellos para abrirles puertas que ni siquiera sabían que existían. Eso nos enorgullece, creemos que ese es el verdadero impacto de proyectos como el FIC Mype.



Emprendedora beneficiaria FIC MYPE

El proyecto aborda a las tres provincias, cada una de ellas con características y necesidades muy particulares. Por tanto, para lograr nuestros objetivos hemos debido desplegar por todo el territorio, visitar cada una de las 33 comunas y cada una de las 900 mypes. Esto demanda mucho tiempo, pero es la única forma de que se puedan conseguir resultados exitosos como los que hemos logrado a lo largo de estos meses.



Emprendedora beneficiaria FIC MYPE

Inversión pública en el territorio

“Si queremos ser más productivos debe haber formación de capital humano” enfatizó Iván Valenzuela, jefe de División de Fomento e Industria del Gobierno Regional quien destaca entre los Fondos Regionales de Innovación para la Competitividad (FIC) 2022, al proyecto Mype ejecutado por la Universidad de Concepción que partió con \$2.500 millones y luego tuvo una inyección de otros \$1.000 millones.

“Los proyectos FIC deben impactar positivamente ya sea en la generación o mantención del empleo. Por ejemplo, tenemos el FIC Mype de la Universidad de Concepción que va a mantener el empleo de las micro y pequeñas empresas, pero también incorporará la digitalización, porque si queremos ser más productivos debe haber formación de capital humano”, resaltó.



Emprendedores de la Provincia de Concepción durante el lanzamiento del FIC MYPE en Coronel

¿Qué viene ahora para el proyecto? Sigüientes etapas...

“El trabajo con los 900 beneficiarios está llegando a su fin. Sin embargo, estamos felices de los resultados conseguidos, ya que, además gracias a una iniciativa del Gobierno Regional del Biobío hemos podido ampliar el número de beneficiarios y, en este momento, estamos tomando contacto con 310 nuevas mypes que se incorporarán a nuestro programa”, enfatizó Michelle Tobar.

Nuevamente las 3 provincias tendrán la oportunidad de que sus micro y pequeñas empresas reactiven los negocios que se vieron afectados durante la pandemia. Estas nuevas empresas beneficiarias son parte de las postulantes que, habiendo cumplido todos los requisitos, no alcanzaron a ser seleccionadas durante el año 2022 porque estaban copados los 900 cupos originales, pero ahora en 2023 podrán ser formadas y digitalizadas con la Convocatoria Mype.



Juan Pablo Pinto, Ex-alumno de Ingeniería Comercial:

“FACEA UdeC me entregó una sólida formación científica y valórica que me fortaleció como persona”

Por Adolfo Hernández Muñoz
Periodista FACEA



Juan Pablo Pinto Geldrez, egresado de Ingeniería Comercial, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Concepción.

Nacido, criado y educado en Concepción, Juan Pablo Pinto Geldrez terminó su enseñanza básica y media en el Colegio Concepción de Pedro de Valdivia, para ingresar a estudiar a la Universidad de Concepción. Ingresó en 1986 a Ingeniería Comercial en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, aunque ingresó primero a Ingeniería Civil Eléctrica, carrera que sintió no era la más adecuada.

**El profesional
está organizando
un Conversatorio
de la Asociación
de Ingenieros
Comerciales y fue
invitado a dictar
el ramo de Cálculo
Financiero para
segundo año de
Ingeniería Comercial
UdeC.**

Tras la convalidación de las asignaturas básicas como Álgebra I y Cálculo I, comenzó su formación como ingeniero comercial, recordando con cariño los profesores de las áreas de contabilidad, administración, marketing o economía, como el profesor Carlos Cáceres, a quien recuerda por que “nos hacía entender lo que ocurría en la cotidianeidad, por ejemplo, con la inflación o el tipo de cambio de ese entonces”.

“Recuerdo también que el decano de la época, profesor Juan Saavedra, dictaba una asignatura llamada Política y Estrategia de Negocios, que era tremendamente interesante y cuyos conocimientos me ayudaron mucho durante mi formación, sobre todo en mi inserción al mercado laboral, porque teníamos que analizar distintos casos y discutirlos con nuestros compañeros, lo que nos permitía acercarnos más al mundo real”, relató.

Además de ser buen alumno, durante su paso por el pregrado Juan Pablo Pinto estuvo a cargo de la animación de las celebraciones de la Facultad, contando que “cuando era estudiante también era DJ e instalaba equipos, parlantes y luces para animar las fiestas, tocando rock latino de bandas como GIT, Virus, Soda Stereo, Aparato Raro y Los Prisioneros, entre tantos otros grupos que escuchábamos en esa época”.

Tras su egreso en 1991, Juan Pablo Pinto se dedicó a trabajar en distintos rubros, tales como la banca, el sector forestal o el servicio público, explicando que “en cada una de las empresas en las que tuve oportunidad de trabajar, apliqué los conocimientos y herramientas que adquirí en mi formación de Ingeniería Comercial, pues recibí una preparación técnica que me permitió enfrentar bien el mercado laboral”.

En la actualidad, es consultor privado, dicta talleres y charlas en distintas instituciones, y forma parte de la Asociación de Ingenieros Comerciales. También fue invitado a dictar la asignatura de Cálculo Financiero para segundo año de Ingeniería Comercial UdeC.

“Estudiar en la Universidad de Concepción me ha dado prestigio profesional, porque FACEA UdeC es una excelente formadora de ingenieros comerciales y contadores auditores, por lo que agradezco a los profesores que me prepararon y me entregaron una sólida formación científica y valórica que me fortaleció como persona, pues otras universidades solo te preparan en lo profesional y nada más”, indicó.

Respecto a su participación en la Asociación de Ingenieros Comerciales, Juan Pablo Pinto agregó que como asociación gremial se encuentran organizando un Conversatorio de egresados de la carrera, que se desarrollará el próximo 03 de agosto a las 18:00, en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Concepción, por lo que invitó a todos los egresados de FACEA UdeC a inscribirse y participar en la reunión.

POST GRADO FACEA UDEC



Universidad
de Concepción

FACEA
FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
UdeC

POSTULACIONES
Abiertas 2024

Nuestros Magíster están dirigidos a profesionales que buscan herramientas directivas de alto nivel, orientadas a la gestión y dirección de empresas y recursos humanos, entregando a sus estudiantes sólidos conocimientos en las áreas propias de la economía, gestión estratégica, marketing, finanzas y dirección de personas.

► **MBA-UdeC**
MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

mba@udec.cl

► **MGRH-UdeC**
MAGÍSTER EN
GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

pgrh@udec.cl



www.faceaudec.cl



41 220 4191



El ingeniero comercial en el territorio: Una mirada disciplinar de la microempresa en constante tensión



Marcela Cabezas San Martín
Académica
Departamento de Administración
FACEA UdeC

Contexto

“El sistema es correcto, solo necesita algunos ajustes”, esta frase me acompañó durante los años de estudios en el pregrado, hasta obtener mi título de Ingeniero Comercial con licenciatura en Economía. Aprendí que el modelo económico existente es considerado único, y que cualquier problema que se presentase era por desprolijidades, no abusos ni delitos, de individuos. No se permitía cuestionar y realmente no contaba -no me enseñaron- con herramientas para defender una postura distinta. Desde mi realidad de origen podía intuir que no había una sola realidad. El desarrollo profesional fue abriendo posibilidades de visualizar, probar y comprobar nuevas formas de practicar la economía enfrentando desafíos interdisciplinarios, donde es natural cuestionar el ceteris paribus tantas veces usado en argumentaciones académicas.

Durante los constantes ejercicios que se realizan en las clases del doctorado, donde mi sujeto de estudio son las microempresas, un profesor realizó la siguiente reflexión respecto a mi trabajo. “Las microempresas son utilizadas en este ejercicio como una excusa para tratar de abordar por qué aparentemente no se les permite a los economistas involucrarse con el aspecto territorial”. Mi profesor supo comprender mi conflicto interno, ya que como Ingenieros Comerciales, Economistas o Administradores, hemos sido relegados a observar los datos generados por las dinámicas económicas y productivas, o a participar únicamente en la gestión específica de empresas en espacios geopolíticos definidos. Se echa de menos una perspectiva económica y de gestión que considere, por ejemplo, el marco conceptual propuesto por Francisco Ther sobre el territorio. Según Ther, “el territorio es un espacio construido a lo largo del tiempo, resultado de las interacciones diarias del ser humano con la naturaleza y con los demás. Este espacio habitado es producto de las distintas formas de organización, así como de la concepción cosmogónica del tiempo” (Ther Ríos, 2012, p. 497).

Cuando intentamos plantear cualquier tipo de análisis sobre las microempresas, resulta imposible verlas como sistemas cerrados, donde solo se puedan analizar sus registros contables, realizar auditorías de procesos y examinar sus políticas de gestión. Cualquier profesional que se haya enfrentado a esta tarea sabe que una microempresa interactúa constantemente con dinámicas familiares diversas y en conflicto, se ve afectada por contextos políticos locales, se encuentra en mercados monopólicos dependiendo de su alcance, y se enfrenta a brechas educativas y culturales que no se alinean con los desafíos planteados para empresas medianas o grandes. Este marco situacional coloca al Ingeniero Comercial en un dilema, donde los supuestos del modelo económico que los profesores nos han enseñado ya no tienen sentido, y debemos apoyarnos en nuestras capacidades y habilidades de adaptación, empatía y responsabilidad hacia los otros. Los Inicios

La reflexión de mi profesor me llevo irremediamente a revisar el pasado -para mi- de la disciplina. A principios de la década de 1970, Chile se encontraba sumido en una crisis de características estructurales, caracterizada por un fuerte déficit fiscal provocado por un elevado gasto público al que los gobiernos intentaban enfrentar mediante la emisión de moneda. Esta situación generó una espiral inflacionaria que se prolongó en la siguiente administración. Este periodo es conocido como la Expansión Populista de los años 50 (Ffrench-Davis, 2003).

El término “Expansión Populista de los años 50” se refiere a un período histórico en algunos países de América Latina durante la década de 1950. Se caracterizó por la implementación de políticas económicas y sociales que buscaban promover el bienestar de la población y reducir las desigualdades. Estas políticas estaban influenciadas por corrientes de pensamiento populistas que enfatizaban la intervención estatal en la economía, la distribución de la riqueza y la protección de los derechos de los trabajadores. Durante esta etapa, se llevaron a cabo medidas como la industrialización a través de la sustitución de importaciones, la promoción de la agricultura, la expansión de los derechos laborales y la implementación de programas de bienestar social. Sin embargo, las políticas populistas también enfrentaron desafíos y críticas en términos de su sostenibilidad económica y, en ocasiones, por su tendencia a la concentración de poder en líderes carismáticos.

Durante el gobierno militar, se llevó a cabo una profunda transformación de la sociedad y la economía en lo que se ha descrito como la “Revolución silenciosa”. La concentración del poder en la junta militar les permitió transformar, sin enfrentar resistencia efectiva, la arquitectura institucional y política del país, la administración pública, la economía y las instituciones (Lira, 2019, p. 19). Joaquín Lavín declaró: “Durante la última década, Chile ha experimentado cambios profundos, transformaciones que están modificando la forma en que las nuevas generaciones de chilenos viven, piensan, estudian, trabajan y descansan. La manera en que se visten, los alimentos que adquieren, la forma en que distribuyen su tiempo libre, las ciudades en las que prefieren vivir, las carreras que quieren estudiar... Todo está cambiando” (Lavín, 1987). Estas afirmaciones positivas dan a entender que los objetivos del nuevo modelo económico se estaban logrando, pero claramente se refieren a la transformación a nivel individual y no en términos de territorio o comunidad.

Como antecedente, en 1956 se firmó un convenio entre la Universidad de Chicago y la Pontificia Universidad Católica de Chile y la Universidad de Chile. Este convenio buscaba enviar a un grupo de estudiantes becados a realizar estudios de posgrado en Economía con el objetivo de dotar a estas instituciones educativas de una base inicial de profesores con una formación rigurosa en Ciencias Económicas (CEP, 1992). El libro “El Ladrillo”, editado por Sergio Castro con la participación de diversos autores, todos ellos economistas formados en la Universidad de Chicago, sentó las bases de la política económica del Gobierno Militar chileno. En el prólogo se indica que “A partir de octubre de 1958 se produjo una profunda transformación en la enseñanza en la Universidad Católica. Gracias al prestigio académico alcanzado, en 1967 y 1968 se organizó un curso de Economía especialmente diseñado para empresarios. Este curso se impartió en las oficinas de la Sociedad de Fomento Fabril y contó con la participación de los empresarios más representativos e importantes del país” (Centro de Estudios Públicos, 1992). Deberíamos considerar este hito como una de las primeras acciones para difundir el modelo económico entre un grupo importante de tomadores de decisiones, es decir, los empresarios.

Durante la primera parte del gobierno de Pinochet, los “Chicago Boys”, como luego se les conocería, ocuparon puestos clave en el gobierno a partir de 1975 debido a que no se había logrado la estabilidad económica deseada tras el golpe de estado. En los años 80, estos profesionales fueron asignados a cargos dentro de las universidades, ocupando decanatos en diversas escuelas de economía en el país. Por ejemplo, Joaquín Lavín fue decano de Economía de la Universidad de Concepción. Esta triada eficiente de profesionales, gobierno y universidades contribuyó a la operacionalización del modelo capitalista.

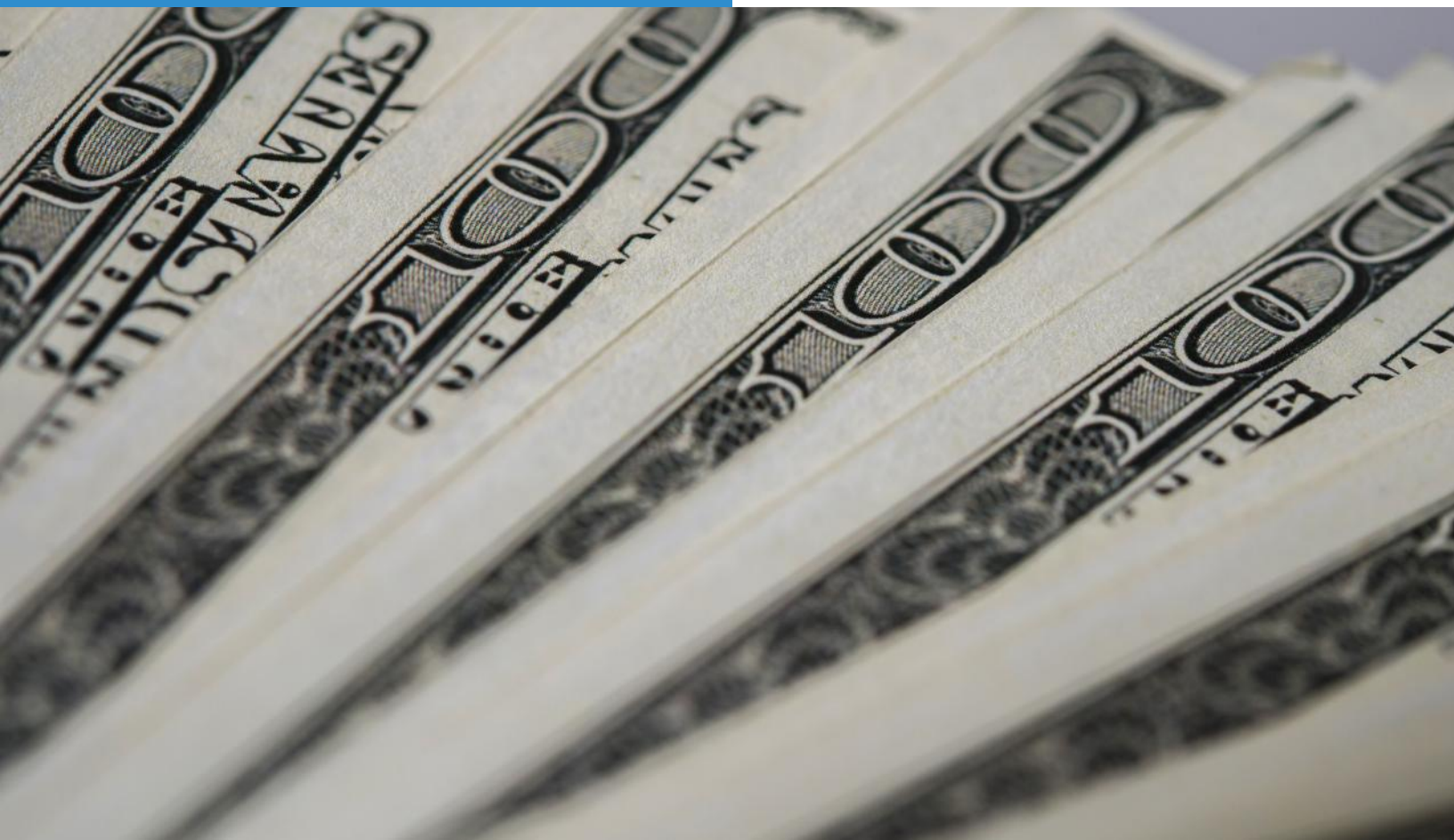


Durante el gobierno militar, se llevó a cabo una profunda transformación de la sociedad y la economía en lo que se ha descrito como la “Revolución silenciosa”.

Los “Chicago Boys”
introdujeron cambios
sustanciales en las
estructuras económicas
del país, lo que implicó
modificaciones profundas.

Después de la crisis institucional de 1973 y la posterior dictadura cívico-militar, junto con los cambios políticos, se impuso el modelo neoliberal en Chile de manera contundente (Ffrench-Davis, 2003; Garretón, 2012). Los “Chicago Boys” introdujeron cambios sustanciales en las estructuras económicas del país, lo que implicó modificaciones profundas. Se caracterizó por un cambio significativo en la mentalidad empresarial, pasando de la protección estatal a la competencia abierta y brutal en los mercados. Se priorizó el afán de lucro individual, dejando atrás la búsqueda de respuestas colectivas a los grandes problemas nacionales. En resumen, se instauró un paradigma de ideales libertarios (Délano y Traslaviña, 1989; CEP, 1992). Se produjo un salto desde la subjetividad optimista, radical y “utópica” de la Unidad Popular (UP) hasta llegar al Chile actual, producto de una relación simbólica de amor entre militares, intelectuales neoliberales y empresarios nacionales o transnacionales (Moulian, 1996).

El nuevo paradigma establecido en Chile trastocó completamente el orden social y político, pasando de un sujeto social a un sujeto individual, que en el neoliberalismo se concibe como un individuo-empresa. Con esto, la competencia adquiere el papel de mecanismo articulador de todas las relaciones sociales, así como también cambia el rol del Estado y la institucionalidad (Ramírez, 2018). Lira (2019) señala que la política económica implementada desplegó la posibilidad del consumo como un fuerte incentivo, pero también como un signo de cambio social que prometía beneficiar a las mayorías. La expansión y la ilusión del consumo trajeron consigo otros valores que no solo afectaron la economía, como el endeudamiento, sino también la vida de las personas y las familias, como la meritocracia. Una vez más, se observa que en los análisis de diversos autores no se vislumbran conceptos relacionados con el territorio.



Desde mi posición como académica de una escuela de economía y negocios, es relevante destacar una línea de acción en la implementación del nuevo modelo económico relacionada con la formación de profesionales. Autores como Luc Boltanski y Eve Chiapello señalan la importancia de que los modelos de sociedad encuentren una justificación moral, no solo a nivel individual, sino que se presenten como beneficiosos para el bien común (Boltanski y Chiapello, 2002). En este mismo sentido, Manuel Garate (2013) hace referencia a la necesidad de difusión y explicación para ganar la aprobación ciudadana, o al menos de las élites políticas y profesionales, cuando se plantean cambios revolucionarios. Es interesante destacar que, considerando que los profesionales del área de la economía y administración en nuestro país ocupan posiciones de poder, tienen la capacidad de fortalecer o modificar paradigmas. Esto los coloca en una posición de “complicidad intelectual”, que se interpreta como la justificación y promoción de ideas y acciones, así como la relación con las responsabilidades y posibles faltas (González, 2019, p. 194). No es mi intención malinterpretar el concepto de complicidad, ya que puede tener connotaciones positivas o negativas según el punto de vista desde el cual se analice. Sin embargo, es importante destacar que esto implica que como Ingenieros Comerciales también tenemos la oportunidad de abrir las fronteras a nuevas formas de economía que no nos releguen de las complejidades del territorio.

En la década de 1990, el proceso de transición a un sistema democrático no introdujo un cambio en el modelo, sino que este se consolidó y profundizó (Quinteros & Cortés, 2022). En todo proceso revolucionario, por definición, de profundos cambios, el poder tiende siempre a uniformizar la pluralidad de poderes existentes bajo la forma cosificada de un poder burocrático que subordina y coarta (Moulian, 1996). La ideología neoliberal enseñada en Chicago tiene una visión global del mundo y cree que los principios del neoliberalismo son aplicables a todos los ámbitos de la vida de un país (Délano y Traslaviña, 1989). En la reseña bibliográfica del libro conmemorativo de los 50 años del convenio entre la PUC y la Universidad de Chicago, José Ossandón plantea que “esta combinación de confianza en los mercados -los cuales, si bien no son necesariamente justos, son un mecanismo inherentemente eficiente de distribución de recursos-, la teoría económica como un supuesto más que una hipótesis, y la rigurosidad de los papers, distingue el enfoque de Chicago. Por supuesto, esta forma de concebir y practicar la economía como disciplina ha generado muchas reacciones. Estos cuestionamientos provienen de algunos de los desarrollos más importantes de la economía reciente, que lamentablemente, con la excepción de las tres páginas dedicadas a la Economía del Comportamiento en el capítulo 11, no reciben mayor atención en este libro, y también provienen de trabajos de otras disciplinas, como la antropología y la sociología económica” (Ossandón, 2010). Esta visión limitada, deliberadamente limitada, al omitir y no valorar el conocimiento de otras disciplinas, es para mí un punto fundamental y causa de mi interrogante inicial: ¿Por qué no puedo hablar con propiedad del territorio?

A partir de lo anterior, se entiende que en el Chile neoliberal no existe espacio para el desarrollo de otras alternativas de desarrollo o divergencias en términos políticos, económicos y, por consiguiente, sociales. Por diversas razones, diferentes actores políticos decidieron (o creyeron verse obligados a decidir) dejar “intocado” el ámbito de las relaciones económicas durante la transición, con el fin de garantizar la gobernabilidad, el crecimiento económico y eventualmente la reconciliación política (Lira, 2019, p. 21). No es difícil evocar esta realidad descrita por Lira en relación a la década de los 90, ya que el discurso político actual sigue siendo el mismo cuando se deben tomar decisiones que requieren cierta radicalidad en las posturas ideológicas.



Crece Microempresa, Crece

Bajemos todo este análisis al contexto de la microempresa. La Ley N° 20.416 define a la microempresa como aquellas empresas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades no superen las 2.400 unidades de fomento en el último año calendario. Esta definición implica que la categoría de microempresa puede variar de un año a otro, ya que está basada en consideraciones legales y tributarias. Además, esta clasificación ayuda a direccionar las políticas públicas según la capacidad de generación de ingresos de las microempresas, dentro del paradigma de que el aumento de ingresos implica desarrollo en nuestro modelo económico actual. La ley también permite que los organismos encargados del desarrollo de políticas públicas agreguen otros factores adicionales a los ingresos anuales, con el objetivo de focalizar los recursos. Esto otorga a los tomadores de decisiones la libertad de aplicar criterios y desplegar su responsabilidad, lo que mencionamos anteriormente como complejidad intelectual.

La intervención del gobierno militar en el ámbito político llevó a una reducción del tamaño del Estado, de sus facultades distributivas y de sus funciones productivas. Al mismo tiempo, se incrementó la presencia de la iniciativa privada en la resolución de los problemas básicos de la economía, como qué producir, cómo producir y para qué producir. Estos eran problemas de gran envergadura considerando la crisis de 1975. Pareciera que las microempresas no fueron consideradas para solucionar estos problemas fundamentales, sino que fueron desplazadas, invisibilizadas y su labor en el territorio fue desvalorizada. En el libro “El Ladrillo”, no se menciona ni una vez el concepto de “microempresa”.

Este proceso implicó que el Estado adoptara un papel totalmente privatizador, subsidiario y focalizado. Como señala Moulian (1996), la dictadura cívico-militar no fue homogénea y los actores involucrados estuvieron en constante disputa, no solo entre civiles y militares, sino también entre tradicionalistas y liberales, e incluso a nivel disciplinario entre abogados y economistas, quienes discutían acerca de la gradualidad de los cambios y el rol privatizador. Esta dinámica se puede apreciar en la actualidad, ya que existen tensiones en torno a la microempresa, desde su definición hasta el uso que se le da en distintas políticas públicas, como un instrumento y no como un fin en sí mismo.

La Ley N° 20.416 establece la creación de una División de Empresas de Menor Tamaño (EMT) en el Ministerio de Economía, así como la creación de un Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño, encargado de asesorar al mencionado ministerio en la propuesta de políticas que impulsen una mayor participación de las PYMEs (Pequeñas y Medianas Empresas) en la economía nacional. La estrategia declarada en las páginas del ministerio para elevar la productividad de las EMT se centra en tres ejes de acción principales. El primer eje es el de Mercados, que busca fortalecer y mejorar el acceso de las MIPYMEs (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) a los mercados, así como proteger los derechos de estas frente a prácticas anticompetitivas y de competencia desleal. El segundo eje es el de Gestión, que tiene como objetivo mejorar y aumentar las competencias y habilidades de gestión empresarial de las MIPYMEs. Por último, el tercer eje es el de Financiamiento, que busca mejorar el acceso y las condiciones de financiamiento ampliando los instrumentos y el potencial crediticio, logrando una mayor cobertura y tasas de interés más bajas.

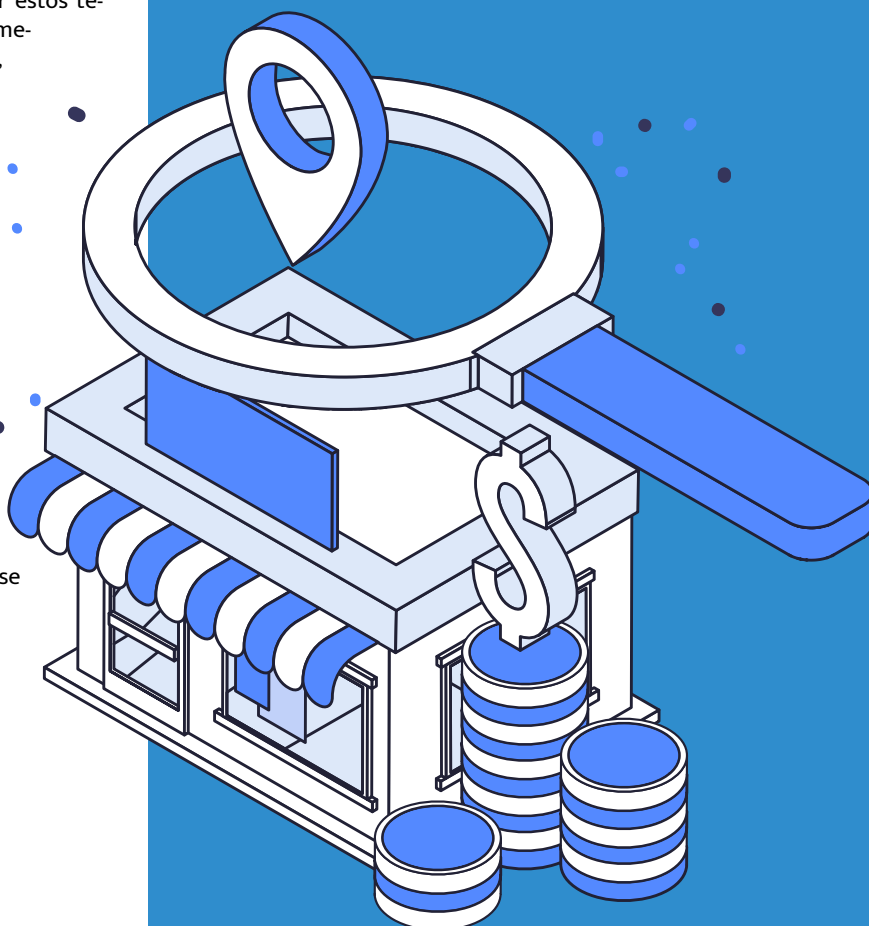
La categoría de microempresa puede variar de un año a otro, ya que está basada en consideraciones legales y tributarias.

Como se puede apreciar, la política pública del Ministerio de Economía está orientada hacia el crecimiento de las microempresas, es decir, hacia su salida de la categoría de microempresa y su ascenso a otro nivel. Surge entonces la pregunta de si es incorrecto ser una microempresa y si se considera un fracaso no lograr un crecimiento financiero. Estas preguntas nos llevan a replantearnos la perspectiva, si no ampliamos nuestra mirada respecto al valor real de la microempresa. Además, es importante señalar que la política pública relacionada con las empresas de menor tamaño utiliza indistintamente términos como microempresa, PYME y MIPYME. ¿Considera el Estado que son lo mismo? Temo que la respuesta sea afirmativa, pero si no otorgamos a estas empresas un contexto territorial, es probable que se las considere lo mismo.

Schumpeter (1942), con una mirada capitalista, argumentaba que las microempresas, especialmente las nuevas y pequeñas, desempeñan un papel fundamental en la economía al impulsar la innovación y el cambio económico. Según su teoría del “destructor creativo”, las microempresas innovadoras introducen nuevos productos, servicios o procesos que desplazan a las empresas establecidas y tradicionales. Para Schumpeter, si una empresa no era innovadora y no aumentaba su nivel de competitividad en el mercado, su destino era desaparecer. Dado que la política actual declara que el crecimiento se basa en los niveles de ingresos, se podría pensar que si una empresa no logra aumentar sus ventas, lo mejor es que desaparezca y se enfoquen los esfuerzos en aquellos emprendedores capaces de subir de categoría.

De la ley y la definición estratégica del desarrollo de las MIPYMEs, se evidencia que no se mencionan los territorios, las localidades, las comunidades ni los impactos sociales o medioambientales. Parece ser que son las políticas sociales las encargadas de abordar estos temas, utilizando la creación de microempresas como un medio de intervención en grupos vulnerables. Sin embargo, esta cuestión no ha sido ampliamente estudiada ni se hace mención explícita en las políticas sociales. A pesar de ello, constantemente se observan iniciativas en esta línea. Por ejemplo, el programa “Mujer Emprende”, impulsado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que busca promover la autonomía económica de las mujeres. El FOSIS desarrolla el programa “Yo Emprendo Mejor”, dirigido a adultos mayores para que inicien emprendimientos y generen o aumenten sus ingresos. Además, la CONADI ofrece el subsidio al Microemprendimiento Indígena, que financia proyectos de microemprendimiento indígena con identidad cultural. También existen esfuerzos por formalizar las actividades productivas básicas a través de la creación de empresas que buscan dar valor a la extracción, como los programas de SERNAPESCA o el INDAP, que, aunque se encuentran en territorios particulares con identidad, se enfocan en la formalización y la competitividad asociada a la capacidad de obtener mayores ingresos.

Las microempresas innovadoras introducen nuevos productos, servicios o procesos que desplazan a las empresas establecidas y tradicionales.



¿Dónde y cuándo se les enseña a los futuros profesionales de la disciplina, que por defecto asumen cargos de liderazgo en la toma de decisiones, que el anticapitalismo es necesario, que existe y que se manifiesta en el territorio?

La pregunta que surge es: ¿dónde están los Ingenieros Comerciales en estas iniciativas? Es probable que sean otras disciplinas más cercanas al problema de fondo las que estén abordando estas temáticas, como Trabajadores Sociales, Agrónomos o Biólogos Marinos. Sin duda, esto tiene su valor, pero indudablemente se podría lograr más a través de un trabajo interdisciplinario al menos. Es posible que los Ingenieros Comerciales estén creando las políticas públicas, pero observando el territorio desde lejos, sin tener en cuenta su verdadera complejidad.

La crítica es la contraparte dialéctica del capitalismo, el anticapitalismo que, aunque está en constante lucha contra él, también contribuye a construirlo y reforzarlo, siempre y cuando el capitalismo sea capaz de incorporar los reclamos de la crítica (Muñoz, 2019). Regresando a lo planteado por mis profesores al inicio de mi reflexión, donde se mencionaba que el modelo requería ajustes, surgen dilemas desde mi rol como académica. ¿Dónde y cuándo se les enseña a los futuros profesionales de la disciplina, que por defecto asumen cargos de liderazgo en la toma de decisiones, que el anticapitalismo es necesario, que existe y que se manifiesta en el territorio? Me refiero a ese territorio que se acerca mucho más a la descripción de Francisco Ther que a una definición político-administrativa. Lamentablemente, este concepto está lejos de Lamentablemente es un concepto ajeno en la formación de economistas y administradores.

Bibliografía

1. Carolina Quinteros Urquieta y Rodrigo Cortés Mancilla (2022). "Neoliberalismo, crisis estructural y sociosanitaria en Chile: la resistencia desde políticas emergentes territoriales en Valparaíso." *Revista Trabajo Social*, vol. 24, no. 1, ene-jun, ISSN (impreso): 0123-4986, ISSN (en línea): 2256-5493. Bogotá, pp. 91-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/traso/v24n1/2256-5493-traso-24-01-91.pdf>
2. Centro de Estudios Públicos (1992). "El Ladrillo: Bases de la Política Económica del Gobierno Militar Chileno." Santiago: LOM Ediciones.
3. French-Davis, Ricardo (2003). "Entre el neoliberalismo y el crecimiento con equidad: tres décadas de política económica en Chile." Santiago: LOM Ediciones.
4. Garretón, Manuel (2012). "Neoliberalismo corregido y progreso limitado: Los gobiernos de La Concertación en Chile, 1990-2010." Santiago: arcis-clacso.
5. Gonzalo Marcos Cubillos (2014). "Definición de Perfiles Basados en Actitudes Hacia los Programas de Apoyo Público de los Microempresarios Rurales de la Comuna de Cauquenes, Región del Maule." Facultad de Ciencias Agronómicas. Escuela de Pregrado, Universidad de Chile. Santiago, Chile.
6. Manuel Délan y Hugo Traslaviña (1989). "La Herencia de los Chicagos Boys." Las Ediciones del Ornitórrinco.
7. Moulian, Tomás (1996). "Chile actual: Anatomía de un mito." Santiago: LOM Ediciones.
8. Simón Ramírez González (2018). "Sociogénesis del Neoliberalismo en Chile: Acumulación por Desposesión y Gubernamentalidad." Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la Modernización. Escuela de Postgrado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
9. Francisco Ther Ríos (2012). "Antropología del Territorio." *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 11(32).
10. Elizabeth Lira (2019). "Complicidad económica con la dictadura chilena." Prólogo: "La complicidad en contexto: ¡Es la economía, estúpido!" p. 11.
11. Joaquín Lavín (1987). "Chile: La revolución silenciosa." Santiago: Zigzag Biblioteca Nacional, Memoria Chilena.
12. Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (2002). "El nuevo espíritu del capitalismo." Santiago: LOM Ediciones.
13. Muñoz Gaviria, Gustavo Adolfo (2013). "Sobre el nuevo espíritu del capitalismo: una aproximación a la sociología de Luc Boltanski." *Revista Web Kavilando*, ISSN: 2248- 4361.
14. Gárate Chateau, Manuel (2013). "La pedagogía monetarista: difusión y debate de las nuevas ideas económicas en la revista Hoy, 1975-1979." En *Adaptación. La empresa chilena después de Friedman* (pp. 109-134). Santiago, Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.
15. González Hernando, Marcos y Undurraga, Tomás (2019). "Complicidad económica con la dictadura chilena." Capítulo 11: "Expertos y complicidad intelectual en la dictadura militar." p. 194.
16. Ossandón, José (2010). "La Escuela de Chicago - Una mirada histórica a 50 años del convenio Chicago/Universidad Católica: Ensayos en honor a Arnold C. Harberger." *Universum* (Talca), 25(2), pp. 217-220.
17. Schumpeter, Joseph A. (1942). *Capitalismo, Socialismo y Democracia*. Barcelona: Orbis.
18. Ley N° 20.416, Diario Oficial de la República de Chile



Universidad
de Concepción

FACEA
FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
UdeC

POST GRADO FACEA UDEC

POSTULACIONES *Abiertas* 2024

El Magíster en Economía Aplicada es un programa con orientación académica dedicado a formar personas con capacidad para desarrollar investigación en tópicos de economía aplicada con un nivel de excelencia, y para continuar en buen pie estudios de doctorado en economía en áreas relevantes para países de América latina y el caribe.

► **MAGEA-UdeC** MAGÍSTER EN ECONOMÍA APLICADA

magea@udec.cl



www.faceaudec.cl



41 220 4200



Coherencia en la capacitación



Christian Chavarría Jofré
Académico
Departamento de Administración
FACEA UdeC

Efectivamente, cuando nos involucramos en la Gestión de Personas, una de las actividades que debería sumar, tanto para las organizaciones como para las personas, es la capacitación. Sin embargo, no está libre de conflictos. Por lo anterior, para que la capacitación sea un “ganar-ganar”, es necesario que exista coherencia especialmente en cada una de las etapas del ciclo de la capacitación, asegurando que sea pertinente, con un buen diseño y que aporte a la organización y a las personas.



Figura N°1: Ciclo de la Capacitación

El ciclo de capacitación involucra cuatro grandes etapas, tal como se presenta en la Figura N°1. Comenzando con la detección de necesidades de capacitación (DNC), como su nombre lo indica, esta actividad se orienta a identificar las acciones de capacitación que la organización necesita. Es el primer paso donde se debe resguardar coherencia, ya que dichas necesidades deben obedecer tanto a los aspectos tácticos como estratégicos de la organización, es decir, deben ser acciones de capacitación pertinentes.

Para ello, es fundamental considerar tanto las necesidades como el proceso con el cual se detectarán dichas necesidades. Por lo anterior, es importante implementar un proceso de levantamiento de necesidades de capacitación que sea eficiente y vaya aparejado a la cultura de la organización. Además, dicho proceso deberá considerar la opinión de las jefaturas o responsables de los equipos de trabajo y la opinión de los propios trabajadores involucrados, la forma como se materialice dependerá de la cultura de la organización.

De esta manera, nos aseguramos de involucrar a las personas que son claves para el éxito de la capacitación. Además, aumentamos la probabilidad de que dicha capacitación sea la pertinente y se encuentre alineada con la estrategia de la empresa. De aquí la importancia de considerar la opinión de los líderes, ya que estas necesidades de capacitación deben responder a las demandas educativas que la organización necesita para enfrentar sus proyectos futuros.

En lo práctico y relacionado con las personas, este levantamiento o detección de necesidades de capacitación es posible obtenerlo desde las actividades propias del proceso de gestión de personas, como la evaluación de desempeño, en la que uno de los aportes de esta actividad es identificar y consensuar aquellas competencias que están por debajo de lo esperado o de lo que necesita la organización; también es posible que surjan de los análisis que se desarrollan a los puestos de trabajo a través de pruebas diagnósticas, lo que permite validar el nivel de competencias existentes y desde esa base, estructurar la capacitación; ajustes de cargos; entrevistas con las jefaturas, etc. Si bien los métodos pueden ser diversos, lo importante es que representen la realidad de la organización y recojan el nivel base de competencias existentes en la misma, aportando a identificación de brechas en los equipos de trabajo.



De aquí entonces, podemos validar la primera exigencia de coherencia que debería tener la capacitación, es decir, que ésta obedezca a las reales necesidades de la organización y que efectivamente, se oriente a desarrollar las competencias que se requieren en los equipos de trabajo. Luego, debemos atender la coherencia en la etapa de diseño del programa de capacitación, la cual nuevamente debe tener en consideración, las particularidades de cada organización, las competencias que se requieren implantar, los niveles de competencia en que se encuentra el equipo de trabajo y las brechas a superar, y por supuesto, los recursos que se destina para capacitación en la organización. Conjugando todas estas variables, se debería estructurar el Programa de Capacitación de la Organización que puede estar definido para el semestre, año o el periodo que se utilice en la organización. En esta etapa es clave la definición de objetivos de la capacitación, los que deben ser medibles y coherentes con los resultados que se esperan para la organización y sus empleados. También se debe definir el método y el sistema como se implementará la capacitación, proceso que se ha visto enriquecido, ya que luego de la pandemia ha aumentado la aceptación de nuevas herramientas para la capacitación, como lo es la capacitación a distancia. Esta modalidad de capacitación ha sido refrendada por el financiamiento fiscal, donde se reconoce la capacitación en línea como una alternativa válida y se ha otorgado, para este año 2023, un reajuste equivalente al de las horas presenciales, pasando de \$4.000 por hora, a \$5.600 por hora (ver valor hora SENCE en los últimos 4 años, en Tabla N° 1).

Es en esta etapa donde se debe tener presente la opción de usar capacitación a distancia para las áreas o competencias que sean pertinentes, la que puede ser muy favorable especialmente cuando se complementa con plataformas que permiten disponer del material de apoyo para cuando el alumno lo requiera, idealmente si éste está disponible cuando el alumno desea colocar en práctica sus nuevas competencias en su puesto de trabajo. Por lo tanto, podemos resaltar la importancia que tiene para la organización seleccionar un método adecuado que permita solucionar las brechas de capacitación que se han identificado en la empresa y que a la vez sea coherente con las competencias que se necesitan instalar o nivelar en los equipos de trabajo. Además, se debe tener en cuenta las particularidades de los capacitando, las características de los cargos involucrados, las condiciones de trabajo, como sistemas de turnos, cargas de trabajo, entre otras.

Todo esto pensando en generar las mejores condiciones para un aprendizaje efectivo y eficiente, tanto para la organización como para los empleados. Es también en esta etapa del ciclo, donde se planifican las actividades necesarias, desde los contenidos y su secuencia lógica, metodología, el material que se entregará, instructores, niveles de los capacitando, ya que en la medida que los grupos estén conformados por personas que posean un nivel de competencias equivalentes o similares se facilitará y hará más eficiente el proceso de capacitación; hasta los métodos de evaluación, para medir el aprendizaje y considerar el impacto de la capacitación en la organización.

Esta modalidad de capacitación ha sido refrendada por el financiamiento fiscal, donde se reconoce la capacitación en línea como una alternativa válida y se ha otorgado, para este año 2023, un reajuste equivalente al de las horas presenciales, pasando de \$4.000 por hora, a \$5.600 por hora.

Tabla N°1: Valor hora máximo para franquiciar por SENCE

	Año 2019 ⁽¹⁾	Año 2020 ⁽²⁾	Año 2021 ⁽³⁾	Año 2022 ⁽⁴⁾	Año 2023 ⁽⁵⁾	Variación Nominal 2022 al 2023
Tipo de Capacitación	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	(Valor Hora)	%
Cursos de Capacitación presencial	\$5.000	\$5.000	\$5.000	\$5.000	\$7.000	40%
Cursos de Capacitación a distancia	\$4.000	\$4.000	\$4.000	\$4.000	\$5.600	40%

(1) Año 2019, Resolución Exenta N°5479 del 27 de diciembre 2018

(2) Año 2020, Resolución Exenta N°4561 del 31 de diciembre 2019

(3) Año 2021, Resolución Exenta N°2946 del 30 de diciembre 2020

(4) Año 2022, Resolución Exenta N°84 del 10 de enero 2022

(5) Año 2023, Resolución Exenta N°4326 del 22 de diciembre 2022



En la tercera etapa está la implantación del programa, considerando la ejecución de cada una de las actividades comprometidas en el mismo. Aquí se deben tomar todos los resguardos para atender la contingencia y cumplir con lo planificado llegando a impartir cada una de las acciones de capacitación comprometidas. Esto involucra disponer de una comunicación efectiva que permita a los participantes prepararse y planificar sus tiempos; asegurar que se realizan las sesiones comprometidas; cuando sea pertinente, considerar la evaluación de lo avanzado, desarrollar feedback y mejora continua; controlar asistencia, asegurar que los recursos necesarios estén disponibles, como salas, materiales, equipos, etc. Todo lo anterior, para certificar que se van desarrollando las acciones de capacitación según el programa y junto con ello, asegurarse que los participantes adquieran las habilidades y conocimientos planificados.

Esta última etapa, determina el éxito y el real impacto de la capacitación en la organización, especialmente considerando que es un ciclo, por tanto, es posible incorporar mejora continua. Para evaluar la efectividad de la capacitación, es necesario considerar su efecto en distintos niveles o dimensiones, por lo cual un modelo recomendable es el de Donald Kirkpatrick, donde se propone abordar y medir diferentes aspectos de la capacitación, llegando a identificar cuatro niveles de evaluación:

1.

Opiniones de los Participantes: Este corresponde al nivel básico, donde se recolecta información de la capacitación a nivel de satisfacción del cliente, por ejemplo, percepción de los capacitando respecto al material disponible, instructores, condiciones de las instalaciones, etc. Este nivel de información es también exigido, en el marco del sistema de gestión de calidad, para el caso de nuestro país, según lo establece la Norma Chilena 2728.

2.

Alcance del Aprendizaje: Corresponde a la administración de pruebas para ver lo aprendido por los participantes. Con el fin de alcanzar una medición objetiva del proceso, es recomendable diseñar y aplicar evaluaciones antes de la capacitación (pre-tests) y al final de esta (post-tests), además, disponer de un grupo de control. De esta forma, el grupo experimental recibe la capacitación y el grupo de control no la recibe, para luego poder comparar directamente el efecto de la capacitación.

3.

Cambio en el Comportamiento: Las pruebas miden lo que se aprende, pero en este nivel interesa que dicho conocimiento sea traspasado al puesto de trabajo y que definitivamente se generen cambios en el comportamiento. La mejor demostración del valor de la capacitación ocurre cuando el aprendizaje se traduce en un cambio de comportamiento duradero.

4.

Resultados: Este es el nivel más alto de la evaluación y se orienta a medir el impacto de la capacitación en los resultados de la organización, por lo tanto, se busca relacionar la capacitación con mejoras de eficiencia, reducción de costos, aumentos de ingresos y/o el cumplimiento de otros objetivos organizacionales. Así, es necesario colocar énfasis tanto en el cumplimiento de los objetivos como en lo que aporta la capacitación, lo que se alcanza a través de:

Logros de los Objetivos: Verifica el nivel de cumplimiento de los objetivos y cómo estos tienen un efecto sobre el desempeño del equipo de trabajo, refrendando de esta forma, el impacto real de la capacitación en el puesto de trabajo y en el proceso organizacional, propiamente tal.

El rendimiento de la inversión: Significa finalmente medir el valor que la capacitación agrega a la organización en términos de rendimiento sobre la inversión realizada. Para materializar esta evaluación es necesario llegar a trabajar con valores estimados y trabajar con supuestos para así, cumplir con los parámetros del cálculo de ROI. Dichas estimaciones y supuestos se van ajustando con la práctica del cálculo.

En esta etapa nuevamente es clave la coherencia, en particular en cada uno de los niveles de control, destacando en el primer nivel que las condiciones sean las idóneas para lograr el aprendizaje de los capacitados; en el segundo nivel que las pruebas diseñadas y aplicadas reflejen la nivelación o adquisición de competencias; para el tercer nivel, que las acciones de capacitación orienten los cambios de conducta que se requieren en la organización; en el cuarto nivel que los objetivos definidos en el programa de capacitación se alineen con las necesidades estratégicas y por último, que la capacitación sea un real aporte al propósito estratégico de la empresa y de sus integrantes.

Así entonces, al resguardar la coherencia se logra una mayor efectividad de la capacitación, además de una alineación con los objetivos estratégicos de la empresa, y para los trabajadores ayuda al desarrollo de competencias pertinentes que aumentan la confianza laboral, la capacidad de adaptarse a los cambios y en resumen mejoran la satisfacción y compromiso con la empresa. Logrando de esta forma que la capacitación sea un “ganar-ganar” para organización y trabajadores.

Al resguardar la coherencia, se logra una mayor efectividad de la capacitación además de una alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.



Caracterización del consumidor de cine chileno **y análisis del producto** cinematográfico local

Introducción:

En la actualidad, el marketing cinematográfico chileno no logra atraer nuevos clientes ni mantener los actuales, evidenciando la mala gestión de la propuesta de valor para satisfacer las necesidades del público, viéndose reflejado en la escasa cuota de mercado que posee. Prueba de ello es que en 2019 sólo contó con una insuficiente visibilidad de un 1,2%, lo cual corresponde a 359.627 visualizaciones, frente a los 30 millones de espectadores que hubo en el mismo periodo de estudio. (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2019)

Dada esta problemática, los objetivos de esta investigación se encauzan en desarrollar una investigación de mercado que caracterice al consumidor chileno, para cambiar la propuesta cinematográfica actual, y dar notoriedad a la industria de cine local, mediante una cuota de mercado con más alcance. Para efectos prácticos la investigación se centrará en la cinematografía de origen chileno, en la cual se excluirán producciones como las series, acotando la investigación solo a películas nacionales. Esto por motivos de alcance de la información disponible.

Luis Fuentes Matamala
Katherine Paredes Navarro

Estudiantes de Ingeniería Comercial.

Objetivos de la investigación

Objetivo general:

Lograr una propuesta de creación de valor y relación de beneficio mutuo entre consumidores y productores en el cine chileno.

Objetivos específicos:

Revisar el proceso de consumo de cine en Chile.
Caracterizar el perfil del consumidor de cine en Chile.
Realizar una radiografía a la industria cinematográfica nacional desde una perspectiva histórica que evidencie su escenario actual.

Material y métodos

Esta investigación fue realizada con el objeto de analizar la percepción que poseían los espectadores chilenos respecto a la producción de origen nacional. Para ello se buscó la literatura pertinente que evidenciara un análisis histórico y una encuesta basada en un estudio español llamado "Cambio de rumbo. Percepción del cine español temporada 2014" la cual fue ejecutada de forma online.

Parámetros y métodos

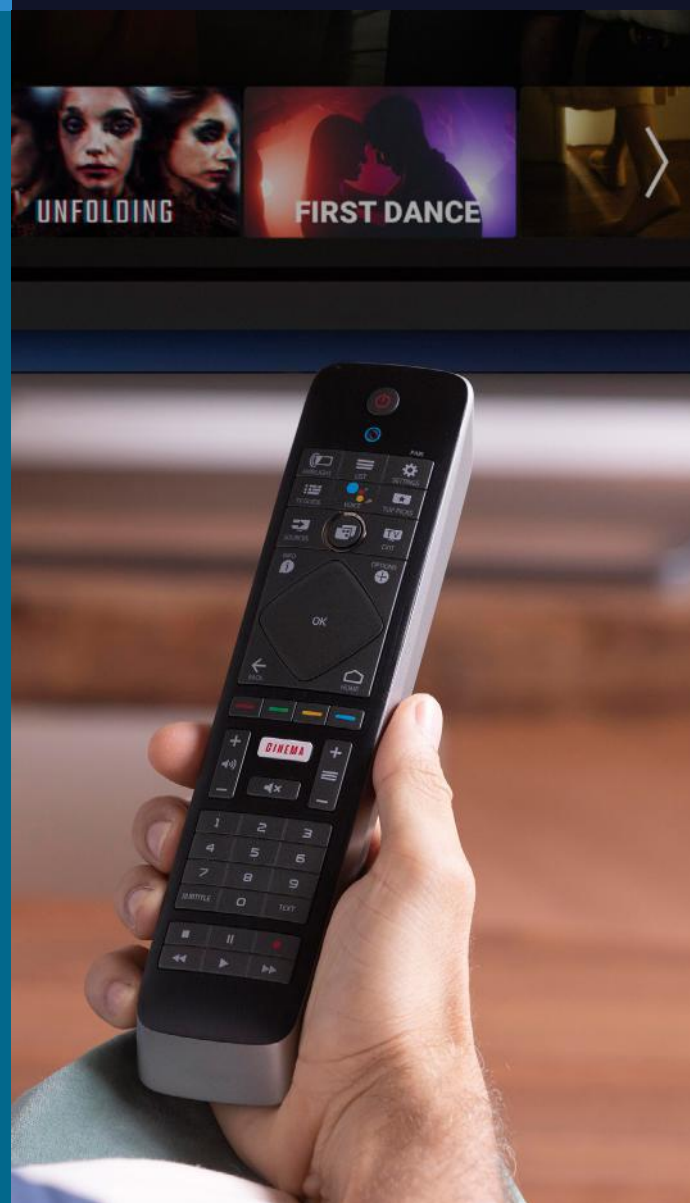
Para esta investigación la muestra se configuró con un total de 165 encuestados, el ámbito abarcado fue todo el territorio nacional y el universo estaba compuesto por mujeres y hombres mayores de 16 años durante el periodo del 06/04/2023 y el 20/04/2023. La técnica utilizada fue mediante una encuesta online, la cual fue elaborada con un 95% de confianza y un margen de error del 7,63%.

Análisis y resultados

Durante el transcurso de la investigación y la recopilación de datos, se han aclarado diversas interrogantes las cuales se codificarán mediante una propuesta de valor, que pretende dar una visión global sobre el consumidor de cine chileno, y dando un insumo para las productoras nacionales con objeto de encauzar las futuras producciones de estas.

La elaboración de la encuesta intenta conseguir una radiografía de las preferencias que presentan los chilenos respecto al cine nacional en la cual se concluye que: se evidencia una mayor importancia a las plataformas de streaming en desmedro de las salas de cine.

Este cambio de preferencia que presentan los consumidores tiene cabida en la búsqueda de mayor comodidad al momento de consumir productos de entretenimiento y ocio. Estas plataformas facilitan la visualización de productos cinematográficos, ofreciendo una constante gama de contenido que se adecua a la disponibilidad de horario, no siendo así, en las salas de cine en donde existe un horario estipulado en el cual el consumidor debe adecuarse. Otro factor relevante a tener en cuenta es que esta transición ha comenzado desde hace unos años y se ha visto profundizada durante el periodo de pandemia de COVID-19 en la cual las salas de cine se vieron obligadas a mantenerse cerradas, forzando al espectador a cambiar su forma de consumo. Esto también impulsó a evolucionar las maneras en que se distribuyó y promocionó un filme, mejorando las estrategias de marketing con el fin de no perder cuota de mercado.



Se evidencia una mayor importancia a las plataformas de streaming en desmedro de las salas de cine.

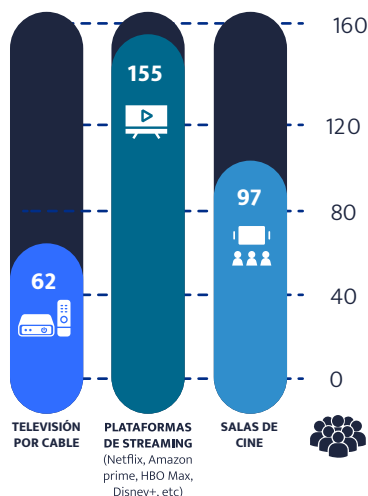


Figura 1. Medios en los cuales se ve producciones cinematográficas.

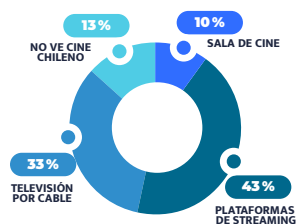


Figura 2. Medio en el que se visualiza cine chileno.

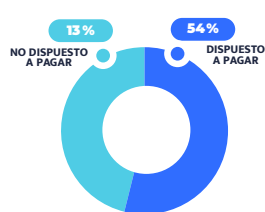


Figura 3. Disposición a pagar por ver cine chileno.



Figura 4. Razones negativas para no ver cine chileno.



FIGURA 5. Percepción del cine chileno en rangos.

En cuanto a quienes visualizan cine chileno, lo hacen a través de diferentes medios, donde nuevamente el lugar que posee un peso relativo mayor corresponde a las plataformas de streaming, superando a otros medios de exhibición como son las salas de cine o la televisión por cable. Lo anterior, tiene sentido en la medida que casi la mitad de las personas encuestadas no está dispuesta a pagar por cine chileno, es por esto, que las plataformas de streaming y la televisión por cable poseen una amplia ventaja por sobre las salas de cine, donde el espectador paga por acceder a una amplia variedad de producciones, sin tener que pagar exclusivamente por producciones de origen chileno.

En la investigación se optó por preguntar si se estaba dispuesto a pagar por ver producciones chilenas, frente a lo cual los resultados arrojaron que un 53,9% están dispuestos a pagar por ver producciones de origen chileno. Sin embargo, existe un porcentaje no menor de un 46,1% que no se muestra dispuesto a pagar.

Las razones expuestas fueron las siguientes:

Tal como se muestra en los datos presentados en las figuras 3 y 4, hay un significativo porcentaje que no está dispuesto a pagar, dando a entender que la necesidad que tiene el espectador no se ve satisfecha por el producto ofrecido. De esta forma se genera una suerte de sello de baja calidad de la producción, bajando las expectativas frente a futuras producciones chilenas, logrando estigmatizar a estas como producciones de baja calidad.

Posterior al análisis de la escala Likert efectuada para determinar las actitudes que presenta el espectador frente al cine chileno, se han determinado las distintas valoraciones en las cuales se desprende que la mayoría ha señalado una valoración media hacia el cine nacional. La valoración de estos datos confirma la existencia de un cambio actitudinal respecto del consumidor de cine chileno dado que, si bien existe un porcentaje que considera que el cine nacional no ha mejorado, también existe otro grupo de personas que marca esta valoración media indicando apreciar los cambios que ha tenido el cine chileno, categorizando al producto nacional con una evolución levemente positiva, sin embargo, esto no le resta importancia a las falencias que aún persisten. Observar figura 5.

Otro aspecto fundamental que se buscó con esta investigación fue hallar las características internas y externas de una película que hacían que los espectadores la valorasen como un producto el cual estuviesen dispuestos a visualizar.

Tabla 7.
Atributos más valorados para elegir una película.

Aspectos relevantes de una película	Promedio
Trama, guión	6.23
La fotografía	5.11
Buenos efectos especiales	4.95
Género	4.90
La banda sonora	4.84
Me gustan los actores/ actrices	4.83
Publicidad en el lanzamiento	4.58
Actores conocidos	4.15
Sea una super producción	3.63
Opinión de los críticos	3.58
Premios recibidos	3.58
Director de renombre	3.47



Propuesta y conclusiones:

1.- De salas de cine a plataformas de streaming (en función de la distribución)

Si las productoras realizan esto de manera adecuada obtendrán como recompensa un incremento de clientes valiosos que están dispuestos a mirar cine chileno, teniendo como consecuencia una mayor visibilidad, y aumento potencial de su cuota de mercado.

2.- Mayor enfoque en el género y guión

Es vital al momento de desarrollar producciones de origen local, el crear tramas que posean historias reales para generar un vínculo de identificación con el espectador, de esta manera las productoras estarían potenciando su fortaleza en cuanto a géneros cinematográficos, ya que estas no suelen tener muchos efectos especiales. Con lo anterior se puede contrarrestar el efecto negativo que presenta el cine chileno en efectos especiales.

3.- Búsqueda de nuevos talentos para renovar la imagen del cine chileno (en función del recurso humano)

La propuesta de esta investigación se centra en la búsqueda de nuevos rostros que renueve la imagen de las películas chilenas, esto conseguirá crear expectativas diferentes en el consumidor. Para conseguir estas expectativas se debe partir desde el equipo que está detrás de la historia, buscando personas con mayor preparación y un enfoque más renovado que compongan al equipo técnico, con esto se hace referencia a guionistas, directores, productores, entre otros. Quienes en conjunto forman el producto cinematográfico chileno.

4.- Mayor énfasis en publicidad (en función de la promoción)

El enfoque de la publicidad tiene que estar dirigido tanto a cliente como inversionista y para ello se debe considerar que la estrategia de promoción se debe comunicar de manera adecuada y para ello las herramientas de marketing que se propone a las productoras chilenas utilizar son: trailer, making of, anuncio spot.

Es vital al momento de desarrollar producciones de origen local, el crear tramas que posean historias reales para generar un vínculo de identificación con el espectador

Conclusiones

Finalmente, y posterior a esta propuesta y discusión de resultados se puede hacer una reflexión respecto a lo que se consideraba como “el problema” de la industria cinematográfica chilena y lo que finalmente se evidencia con los resultados y análisis realizados. Anterior a la aplicación de la encuesta se creía que la razón por la cual los consumidores de cine chileno no mostraban interés en las producciones nacionales era por la magnitud del cine extranjero, como la promoción con mayor presupuesto en los productos audiovisuales de otros países, que opacaban el esfuerzo y trabajo de las productoras locales. Ahora luego de analizar el material recabado se puede decir que el producto chileno cuenta con falencias que, si bien un porcentaje de espectadores admite notar cierta mejora, aún persisten.

Los atributos relevantes para el consumidor chileno son: género, guión, fotografía y efectos especiales. Además, existe un porcentaje de espectadores que, si se encuentra dispuesto a pagar por ver cine chileno, el target del cine chileno podrían ser las mujeres y personas de mayor edad debido a que poseen una mejor valoración positiva, y finalmente el medio por el cual se consume más cine chileno corresponde a las plataformas de streaming.

Las sugerencias respecto a futuras investigaciones son: precio en el contexto de las 4 p del marketing, entrevistas a agentes relevantes, miopía del marketing, y un análisis de las razones motivadoras por las que se visualiza cine chileno. Las sugerencias mencionadas con anterioridad tienen como finalidad fortalecer la investigación presente.



Noticias FACEA

Por Adolfo Hernández Muñoz
Periodista FACEA

Jefes de Carrera de Ingeniería Comercial y Auditoría dan bienvenida a mechones FACEA UdeC 2023

marzo 23, 2023

En el marco del proceso de Admisión de la Universidad de Concepción, los Jefes de Carrera de Ingeniería Comercial y Auditoría enviaron un cordial saludo a los estudiantes de primer año, agradeciendo la elección de la Casa de Estudios y Carreras, orientándolos para que lleven a cabo con éxito su inserción universitaria, así como también para desearles un excelente año.

Juan Carlos Manríquez Garay, Jefe de Carrera de Ingeniería Comercial, indicó que “Ingeniería Comercial está orientada a formar profesionales universitarios con formación científica y técnica en las áreas de la Economía y la Administración de Empresas”, agregando que “su rigurosa formación académica constituye la base para llegar a ser creador de conocimientos científicos, innovadores, emprendedores y con visión de futuro”.

El académico del Departamento de Administración además recomendó a los estudiantes de primer año “que disfruten la Facultad, aprovéchenla y compartan con toda la comuni-

dad de FACEA UdeC, atesoren los libros y el conocimiento que les entregan los académicos y académicas de nuestra Facultad. Aprendan disfrutando y disfruten aprendiendo”.

En tanto, Juan Carlos Ruiz, Jefe de Carrera de Auditoría, es Contador Auditor de FACEA UdeC y Magíster en Docencia para la Educación Superior, también con varios años de experiencia profesional en empresas privadas. En 2017 ingresó a la planta académica de la Facultad y desde 2020 es Jefe de Carrera, destacando lo valioso que ha sido este desafío por el contacto directo con los estudiantes.

El profesor Ruiz, junto con dar la bienvenida y agradecer a los mechones por su preferencia, explicó que “Auditoría está orientada a formar un profesional en disciplinas contables y de auditoría, con capacidad de investigar y desarrollar nuevas metodologías y técnicas en el manejo de información para la toma de decisiones directivas, en el campo de la administración”.





Finalizó exitoso Curso Avanzado en Preparación y Evaluación Social de Proyectos

marzo 13, 2023

Para contribuir a una asignación eficiente de recursos y al mejoramiento de la inversión pública, desde 2008 la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, de la Universidad de Concepción, dicta el Curso Avanzado en Preparación y Evaluación Social de Proyectos, para capacitar a profesionales del sector público que postulan proyectos al Sistema Nacional de Inversiones, perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Tras su postulación e inicio de clases en octubre de 2022, los estudiantes cursaron asignaturas para identificar, diagnosticar, analizar o resolver problemas con criterios de decisión y optimización, formación que continuó con la evaluación privada y social de proyectos de manera grupal, así como talleres de aplicación práctica, concluyendo con la presentación final de proyectos evaluados durante el desarrollo del Curso Avanzado.

Al respecto, el Vicedecano de FACEA UdeC, profesor Fernando Sepúlveda Palacios, uno de los académicos impulsores del programa desde sus inicios, explicó que hasta 2020 los cursos se realizaron presencialmente, mientras que las versiones 2021 y 2022 se realizaron a través de las plataformas Moodle y Zoom, resaltando el interés del Ministerio de Desarrollo Social y Familia por llevar a cabo el programa en formato online, así como la estrecha relación con la Facultad.

En esta línea, el Director del Programa de Perfeccionamiento, profesor Christian Chavarría, comentó que el éxito del Curso Avanzado es un reconocimiento a la trayectoria de la Facultad y certifica un compromiso con el Ministerio, agregando que “la formación profesional que entregamos es de alto nivel, pues en el curso participan analistas senior que apoyan a los estudiantes, durante todos los procesos formativos, hasta la evaluación final de sus proyectos”.



Estudiantes de Auditoría UdeC asistirán a contribuyentes en el proceso de Operación Renta 2023 del SII

abril 6, 2023

Como es tradición cada año, autoridades, académicos y estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, iniciaron junto a autoridades del Servicio de Impuestos Internos (SII) la Operación Renta 2023 en la Universidad de Concepción, permitiendo que estudiantes de Auditoría UdeC asistan a contribuyentes en la declaración del Formulario 22, durante todo abril de lunes a viernes de 09:30 a 13:30, en la Sala de Capacitación de la Facultad.

Sandra Bravo López, Jefa del Departamento de Procedimiento Administrativo y Tributario del Servicio de Impuestos Internos, se refirió a la consolidada relación entre el ente público y la Universidad, a través de la Facultad, indicando que “con FACEA UdeC buscamos facilitar el cumplimiento tributario de los ciudadanos, permitiendo que accedan una colaboración exclusiva con estudiantes de Auditoría, quienes les ayudan a orientar correctamente su declaración”.

Al respecto, el Vicedecano de FACEA UdeC, profesor Fernando Sepúlveda Palacios, manifestó satisfacción por la participación en este hito junto al SII. “Como Facultad estamos orgullosos de poder participar en este tipo de actividades, que se realizan año a año y que nos permiten materializar nuestros objetivos de vinculación, en las que se desarrolla la Universidad y los estudiantes, en beneficio directo de la comunidad”.

El Jefe de Carrera de Auditoría UdeC, profesor Juan Carlos Ruiz Cifuentes, indicó que “en la propuesta de declaración del Formulario 22 pueden existir algunos factores a modificar, por lo que nuestros estudiantes revisan algunos asistentes de cálculo, como por ejemplo el pago de cotizaciones previsionales por honorarios, asistiendo al contribuyente paso a paso en el proceso” agregando que “para la Facultad la vinculación es relevante, porque nuestros estudiantes se insertan y participan directamente en el fortalecimiento de la responsabilidad social que tenemos, como institución educativa, con la comunidad”.



Grato encuentro de Promoción ECO 81 fortaleció sus lazos de amistad

abril 13, 2023

Como una oportunidad para compartir un grato ambiente de camaradería y fortalecer lazos de amistad, la Promoción ECO 81 concretó un encuentro entre el 24 y 26 de marzo en Castro, invitados por Fernando Pérez y con la coordinación de una comisión dirigida por Juan Pablo Núñez, en la que también colaboraron distintas y distintos profesionales.

Las actividades recreativas comenzaron con vistas a la playa Las Barracas, compartiendo un aperitivo y un asado de cordero en un quincho a orillas del mar, rodeados de manzanos cargados de frutos. Durante la conversación se provocaron situaciones jocosas, que culminaron la jornada con mucha felicidad y agradables recuerdos.

En el segundo día, los participantes se dirigieron en bus a Tenaún y posteriormente navegaron en lancha hacia la isla de Mechuque, donde conocieron el Museo de Don Paulino. A su retorno a Castro, el egresado Juan Migueles exhibió los videos con los cariñosos saludos de los compañeros que no pudieron asistir y de los profesores Álvaro Escobar, Fernando Sepúlveda, Juan Saavedra, Rosa Aguilera y Carlos Baquedano.

En el tercer y último día, algunos rezagados se encontraron en Dalcahue y el resto comenzó su retorno, todos quienes destacaron el encuentro como un viaje fantástico, en el que el cariño, la camaradería y la amistad dejaron impresos unos maravillosos recuerdos, que serán atesorados por siempre en el corazón de todas y todos quienes participaron.

Primer seminario del Informe Económico Regional socializó objetivos y metodología de la Actualización Precensal (APC) 2023 del INE Biobío

abril 26, 2023

El Informe Económico Regional (IER), análisis integral de indicadores de coyuntura y proyecciones de la economía del Biobío, Chile y el mundo, iniciativa que forma parte del quehacer académico del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas UdeC, comenzó un ciclo de seminarios mensuales para presentar, discutir, y difundir los distintos aspectos técnicos, metodológicos, analíticos, coyunturales y de políticas públicas.

El primer seminario titulado “La Labor del INE y el Censo de Población y Vivienda 2024”, realizado el miércoles 26 de abril en el Salón Auditorio de FACEA UdeC, contó con la participación de Lorena Villa Valenzuela, Directora del Instituto Nacional de Estadísticas del Biobío, quien abordó los objetivos de la Actualización Precensal (APC) 2023, fase previa al Censo de Población y Vivienda 2024, para realizar un primer conteo de viviendas, personas, y actualizar la cartografía del país.

Durante su presentación, la directora Lorena Villa explicó que los objetivos de la APC 2023 son identificar cambios en la estructura demográfica y caracterizar las viviendas desde el último Censo realizado, con el propósito de disponer tareas de seguimiento y resguardo de la cobertura durante la recolección censal, detectando zonas que requieran especial atención cuando son de difícil acceso o cuando su población se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Este ciclo de seminarios se contextualiza en un convenio marco de cooperación entre la Dirección Regional de Biobío del INE y la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas UdeC. El Director del Informe Económico Regional, Iván Araya, valoró el aporte del INE, indicando que como IER “es nuestra motivación contribuir a generar conocimiento y elaborar proyecciones para una mejor toma de decisiones tanto del sector público como del privado”.



RSU FACEA UdeC y Camanchaca dan inicio al Curso de Capacitación para Microempresarios RSU 2023

mayo 8, 2023

Con el objetivo de transferir conocimientos desde la academia a la sociedad, a través de cursos, talleres y capacitaciones dirigidos a microempresas, el equipo de Responsabilidad Social Universitaria, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Concepción (RSU FACEA UdeC), inició junto a Camanchaca una nueva versión del Curso de Capacitación para Microempresarios RSU 2023, el pasado sábado 06 de mayo en el Salón Auditorio de FACEA UdeC.

El Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Álvaro Escobar, indicó que esta es una actividad estratégica para la Facultad, porque “además de mostrar el compromiso de estudiantes de Ingeniería Comercial y Auditoría con la comunidad, en conjunto con varios académicos y docentes colaboradores se aporta al desarrollo del microemprendimiento en la Región del Biobío, y en este caso en particular, se fortalecen 20 microempresas lideradas por emprendedoras de Tomé, algo que nos llena de orgullo como comunidad académica”.

En tanto el Gerente de Sostenibilidad Social de Camanchaca, Sergio Giacaman, explicó que “como compañía pesquera estamos en un proceso de redefinición de líneas de acción con la comunidad, y junto a RSU FACEA UdeC estamos trabajando en este curso como un piloto que podría derivar en otras acciones con más emprendedo-

res”, agregando también que “esto nos permite contribuir a entregar mejores y mayores herramientas a la sociedad, para perfeccionar su desarrollo emprendedor y que así podamos transmitir el sello de Camanchaca a las comunidades locales”.

De igual forma, la Directora del proyecto FIC MYPE-RSU FACEA UdeC y académica del Departamento de Administración de FACEA UdeC, Michelle Tobar, indicó como colaboradora guía del curso sentir un gran orgullo, pues “se trata de un trabajo muy lindo con estudiantes que tienen un compromiso social muy profundo, quienes realizan todas las gestiones para que el curso resulte con un alto nivel de excelencia, por lo que me hace muy feliz poder asumir el desafío de orientarles en la propuesta de contenidos técnicos, como guía y parte del cuerpo docente”.

También manifestó satisfacción el Seremi de Economía de la Región del Biobío, Javier Sepúlveda, egresado de la Facultad y también ex Director de RSU FACEA UdeC, quien valoró la relación entre el Gobierno de Chile y la UdeC, explicando que “para abrir más oportunidades a las pymes, necesitamos esfuerzos no solo del sector público y privado, sino que también de la academia, pues son en los espacios universitarios donde se desarrolla nuevo conocimiento, así que esperamos que las virtudes de este círculo armonioso lleguen a más emprendedores de la zona”.



Lanzamiento de nueva edición del Informe Económico Regional advierte ajuste económico por estancamiento de generación de empleos en el Biobío

junio 28, 2023

El Departamento de Economía, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Concepción, desarrolló con éxito el lanzamiento de la edición N°53 de la revista del Informe Económico Regional (IER), publicación liderada por los académicos Iván Araya Gómez y Claudio Parés Bengoechea, quienes presentaron un análisis completo de la evolución económica de la Región del Biobío en 2023, incluyendo perspectivas y proyecciones para 2023 y 2024.

Al igual que en la edición anterior de diciembre de 2022 y analizando los datos disponibles de los primeros meses de este año, se confirmó que la economía nacional y regional han continuado su proceso de ajuste en la actividad económica, el empleo y la inflación, producto del impacto del alza de tasas por parte de la autoridad monetaria, afectando en forma importante y negativa el consumo privado y la inversión, componentes fundamentales en la demanda interna.

En una situación similar se encuentran los escenarios internacionales, que tampoco se muestran tan favorables, ya que los dos principales socios de la Región del Biobío también enfrentan ajustes en la demanda para lidiar con la inflación, lo que ha conllevado a revisiones a la baja en sus proyecciones de crecimiento, especialmente en Estados Unidos, aunque también en China, lo que ha afectado al sector industrial manufacturero regional.

En esta edición también se incluyeron dos artículos denominados En Profundidad. En el primero, escrito por Camila Bustos Meza, Felipe Sandoval Soto y Juan Garcés Seguel, integrantes de la Unidad Técnica del Instituto

Nacional de Estadísticas Biobío, se presentan indicadores de subutilización de la fuerza de trabajo, planteando que el uso de la tasa de desocupación oculta realidades estructurales del mercado del trabajo, porque solo visibilizaría la ausencia de trabajo.

En el segundo artículo, escrito por Javier Sepúlveda Sepúlveda, SEREMI de Economía de la Región del Biobío, se evalúa y analiza el impacto económico de los incendios forestales del Biobío (entre el 20 de enero y 06 de marzo de 2023), destacando el Plan de Recuperación y Ayudas Tempranas y el Plan de Reactivación Productiva, presentados por el Gobierno de Chile para superar la emergencia y transitar hacia una etapa de reconstrucción.

Durante la presentación de la edición N°53 del Informe Económico Regional, el académico del Departamento de Economía de FACEA UdeC y Director del IER, Iván Araya Gómez, indicó que cuando se analiza la evolución de la economía nacional y regional, es relevante considerar la incidencia de la incertidumbre, ya que detiene la inversión, lo que a su vez limita la actividad económica y la generación de empleo, que está estancada en la Región del Biobío.

En tanto el académico del Departamento de Economía de FACEA UdeC y Subdirector del IER, Claudio Parés Bengoechea, indicó que “la Región del Biobío tiene un problema de desempleo importante, porque si bien la tasa de desempleo regional es mejor que la nacional, la ocupación y cantidad de empleos generados a la fecha todavía no se equipara al nivel de 2019”.



DIPLOMADOS FACEA UdeC 2024

crece profesionalmente



ESTUDIA 100% ONLINE
CLASES EN VIVO

- **FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS**
- **DIRECCIÓN DE PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN**
- **GESTIÓN CONTABLE Y AUDITORÍA**
- **TRIBUTACIÓN DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

+569 4850 3262

diplomadosfacea@udec.cl



www.faceaudec.cl/postgrados/diplomados



Universidad
de Concepción



Comisión Nacional
de Acreditación
CNA-Chile

7 AÑOS
UNIVERSIDAD ACREDITADA
HASTA NOVIEMBRE DE 2023
GESTIÓN INSTITUCIONAL - DOCENCIA POSTGRADO
DOCENCIA POSTGRADO - INVESTIGACIÓN
VINCULACIÓN CON EL MEDIO



FACEA
FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
UdeC