

**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**"EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA REALIZADA EN EL  
PROGRAMA SALARIO MÍNIMO DURANTE 1998 Y 1999".**

**Profesor Guía: SUSANA VALLEJOS SILVA  
Alumna: SANDRA MIRANDA MUÑOZ**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE TRABAJADOR SOCIAL.**

**Santiago, Enero del 2001.**

## **AGRADECIMIENTOS.**

*Dedicado a Laurita (mi abuelita), a quien siempre recuerdo con cariño. Ella fue una de las personas que, desde niña, me incitó a estudiar esta carrera..*

*El otro de mis agradecimientos es para mis padres, Silvia y José, personas muy nobles, a quienes, en forma especial, dedico también este trabajo, puesto que, a ellos debo lo que soy y aspiro ser en el futuro. Gracias, mi trabajo, es el resultado de un esfuerzo que ustedes hicieron, el cual, más que gratitud, merece de todo mi cariño y amor. Los quiero mucho.*

*También deseo manifestar un agradecimiento sincero a mis hermanas, Pamela y María José, que estuvieron apoyándome, de una u otra forma, en este proceso que finaliza.*

*A mi querido Tío Mario, por facilitarme apoyo en lo material: impresiones, fotocopias, en forma incondicional. Le estaré, eternamente, agradecida.*

*A mis abuelos, por apoyarme, tanto económica como anímicamente. Muchísimas gracias.*

*A mi esposo, por haber sido parte fundamental al inicio de esta tesis, y haber facilitado herramientas indispensables para el desarrollo de este trabajo.*

*A mi amigo y compañero “Rulo”. Gracias por tu buena voluntad y disposición para ayudarme, aún en la distancia, demostraste ser un “Gran amigo”.*

*A mi estimada compañera de trabajo y amiga “Claudia Fernández”, porque demostró ser un apoyo, facilitando herramientas con las cuales pude sacar adelante este proyecto.*

*A la Escuela que vio formarme como profesional y, en forma especial, a mi Profesora Guía Susana Vallejos, a quien admiro mucho, por su compromiso al Trabajo Social, conocimiento y metodología de enseñanza. Gracias por la paciencia y tolerancia que tuvo al trabajar conmigo. Siempre será para mi un modelo de profesional, el cual espero seguir.*

*A la Institución: Áncora y los profesionales que allí laboran; dar las gracias por cobijarme como alumna en práctica y, posteriormente, como profesional.*

*A los beneficiarios del programa, por tener la disposición para entrevistarse y darme a conocer sus pensamientos con confianza y buena voluntad.*

*Y, por último, quiero agradecer y también dedicar, todo mi esfuerzo a mi gran pasión “ Matías, mi pequeño hijito”, pedirte disculpas por todo el tiempo que tuve que estar lejos de ti y decirte que ese tiempo es valioso, pero no perdido, porque ahora podremos disfrutar mejor, y juntos de aquellas cosas, que en tu inocencia, son para ti importantes. Te adora tu mamá: Sandra.*

## ÍNDICE.

<b>I.- INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
1.- Planteamiento del problema.....	9
2.- Definición del problema.....	13
3.- Fundamentación de la Investigación.....	14
3.1 Preguntas de la Investigación.....	15
4.- Objetivos de la Investigación.....	16
5.- Sistema de Hipótesis.....	18
6.- Estrategia metodológica.....	19
<b>II.- MARCO REFERENCIAL.</b>	
<b>CAPÍTULO 1. REALIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN CHILE.....</b>	<b>27</b>
1.- Los Trabajadores, sus necesidades.....	28
2.- Referencias Generales de la distribución de los ingresos.....	30
3.- Principales Gastos.....	33
4.- Síntesis General.....	36
<b>CAPÍTULO 2. LA POLÍTICA SOCIAL: UNA SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE LAS NECESIDADES.....</b>	<b>37</b>
1.- Principales antecedentes.....	37
2.- La capacitación.....	40
3.- Programa Especial de Reentrenamiento.....	43
3.1.- Características Generales de la Población	45
3.2.- Procesos del programa.....	46
3.3.- Del trabajo con organismos.....	48

<b>CAPÍTULO 3. LA INSTITUCIÓN.....</b>	<b>49</b>
1.1.- Marco Político – Social.....	49
1.2.- Características de la institución.....	51
1.3.- Objetivos de la institución.....	55
2.- Trabajo Social en la Institución.....	57
3.- Gestión del Programa.....	60

### **III.- ANÁLISIS DE DATOS.**

#### **CAPÍTULO 1. RESULTADOS OBTENIDOS.**

1.1.- Edad de los participantes.....	68
1.2.- Estado civil del grupo.....	69
1.3.- Escolaridad de los participantes.....	71
1.4.- Situación familiar.....	72
1.5.- Situación habitacional.....	74
1.6.- Situación laboral.....	75
1.7.- Situación socioeconómica.....	79
1.8.- Principales motivaciones.....	81
2.- De la implementación del programa y sus resultados.....	83
3.- Calificación de los beneficiarios hacia el programa.....	90
4.- Autoevaluación.....	91

#### **CAPÍTULO 2. OPINIÓN DE LOS PARTICIPANTES**

<b>RESPECTO AL PROGRAMA.....</b>	<b>92</b>
2.1.- Situación laboral y de ingresos.....	93
2.2.- El programa salario mínimo.....	97
2.3.- Desarrollo del programa.....	101
2.4.- Obtención de un oficio.....	106

2.5.- Reinserción laboral.....	109
2.6.- Opinión de los participantes.....	113
2.7.- Los beneficiarios evalúan.....	117

### **CAPÍTULO 3. IMPACTO DEL PROGRAMA**

#### **SALARIO MÍNIMO.**

1.- Impacto en los beneficiarios.....	119
2.- Impacto en las familias.....	125
3.- Impacto a nivel de empresas.....	130

#### **IV.- CONCLUSIONES..... 136**

1.- Conclusiones generales.....	137
2.- Con respecto a las preguntas de evaluación.....	141
3.- De los desafíos y aportes para el Trabajo Social.....	146

#### **V.- PROPUESTA..... 149**

#### **BIBLIOGRAFÍA..... 152**

#### **CITAS BIBLIOGRÁFICAS..... 155**

#### **ANEXOS..... 157**

## **I.- INTRODUCCIÓN.**

La siguiente es una investigación evaluativa correspondiente a la experiencia realizada por la informante durante el período de su Práctica Profesional (1998) y, posteriormente, en su intervención como Egresada de Trabajo Social, el año 1999 y principios del 2000 en la Institución Áncora, donde tuvo la oportunidad de trabajar con las personas que participaron en lo que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, han denominado el primer llamado del programa de "Reinserción Laboral"<sup>1</sup> (SENCE, 1998).

La investigación es, específicamente, una evaluación cualitativa, la que pretende ser un aporte concreto al Trabajo Social vinculado al área de proyectos de acción social. La idea, es poder dar cuenta de lo ocurrido en todas las fases del Programa de Reentrenamiento Laboral para Jefes de Hogar Perceptores del Salario Mínimo; cuyo objetivo ha sido evaluar si se cumplieron o no los objetivos y, en cuyo caso, por qué no se cumplieron. Se trata de una evaluación de los resultados, que permite detectar los cambios que pudo producir el proyecto<sup>2</sup> (Guillermo Briones, 1990), en los beneficiarios incorporados al mismo.

También, se trata de dar cuenta del impacto que este proyecto produjo en las familias de los beneficiarios y en las empresas (considerando que estas últimas son los futuros espacios laborales de estos beneficiarios calificados). Respecto de las familias, se trata de advertir si apoyaron al beneficiario en el proceso vivido u obstaculizaron su experiencia y, en el caso de las empresas, detectar si están dispuestas a incorporar a los usuarios en puestos de trabajo

mejor remunerados, o al menos, dejan abierta la posibilidad de hacerlo en el futuro.

La pregunta que guiará esta investigación, refiere a **¿Puede un Programa de Reentrenamiento Laboral, mejorar la condición salarial y de trabajo de sus beneficiarios?**. De ésta se desprenden una serie de interrogantes, relacionadas con la eficiencia de los métodos utilizados por la OTEC en el reclutamiento de posibles beneficiarios; con el cumplimiento de los tiempos estipulados para el proyecto; en la implementación de los planes individuales de trabajo, etc.

Para desarrollar más óptimamente esta investigación evaluativa, se utilizarán diversas técnicas. En primer lugar, y aunque la investigación es cualitativa, se aplicó una encuesta con la que se pudo describir algunas fases del programa, sus resultados y, fundamentalmente, caracterizar al grupo de beneficiarios.

No obstante lo anterior, la metodología utilizada es, principalmente, cualitativa, puesto que la idea central de esta evaluación es captar la percepción de los beneficiarios acerca del proyecto del cual fueron parte. Las técnicas que han permitido recoger esta información, son: entrevistas con preguntas abiertas, entrevistas semiestructuradas, observación participante y registros de campo.

## **1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y ANTECEDENTES GENERALES.**

Frente a las necesidades económicas que miles de chilenos vivencian, surgen programas especiales derivados de políticas sociales destinadas a paliar dichas problemáticas. Es así, que tras las distintas propuestas provenientes del Gobierno Central y de los Ministerios correspondientes a las diferentes áreas de intervención social; organismos de carácter gubernamental y no gubernamental se disponen a dar cumplimiento a las medidas aprobadas por las entidades antes mencionadas, a través de "Proyectos Sociales"<sup>3</sup> (SENCE, 1998).

En el esfuerzo por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores perceptores de bajos ingresos, esto es, mejorar las condiciones laborales: trabajo más calificado con una mayor remuneración, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda y el SENCE, han solicitado un programa especial de capacitación y reentrenamiento laboral dirigido a la población ya señalada, el cual obedece a una opción política explicitada en el último proceso de negociación y fijación del salario mínimo.

En efecto, el Gobierno considera al salario mínimo como un precio de equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo y, por tanto, un reflejo del valor de la productividad marginal del trabajo en la economía. Un alza de este salario por sobre este equilibrio redundaría en desempleo y, probablemente, en menores ingresos familiares de un número significativo de hogares pobres. Al mismo tiempo, una medida

de este tipo pondría en riesgo la viabilidad de ciertas actividades productivas.<sup>4</sup> (Santiago Consultores, 1997).

A lo anterior, se agrega que en el país existe una cantidad considerable de familias cuyos ingresos no les permite cubrir una canasta de consumo mínima, ésta es, frecuentemente, la situación de aquellos grupos familiares cuyo jefe de hogar percibe, mensualmente, una cantidad de dinero cercana al sueldo mínimo. Esta situación de vulnerabilidad social plantea el desafío de diseñar acciones políticas que, focalizadas en estos hogares, permitan enfrentar este problema social, sin inducir efectos perversos en el empleo y en la competitividad de algunos sectores productivos y de servicios.<sup>5</sup>(Santiago Consultores, 1997).

Ante la situación de bajos ingresos, se han propuesto programas definidos como una acción de la Política Social Laboral, los cuales pretenden enfrentar el problema de los bajos salarios, lo que se logrará mejorando el posicionamiento en el mercado laboral de un grupo específico de trabajadores y potenciando, en estos mismos, su capacidad para generar mayores ingresos.

### **1.1.- Referencias de Los Programas de Reentrenamiento Laboral.**

Los Programas de Reinserción Laboral son acciones que el Estado ha implementado, (desde 1985, aproximadamente, en adelante)<sup>6</sup> (Santiago Consultores, 1997).

La crisis económica que ha afectado, también, a nuestro país, ha planteado la necesidad de preparar a la gente, ya sea calificándola o, buscándole nuevas alternativas de empleo acorde a su condición

educacional, experiencial. La idea es convertirla en un potencial laboral, capaz de asumir una y/o varias funciones nuevas, en caso de perder el actual empleo, o de estar preparados para una mayor flexibilidad laboral, correspondiente a las exigencias actuales que se requieran en el mercado laboral.

La Reinserción Laboral y, específicamente, el reentrenamiento laboral, ha sido, en cierta manera, considerada una solución o la vía más factible de superación de las carencias e inestabilidad económica que vivencia el trabajador en el contexto actual de readecuación del modelo económico a las exigencias de la globalización. Así mismo, intenta paliar los efectos de crisis que ha afectado a gran parte de los países latinoamericanos.

En esta perspectiva, el objetivo de este Programa ha sido, “mejorar las habilidades del trabajador, mediante la entrega coordinada de una serie de servicios, que considere la opinión de la población beneficiaria y empleadora (empresarios), con el fin de que al término de esta entrega, la persona esté en condiciones de generar ingresos superiores al mínimo”.<sup>7</sup>(Ministerio del Trabajo y Previsión Social y SENCE, 1998).

Las Instituciones que se adjudiquen la implementación de esta propuesta, tendrán la responsabilidad de desarrollar las etapas del programa en los tiempos previamente establecidos.

La ejecución del programa como tal, se inicia con el reclutamiento y selección de potenciales beneficiarios, posteriormente, la conformación de grupos de trabajo y, luego, con la elaboración de un

documento denominado: plan individual de trabajo, considerada como una de las etapas más importantes del programa, porque da cuenta de la trayectoria laboral, habilidades, destrezas y futuros desenlaces capacitacionales y ocupacionales del participante. Dichos antecedentes son fundamentales, para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), puesto que, supone un mutuo acuerdo entre el profesional que lo elaboró y el usuario, quienes definen en conjunto, cuál será el camino que se recorrerá con la persona que ingresa al programa, para lograr la consecución del objetivo central de éste.

## **2.- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.**

Hablar de programas sociales nos hace pensar en una gran cantidad de necesidades sin satisfacer. Ésto, sin querer, nos lleva a pensar en los “pobres” y es que, en cierta forma, los beneficiarios de distintos programas sociales son seres carenciados. Por ello, el objetivo de todo programa social, bajo distintas líneas de acción, es buscar el mejoramiento de la calidad de vida<sup>8</sup> (Apuntes Seminario de Políticas Públicas, Margarita Leblanc, 1997)de sus beneficiarios.

Tras haber tenido la posibilidad de intervenir, directamente, en el primer "Programa de Reentrenamiento Laboral para Jefes de Hogar Perceptores del Salario Mínimo" ejecutado por la Consultora "ÁNCORA" (Organismo Técnico Capacitador); durante 1998 y 1999, surge la idea de rescatar la labor realizada con los beneficiarios, su opinión y los resultados obtenidos, para evaluar cualitativamente.

En concreto, se espera que esta investigación evaluativa sea una contribución que permita reformular o continuar con la implementación y ejecución de proyectos sociales ligados al área de la capacitación laboral, cuyo propósito, no ha sido otro que: contribuir a mejorar las condiciones laborales y, con ello, la realidad de vida de un grupo significativo de hombres y mujeres que, hasta su entrada al programa, percibían el mínimo de los ingresos.

### **3.- FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

Primero que nada, la idea de realizar esta evaluación surge del interés que la investigadora, apoyada por la Institución ejecutora, manifiesta frente a la alternativa de reflexionar, críticamente, ante experiencias como la identificada. Por ello, considerando la posibilidad que la alumna tuvo de participar en la ejecución de este Programa de Reentrenamiento Laboral, el cual se implementó, por primera vez, durante el año 1998 y, posteriormente, el año 1999, se considera necesario llevar cabo un proceso evaluativo, que permita dar cuenta del cumplimiento de los objetivos propuestos, puesto que ello posibilitará que futuras ejecuciones de estos proyectos de acción social, se realicen de manera más óptima, recogiendo la experiencia acumulada en estos dos años. Por último, en términos profesionales, desarrollar la facultad de replantearse la acción a través de la reflexión de la práctica realizada.

Finalmente, pero no por ello menos importante, es fundamental para los sujetos que participaron del proyecto, considerarlos en la investigación y, a partir de sus percepciones, proponer ideas que, posteriormente, aseguren una mejor intervención y un plan de acción que contemple los requerimientos planteados por los usuarios.

### **3.1.- Preguntas que guiaron la investigación.**

#### **Pregunta Central**

**\* ¿Puede un Programa de Reentrenamiento Laboral, mejorar la condición salarial y de trabajo de sus beneficiarios?**

Siendo esta la pregunta central que guiará la investigación, el propósito es desagregarla de manera de obtener las respuestas más adecuadas.

Lo anterior, lleva a obtener el siguiente cuadro de preguntas de la evaluación:

- 1.- Los métodos utilizados por la OTEC para reclutar y, posteriormente, los criterios utilizados para la selección de los beneficiarios, ¿fueron los más adecuados?. ¿Cuáles fueron sus falencias y aciertos?
- 2.- Los tiempos estipulados para el desarrollo de cada fase, ¿se cumplieron en forma efectiva?
- 3.- La implementación del Plan Individual de Trabajo ¿se cumplió tal cual para cada caso? ¿Fueron adecuados en cada caso? ¿Cuáles fueron sus fallas y aciertos?
- 4.- ¿De qué manera influyó el apoyo del grupo familiar, en la participación de los beneficiarios?

5.- ¿Cómo fue la recepción de las empresas con las que se tuvo contacto, frente a este tipo de programas? ¿Por qué?

6.- ¿Respondió, adecuadamente, el equipo de consejeros a las funciones asignadas por el proyecto y por la Institución?

7.- ¿Cuál es la opinión de los participantes con respecto al Programa, una vez que éste ha finalizado?

#### **4.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

##### **4.1.- Objetivos Generales.**

1.- Determinar en qué medida se cumplieron los objetivos previamente establecidos por el programa, con respecto a los beneficiarios.

2.- Identificar el impacto que el proyecto ha provocado en estos beneficiarios, en relación a su espacio laboral (empresas) y sus familias.

##### **4.2.- Objetivos Específicos:**

1.- Identificar aciertos y falencias detectadas en las diferentes etapas del programa salario mínimo.

2.- Detectar si la Institución y equipo de profesionales que intervino en el programa, cumplieron con los tiempos y objetivos propuestos para cada fase del programa mismo.

3.- Determinar el rol de la familia de los beneficiarios, durante su permanencia en el programa.

4.- Indicar grado de compromiso del equipo de profesionales para con las funciones desarrolladas dentro del programa.

5.- Sugerir, a partir de los resultados obtenidos y considerando la opinión de los beneficiarios, nuevas estrategias para asegurar eficiencia y eficacia, en futuros proyectos de reentrenamiento laboral.

## 5.- SISTEMA DE HIPÓTESIS.

1.- La existencia de programas como el salario mínimo, permite a quienes son sus beneficiarios, desarrollar hábitos y destrezas que les permitirán, al cabo de un tiempo determinado, mejorar su condición de trabajo e ingresos.

2.- La existencia de servicios fijos: subsidio \$90.000 pagados en tres cuotas de \$30.000 durante tres meses y, complementarios, tales como: cuidado infantil, orientación familiar y nivelación de estudios, entre otros, facilitan la permanencia y evitan la deserción de los beneficiarios durante la etapa de Formación para el Trabajo (Módulos de Competencias Generales), Capacitación y Búsqueda de Empleo, principalmente.

3.- El taller de búsqueda de empleo, es un facilitador para el o los beneficiarios que inician o emprenden dicha actividad.

4.- La fase de **seguimiento**, permite constatar el impacto real del proyecto e incluso cerrar algunos procesos que requerían de un mayor trabajo.

## **6.- ESTRATEGIA METODOLÓGICA.**

En primer lugar, la siguiente, es una evaluación ex post, es decir, se realizó una vez que el proyecto había terminado. El autor Guillermo Briones, expone que su propósito es determinar con precisión los resultados logrados, y los factores que dentro o fuera del proyecto facilitaron u obstaculizaron la obtención de esos resultados<sup>9</sup> (Briones, 1995).

En segundo lugar, es una evaluación cualitativa, la cual pretende reconocer aciertos y errores del programa en el que se intervino, de manera que permita una proyección del mismo, de un modo más eficiente y eficaz para los beneficiarios, a partir de su propia percepción.

La opción de abordar esta investigación desde la metodología cualitativa (enfoque interpretativo), responde a los objetivos planteados por este estudio.

### **6.1.- Definición del Enfoque Metodológico.**

La metodología de esta investigación se ha apoyado en el modelo de evaluación clásico planteado por Guillermo Briones, (1985), “basado en paradigmas interpretativos o comprensivos, cuyo enfoque es holístico, sin dar cuenta de particularidades que requieran de tratamiento estadístico”, del Programa de Reentrenamiento Laboral para Jefes de Hogar Perceptores del Salario Mínimo, ejecutado por el Organismo Técnico Capacitador ÁNCORA.

La idea fue, captar a través de las palabras de los beneficiarios, la situación (posición personal) del sujeto de la investigación, frente a una determinada problemática social, en este caso, la laboral. Interesó captar las opiniones de los trabajadores (perceptores del sueldo mínimo) que ingresaron al programa del mismo nombre, cuya expectativa era superar su actual condición laboral. La intención es, entonces, recoger el nivel de satisfacción alcanzado con los logros y servicios recibidos del programa.

## **6.2.- Selección de las Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.**

Considerando que esta investigación ha sido cualitativa, se utilizaron, mayoritariamente, técnicas pertinentes a esta metodología.

- Cuestionario (Cuantitativa)
- Entrevistas semiestructuradas (cualitativa)
- Entrevistas con preguntas abiertas (cualitativa)
- Observación participante (cualitativa)
- Registros de Campo (cualitativa).

Estas dos últimas utilizadas para complementar el capítulo de análisis de datos, en donde se recogieron frases, comentarios, los cuales fueron, posteriormente, llevados a reflexión.

## **Descripción de las Técnicas e Instrumentos.**

### **a) Cuestionario.**

Este instrumento se utilizó para caracterizar al grupo de beneficiarios y medir la situación inicial con la intermedia, de tal manera de observar el proceso del proyecto.

El objetivo de este cuestionario, fue recoger y medir, si se cumplieron o no, los objetivos referidos a la entrega idónea de servicios y, principalmente, al relacionado con la mejoría laboral (obtención de un trabajo más calificado y mejor remunerado).

### **b) Entrevistas Semiestructuradas.**

Esta técnica cumplió con características, tanto cualitativas como cuantitativas. Consistió en aplicar una serie de preguntas cerradas y abiertas, las cuales dieron la posibilidad de obtener opiniones de los beneficiarios. Aquí, el sujeto entrevistado podía elaborar una respuesta con sus propios términos, dentro de los marcos y referencias centrados en el tema o situación que dio origen a la entrevista.

Esta técnica fue aplicada a la totalidad de beneficiarios al inicio del programa, básicamente, con el fin de captar proyecciones, situación laboral y familiar, de manera de poder destinar hacia dónde se orienta la intervención en cada caso.

Otro momento en el que se utilizó esta técnica fue en elaboración de planes individuales de trabajo, etc.

### **c) Entrevistas con Preguntas Abiertas.**

La entrevista, es una técnica correspondiente a la metodología de investigación cualitativa, que busca la recolección de información a través de un diálogo entre la persona que es entrevistada y otra que cumple el rol de entrevistador. Su puesta en práctica, busca la recopilación de datos bajo un propósito preestablecido.

Al denominarse entrevista con preguntas abiertas, se habla de un diálogo con preguntas establecidas, que, en realidad, no es más que la pauta para guiar una conversación que perseguía conocer una opinión, más menos generalizada del beneficiario, en relación al programa en el que participó, dando cuenta de factores positivos o negativos que en éste se hayan manifestado.

Las preguntas fueron una pauta que también permitió, al final, poder analizar la información recogida.

Por ser esta una técnica que, en duración de tiempo, excede de los 30 minutos, se aplica a una parte del universo. Para este caso, se entrevistará a catorce personas de ambos sexos.

Los criterios utilizados para seleccionar a esta muestra corresponden a los mencionados en el punto: criterios de selección, tales como: el estado civil, horario de trabajo, como variables fundamentales.

### **6.3 - Unidad de Análisis.**

Beneficiarios del programa salario mínimo, ejecutado por Áncora en el primer llamado 1998, que fueran o hayan sido casados, y que hayan estado trabajando en una jornada laboral que no excediera las 19:30 horas.

### **6.4.- Descripción de la población beneficiaria.**

#### **Universo.**

La información que ha permitido establecer una caracterización general de los participantes del programa salario mínimo, se ha obtenido de fuentes, tales como: fichas de inscripción, entrevista semiestructurada, utilizada para la selección de los beneficiarios y la encuesta.

Los beneficiarios del programa salario mínimo ejecutado por Áncora, fueron 47 personas, cuyas edades fluctuaban entre los 25 y 50 años. La mayoría son casados y el principal proveedor de ingresos de su grupo familiar.

Estas personas tienen un bajo nivel de escolaridad. De ellos ocho, no habían concluido la enseñanza básica; la mayoría tenía educación media incompleta o sólo 8º básico, algunos concluyeron la enseñanza media, pero eran sólo una parte pequeña del grupo total de participantes.

Otra característica común es la baja calificación laboral.

La falta de especialización<sup>10</sup> (Áncora, 1998) es, generalmente, una de las principales causales que provoca que a trabajadores cumplidores dentro del mercado laboral, de alguna función determinada se les remunere, mensualmente, con una cantidad de dinero que no asciende a los \$80.000.

Cabe mencionar, que a través de la evaluación se elaboró un perfil de beneficiarios, considerando los siguientes datos: estado civil, escolaridad, oficio y expectativas de salario. De acuerdo a esto, puede decirse que se trata de un grupo de personas, principalmente, casadas (26 de ellos lo son); la edad de la mayoría de ellos 8 (el 52,5%) fluctúa entre los 25 y 34 años.

Es necesario señalar, que la mayoría de ellos (89,9%) no posee casa propia. El oficio que caracteriza a este grupo de beneficiarios, es de poca calificación, preferentemente, operarios y aseadores. Otra característica, es que el 37,8% de ellos, son uniperceptores de ingresos de sus respectivos grupos familiares.

Mayores descripciones, se analizarán en la siguiente sección de esta investigación.

### **6.5.- Selección de la Muestra.**

En general, se trabajó con todo el grupo de beneficiarios que no desertó, es decir, con 47, a los cuales se le aplicó la entrevista semiestructurada y el cuestionario (utilizado, fundamentalmente, para caracterizar al conjunto de participantes).

No obstante, la entrevista con preguntas abiertas (técnica cualitativa), se aplicó a 14 personas cuyas características comunes eran: ser beneficiarios del programa salario mínimo ejecutado por Áncora en el primer llamado de 1998; preferentemente, que fueran o hayan sido casados, y que trabajaban en una jornada laboral que no excediera de las 19.30 horas, la cual les permitía participar en reuniones realizadas después de las 20 horas.

### **6.5.1.- Criterios de Selección de la muestra.**

Los criterios que se utilizan para seleccionar la muestra fueron:

**ESTADO CIVIL:** preferencialmente, casados, esto porque pudo advertirse mejor la calidad de jefe de hogar de estas personas en sus respectivas familias.

**HORARIO DE TRABAJO:** personas que tuvieran un horario de trabajo que no excediera las 19:30 horas, con el fin de poder asistir a las reuniones del programa que se realizaban a las 20 horas.

### **6.6.- Análisis e Interpretación de los datos.**

El autor Ezequiel Ander – Egg, dice que esta fase, suele asociarse a un tratamiento estadístico - matemático de una masa de datos clasificados y tabulados.<sup>11</sup> (Ander – Egg, 1993). Esto puede conducir a afirmar sobre propiedades estadísticas de los datos.

Sin embargo, el análisis no ha quedado reducido a una operación contable de obtención de promedios, por ejemplo. Los datos en sí

tienen una limitada importancia, es necesario, "**hacerlos hablar**", esto es, encontrarles significación.<sup>12</sup> (Ander – Egg, 1993). Precisamente, en eso consiste la esencia del análisis o interpretación de los datos. El propósito del análisis fue resumir y comparar las observaciones llevadas a cabo, de modo de materializar los resultados de la investigación con el fin de proporcionar respuestas a las interrogantes planteadas por este estudio, es decir, dar cuenta de los problemas formulados.

La idea fue poner los datos en una perspectiva de contextos, de relaciones mutuas, etc., que permitieran profundizar en la comprensión de "**por qué pasa lo que está pasando**".<sup>13</sup> (Ander – Egg, 1993). En este punto, es necesario referirse a las teorías y leyes que existen para explicar y entender. Es importante agregar, que tanto el análisis como la interpretación tienen mucho de **trabajo artesanal**,<sup>14</sup> (Ander – Egg, 1993), por lo que esta fase no puede reducirse a una simple fase estadística – matemática. Entonces, ambas tareas: análisis e interpretación, son la culminación de todo proceso de investigación. Las fases precedentes tienen sentido y se ordenan en función de estas dos últimas.

El análisis de los datos recogidos se hizo en base a los temas derivados de las preguntas que se hicieron en las entrevistas semiestructuradas, con preguntas abiertas, registros de campo, entre otros; cuya función ha sido recoger, en amplitud, la percepción de los beneficiarios, en torno a la generalidad de servicios entregados, los profesionales y el proyecto en sí.

## **II.- MARCO REFERENCIAL.**

### **CAPÍTULO 1.**

#### **REALIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN CHILE. SUS PRINCIPALES NECESIDADES Y EL NIVEL DE SUS INGRESOS.**

Con el fin de dar un contexto a la situación de bajo sueldo que afecta a gran parte de los trabajadores chilenos y que dio origen al programa de reentrenamiento laboral para jefes de hogar perceptores del salario mínimo, cuyo objetivo era, justamente, lograr a través de una preparación previa (formación para el trabajo y semicalificación en oficio) el respectivo aumento salarial, se estimó conveniente examinar la variable de Ingresos en Chile, para poder señalar las diferencias existentes entre un sector productivo y otro.

En el desarrollo de este capítulo, ha sido fundamental la información obtenida del Instituto Nacional de Estadísticas hasta fines del año 1998, considerando que en esta etapa se ejecutó, en la Región Metropolitana, el programa que benefició a la población trabajadora perceptora de ingresos mínimos.

Antes de referirme a la situación de ingresos, propiamente tal, de los participantes, es pertinente hablar de sus necesidades, para así dar posterior desarrollo al tema de la política social y del programa que, en esencia, está dirigido a la superación de carencias, por medio del trabajo más calificado y mejor remunerado.

## 1.- LOS TRABAJADORES, SUS NECESIDADES Y SATISFACTORES.

La información que se expondrá en las tablas posteriores muestra la desigualdad existente en la distribución de los ingresos entre los diferentes deciles en los que se ha clasificado la población, principalmente, con los últimos deciles de la tabla, correspondiente a personas de bajos ingresos, la mayoría con salario mínimo, manifestando una serie de necesidades básicas insatisfechas. Sin embargo, comprendidas en amplitud, y no limitándose a la mera subsistencia, las necesidades aumentan la tensión constante, entre carencia y potencialidad, tan propias de los seres humanos.

Esta situación es la que caracteriza a este grupo de beneficiarios, ya que frente a la dificultad de adquirir bienes materiales, como una casa, por ejemplo, o inmateriales como: “sentirse algo en la vida”, en este caso, un trabajador de mejor calidad, existe el deseo y el esfuerzo de superarse, esto quiere decir, que son estas mismas necesidades, las que empujan a las personas a mejorar su bienestar y el de su respectivo grupo familiar.

De este modo, puede entenderse que las necesidades se pueden constituir también en potencia y, en este caso, la **capacitación** sería un medio que permitiría estimular al espíritu emprendedor de estas personas. En ello radica un plan de superación de la pobreza. Se trata que los sujetos tomen conciencia y asuman una postura responsable y protagónica frente a las tareas destinadas a cumplir con ese fin, esto quiere decir, que las personas trabajen conjuntamente a los profesionales en el objetivo referido a aumentar el nivel salarial actual, por medio del acceso a un empleo de mayor calificación.

Desde este punto de vista, la capacitación y, en especial, el programa salario mínimo, podría ser considerado como un satisfactor, puesto que aunque apunta a la solución de una necesidad especial, se manifiesta neutro y útil, frente a la satisfacción de otro tipo de necesidades, como por ejemplo: las de vivienda, educación, entre las más importantes. Esto es característico de los programas de desarrollo, donde su “principal atributo”, es el de ser institucionalizados, ya que tanto en la Organización del Estado, como en la Organización Civil, su generación suele estar vinculada a Instituciones, como Ministerios, u otras Reparticiones Públicas o Empresas de diverso tipo.

Bajo esta óptica, la importancia del trabajo, se debe a que constituye el mecanismo por el cual las personas pueden satisfacer las necesidades desde una doble perspectiva. Por una parte, es la vía que le permite obtener dinero el cual le facilitará el camino a la obtención de bienes materiales: alimentos, vivienda, entre otros; e inmateriales: educación, salud, etc., y por otro lado, el trabajo lleva al individuo a la realización de sí mismo, haciéndoles sentirse útiles, capaces de ganarse el sustento y, muchas veces el de sus familias. El trabajo, en una sociedad, altamente, competitiva como la chilena, les hace sentir una especie de reconocimiento e integración social.

## **2.- REFERENCIAS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS.**

Para desarrollar claramente el tema de la distribución de ingresos, se consideraron los resultados de la V Encuesta de Presupuestos Familiares, donde se reflejan profundos cambios experimentados por el país entre 1988 y 1998, como consecuencia del proceso de crecimiento experimentado y de las Políticas Sociales aplicadas a partir de 1990<sup>15</sup> (Instituto Nacional de Estadísticas, 1999), el cual señala que los indicadores muestran un sustancial aumento del ingreso mensual real de los hogares y del Per Cápita, así como también, un crecimiento real del gasto per cápita de los hogares. En relación al año 1988, el ingreso real per cápita llegó a un 100 %, así mismo, los gastos también se elevaron en un 94.6 %. Los resultados de la encuesta se refieren al ingreso y gasto de los hogares ordenados por decil<sup>16</sup> (Instituto Nacional de Estadísticas, 1999), tomando en cuenta, básicamente, dos criterios: ingreso del hogar e ingreso per cápita del hogar.

La comparación entre la IV y la V Encuesta muestra, además, una mejoría en la distribución del ingreso de los hogares y una progresiva distribución del gasto total.<sup>17</sup> (Instituto Nacional de Estadísticas, 1999).

Una síntesis de estos resultados en diciembre de 1998, muestra que:

- El ingreso mensual per cápita del hogar se calcula en \$164.000 con un aumento real de 100 %, en relación al año 1988.
- El gasto mensual per cápita del hogar se calcula en \$154.000 con un aumento real de 94.9 %, comparándolo con el período anterior.

- Disminuye el grado de desigualdad de la distribución del ingreso de los hogares: el 20 % de los hogares con ingreso per cápita más alto disminuye su participación de 56.1 % a 50.4 %, sobre la masa de ingresos entre 1988 y 1998; mientras que el 20 % de los hogares con menores ingresos per cápita, aumenta su participación de un 4.8 % a un 6.3 % del total de los ingresos entre ambos períodos. Si se considera que el 40 % de los hogares con menores ingresos per cápita, que en 1988 alcanzaba al 13.4 % del ingreso total, se advierte un aumento de 2.9 % (ahora es 16.3 %).
- Esta misma disminución se percibe en la distribución del gasto de los hogares. El 20 % de los hogares con ingreso per cápita más alto, disminuye su participación de un 48.2 % a un 44 % sobre la masa total de gasto entre 1988 y 1998, mientras que el 20 % de los hogares con ingreso per cápita más bajo, aumenta de un 7.6 % a un 8.8 % su participación en el gasto total entre ambos períodos. (Si se considera al 40 % de los hogares con menores ingresos se advierte también un aumento en el gasto de un 18.5 % a un 21.2 % entre ambas etapas).

### **2.1.- Ingreso Mensual e Ingreso Mensual Per cápita del Hogar.**

El ingreso mensual del hogar medido en pesos en diciembre del año 1998, se ha estimado en \$630.000 y el ingreso per cápita del hogar en \$164.000.

**CUADRO N° 1.**  
**Distribución del Ingreso Mensual del Hogar por decil.**

Ingreso del Hogar	Todos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Ingreso Hogar</b>	630	116	187	240	297	357	435	542	704	1040	2386
<b>Ingreso per cápita</b>	630	161	239	294	340	401	458	536	701	1043	2133

El 70 % de los hogares alcanza un ingreso medio y un ingreso per cápita inferior a los correspondientes promedios.

Los ingresos de los hogares del primer decil equivale a un 18.4 % del promedio de todos los hogares; esta situación de inferioridad al promedio de ingresos se mantiene hasta el séptimo decil, donde ya alcanza aun 86 % de los hogares.

## CUADRO N°2.

### Distribución del Ingreso Mensual Per Cápita por decil.

Ingreso Per Cápita	Todos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Ingreso Hogar</b>	164	39	54	64	77	91	103	129	172	256	615
<b>Ingreso per Cápita</b>	164	32	50	66	82	101	125	159	248	342	791

Nuevamente, el 70 % de los hogares presenta un ingreso mensual per cápita inferior al promedio. (La presentación de la serie de cuadros que permitirán identificar las diferencias de ingresos de acuerdo a diversas variables, como: edad, escolaridad, ingresos, oficios, entre otros, se realizará en la sección Anexos de la investigación).

### 3.- PRINCIPALES GASTOS: DISTRIBUCIÓN DE ACUERDO A LOS INGRESOS.

#### 3.1.- Distribución del gasto por Hogar.

Esta distribución sigue una tendencia muy similar a la de la distribución de los ingresos: el 10 % de los hogares con mayores ingresos registra una participación en el total de gastos de 32 %.

### **3.2.- Gasto de los hogares por grupos de productos, clasificados por quintil.**

El análisis de la estructura del gasto de todos los hogares en los 10 grupos, clasificados por quintiles, según el ingreso da muestra de lo siguiente:

- Los gastos en alimentos y bebidas alcanzan la mayor ponderación en la estructura de gasto de los hogares de todos los quintiles.
- La ordenación de los grupos de productos en el gasto total de los hogares muy similar entre el primer y el cuarto quintil; al gasto en alimentos y bebidas le siguen en orden de importancia, gastos de vivienda, transporte, vestuario y calzado, equipamiento de la casa, otros bienes y servicios.
- El 20 % de los hogares con menores ingresos destina de su dinero el 58.3 % al gasto de alimentos y vivienda; mientras que el 20 % de los hogares con mayores ingresos sólo destina el 33.1 %.
- El gasto en educación ocupa el último lugar en los gastos del primer al tercer quintil, noveno lugar en el cuarto quintil y 6° lugar en el quinto quintil.

### **3.3.- Estructura del gasto por grupos de productos (1987-88/1996-97-98).**

La estructura del gasto se modifica entre estos períodos, debido al aumento significativo del ingreso real disponible de la población.

El cuadro siguiente permitirá comprender mejor esta situación.

**CUADRO N°3.****Estructura de los gastos por productos.**

<b>GRUPOS DE PRODUCTOS</b>	<b>Cifras en Porcentajes.</b>	
	<b>1987 - 88</b>	<b>1996 - 97 -98</b>
<b>PERÍODOS</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Alimentos y bebidas	32,9	26,8
Vestuario y calzado	8,2	8,8
Gasto de la Vivienda	15,5	14,0
Equipos y cuidados de la casa	8,7	9,4
Salud	4,0	5,5
Transporte	15,5	12,7
Comunicaciones	1,4	3,0
Recreación	4,0	5,5
Enseñanza	3,8	5,9
Otros Bienes y Servicios	6,1	8,5

Los grupos de productos alimenticios, bebidas y gastos de la vivienda continúan siendo los de mayor porcentaje en el gasto total, aunque ambos en el último período hayan disminuido. En orden decreciente aumentan los gastos para productos como: otro bienes y servicios, enseñanza, comunicaciones, recreación, salud, equipamiento y cuidados de la casa y vestuario.

#### **4.- SÍNTESIS GENERAL.**

En rasgos generales, la presentación de antecedentes como: distribución de los ingresos y gastos, ha permitido formarnos una idea en torno a las diferentes realidades que enfrentan los distintos grupos sociales en Chile.

Se manifiesta una clara desigualdad con respecto a los ingresos, lo cual permitió apoyar el supuesto de que éstos se concentran en los sectores sociales más altos (el 30 % de los hogares correspondientes al 8°, 9° y 10° decil, prácticamente, obtiene mensualmente , lo que adquiere el otro 70% de los hogares en el mismo período de tiempo).

De la misma manera, los gastos son, igualmente, grandes para los grupos (en este caso quintiles) que perciben mayores ingresos. Sin embargo, para los hogares de ingresos bajos, un porcentaje considerable de su dinero, debe ser gastados en consumo básico, lo que hace que su capacidad de ahorro sea precaria o nula.

La propuesta SENCE del Programa Salario Mínimo se refiere, justamente, a la idea de que un individuo (hombre o mujer) capacitado, tiene mayores posibilidades de optar a empleos de mejor remuneración.

## **CAPÍTULO 2.**

### **LA POLÍTICA SOCIAL: UNA SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES.**

#### **1.- PRINCIPALES ANTECEDENTES.**

Cuando se habla de Políticas conducentes a aliviar el problema de la pobreza, tradicionalmente, se tienen en mente, las llamadas causas "estructurales" de la pobreza (condiciones de la economía, desigualdad, etc.)<sup>18</sup> (Santiago Consultores, 1997). Este enfoque, suele considerar a los pobres como un grupo homogéneo, no tomando en cuenta sus diferencias cualitativas, lo cual si tiene sus consecuencias a la hora de diseñar políticas sociales .

En la actualidad, son necesarias nuevas interpretaciones que, sin desconocer estas llamadas causas estructurales de la pobreza, permiten entenderla desde la perspectiva del comportamiento del individuo, sus expectativas y orientaciones culturales, que tienen vigencia al nivel de su diario vivir. Esto hace posible, incorporar otras posibles causas y características para entender el fenómeno de la pobreza y su ciclo de reproducción.

Desde esta óptica, puede concebirse a la pobreza, no solamente como un campo social de precariedades, sino también de recursos, potencialidades, considerando la percepción y expectativas de los sujetos como elementos relevantes , al momento de definir la política social.

Según los planteamientos de Martínez y Palacios (1996), existen dos culturas en el mundo de los pobres. Ambas bien definidas y contrapuestas, se identificarían como: "cultura de la pobreza" versus "cultura de la decencia". El núcleo esencial de ambas culturas es la actitud que las personas asumen frente a la pobreza, y que puede sintetizarse en el dilema simple de "dejarse estar" o "sobreponerse" (Santiago Consultores, 1997)<sup>19</sup>. En este caso, la "línea de la decencia" es fundamental para distinguir la capacidad de integración social de estos sectores marginales, paso clave para la superación de la pobreza.

Otra postura, relacionada con el mismo tema, se refleja en lo expresado por Irrarázabal (1995), quien también busca descubrir y analizar las características que ayudan a que la población pobre supere sus condiciones de vida. Para esto, relacionó algunos indicadores: éxito económico relativo, mejoramiento de la calidad de sus viviendas, estabilidad laboral, niveles de ingreso y otros, con elementos tales como: características de composición y estabilidad del grupo familiar, valoración y conductas en relación con la educación, y actitud frente al trabajo. (Santiago Consultores, 1997).<sup>20</sup>

Aquí se plantea la posibilidad de diferenciar distintos segmentos de la pobreza, relacionados con las actitudes y esfuerzos que las personas manifiestan para surgir. Esta dimensión debiera tener importantes implicancias en materia de ejecución de políticas sociales, puesto que esta última debiera recoger y estimular estos esfuerzos, de manera que los mismos pobres, puedan convertirse en sujetos responsables de su propio destino.

De esta manera, y bastante coincidente con el estudio de Martínez, Irarrázabal divide a la población de los pobres en dos grupos: los más habilitados y los menos habilitados. El primer segmento, corresponde a aquellas familias caracterizadas por tener actitudes, conductas en la que reflejan una constante aspiración a lograr una mejoría socioeconómica. Esto último se advierte, por ejemplo, en la preocupación por la vivienda, asistencia y no retraso escolar, interés por capacitarse, etc. En definitiva, las familias más habilitadas están más preparadas para surgir. Por el contrario, las familias menos habilitadas, no muestran características de mejoramiento en su calidad de vida, aún existiendo las condiciones, teniendo los medios, como para hacerlo.

Irarrázabal (1995) señala, que las estrategias de las políticas, deben incidir en que los Programas Sociales sean habilitantes, esto quiere decir, que deben potenciar al máximo los esfuerzos concretos por surgir de los más pobres. Una manera de habilitar, se podría lograr exigiendo algún esfuerzo, por parte de estas personas, para acceder a estos programas sociales. (Santiago Consultores, 1997)<sup>21</sup>.

Ahora, en cuanto a si tiene o no sentido diseñar un "programa no asistencialista", tanto la postura "**cultura de la decencia**", como la de "**población habilitada**", muestran que hay espacio para crear un programa de acciones destinado a movilizar a la población pobre tomando en consideración su esfuerzo e interés por superar sus necesidades. De este modo, al estar la población objetivo integrada por individuos que trabajan y que, además son uniperceptores de ingresos de sus respectivas familias, se deduce que se habla de población habilitada (o de la cultura de la decencia), preferentemente,

puesto que, como se señaló, anteriormente, se trata de personas que están trabajando.

La idea, en particular, será preparar (capacitar) a esta gente, para que a través de su trabajo, puedan superar su actual condición de vida, percibiendo mayores ingresos.

## **2.- LA CAPACITACIÓN .**

### **2.1.- Rol de la capacitación en la superación de la situación laboral actual.**

La capacitación es vista, actualmente, como mecanismo para superar una precaria condición laboral; ésto porque, por un lado, facilita el acceso al trabajo, al tener un conocimiento definido y, por otro lado, porque permite solventar un nivel de educación, que en su momento, no se pudo alcanzar.

Paralelo a ello, pareciera ser que existe una valorización generalizada y, por lo demás, positiva respecto de la capacitación, la cual es, hoy en día, un tema de recurrente discusión entre los trabajadores. Muchos ven en ella la posibilidad de superarse, valorarse como persona. De ser así, la capacitación facilitaría un ascenso "social y económico", lo cual se justifica en el esfuerzo que puede significar el que a la actividad laboral actual, se adhiera a la opción de capacitarse.

Además, entre las expectativas que giran en torno a la idea de capacitación está la de tener una mayor y mejor receptividad por parte de los empresarios.

## **2.2.- Visión del empresario respecto al tema de la Capacitación.**

En principio, los empresarios tienen una visión negativa de los trabajadores que desempeñan cargos menores, inespecíficos; puesto que se trataba de personas con baja escolaridad y, por sobretodo, sin calificación laboral.

La idea es que al capacitarse, el empresario revalorice a este trabajador, brindándoles mejores oportunidades de trabajo y, por supuesto, de salario.

En todo caso, el empresario, ha manifestado interés y buena recepción frente al tema de la capacitación, lo ideal es que ese interés se concrete en procesos definitivos, como la movilidad laboral externa (integrar a una persona calificada a la empresa) o la movilidad laboral interna (dar al sujeto que trabaja ya en la empresa la posibilidad de ascender y tener un mejor salario).

## **2.3.- La Capacitación como Servicio Complementario del Programa de Reentrenamiento Laboral.**

El servicio de capacitación (dentro del programa de reentrenamiento laboral), se define como una herramienta que permite aumentar las posibilidades de mejorar la situación laboral de la población objetivo,

en este caso, la trabajadora dependiente, perceptora de bajos ingresos<sup>22</sup>.(Santiago Consultores, 1997).

Para ésto, el esfuerzo de los ejecutores deberá poner énfasis en no desligar el oficio para el cual están calificando, del posterior desenlace laboral. En este sentido, la situación inicial del trabajador es fundamental, para determinar expectativas y posibilidades concretas de mejorar su situación dentro de la empresa donde ejerce sus funciones, actualmente o, lo más probable, generarle capacidades para movilizarlo hacia otra empresa. Lo anterior significa que debe existir una relación entre el trabajador y las acciones de capacitación que se diseñen para él, reconociendo las particularidades de la situación que lo mantienen al nivel del salario mínimo.

Las acciones de capacitación, estarán orientadas a lograr el aprendizaje de competencias y destrezas para el desempeño de un oficio específico, considerando un mínimo de 60 horas y un máximo de 120 horas.

Se espera que los sujetos susceptibles de ser capacitados provengan preferentemente del sector de servicios, hombres y/o mujeres, a los cuales se les desea dar el máximo de calificación.

### **3.- PROGRAMA ESPECIAL DE REENTRENAMIENTO LABORAL PARA TRABAJADORES JEFES DE HOGAR PERCEPTORES DEL SALARIO MÍNIMO.**

#### **Introducción.**

Básicamente, el programa se definió como una acción de política social, impulsada por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Hacienda, e implementada por SENCE, a través del Departamento de Intermediación Laboral. Éste pretendía dentro de un conjunto más amplio de acciones e iniciativas, atender a la necesidad de mejorar el posicionamiento en el mercado laboral de un grupo específico de trabajadores y su capacidad de generar mayores ingresos.

#### **Objetivo del Programa.**

El objetivo del programa es mejorar las habilidades laborales de la población trabajadora, mediante la utilización coherente y articulada de una combinación ad hoc de acciones o servicios, que considera tanto los intereses y características de dicha población, como las necesidades del sector productivo involucrado; aumentando así, su capacidad de generar ingresos por sobre el salario mínimo.

#### **Resultado Esperado.**

Se esperaba lograr un aumento del ingreso laboral de los beneficiarios, y su mantención por un período de tiempo, producto de:

- La efectiva reinscripción en un puesto de trabajo estable y formal.

- El aumento de las condiciones salariales y la formalización de la relación laboral (cuando corresponda) en el actual empleo.

### **Cobertura.**

Se previó que el programa se extendiera por un plazo de dos años y alcance a 20.000 beneficiarios a nivel nacional, distribuidos como sigue: 7.000 trabajadores el primer año, y 13.000 el segundo año de ejecución. Como primera etapa, se realizó una Prueba Piloto en Región Metropolitana, con cerca de 1.000 trabajadores pertenecientes al grupo objetivo.

### **Servicios del Programa y Población Objetivo Preferente.**

Este conjunto de servicios no constituyó un set homogéneo y estático, ni una gama de acciones que los beneficiarios podían tomar o dejar. Se trataba, más bien, de un "menú" que agencias especializadas diseñaban y articulaban caso a caso, de acuerdo a las características y requerimientos del destinatario.

### **Mínimos.**

- Acreditación y perfil laboral
- Formación para el Trabajo.

### **Sugeridos.**

- Verificación de habilidades y destrezas
- Capacitación

- *Intermediación*
- Reinserción Escolar

### **De Apoyo.**

- Becas para cuidado infantil: jefa de hogar, familia mayor o igual a 2 personas.
- Becas de manutención: los que la requieran.
- Orientación Familiar: todos.

### **3.1.-Características Generales de la Población Objetivo.**

La población beneficiaria correspondía, generalmente, a segmentos del conjunto de trabajadores mal remunerados responsables de un grupo familiar, cuyo interés principal era superar su nivel de vida. Actualmente, esta población la integran también grupos de cesantes en proceso de colocación laboral y residentes de comunas específicas como: Quilicura, San Ramón, entre otras; y jóvenes en busca de un oficio y trabajo.

En términos generales, al estar la población objetivo, integrada por individuos que trabajaban y eran los únicos perceptores de ingresos del hogar, se podía decir, que manifestaron actitudes, conductas y opiniones que reflejaban una **disposición al trabajo**, distinta a la que se podía observar en otros programas donde las condiciones de elegibilidad los definían como inactivos, cesantes o buscan trabajo por primera vez (como en “Chile Joven” o “Jefas de Hogar”).

Por otro lado, la heterogeneidad de la población objetivo requirió aplicar intervenciones adecuadas y pertinentes a las características y necesidades particulares de los destinatarios.

Con relación a lo anterior, al considerar las variables implicadas: género, edad, nivel educacional y tipo de empleo (producción o servicios) y combinarlas, se pudo conformar varios subgrupos poblacionales, cada uno con un grado relativo de dificultad de reentrenamiento o recalificación y, por lo tanto, de dispersión en los costos de los servicios requeridos y de sus características particulares.

### **3.2.- Procesos del programa.**

#### **3.2.1.- Proceso de reclutamiento.**

Este proceso debe contemplar acciones de captación de personas y constitución del grupo de beneficiarios, además de acciones ligadas a la publicidad directa del programa.

El costo total de esta línea de acción asciende a 33.139 UF durante el desarrollo de todo el programa.

#### **i) El reclutamiento y constitución del grupo de beneficiarios.**

Fuera del acto de "captación", el reclutador debe confeccionar una ficha de cada persona que ingresa al programa, la cual debiera ser útil para el ejecutor a la hora de elaborar los Planes Individuales de Trabajo.

El costo estimado es de 1 UF por participante, por lo que el costo total para esta actividad ascendería a las 1.200 UF para comenzar el piloto y a 20.000 UF para todo el desarrollo del programa.

## **ii) Publicidad directa del programa.**

Se consideran aquí, solamente, las acciones realizadas por el reclutador para publicitar y convocar a la población objetivo.

Tomando en cuenta que la publicidad del reclutador puede ser puerta a puerta, se considera un costo de \$1.500 por persona contactada. Luego, si se asume, que en este primer llamado, de cada seis individuos que se visite, uno ingresa al programa. Se tiene, por este rubro, un costo de \$9.000 por beneficiario, es decir, 0,66 UF por persona que se incorpore definitivamente al programa.

### **3.2.2.- Proceso de ejecución.**

Comprende tres etapas de acciones directas que llevan a los beneficiarios a desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas, cuyo objetivo específico es aumentar el capital humano.

La primera etapa es la de diseño de planes individuales de trabajo, la segunda etapa es la de aplicación de los planes individuales de recalificación y la tercera etapa es la puesta en marcha de estos planes individuales de reinserción y/o mejoramiento laboral.

### 3.3.- Del trabajo con los organismos ejecutores.

Para la ejecución de la prueba piloto se requiere que en la etapa de diseño, se trabaje con los posibles organismos que realicen las labores de reclutamiento y ejecución de servicios, con el fin de interesarlos en participar del programa y validar algunos aspectos de diseño y de la puesta en marcha del proyecto.

En particular, para comenzar la ejecución de servicios durante Abril de 1998, se requiere verificar si los posibles operadores pueden determinar un precio por beneficiario, conociendo sus características generales y la composición por subpoblaciones de cada grupo que se les asigne, sin todavía identificarlos individualmente.

En relación a la capacidad de ofertas de organismos que estarían en condiciones de ofrecer los servicios del programa, se propone que las Instituciones compitan en la licitación, **por precio**. El SENCE, no fijará precios máximos previos a la licitación, sólo presupuestos, los cuales serán desconocidos por los Organismos<sup>23</sup> (Santiago Consultores, 1997), los cuales competirán por la relación **calidad/precio**. De esta manera, los productos a lograr serán fundamentales para la determinación del pago por resultados.

## **CAPÍTULO 3.**

### **LA INSTITUCIÓN.**

#### **1.- LA INSTITUCIÓN.**

Los principales aspectos a los que se hará referencia en este capítulo, hablan del marco político - social, características, objetivos, de la Institución ejecutora del programa que se evalúa. En forma especial, se hará mención de la gestión utilizada por este Organismo, para implementar la Propuesta de Reentrenamiento Laboral, adjudicada por SENCE.

#### **1.1.- Marco Político - Social, al que se adscribe el Organismo Técnico Capacitador Áncora.**

Las políticas sociales son acciones implementadas por el Estado con el fin de originar medios con los cuales se vaya dando solución a los problemas de las personas necesitadas.

Bajo el régimen de Gobierno de la Concertación, éstas, han mantenido una continuidad en varios aspectos, pero enfatiza, radicalmente, en la necesidad de una mayor equidad y oportunidad social<sup>24</sup>.(Ministerio de Planificación, 1991).

En este sentido, la acción social, se ha convertido en un objetivo fundamental del Programa de Gobierno, el cual se resume en “mejorar la calidad de vida de todos los chilenos, elaborando y aplicando políticas sustentables en el largo plazo, no comprometiendo ni el

proceso de crecimiento económico ni la estabilidad económica de la nueva democracia”.

El Estado busca complementar los esfuerzos del sector privado invirtiendo en aquellos ámbitos donde es necesario. Aquí, Instituciones, que a pesar de corresponder a la categoría de Organismo No Gubernamental, específicamente OTEC (Organismo Técnico Capacitador) como “ÁNCORA”, aplican políticas sociales en diversos áreas, en este caso, vinculadas al tema laboral y/o capacitacional.

Así, el organismo del que se habla, se inserta en un marco de políticas sociales relacionadas con el tema laboral, las cuales direccionan su acción hacia la “Superación de la Pobreza” en Chile. Es por ello, que se implementa un Programa de Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios son jefes de hogar perceptores del salario mínimo. La finalidad, en principio, es superar la cantidad mínima mensual de dinero que estas personas perciben como ingreso (\$71.400); la expectativa es aumentar en unos \$20.000 ó \$30.000 pesos, estimando que para el término de este programa la persona aproxime, idealmente, su ingreso a unos \$100.000 mensuales.

En síntesis, ésto es lo que corresponde al marco político social con el que se relaciona el organismo “ÁNCORA”, en el que destaca como aspecto esencial: hacer de la participación social un mecanismo de integración y superación de la pobreza.

## **1.2.- Características de la Institución.**

“ÁNCORA”, es una Institución Privada, autónoma, con fines de lucro, cuyo objetivo principal se orienta hacia la capacitación y reinserción laboral de trabajadores de distintos oficios; por lo que responde mejor a lo que se denomina “OTEC”(Organismo Técnico de Capacitación).

A pesar de su autonomía, en cuanto a formulación e implementación de proyectos, existe una directa relación con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en el sentido de que presta servicios a través de convenios, los cuales se refieren al área laboral y/o capacitacional.

Para el establecimiento de estos convenios, “ÁNCORA”, formula proyectos, que son presentados a SENCE con la finalidad de que éste apoye la parte laboral y/o capacitacional del programa, en otras palabras, esta Institución presta servicios a SENCE, quienes a su vez financian su trabajo

El Organismo Capacitador ha implementado una serie de programas relacionados con el tema laboral y/o capacitacional. Realiza para la ejecución de cada proyecto distintas etapas, las cuales van desde una fase inicial de “Promoción y Reclutamiento de las personas”, hasta fases finales: “Etapas de Seguimiento”, en las que, básicamente se trata de conocer la evolución del beneficiario, capacitado o inserto en un nuevo puesto de trabajo.

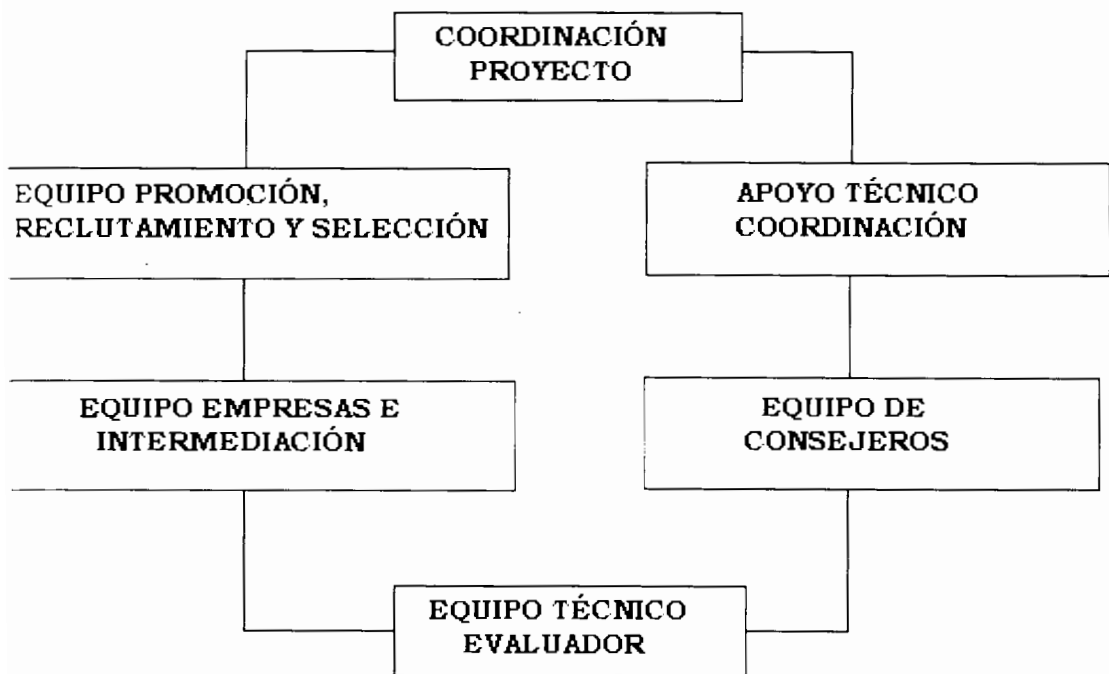
Es necesario destacar, que para un mejor resultado de sus propósitos, “Áncora” ha establecido una serie de vínculos con diferentes organismos encargados del área de la producción

(empresas individuales, asociaciones o cámaras empresariales). Estos han llegado a diferentes compromisos con el Organismo Técnico Capacitador, los cuales podrían asegurar “alternativas laborales”, para la población con la que se trabaja.

En cuanto a la estructura orgánica actual de “Áncora”, ésta se encuentra en primera instancia a cargo de un Jefe de Proyecto (destacando todos los esfuerzos de la Institución ha sido dedicados al “Programa de Reentrenamiento Laboral para Jefes de Hogar Perceptores del Salario Mínimo”), un asesor (coordinador técnico), un equipo de consejeros (a cargo de un asistente social), una sección administrativa, entre otros, cuyas funciones se describen a continuación del organigrama.

## ESTRUCTURA DEL ORGANISMO CAPACITADOR PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA.

### ORGANIGRAMA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA.



Las funciones para cada equipo, son las siguientes:

**COORDINACIÓN DE PROYECTO:** persona responsable de todo el proyecto que debe prestar atención a cada una de sus áreas.

**APOYO TÉCNICO COORDINACIÓN:** persona encargada del funcionamiento técnico y apoyar, específicamente, la parte Consejería.

**EQUIPO PROMOCIÓN Y RECLUTAMIENTO:** encargados de las acciones iniciales del programa, especialmente, la fase donde se trata de constituir al grupo con el que se trabajará.

**EQUIPO DE CONSEJEROS:** encargados de dirigir al grupo de personas que trabaja con cada uno de los sub-grupos. Está conformado por trabajadores sociales.

**EQUIPO EMPRESAS E INTERMEDIACIÓN:** equipo encargado de establecer los vínculos entre el sector productivo y los beneficiarios del programa, principalmente, con aquellos en donde se intenta la movilidad laboral externa (búsqueda de empleo).

**EQUIPO TÉCNICO EVALUADOR:** encargado de evaluar los resultados obtenidos en las fases del proyecto, especialmente, aquellas en las que se trabaja, directamente, con la persona.

El tipo de financiamiento de la Institución corresponde a un capital propio inicial, con el cual se financian, inicialmente, los cursos. Posteriormente, dichos fondos son reembolsados con los que otorga SENCE, para llevar a efecto la capacitación. Recientemente, Áncora ha establecido convenios con el FOSIS, cuya finalidad es preparar a los jóvenes para una futura inserción laboral.

### **1.3- Objetivos de la Institución.**

Como ya se ha dicho, anteriormente, el objetivo central de la institución se orienta hacia el área de la Capacitación Laboral, pues se considera que ésta es la vía que faculta una movilidad laboral positiva.

En este contexto, se pueden establecer dos grandes objetivos institucionales:

- Capacitar al trabajador, de manera tal que éste pueda ampliar su conocimiento teórico en el área u oficio que desempeña, teniendo con ello una posibilidad real de lograr una mejor remuneración en el campo que siempre ha laborado; y
- Lograr que mediante la Capacitación, el trabajador obtenga una herramienta real con la que pueda enfrentarse al mundo laboral, para poder, de esta forma, tener un respaldo que faculte su acceso a un nuevo empleo, de mejores condiciones económicas. La idea, en otras palabras es conseguir una adecuada reinserción laboral, en términos de sueldo, es decir, que el empleado perciba por su trabajo el dinero suficiente para satisfacer sus necesidades básicas de alimento, salud, educación y vivienda; en este último aspecto que aquellos que no poseen casa propia postulan un subsidio habitacional, al cual por falta de dinero, no han podido acceder.

Además, y a raíz de lo anterior se desprendería una misión central, que en general, es el eje de la gran mayoría de los programas que van en beneficio de las personas, el cual se traduce en:

- Contribuir a mejorar la calidad de vida de la persona y su familia, a través de la vía laboral y/o capacitacional.

## **2. - TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN.**

La capacitación, entendida en la amplitud de su concepto, es la habilitación de una persona, haciéndola participe de actividades en las que se adquieran herramientas teóricas y prácticas con las cuales pueda obtener un oficio en un área determinada y que a la vez le prepare para insertarse o, en este caso, reinsertarse, adecuadamente, en el mundo laboral.

En este contexto, los trabajadores sociales tienen la responsabilidad de orientar a la persona insistiendo constantemente en el aspecto motivacional, el cual debe reforzarse durante toda la etapa en que transcurre la capacitación, puesto que dicha gestión facilita que el interés inicial del beneficiario perdure durante todo el proceso formativo.

Por otra parte, es un agente educativo, en el amplio sentido de término. Esto se debe a que el profesional reitera en forma continua y desde la primera entrevista con el beneficiario: “en la importancia de la capacitación, como herramienta que abre puertas a nuevas y mejores perspectivas laborales, económicas y por ende, de calidad de vida”.

Con respecto a las funciones asignadas por la Institución al trabajador social, básicamente consisten en:

- Guiar al beneficiario en aspectos relativos al programa, por ejemplo en acciones vinculadas al proceso de búsqueda de empleo.;

- b) acompañar a la persona en este proceso, incluso acompañarlos a las entrevistas de trabajo;
- c) prestar apoyo de índole familiar cuando sea pertinente, por ejemplo: orientar en trámites relativos a las demandas por pensiones alimenticias; etc.
- d) realizar el seguimiento correspondiente, una vez finalizada la capacitación del beneficiario.

A la vez, el participante esperaba encontrar en el Trabajador Social el apoyo y el consejo para situaciones dificultosas, las cuales no sólo estaban relacionadas con lo laboral, sino con lo familiar, personal, etc. o también cuando se requería información general (trabajo de redes).

Cuando la Institución comienza a trabajar con el “Programa de Reentrenamiento Laboral para Trabajadores Jefes de Hogar, Perceptores del Salario Mínimo”. (Segundo Llamado), los Trabajadores Sociales debieron cumplir funciones similares a las ya mencionadas; se puede decir que estuvo a cargo de la “CONSEJERÍA”, siendo, prácticamente, la única persona que mantenía contacto directo y continuo con el beneficiario.

En la segunda etapa, se realizó “una selección”, tarea bastante importante puesto que, entonces, se efectuó la inscripción de los beneficiarios. Para ello, se realizó una entrevista semi-estructurada, en la que el profesional aplicaba los conocimientos de su competencia, como por ejemplo elaboración de genograma, historia laboral, familiar y educacional de cada individuo. Dicha función fue exclusiva del profesional trabajador social.

La última gestión que se realizó fue la elaboración de un informe social que debía acompañar a la documentación que el SENCE exigía para su recepción. Posteriormente, en la etapa de conformación de grupos se ponían en práctica todas las habilidades y conocimientos del Trabajador Social, aquí comenzaba la intervención directa, cuya primera tarea fue crear un vínculo con las personas y entre ellas (integrarlos como grupo). La idea era generar instancias que dieran vida real al grupo que se constituía. Se trató de darle un carácter más formal, creado al estilo de los integrantes, identificando líderes, organizando actividades propias, etc.

También se debió atender a los requerimientos del sujeto en el aspecto laboral, sin descuidar la parte personal y familiar del individuo. El Trabajador Social debía tener siempre presente que el “factor familiar”, era esencial en el desarrollo de la persona, ya que constituía para éste su principal interés.

Era, además, responsabilidad del consejero, crear “REDES”, con empresas y sus encargados, ya que en ello residía el futuro que, posiblemente, pudiera tener cada uno de los beneficiarios del programa. En general, éstas eran las tareas que el trabajador social desarrollaba al interior de la Institución, en el marco de este proyecto.

Se destaca que en este ámbito, el trabajador social realizaba (y realiza, actualmente) un papel integral, puesto que, fusionaba en su quehacer, lo relativo a casos, grupo y comunidad, estableciendo redes con distintas organizaciones, principalmente empresas, con las que generaba un vínculo cuyo objetivo central era crear una expectativa de positivo bienestar laboral para el beneficiario (a).

### **3.- GESTIÓN DEL PROGRAMA DE REENTRENAMIENTO LABORAL, IMPLEMENTADO POR EL OTEC ÁNCORA.**

A continuación se mencionan las acciones realizadas por Áncora, para ejecutar el programa.

#### **Acciones de promoción y Reclutamiento.**

En lo global, cuando fue necesario promocionar alguna actividad de capacitación focalizada, se utilizaron medios gráficos, afiches, volantes, avisos en diarios, contacto directo con organizaciones comunales, charlas de promoción y descripción de cursos en encuentros, etc.

#### **Criterios de selección:**

Requisitos mínimos compatibles con la actividad: los mínimos exigidos por el Programa, fueron:

- Salud compatible
- Edad acorde con la actividad,
- Condición Socioeconómica exigida por la actividad.
- Situación Laboral Compatible, etc.

#### **3.1.-PROMOCIÓN Y RECLUTAMIENTO.**

Para realizar una promoción que diera suficientes elementos para un reclutamiento efectivo, donde se cuente a lo menos con 100 postulantes se llevaron a efecto las siguientes acciones:

\* Confección de Afiche de Promoción en edición a colores de tamaño doble oficio, en una cantidad de 500 unidades, su mensaje era invitar a los potenciales beneficiarios del Programa a postular.

\* Implementación, al interior de la Institución, de una línea telefónica, exclusiva de atención a los postulantes interesados, mediante la cual se otorgaba información. Aquí, una funcionaria de Áncora, especialmente capacitada, daba atención efectiva y oportuna a los interesados.

\* Selección de cinco comunas con alta concentración de pobreza, esto con el fin de focalizar la difusión y promoción a la inscripción por parte de los potenciales beneficiarios.

\* Realización de visitas y entrevistas de presentación y promoción del programa y el plan de trabajo específico de Áncora. Estas visitas y entrevistas se focalizaron en cinco estamentos centrales para el desarrollo de este programa; éstas eran:

- **Las Oficinas Municipales de Colocación:** se esperaba que por medio de la sensibilización de éstas, se lograra llegar a aquellos beneficiarios que presentaran antecedentes de constancia laboral, pero que por motivos diferentes no hubiesen logrado percibir más que el salario mínimo. El acercamiento a los usuarios de las OMC se realizó por dos vías. En primer lugar, por difusión escrita que permitió que ellos se acercaran a solicitar inscripción en el programa. En segundo lugar, se pretendió acceder a un número determinado de fechas de solicitud de empleo y, sobre la base de esto, seleccionar y cursar invitaciones personales a presentarse al proceso de selección.

- **Las Empresas: grandes, medianas y pequeñas:** se seleccionó un número determinado de estas unidades económicas que fueron derivadas por las OMC o que pertenecían a cordones industriales inmersos o cercanos a las comunas objetos de focalización, junto con darles a conocer e invitar a dichas empresas a participar del programa, se les motivó para que facilitaran la participación de aquellos empleados que reunían los requisitos planteados.

- **Las Confederaciones Sindicales Activas de la Región Metropolitana:** para este efecto, se contactaron las principales confederaciones, con el fin de que una vez expuestos los alcances del programa, éstas facilitaran el acceso a aquellos afiliados o sectores de la producción de su competencia que sean potenciales beneficiarios del programa. Para este efecto y el de conseguir los registros de trabajadores en tal situación se hizo una invitación a postular en forma individual.

- **Las Organizaciones Civiles - Sociales Comunes más activas de las comunas objetos de focalización:** se realizaron reuniones con Juntas de Vecinos, Clubes Deportivos, etc., a los cuáles se les hizo una invitación activa a participar canalizando la difusión por medio de carteles, particularmente, por estamentos.

- **Difusión libre en lugares de encuentro de trabajadores:** se desarrolló una entrega persona a persona de un díptico informativo con los antecedentes del programa. Esta entrega se realizó en barrios deportivos (Por ejemplo: canchas de fútbol del Parque La Bandera, Complejo Deportivo de Pudahuel); también se consideró a los paraderos de micro y estaciones de metro de alta concentración de la

población objetivo (Metro Lo Ovalle; Puente Cal y Canto, La Florida; Parad.25 Santa Rosa, etc.) y, por último, se entregó información en Capillas y Parroquias.

- **Módulo de Información en Estaciones Terminales de Metro:** se instaló una mesa de atención y entrega de información, apoyada con un pendón explicativo.

Finalmente, se realizó difusión del programa y llamado a postular, por medios escritos y radiales más pertinentes: La Cuarta, El Rastro, Periódicos Comunes, Radio Corazón, etc.

### **Metodología e implementación de las actividades:**

Para realizar las actividades, arriba expuestas, se conformó un equipo de difusión y reclutamiento compuesto por cuatro profesionales del área social, cada uno de ellos se responsabilizó de la ejecución de las acciones propuestas con cada uno de los estamentos señalados (OMC, Empresas, Confederaciones Sindicales, Organizaciones Civiles).

Para efecto de realizar toda la difusión gráfica (pegado de carteles, repartición de volantes en canchas de fútbol, etc), se contó con un equipo de apoyo a la difusión y el reclutamiento compuesto por 5 estudiantes que, preferentemente, tenían experiencia como monitores comunitarios (previamente capacitados).

Las actividades propuestas se realizaron en días y horas adecuadas para cada efecto:

- Entrega de volantes en centros deportivos se implementó los fines de semana.
- Las actividades a realizarse en los paraderos de micro y estaciones de metro, se llevaron a efecto en las mañanas de 6,30 a 8 horas y, en las tardes, de 17,30 a 20 horas.
- Atención telefónica e inscripciones. Para estos efectos las oficinas de ÁNCORA, funcionaron en horario continuado: de lunes a viernes desde las 9 a 22 horas y, los sábados, de 9 a 14 horas.

### **3.2.-SELECCIÓN DEL GRUPO.**

#### **SELECCIÓN.**

Como ya se ha señalado, durante el proceso de reclutamiento se pretendía establecer una estrategia de contacto y difusión, que reuniera un mínimo de 100 postulantes con los cuales se realizó el proceso de selección.

Las acciones diseñadas para estos efectos fueron las siguientes:

- ~ Aplicación de ficha de inscripción, que recolectara toda la información pertinente del beneficiario.
- ~ Verificación de antecedentes con la ficha CAS. Para ello, se contactó con el departamento social de la comuna respectiva.
- ~ Aplicación de entrevista semi-estructurada, que indagara niveles de motivación para participar en el programa, rango de escolaridad,

experiencia laboral, expectativas, razones por las cuales se percibe el sueldo mínimo.

En base a las acciones arriba señaladas, se realizó una pre-selección. Inmediatamente, a ésto, se procedió a realizar la selección final, la cual contenía las siguientes actividades:

- Establecimiento de plazos para entregar la documentación, de tal manera que pudiesen ser considerados beneficiarios del programa.

Los documentos exigidos, eran: últimas dos liquidaciones de sueldo, contrato de trabajo, cartola de AFP, fotocopia de cédula de identidad, certificado de residencia y, opcionalmente, de acuerdo a cada caso, certificados de estudios y de antecedentes.

- Aplicación de la segunda entrevista de confrontación de antecedentes presentados, e inscripción definitiva como beneficiario regular del programa.

**OTROS CRITERIOS DE SELECCIÓN**, además de los planteados por las bases del programa, son:

- La celeridad con que reúna la documentación y, la constancia y puntualidad para asistir a las entrevistas.

- Motivación inicial planteada con relación al programa.

- Nivel de expectativas que presenten del programa.

### **3.3.-CONFORMACIÓN DE GRUPOS.**

Para el efecto de conformación del grupo, se realizaron las siguientes actividades:

- Conformación por escrito, mediante carta certificada a domicilio de su aceptación como beneficiario e invitación a participar de la reunión de iniciación y acogida diseñada para conformar, oficialmente, al grupo. En dicha reunión se realizó el acto de firma oficial de los beneficiarios, donde se comprometían a participar del programa y a seguir las reglas planteadas por las bases y la metodología propuesta, de igual manera se conformaron cinco sub-grupos de trabajo a fin de realizar una actividad grupal sobre clarificación de objetivos del programa en confrontación con expectativas.
- Se determinó el calendario de actividades propuestas para cada uno de los sub-grupos resultantes.

En el caso de completarse el mínimo de asistencia para dar inicio oficial a las actividades (80%), se hizo correr la lista dentro de los postulantes que hubiesen quedado en lista de espera y que reunieran los requisitos mínimos exigidos por la propuesta.

Con respecto a las expectativas que presentaban los postulantes, éstas se referían a:

- Convertirse en un trabajador más calificado.
- Acceder a un empleo mejor remunerado.
- Obtener el dinero suficiente por su trabajo, de manera tal, de mantener a su grupo familiar sin tantas precariedades económicas.
- Nivelar estudios.

Fuente: Entrevista Semiestructurada aplicada en la selección de beneficiarios.

### **III .- ANÁLISIS DE DATOS.**

#### **CAPÍTULO 1.**

### **RESULTADOS OBTENIDOS: CARACTERIZACIÓN DEL GRUPO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA SALARIO MÍNIMO.**

#### **1.1.- Edad de los participantes.**

Si bien la edad reglamentada para ser potencial beneficiario de este proyecto, se había establecido entre los 25 y 40 años; en reuniones posteriores a la adjudicación de la propuesta por parte de diversos Organismos, quedó abierta la alternativa de incorporar personas cuya edad fuera superior a los 40 años (con un tope de 50) y, también, a personas menores de 25 años (hasta los 21).

En particular, Áncora tuvo como beneficiarios a personas entre los 25 y 50 años; los cuales fueron agrupados en tres rangos etáreos: 25 a 34 años, 35 a 44 años, 45 y más.

**CUADRO N° 1.****Rango de edad del grupo de beneficiarios**

<b>Rango de edad</b>	<b>N° de beneficiarios</b>	<b>%</b>
25 - 34	21	52.5
35 - 44	14	35.0
45 y más	5	12.5
TOTAL	40	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al final de la capacitación a los beneficiarios no desertores del programa.

**1.2.- Estado Civil del grupo.**

De los 40 beneficiarios que concluyeron el programa; 28 (el 70 %) eran o han estado casados al momento de ingresar al programa y, 12 (el 30 %) eran solteros. Con respecto al número de hijos, sólo 5 de los participantes no los tenía.

Como es requisito, aquí todos los beneficiarios eran jefes de hogar de sus respectivas familias, hombres y mujeres casadas, en este último caso cuando sus cónyuges no tenían empleo estable o, simplemente, se encontraban sin trabajo. También, había 7 madres solteras proveedoras de su hogar.

Por otra parte, en el caso de los solteros que no tenían hijos, algunos (cuatro de ellos) eran personas a cargo de padre o madre anciana, por lo que les correspondía solventar, económicamente, los hogares en donde vivían

**CUADRO N°2**  
**Estado Civil de los usuarios.**

<b>Estado Civil</b>	<b>N° de beneficiarios</b>	<b>%</b>
Soltero	12	30.0
Casado	22	55.0
Viudo	2	5.0
Separado	4	10.0
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los beneficiarios no desertores del programa, una vez finalizada la capacitación.

**CUADRO N°2.1.**  
**Estado Civil De Las Mujeres Participantes.**

<b>Estado Civil</b>	<b>N° mujeres</b>	<b>%</b>
Solteras S/hijos	2	8.0
Solteras C/hijos	7	28.0
Casadas	13	52.0
Viudas	3	12.0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Entrevista Semiestructurada, aplicada para la selección de los beneficiarios.

No se incluyó la categoría de separadas, puesto que, las que viven esta situación y no han legalizado el trámite, aún permanecen casadas.

### 1.3.- Escolaridad de los participantes.

El nivel de escolaridad del grupo era bajo, la enseñanza media científica – humanista, o técnica – profesional, ha sido finalizada sólo por el 32.5 % de los participantes y, el 12. 5 % no concluyó la educación básica. Sólo una persona tenía estudios universitarios, incompletos, en Pedagogía Básica.

Frente a esta situación prevista en la propuesta, se implementó como servicio complementario la “Reinserción Escolar”, puesto que los empresarios en la actualidad, prefieren emplear a personas con un mayor nivel de escolaridad, al menos, enseñanza media completa.

El cuadro siguiente presenta el nivel de escolaridad de los beneficiarios del proyecto.

#### CUADRO N°3

##### Nivel de escolaridad de los participantes.

Nivel Educativo	N° de personas	%
Básica Incompleta	5	12.5
Básica Completa	6	15.0
Media Incompleta	16	40.0
Media Completa	5	12.5
Técnica Profesional	7	17.5
Estudios Superiores Incompleto	1	2.5
TOTAL	40	100.0

Fuente: Encuesta aplicada una vez finalizada la capacitación a quienes no desertaron del programa.

Cabe agregar, que la alternativa de reinserción educacional que el programa y la institución ofrecieron, fue bien acogido por todas aquellas personas que no habían concluido la enseñanza básica y media. Ellos participaron del Módulo “Nivelación de Estudios” que Áncora implementó a cargo de una docente y de la alumna en práctica profesional de Trabajo Social. Sin embargo, de las 25 personas que, inicialmente, asistieron a clases de Matemática, Castellano e Historia y Geografía, sólo una de ellas concluyó, satisfactoriamente, el proceso, rindiendo a fines de Octubre exámenes libres para fines laborales, con los que pudo obtener la Licencia de Educación Media.

#### **1.4.- Situación Familiar.**

La mayoría de los beneficiarios tenía bajo su responsabilidad a un grupo familiar que, generalmente, superaba las dos personas.

Para ello, se establecieron tres categorías:

- postulante solo (el beneficiario vive solo sin ningún pariente)
- grupo pequeño (de dos a cuatro personas)
- grupo numeroso (sobre 5 personas).

**CUADRO N°4****Tamaño del grupo familiar del beneficiario.**

<b>Tamaño del Grupo</b>	<b>N° Beneficiarios</b>	<b>%</b>
Postulante solo	1	2.2
Grupo Pequeño	23	51.1
Grupo Numeroso	21	46.7
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Entrevista Semiestructurada utilizada para la selección de los beneficiarios.

El ámbito de la salud, ha sido otro de los factores considerados dentro del grupo familiar de los beneficiarios, puesto que, la existencia de una enfermedad crónica, tales como: artritis, hipertensión, deficiencia mental, entre otras; en los usuarios o en alguno de los integrantes de su familia influye en la situación socioeconómica.

**CUADRO N°5****Presencia de Morbilidad en el Grupo Familiar.**

<b>Presencia de Morbilidad</b>	<b>N° de Participantes</b>	<b>%</b>
SI	15	33.3
NO	30	66.7
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Entrevista Semiestructurada utilizada para la selección de los beneficiarios.

Aunque el número de beneficiarios afectados con la presencia de alguna enfermedad en sus grupos familiares, representaba el porcentaje menor (33.3 %), la cifra es, igualmente, considerable, tomando en cuenta, que representa a 15 familias cuyos ingresos son

bajos y algunas enfermedades son irreversibles y de tratamientos, altamente, costosos.

### 1.5.- Situación Habitacional.

En este caso, del total de personas que participaron en el programa salario mínimo, primer llamado, sólo cinco (11.11 %) poseía vivienda propia; quince (el 33.33 %) arrendaba; dos, o sea, el 4.44 %, habitaban casa o departamento cedido (obtenido por herencia, por ejemplo), finalmente, el mayor porcentaje de beneficiarios (44.44 %) vivía en calidad de allegado, donde padres o suegros.

#### CUADRO N°6.

##### Modalidad en que viven los beneficiarios.

Modalidad	N° participantes	%
Propia	5	11.1
Arrienda	15	33.3
Allegado	20	44.4
Cedida	2	4.4
Otro (herencia, por ejemplo)	3	6.7
TOTAL	45	100.0

Fuente: Entrevista Semiestructurada utilizada para la selección de los beneficiarios.

Estos resultados reflejaban una precaria situación habitacional en el primer grupo de usuarios del programa salario mínimo. Cabe señalar, que muchos de ellos tenían como motivación mejorar su nivel de vida,

lo cual incluye, en instancias fundamentales acceder a algún tipo de subsidio que le permita adquirir vivienda propia.

### **1.6.- Situación Laboral.**

Otro de los aspectos a los que debemos referirnos en la caracterización del grupo de participantes, es el que se refiere a la Historia Laboral.

En primer lugar, con relación a este tema se tomó en consideración el tiempo que la persona llevaba laborando dentro de la empresa. Se creía, que mientras menos sea el tiempo que el participante llevaba empleado en la empresa, menor sería la dificultad de salir de ese puesto de trabajo y reubicarlo en otro de la misma naturaleza o en otra distinta; al contrario, mientras mayor fuera el período que la persona llevaba trabajando en un lugar determinado, mayor será la dificultad de cambiar de empleo. (Esto último, puede ocurrir, porque la persona prefería la estabilidad aunque sea percibiendo un salario bajo, a buscar otras alternativas laborales en las que no tenía la seguridad del tiempo que pudiera permanecer).

Para cuantificar la información siguiente, se establecieron tres categorías basadas en el tiempo de permanencia que cada persona llevaba en su lugar de trabajo, al momento de ingresar al programa.

**CUADRO N°7.****a) Tiempo de permanencia en el actual puesto de trabajo.**

<b>Tiempo</b>	<b>N° de personas</b>	<b>%</b>
De un año a tres	15	33.3
De cuatro a seis	3	6.7
Siete años y más	27	60.0
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Entrevista Semiestructurada utilizada para la selección de los beneficiarios.

Otro aspecto importante de señalar, es el oficio de entrada con el que los participantes se incorporaron al proyecto; ello permitió planear un desenlace ocupacional y capacitacional para cada integrante. Algunos de los temas en discusión fue la reubicación en el mismo oficio, hecho que hacía más prudente la “certificación de la actividad” en la que ya se tenía previa experiencia; o bien, cambiar de rubro, lo que implicaba capacitación en un nuevo oficio, que conciliara, idealmente, los intereses de la persona y los requerimientos de las empresas que pudieran ser sus empleadores. En este sentido, se concluyó, en la mayoría de los casos, optar por calificar en un oficio nuevo, ya que las posibilidades de movilidad laboral estaban en otros empleos, cuyos requerimientos eran diferentes a las competencias de los participantes.

**CUADRO N°8.****b) Oficio de Entrada del Beneficiario.**

<b>Oficio de Entrada</b>	<b>N° de usuarios</b>	<b>%</b>
<b>Secretaria (o)</b>	0	0
Administrativo (a)	2	4.4
Junior	1	2.2
Guardia	2	4.4
Aseador (a)	14	31.1
Operario (a)	11	24.4
Otro: soldador, maestro cocina, etc.	10	22.2
Cesante	5	11.1
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Entrevista Semiestructurada utilizada para la selección de los beneficiarios.

Estos datos reflejan como la mayoría de los beneficiarios, 25 personas, provenía de un sector laboral poco calificado (aseo, operario).

El interés de muchos, era no continuar en el mismo rubro. En algunos casos, se trataba de un cambio demasiado grande. Por ejemplo: del trabajo en aseo a un puesto administrativo. Para complementar esta información, fue prudente indicar los oficios o actividades que los participantes deseaban ejecutar, con posterioridad a su participación en este programa.

El siguiente cuadro, resume el interés de trabajo de las personas y finaliza el punto referido a la situación laboral de los informados.

### CUADRO N°9.

#### c) Oficio de Interés de los participantes.

Oficio de Interés	N° de personas	%
Operario (a)	12	26.7
Administrativo (a)	12	26.7
Secretaria (o)	3	6.7
Aseador (a)	4	8.9
Junior	2	4.4
Guardia	1	2.2
Otro: Soldador, maestro de Cocina, Supervisor de Aseo.	11	24.4
TOTAL	45	100.0

Fuente: Entrevista Semiestructurada utilizada para la selección de los beneficiarios.

Como se refleja, las mayores aspiraciones de los participantes se inclinaban hacia el área administrativa y otros en los que destacaban oficios como: maestros de cocina, soldadores, supervisores de aseo.

Otra de las actividades que evidencia mayor interés, por parte de los beneficiarios, era el de operario, el cual fue una posibilidad considerada, mayoritariamente, por trabajadores ya vinculados a esta área, quienes deseaban alguna certificación en manipulación de alimentos, por ejemplo.

En cantidad bastante inferior a las señaladas, se encontraban quienes deseaban ser o, más bien dicho, continuar siendo aseadores, junior y/o guardias.

### **1.7.- Situación Socioeconómica.**

Como ya se ha referido, la condición de ingresos mínima, produce que la situación económica de estas personas sea también insuficiente, con necesidades sin satisfacer. De esta manera, en muchos casos es evidente que con un salario tan bajo, existiera, dentro de la misma familia, otra persona encargada de generar ingresos extras, o en su efecto, alguna otra actividad realizada por el mismo beneficiario en los fines de semana o en su tiempo libre, la cual sirviera para incrementar el presupuesto familiar. En esta situación se encontraba la gran mayoría de los beneficiarios (28 de ellos), mientras que 17 de ellos eran uniperceptores de dinero en sus grupos familiares, cuya única entrada de ingresos, era la proveniente de su empleo.

**CUADRO N°10.****Otras fuentes generadoras de dinero, para el grupo familiar.**

<b>Otras fuentes de Ingreso</b>	<b>N° de participantes</b>	<b>%</b>
Uniperceptores (sólo sueldo mínimo)	17	37.8
Suegro	3	6.7
Hijos	4	8.9
Padre	1	2.2
Madre	1	2.2
Hermanos	2	4.4
Conviviente	2	4.4
Esposo (a)	9	20.0
Cuñado	2	4.4
Varios	4	8.9
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Entrevista Semiestructurada aplicada para la selección de los beneficiarios.

Es importante destacar que de las 23 personas, en cuyas familias existía otra fuente generadora de ingresos; 11, es decir, el 24.44%, realizaba otras actividades productoras de dinero en su tiempo libre.

### **1.8.- Principales Motivaciones para Ingresar al programa.**

Como antecedente final, para la caracterización del grupo de beneficiarios, se consideró las principales motivaciones de estos trabajadores para ingresar al programa.

En este caso, es prudente decir, que estas motivaciones se relacionaban con la superación de su actual condición laboral, lo cual estaba ligado a la satisfacción de necesidades básicas, personales y de su grupo familiar, tales como: obtención de una vivienda digna, en el caso de aquellos que no tenían casa propia.

Para hacer una presentación adecuada de estas motivaciones, se establecieron 4 categorías principales (en orden de preferencias), considerando que eran comunes en la gran mayoría de los usuarios, señalando además, el número de personas motivada por dicha causa y el porcentaje que correspondía.

**CUADRO N° 11.****Principales Motivaciones que llevan a ingresar al programa.**

<b>Principales Motivaciones</b>	<b>N° de participantes</b>	<b>%</b>
Aumentar el sueldo para mejorar la calidad de vida personal y la de su grupo familiar.	45	100.0
Capacitarse para tener un oficio.	45	100.0
Tener casa propia	40	88.9
Terminar los estudios.	25	55.6

Fuente: Entrevista Semiestructurada aplicada para la selección de potenciales beneficiarios.

## **2.- DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA Y SUS RESULTADOS.**

Para describir parte de los resultados logrados en función de las fases y objetivos del proyecto ejecutado, se consideraron tres puntos fundamentales, los cuales se desarrollan a continuación.

### **2.1.- Del Reclutamiento y posterior selección de potenciales beneficiarios.**

El inicio del programa queda marcado por la difusión de éste, y el reclutamiento y selección de quienes fueron sus participantes.

Bajo este supuesto, se quiere enunciar cuáles fueron los medios utilizados para reunir gente y, en particular, cuantas personas fueron seleccionadas y previamente informadas del programa, por uno de los medios utilizados por la Institución, para la respectiva difusión.

## CUADRO N° 12

### Personas reclutadas y seleccionadas, por medio de difusión.

<b>Medio de Difusión</b>	<b>Reclutados</b>	<b>Seleccionados</b>	<b>%</b>
Diario (La Cuarta)	20	14	35.0
Afiches Metro	5	3	
Afiches Calle, Consultorios, etc.	15	13	32.5
OMIL	5	3	7.5
Entrega Díptico	10	7	17.5
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada al término de la capacitación a los no desertores.

Estos antecedentes, dejan en evidencia que el medio más efectivo fue el Diario, por lo que se considera pertinente seguir utilizándolo como medio de difusión en futuras ejecuciones de este programa u otro de características similares.

Cabe agregar, que el método de revisión de Fichas CAS, para captar beneficiarios, fue poco efectivo, quizás se debió a que eran antiguas (año 94) y, que ya muchas, no correspondían a las direcciones señaladas, por lo que el haber buscado participantes a través de este medio, fue, en palabras simples, una pérdida de tiempo.

## **2.2.- Ejecución de Módulos de Formación para el Trabajo y Elaboración de Planes Individuales de Trabajo.**

Como se señaló en capítulos anteriores (introducción, por ejemplo), una de las etapas más importante dentro del programa, es la entrega de módulos de formación para el trabajo, en los cuales participaron todos los beneficiarios. Estos talleres se refirieron a temas, tales como: Planificación, Búsqueda de Trabajo como un Trabajo, Funcionamiento y Requerimientos del Mercado Laboral Actual; Legislación Laboral, entre otros.

Lo importante de destacar en este punto es que, en forma paralela, se elaboró el Plan Individual de Trabajo, documento que resumía información de su trayectoria laboral, habilidades del participante, destrezas, capacitaciones formales e informales que tuviera, competencias experienciales (adquiridas a través de su desempeño laboral) y de entrada (estas últimas detectadas, principalmente, por los instrumentos aplicados por la Institución, entre los que destacan: el Edwards, Test de Habilidades Cognitivas, Raven).

Además, en este plan, se informaba respecto a la capacitación a seguir y el desenlace ocupacional esperado para el beneficiario y, sobre los servicios fijos y complementarios a los que tendrá derecho la persona.

A continuación, se presentan una serie de cuadros, los que sintetizan resultados relacionados con los Planes Individuales de Trabajo.

### CUADRO N°13

#### Servicio Entregado por participante, según Plan Individual de Trabajo.

Servicio Entregado	N° personas	%
Subsidio \$30.000	45	100.0
Cuidado Infantil	22	48,9
Orientación Familiar	10	22.2
Capacitación	23	51.1
Búsqueda de Empleo	45	100.0
Reinserción Escolar	25	55.6

Fuente: 45 Planes Individuales de Trabajo correspondientes a beneficiarios activos.

**CUADRO N° 14.**

**N° de beneficiarios por capacitación, cantidad que inicia y finaliza el curso respectivo. (Total dado por Cant. Inicio Curso).**

<b>Capacitación</b>	<b>Si R.</b>	<b>No R.</b>	<b>Cant. que inicia Curso</b>	<b>%</b>	<b>Cant. Que finaliza</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Mueblería	X		1	100	0	0	0	0
Bodega C/ apoyo Computacional.	X		3	100	3	100	3	13.0
Manejo Office 97 y Excel.	X		16	100	16	100	16	69.6
Supervisión y Liderazgo.	X		16	100	14	87.5	14	60.8
Refrigeración.		X	-	-	-	-	-	-

Fuente: Planes Individuales de Trabajo y Encuesta.

- R: se realiza el curso ofrecido

R: no se realiza el curso.

Cabe destacar, que hubo nueve beneficiarios a los que se capacitó en dos oficios. Esta medida fue necesaria, dado que para lograr la movilidad laboral externa era indispensable semicalificar en dos oficios, puesto que uno era insuficiente para alcanzar ese objetivo. Además, en cuatro casos, los beneficiarios, no tenían ni la experiencia, ni las competencias (escolaridad, por ejemplo), lo cual dificultaba el proceso de búsqueda de empleo, y por ello, se consideró pertinente capacitar en dos oficio, por ejemplo: en computación y supervisión y liderazgo.

Cabe señalar, que en computación se capacitó a beneficiarios que no tenían escolaridad completa, pero que, por experiencia de trabajo, estaban en condiciones de calificarse en esta área. Como requisito mínimo, se exigía el segundo medio.

### CUADRO N° 15

#### Desenlace Ocupacional, Tipo de Movilidad por beneficiario.

<b>Reubicación Laboral</b>	<b>N° beneficiarios</b>	<b>%</b>
Movilidad laboral Interna	16	35.6
Movilidad Laboral Externa	29	64.4
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Planes Individuales de Trabajo.

La presentación de estos cuadros permite tener una primera descripción de los resultados que se esperaban para cada beneficiario del programa, según lo establecido para cada beneficiario en su respectivo plan individual de trabajo, esto quiere decir, que al menos el desenlace laboral, se trabajó en relación a lo que estaba escrito en

este documento. Sin embargo, no es aún una síntesis certera de si, efectivamente, se cumplió o no la movilidad laboral que se esperaba para cada caso.

### 3.- CALIFICACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS, HACIA EL PROGRAMA, INSTITUCIÓN Y EQUIPO DE PROFESIONALES.

En general, existe una opinión bastante crítica hacia estas tres dimensiones: programa, institución y equipo de profesionales (Consejeros u Orientadores laborales). Para poder cuantificar dicha opinión, se les pidió a los beneficiarios que calificaran el desempeño de estas tres instancias, con nota de 1 a 7.

#### CUADRO N° 16.

##### Calificación de los participantes a los consejeros.

Nota o Calificación.	N° de personas que califica.	%
1	2	5.0
2	0	0
3	0	0
4	1	2.5
5	0	0
6	6	15.0
7	31	77.5
TOTAL	40	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a 40 beneficiarios al final de la capacitación.

Esta información puede ser un aporte útil para el capítulo siguiente, donde se analizará la percepción y la directa opinión de los participantes frente al proceso vivido y los contextos con los que en el transcurso de su participación, se tuvo que relacionar.

#### 4.- AUTOEVALUACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS.

Para finalizar este capítulo, por cierto necesario en esta evaluación, es importante señalar la calificación que estos beneficiarios atribuyeron a su propia participación. Un modo de autoevaluar la manera en cómo éstos respondieron a tareas asignadas y al grado de compromiso que evidenciaron frente a las actividades realizadas, en beneficio propio, fueron también calificados con nota de 1 a 7.

#### CUADRO N° 17.

##### Calificación de los beneficiarios a su participación en el programa.

Nota a su participación	N° personas que se autoevalúa.	%
1	0	0
2	1	2.5
3	2	5.0
4	2	5.0
5	6	15.0
6	15	37.5
7	14	35.0
TOTAL	40	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a 40 beneficiarios al final de la capacitación.

## **CAPÍTULO 2.**

### **OPINIÓN DE LOS PARTICIPANTES RESPECTO AL PROGRAMA DE REENTRENAMIENTO LABORAL.**

En el presente capítulo, se dará a conocer la opinión de los usuarios respecto del programa evaluado, por lo que puede ser uno de los aspectos más importantes del desarrollo de esta investigación.

Para ello, se contemplan los siguientes puntos:

- 1.- Situación laboral y de ingresos de los beneficiarios, antes de participar en el programa.
- 2.- El Programa Salario Mínimo como satisfactor de necesidades.
- 3.- Desarrollo del programa, cumplimiento de objetivos.
- 4.- Obtención de un oficio: mejores alternativas de empleo.
- 5.- Reinserción Laboral: movilidad laboral interna y/o externa.
- 6.- Opinión de los participantes hacia el programa y el equipo de profesionales que intervino.
- 7.- Los beneficiarios evalúan su participación.

## **2.1.- Situación Laboral y de Ingresos antes de participar en el Programa.**

Se partirá considerando la realidad laboral que los beneficiarios enfrentaban antes de incorporarse al programa. Se intenta establecer, además, causales, hechos de vida que, en cierta forma, motivaron a muchos de ellos a intentar acceder a beneficios que, como el programa salario mínimo, pretenden contribuir a mejorar su situación socioeconómica.

Tal como se enuncia en el diagnóstico que dio origen a la propuesta del proyecto de reentrenamiento laboral, la situación de vida de las personas que, mensualmente, perciben ingresos mínimos es precaria; por lo general, estas personas deben ejecutar actividades en forma paralela a su empleo estable, con el fin de obtener dinero extra, el cual sólo les permite cubrir gastos básicos de subsistencia, como de alimento, abrigo y movilización.

**“La vida ha sido complicada, sobre todo en lo económico; con lo que se gana, apenas alcanza para comer y pagar arriendo” (Jeannette).**

Indudablemente, estas necesidades producen en estas personas una sensación de impotencia y desesperación, lo cual se convierte en un obstáculo frente a la alternativa de superarse, ya que, simplemente, no existen los medios concretos: dinero, fundamentalmente, para tener una posición socioeconómica más estable junto a sus respectivas familias. Esta sensación, muchas veces, también puede conducir a un estado de resignación, es decir, a conformarse con lo

poco que tienen y no buscar soluciones por cuenta propia a sus problemas.

**“Llevo 14 años en la misma empresa y sigo igual, el sueldo no sube; lo único bueno es que tengo amigos, pero eso no me ayuda en los problemas económicos. No sé por qué todavía no me decido a buscar otro trabajo” (Antonio).**

El testimonio expuesto, respalda el anterior fundamento. Sin embargo, pese al “conformismo”, se percibe conciencia en las personas y reconocimiento frente a la poca decisión y (porque no decirlo), inseguridad de buscar nuevas alternativas laborales por temor a perder algo que, no siendo bueno económicamente, por lo menos, es estable.

En la intervención, ha sido necesario considerar que en los beneficiarios, efectivamente, existía inseguridad, pero también, plena conciencia de su situación. Esto hizo que en los módulos y reuniones se trabajara el tema del cambio y de cómo vencer ese temor, especialmente, considerando que, para cumplir con el objetivo del programa (aumento de sueldo), se tuvo, en la mayor parte de los casos, que reubicar en nuevas empresas.

**“Debido a este sueldo tan malo, ni siquiera puedo pensar en la posibilidad de un subsidio para tener casa propia. Tengo que vivir en un par de piezas arrendadas, sólo con mis dos hijos” (Eduardo).**

Aquí se expone, claramente, la necesidad de vivienda, de un espacio propio en el cual puedan desarrollar, verdaderamente, una vida familiar; y es que gran parte de los usuarios, no son dueños del lugar donde residen, por lo que se veían en la obligación de arrendar, generalmente, piezas o, simplemente, vivir de allegados donde sus padres o suegros. Vivir en un espacio que no les pertenece, implica no poder desenvolverse con privacidad.

Una de las explicaciones que los beneficiarios daban al analizar su situación de carencias, refiere a la falta de educación, por ejemplo, **“muchos de nosotros estamos donde estamos porque no tenemos educación... ni siquiera el cuarto medio” (Blanca).**

Dadas las condiciones actuales o, mejor dicho, los presentes requerimientos del mercado, la falta de educación, se constituye en una de las variables que influye en que estas personas no hayan encontrado un empleo de mayor calificación y remuneración, considerando que para ser junior, por ejemplo, se exige tener cuarto medio o, para ser auxiliar de mantención (aseo) solicitan personal con segundo medio rendido. Así, todos estos requisitos pueden transformarse en un obstáculo para quienes desean, laboralmente, algo mejor, pero carecen del requisito fundamental, educación completa.

Es por ello, que una de las principales motivaciones que llevó a estos trabajadores a pretender superarse es la adquisición de un oficio, al cual veían como una rápida solución para superar la situación económica precaria en la que han vivido por mucho tiempo.

**“Cuando supe que había un programa en el cual existía la posibilidad de estudiar y capacitarse, quise postular. Tengo muchas ganas de tener un cartón que diga que poseo un oficio, quiero algo que me permita ser alguien en la vida” (Jeannette).**

Desde mi perspectiva de investigadora, a lo anterior debo añadir que la actitud inicial de los beneficiarios del programa en relación a su situación de vida reflejaba desánimo; sin embargo, y contradictoriamente, también se observaba entusiasmo lo cual es atribuible a la oportunidad de incorporarse a un programa social, que apunta a mejorar su calidad de vida a través del mejoramiento de su situación laboral.

## **2.2.- El Programa Salario Mínimo como satisfactor de necesidades.**

**“Cuando supe que había un programa en el que había muchos beneficios, entre esos, la posibilidad de capacitarse y así superar el sueldo mínimo, quise participar” (Mauricio).**

Primero que nada, señalaremos que cuando hablamos de programas sociales, casi y sin darnos cuenta pensamos en las “necesidades”, y esto porque la base de estas acciones yace, justamente, en las carencias que presentan determinados grupos sociales.

En lo específico, el proyecto que se evalúa provocó la misma sensación en los participantes, porque de un mayor sueldo dependerá el que puedan satisfacer un mayor número de carencias o, también, ir cubriendo de mejor manera, las básicas, que de una u otra forma estos deben cubrir, aún percibiendo un sueldo bajo.

Cuando este programa comenzó a ser difundido (en la región metropolitana), se observaron diferentes actitudes. Por una parte, estaban aquellos quienes se mostraron indiferentes y no se interesaron; por otro lado, estaban quienes solicitaban mayor información pero, más que nada, para saber ya que no existía gran motivación en participar. Por último, estaban quienes se motivaron y deseaban participar a cómo de lugar. Estos son quienes requirieron de nuestra atención, pues de este grupo se seleccionó a quienes, posteriormente, participaron en la propuesta de reentrenamiento laboral.

Las personas seleccionadas pretendían que la capacitación que se les diera en el programa, pudiera mejorar la situación socioeconómica de su grupo familiar, la cual manifestaba, hasta ese entonces, una serie de precariedades, **“la realidad de un trabajador que gana el sueldo mínimo y que debe mantener a una familia: hijos y esposa, es muy difícil, por eso es que creo que lo que hace el Estado e Instituciones como Áncora, es bueno ya que ofrecen la alternativa de superarnos” (Antonio).**

La propuesta salario mínimo, ofrecía a sus beneficiarios diferentes servicios, los cuales, directamente, beneficiarían a sus familias, quienes, junto al participante, vivencian necesidades.

**“Lo lamentable para las personas con pocos ingresos es que no tienen los medios como para entregarle educación digna, universitaria a sus hijos. Es triste, porque ellos tendrán que conformarse con carreras cortas, más que nada de colegios, a las que no miro en menos, pero da impotencia porque nuestros hijos son inteligentes y deberían tener los mismos derechos de los jóvenes que tienen más dinero” (Alicia).**

Dichas palabras reflejan frustración ante la incapacidad de no poder dar educación superior a sus hijos, aún siendo, intelectualmente, capaces. Refleja, además, confianza en que la educación podría ser un mecanismo de superación de su situación de pobreza; hablan también de conciencia, del derecho a la educación para todos.

Las opiniones vertidas que dicen relación con el objetivo central del programa referido al incremento salarial en un trabajo de mayor calificación, son diversas.

**“La idea del programa es buena, porque uno aspira a solucionar problemas de dinero, pero creo que faltan contactos de lugares: empresas, fábricas, que conozcan el programa y al Áncora, donde nosotros podamos tener, si quiera, la posibilidad de asistir a una entrevista de trabajo” (Adriana)**

Si nos detenemos en esta cita, advertimos que la beneficiaria reconoció lo positivo del programa en términos generales; no obstante, éstos lograron identificar falencias, las cuales justamente estaban vinculadas al objetivo principal de la propuesta (de movilidad laboral). Los participantes percibieron la falta de contactos con empresas, la ausencia de una base de datos en la que se pudieran identificar futuras alternativas de empleo.

En todo caso, existió pleno reconocimiento de las ofertas que los programas sociales brindan a quienes evidencian necesidades de distinta índole (fundamentalmente, económicas). **“En general, creo que el programa es bueno, ofrece cosas buenas como la capacitación y la nivelación de estudios. Yo se lo recomendaría a cualquiera que como yo gane el sueldo mínimo” (Mauricio).**

Otro de los aspectos para considerar en este punto, es el reconocimiento que las personas hicieron de la responsabilidad que les compete en situaciones que experimentan, esto quiere decir, que ellos concordaron en que los programas sociales son soluciones

posibles a determinadas carencias, pero concientizaron en que en la ejecución y desarrollo de éstos, es fundamental el grado de compromiso que como usuarios debieran tener, **“con el proyecto me quedó claro que el principal responsable de mi mismo y de mis problemas, soy yo” (Claudio G.)**

### **2.3.- Desarrollo del programa, cumplimiento de objetivos.**

Se analiza, en primer lugar, la fase de difusión, reclutamiento y selección de beneficiarios y, de la percepción que ella provocó en los participantes al conocer este programa. **“Al enterarme de la existencia del proyecto tuve el deseo de participar. Pensé que era una oportunidad que no había que desaprovechar: nunca había escuchado de un programa en el que te capacitaran gratis y, más encima, te pagaran por asistir” (Claudio G.).**

En la cita expuesta, tomaremos en cuenta dos antecedentes principales que, bajo mi perspectiva, fueron atractivos para la población objetivo; éstos son: el subsidio (\$90.000 para la locomoción, cancelados en tres cuotas de \$30.000 cada una, durante tres meses) y, la capacitación en oficios.

Sin duda alguna, al enterarse del programa muchos preguntaban por el curso que se impartía; aquí fue necesario explicar que esta semicalificación era parte de la propuesta, la cual en forma completa consistía en la entrega de una serie de servicios que, en conjunto, pretendían habilitar a la persona como un trabajador más calificado, en condiciones de percibir un ingreso superior al mínimo.

**“Cuando ingresé al programa pensaba en lo positivo que era para quienes buscábamos superar el sueldo mínimo” (Claudia P).**

Afirmaciones como la anterior, se repiten en el grupo de beneficiarios, puesto que, todos al ingresar al programa, tenían una visión

optimista, frente a la posibilidad de capacitarse y a través de ello, incrementar sus ingresos.

El Plan Individual de Trabajo de cada participante, recoge sus objetivos, motivaciones y expectativas; las que, casi en forma generalizada, consistían en la necesidad de superar el sueldo que percibían de tal manera de poder otorgar un mejor nivel de vida a sus respectivos grupos familiares.

De esta manera, al ir transcurriendo las siguientes fases de la propuesta, esa visión optimista (y casi idealista: por las amplias expectativas) fue decayendo. La causa de lo anterior, se debió, fundamentalmente, a los continuos intentos de colocación laboral, sin resultados positivos, para gran parte de los beneficiarios cuya causa era, entre otras, la ausencia de contactos formales con fuentes de trabajo (empresas) por parte de Áncora, la crisis económica, etc.

Por otro lado, fueron generándose descontentos a raíz de que la capacitación no se impartía a todos los beneficiarios. A pesar de que estas proyecciones, en principio, se hicieron en conjunto con los usuarios, (fase de elaboración de Planes Individuales de Trabajo), quienes no fueron derivados a este servicio, se sintieron engañados, decepcionados o, simplemente, nunca entendieron que la capacitación era una medida alternativa, para casos que, realmente, lo requiriesen. Prácticamente, la mayoría de los usuarios ingresó al programa por la capacitación.

**“A pesar de que el programa puede ser una buena alternativa para personas que, como yo, ganamos el mínimo, creo que todos**

**deberíamos haber recibido capacitación. Yo no la tuve y pienso que la necesitaba” (Wilma B.).**

Así, como esta beneficiaria, existían otras opiniones muy similares a la anterior. Tal vez, fue poco acertado dejar a algunos beneficiarios sin capacitación. Este hecho, puede ser justificado por la razón de que para Áncora, se trataba de la primera experiencia de este tipo y, se creyó conveniente, que con la gente más preparada, por ejemplo: cuarto medio o título técnico, se procediera, directamente, a la búsqueda de empleo, no obstante, la percepción de los usuarios fue de decepción ante a esta decisión.

Algunos incluso, quedaron con la sensación de promesas incumplidas, **“el programa es bueno, está bien dirigido; pero creo que quedaron muchas cosas sin cumplir, por ejemplo, en mi caso, la capacitación en refrigeración, y eso me deja disconforme” (Eduardo P.).**

Otro de los servicios proporcionados por el programa fue la nivelación de estudios. En relación a este tema, sólo se recogieron opiniones positivas, puesto que frente a la alternativa de finalizar el cuarto medio, todos reaccionaron con interés por participar de los talleres de nivelación de estudios (en Historia y Geografía, Castellano y Matemáticas)) impartidos por una docente y dos de las consejeras.

**“Creo que una de las cosas buenas que tiene el programa, es la posibilidad que ofrece de poder terminar la enseñanza media” (Claudio P.)**

Esta afirmación, se generaliza para todos los que lo vivencian; no obstante, la Institución, al cabo de un mes y medio de implementados los talleres de nivelación de estudios, debió suspenderlos debido a la poca asistencia e incumplimiento de tareas asignadas, por parte de los alumnos. Tampoco, llevaron a tiempo los documentos requeridos para que fueran inscritos para rendir los respectivos exámenes libres. En concreto, sólo una persona logró finalizar el cuarto medio.

**“Estaba tan interesado en concluir mi cuarto medio, que reuní de inmediato los documentos y luego, el material de estudio, para cumplir con ese objetivo” (Claudio P.).**

Por último, con relación al tema de la movilidad laboral, al finalizar el programa (en septiembre del año 1999, aproximadamente), se percibió que, prácticamente, la mitad del grupo continuaba en condiciones laborales bastante similares a las que tenían cuando ingresaron al programa, es decir, continuaban ganando el sueldo mínimo. No obstante ello, los participantes, incluidos los que se encontraban en esta situación, sentían que el programa, les había servido, **“tal vez no se haya cumplido el objetivo de ubicarme en un nuevo trabajo, pero creo que más que nada es porque el cambio que pretendo es demasiado brusco, de auxiliar de aseo a administrativa; sé que en esa área es difícil encontrar empleo, pero no me doy por vencida, ya que tengo las condiciones como para ejercer el cargo que deseo: terminé el cuarto medio y realicé una capacitación en secretariado y computación” (Marta L.).**

Otras opiniones, por cierto, coincidentes con la anterior, en el sentido de no haber logrado la reubicación, pero diferentes, por las causales

que generaron ese resultado negativo, son algunas como la siguiente: **“no tengo nada malo que decir, todo ha sido muy bueno: la situación que vive Chile en la actualidad es difícil, hay mucha gente cesante, por eso la búsqueda de empleo ha sido lenta; de todas maneras, no pierdo la esperanza de encontrar uno en el que me paguen más, muy pronto” (Claudio G.).**

Se advierte aquí, que varias personas pensaban que la crisis económica es otro de los factores que influyó y estancó la movilidad laboral y que, por ello, no se obtuvieran los resultados esperados.

Por otro lado, la visión de quienes lograron cumplir con este objetivo, por cierto es bastante positiva; **“me siento afortunado; el programa dio para mí, excelentes resultados; en la empresa me subieron el sueldo y mi situación económica ha mejorado bastante” (Claudio P.).**

La opinión de otros beneficiarios, que también lograron un mejor trabajo y salario, es similar a la señalada en términos de satisfacción, con respecto al programa.

#### **2.4.- Obtención de un oficio: mejores alternativas de empleo.**

**“Quiero y estoy dispuesta a aprender un oficio, algo que, realmente, me permita surgir. En todo caso, me siento contenta cuando aprendo cosas nuevas, porque pienso que así me realizo como persona y logro ser más de lo que hasta ahora soy” (Claudia P.).**

En el punto anterior, se señaló que una de las principales razones por la que la gente ingresaba al programa era la capacitación. Todos deseaban poseer una certificación, una calificación en oficio, que les permitiera respaldarse como trabajadores especializados.

Otro grupo de usuarios pretendía continuar ejerciendo el oficio que hasta ahora habían realizado; para estos casos era conveniente certificar dicha actividad. Esto significaba que un profesor (del área) realizaría una evaluación a la persona en aquellas labores en las que ya había experiencia, pero que, por un u otro motivo, (económico, fundamentalmente) no había tenido oportunidad de finalizar.

**“Me gusta lo que hago, necesito capacitarme en lo mismo o en algo relacionado con mi actual empleo como digitadora, para poder postular a un empleo en el que me paguen más” (Claudia G.).**

La cita anterior, permite confirmar que algunos deseaban continuar en el ejercicio de algo ya sabido; por otra parte, estaban quienes deseaban capacitarse en otro oficio, **“se soldar bien, tengo mucha**

**experiencia en eso, pero no me convence la idea de certificar ese oficio” (Eduardo).**

La mayor expectativa era que la obtención de un oficio formal, facilitara la inserción laboral, **“se que no tengo estudios y que como barrendero no voy a llegar a ninguna parte. Quiero capacitarme para tener un título y conseguir un trabajo digno y mejor pagado” (Domingo).**

Estas personas construyeron un ideal de vida y de trabajo, que dependía de la capacitación, pensaban que con un título podrían ser contratados en cualquier empresa del rubro en el que fuesen preparados, con un sueldo digno, igual a superior a \$150.000; lo cual permitiría satisfacer las necesidades de su grupo familiar.

**“La capacitación es la realización de uno mismo, ya que en un tiempo corto, se puede tener un título, el cual nos prepara para enfrentar tareas más difíciles” (Alicia).** Esta persona, al igual que muchas otras, valoraba el “título” ( que en concreto es un certificado timbrado por SENCE y Áncora), en tanto éste se constituiría en el elemento fundamental en la búsqueda de un empleo mejor pagado.

En el caso de los beneficiarios del programa salario mínimo, la certificación de un oficio adquirido a través de la experiencia laboral o la obtención de uno nuevo mediante la semicalificación formal ejecutada por el Organismo que implementaba el proyecto; generó, expectativas, esperanzas en torno a un mejor nivel de vida. Para los usuarios, era fundamental el servicio de la semicalificación (aún sabiendo que sólo se trataba de una preparación estimada en 60

horas de clases, aproximadamente), pues le permitía aspirar a oportunidades de trabajo de mejor condición.

No obstante, si bien la capacitación era un factor importante en la reubicación laboral, fue sólo un aspecto a considerar. Había, además, otras exigencias, como por ejemplo: experiencia laboral, edad, sexo, presentación personal, etc.; todos aspectos imposibles de modificar a través de un curso de capacitación.

## **2.5.- Reinserción laboral: movilidad laboral interna y/o externa.**

Como ya se ha mencionado, en reiteradas ocasiones, el objetivo del programa era la movilidad laboral de la persona, ya sea en la empresa en la que se encontraba trabajando en el momento de ingresar al programa o en otra en la cual se cumpliera con la condición de un salario más alto (por lo menos \$20.000 más en relación al sueldo base).

En primera instancia, muchos de los beneficiarios deseaban obtener un mejor sueldo, sin importar la empresa en donde se concretara este fin. Tampoco, importaba el oficio que debieran ejercer. En segundo lugar, estaban aquellas personas, cuyo deseo era permanecer en las mismas empresas, e intentar que en ellas se reconociera el esfuerzo e interés de progresar, lo cual se percibiría, posteriormente, en un incremento salarial en el mismo trabajo.

**“Mi experiencia laboral no es tan amplia, siempre ha estado ligada al trabajo administrativo... y gracias a ello he aprendido muchas cosas, las cuales me servirán en el momento de buscar otro empleo, que ojalá sea en el mismo rubro y en la misma empresa” (Claudio P.).**

Así como este caso, muchos otros tenían la esperanza de permanecer en sus empleos; sin embargo, los resultados concretos en relación a la movilidad laboral interna, sólo se obtuvieron en dos casos (entre esos, Claudio). Las empresas que habían hecho convenios con Áncora, no cumplieron con el aumento salarial previsto una vez que la persona fue capacitada.

El caso de EULEN (empresa de aseo), cuyo compromiso consistía en subir el sueldo de los empleados que se calificaran como supervisores de aseo no se cumplió, e incluso se despidió personal.

Para otros usuarios que, también, pretendían que en sus trabajos se les aumentara el sueldo, fue muy difícil convencerlos de que en esas empresas, prácticamente, era imposible lograr el ansiado aumento, y fue muy difícil convencerlos para que comenzaran a buscar trabajo en otros lugares, donde si les pudiera pagar mejor.

De esta manera, mientras que para el programa, sólo era importante el aumento de salario, para los beneficiarios, otros factores también influían al momento de optar por una nueva alternativa laboral, como por ejemplo: la antigüedad, el ambiente, los amigos, entre otras cosas.

**“No tenía ganas de salirme de mi trabajo, por mis amigos y porque, al menos, tenía un sueldo seguro. Me hubiera gustado no tener que cambiarme y que ahí me subieran el sueldo, pero como sabía que eso nunca iba a ser, me decidí a buscar otras posibilidades” (Antonio).**

Los consejeros, para este primer llamado, tuvieron la responsabilidad de contactarse con empresas y, en lo posible, tratar de reinsertar, laboralmente, a las personas. Para ello, debieron, en primera instancia, chequear cuantos beneficiarios, realmente, tenían la posibilidad de lograr este objetivo, en su mismo lugar de trabajo **“tengo la oportunidad de progresar en la empresa donde trabajo, esto queda demostrado, ya que por el solo hecho de ingresar al programa, me aumentaron el sueldo” (Claudio P.)**, en este caso, la

movilidad se dio en forma inmediata. Este empleador estaba dispuesto a apoyar a este participante, flexibilizando el horario de la jornada de trabajo, los días en que éste tuviera que asistir a clases de computación. Tenían mucho interés en que su personal y, en especial, esta persona, se capacitara.

Muy diferente es el testimonio de quienes deseaban ubicarse en otros lugares de trabajo, en los que aparte de ganar más dinero, tuvieran la posibilidad de desarrollar otro tipo de actividad, **“lo único que quiero es salir de donde estoy; el trabajo no es pecado; hago aseo y no me avergüenzo de ello, pero pienso que soy capaz de encontrar un trabajo mejor” (Alicia)**, en esta idea, yace implícito el interés de cambiar su condición laboral de aseo, reconociendo, en si misma, fortalezas (capacidades) para emprender acciones (en este caso, trabajos) de mayor calificación.

**“Aunque en la empresa donde trabajo decidieran subirme el sueldo, preferiría cambiarme de empleo, porque lo que hago no me gusta. Quiero un trabajo administrativo”.** (Marta).

La cita expuesta, es coincidente con la anterior, básicamente, por el interés de reubicarse en otra empresa y desempeñar otro oficio. Por último, estaba la actitud de quienes deseaban sólo obtener dinero por su trabajo, **“lo importante es ganar más plata, cualquier trabajo es digno y si en eso me ofrecen más sueldo, no me complica realizar cualquier cosa”.** (Domingo. C.). Esta persona declara que su objetivo era, principalmente, ganar más dinero, sus necesidades (muchas), no le permitían desperdiciar oportunidades en las que se le

ofreciera un mayor salario que, a la larga, le brindaría la posibilidad de ir solucionando sus precariedades actuales.

En términos concretos, en el proceso de movilidad laboral, coexistían múltiples intereses, dado que muchos de los beneficiarios, deseaban sólo poder acceder a un mayor sueldo; otros, además, a cambiar de oficio.

## **2.6.- Opinión de los participantes hacia el programa y el equipo de profesionales.**

En general, los participantes tienen una buena apreciación del programa y del equipo de profesionales; no obstante, existen varias críticas y sugerencias.

**“Creo que no fue muy efectivo el método utilizado para buscar empleo, por lo menos en mi caso, dejé, como se dice vulgarmente, los pies en la calle junto a mi consejera y no conseguimos nada” (Wilma).** La participante critica las estrategias usadas para lograr la movilidad laboral. Sin embargo, los mismos métodos dieron resultados positivos con otras personas, quienes fueron colocadas en puestos de trabajo (el diario, las oficinas de colocaciones, etc., fueron algunos de los mecanismos usados en la reubicación laboral). **“ Creo que había muy buena voluntad para trabajar con nosotros, sin embargo, se equivocaron en muchas cosas. Conmigo insistieron en que obtuviera mi título como Técnico en Párvulos, lo cual no pudo ser. No me capacitaron en nada y pienso que lo necesitaba para encontrar un empleo mejor. En cierta forma, siento que perdí el tiempo” (Wilma).**

Revisando comentarios similares a éste que critican algún aspecto del programa, es posible advertir que la falencia principal de la propuesta y los profesionales, que tuvieron la responsabilidad de proyectar el desenlace laboral y/o capacitacional, fue asignar futuros empleos poco probables de alcanzar (como en el caso de Wilma, auxiliar de párvulos) y no entregar la capacitación adecuada o exigida, lo cual debió ser un servicio para todos los beneficiarios.

**“Aunque no he logrado encontrar un trabajo administrativo que es lo que siempre he querido, estoy conforme con el programa, porque se que la responsabilidad de no haber encontrado lo que quiero no es por el programa, sino de mi falta de experiencia en el rubro y, de la crisis económica, que el país vive en la actualidad” (Marta).**

En este caso, la movilidad no se logró pero, aún así, la persona reconoció los beneficios del programa. Reconoció también, los factores externos que incidieron en que aún no haya logrado su reubicación laboral.

En el caso de quienes si lograron lo que se proponían en términos capacitacionales y de aumento salarial, obviamente, sus referencias hacia el proyecto son del todo positivas, **“estoy muy conforme con el programa ya que me dieron justo lo que necesitaba para que en la empresa donde trabajo me aumentaran el sueldo” (Claudio P.)**.

Como puede apreciarse las opiniones vertidas en torno al programa, están en directa relación con los resultados individuales obtenidos, aún cuando podría decirse que son más bien positivas.

Ahora, con respecto a los profesionales que intervinieron en el proyecto, existe, en general, una buena apreciación de su desempeño. Cabe destacar, que el equipo de consejeras (Orientadoras Laborales) estaba conformado casi en su totalidad (cuatro de las cinco) por Asistentes Sociales tituladas y en práctica, por lo que en el trato directo con el beneficiario se solía tratar temas personales, familiares y, por supuesto, laborales.

**“Para mí la consejera que, también, es asistente social, fue una gran ayuda, ya que ella no sólo me orientó en lo laboral, sino también en lo familiar, lo cual me sirvió mucho, pues atravesaba un momento difícil, me estaba separando de mi esposo” (Blanca).**

Como queda establecido en los servicios complementarios, la orientación familiar, sería entregada a casos que lo necesitaran, en este sentido, el hecho de que el equipo de consejeras estuviera constituido, prácticamente, por asistentes sociales, fue una buena estrategia, en términos de que si una persona requiriese del servicio de orientación familiar, no tendría que recurrirse a un profesional externo, sino a uno con el que ya se existía un vínculo; así indagar en estos temas, no sería una tarea difícil.

**“De los profesionales, consejeras y profesores que desarrollaron los talleres no tengo nada malo que decir, al contrario, creo que se preocuparon mucho de nosotros. El problema lo veo, más que nada, en el programa en ofertas que se hicieron y no se cumplieron” (Eduardo).**

Se observa, que incluso aquellos beneficiarios que estaban disconformes del programa, tienen un buen concepto del papel que desarrollaron los profesionales, esto demuestra que este equipo no sólo cumplió con su deber (existe un sueldo de por medio), sino que, además, mostró mucho compromiso con las expectativas de los usuarios, lo cual fue reconocido por ellos.

**“Soy una persona de muy pocas palabras, pero no puedo dejar de decir que los profesionales realizaron bien su trabajo y que nos entregaron lo necesario para surgir” (Mauricio).**

## **2.7.- Los beneficiarios evalúan su participación.**

Primero que nada, debe señalarse que la participación, en este programa, se entendió como la capacidad de asumir por cuenta propia responsabilidades vinculadas con el proceso de búsqueda de empleo. También, cumplir con la asistencia exigida para la posterior cancelación de subsidios de mantención y, por supuesto, realizar actividades en grupo o individual, cuando en los módulos o reuniones con la consejera se les asignaban distintas tareas.

**“Mi responsabilidad era asistir y participar en las clases, cumplir con las tareas y, lo más importante, ayudar en la búsqueda de trabajo” (Blanca).**

Este testimonio plantea que la beneficiaria estaba consciente de lo que le correspondía hacer en el programa, es decir, de cuáles eran sus responsabilidades como participante del proyecto. De lo anterior se desprende que algunos beneficiarios idealicen el programa en el sentido de que piensan que su participación es, de algún modo, una especie de método que les prepara para enfrentar situaciones difíciles, **“más que participar, siento que mi misión es asimilar todo lo que me enseñen y poder desarrollarlo en la vida real” (Claudia P.).**

El análisis de estos datos, da cuenta de que los beneficiarios alcanzaron a percibir su rol en el programa, qué se esperaba de cada uno, en relación, a su desenlace ocupacional. Los usuarios calificaron su participación con una nota promedio de 5.9, reconociendo haber asumido con compromiso las actividades realizadas.

En términos generales, la participación de los beneficiarios fue buena, esto significa, que la propuesta salario mínimo les permitió comprender que participar era mucho más que llegar a reuniones a la hora indicada sino, más bien, tomar conciencia y asumir con responsabilidad, el proceso que estaban viviendo; que el consejero y los profesionales eran un apoyo en la búsqueda de empleo, pero que, en definitiva, el que debería esforzarse más por concretar este objetivo, era el mismo.

**“Siento que fui bastante responsable; apoyé las actividades que se realizaban para poder ubicarme en un trabajo mejor, es más, con el tiempo no fue necesario que mi consejera comprara el diario, yo lo hacía por iniciativa propia” (Blanca).**

## **CAPÍTULO 3.**

### **IMPACTO DEL PROGRAMA SALARIO MÍNIMO.**

#### **1.- Impacto en los Beneficiarios del Programa.**

Como primera dimensión se considerará a los beneficiarios.

Básicamente, se tienen tres efectos principales, una vez que éstos han terminado de participar en el proyecto ya señalado.

1.1.- Adquirieron más seguridad para enfrentar procesos como: la búsqueda de trabajo, por ejemplo.

1.2.- Lograron satisfacer la necesidad de capacitación y realización personal, mediante la certificación de un oficio, el cual le permitió buscar un empleo de mayor calificación y remuneración, hecho que, a su vez, permitía cubrir otro tipo de carencias económicas.

1.3.- Vencieron el temor al cambio de empleo. (Ésto es, para quienes habían permanecido por mucho tiempo en un mismo puesto de trabajo percibiendo el ingreso mínimo).

### **1.1.- Adquirieron más seguridad para enfrentar procesos como: la búsqueda de trabajo, por ejemplo.**

**“Pienso que los métodos que se utilizaron para buscar trabajo eran buenos, por lo menos, en mi caso dieron excelentes resultados, ya que adquirí más seguridad, creo que, en parte, a eso se debe el que haya encontrado un empleo mejor” (Alicia).**

Cuando los participantes ingresaron al programa y comenzaron a participar, primero, en reuniones en las que se intentaba generar vínculos entre ellos como grupo, propiamente tal y, luego, en talleres o módulos de formación para el trabajo en los que se trataban temas como por ejemplo: búsqueda de empleo; muchos de los beneficiarios no manejaban técnicas tales como: elaborar, adecuadamente, un curriculum vitae o, simplemente, no sabían como enfrentar la búsqueda de empleo, no manejaban contactos de lugares en los que hubiera posibilidad de un nuevo trabajo.

Así, el aprendizaje correcto de estas técnicas y un previo acompañamiento por parte de sus consejeros a las primeras entrevistas de trabajo, les permitió ir incorporando herramientas que, posteriormente, continuaron utilizando. Muchos de ellos fueron buscando, por sí mismos, futuras alternativas de empleo, o decidieron terminar sus estudios incompletos (enseñanza media), planear la manera de obtener algún subsidio para adquirir casa propia, etc.

**1.2.- Lograron satisfacer la necesidad de capacitación y realización personal, mediante la certificación de un oficio.**

**“La posibilidad de participar en este programa, hizo que pudiera obtener un oficio y eso me hace sentir feliz, creo que me he superado como persona, ahora sé que puedo realizar un mejor trabajo, donde me paguen más” (Domingo).**

La persona capacitada sentía (aunque no haya podido reubicarse, laboralmente, en un trabajo en el que se le remunerara mejor), que el programa había respondido a sus necesidades y que ello, tarde o temprano y, en forma definitiva, facilitaría su proceso de movilidad laboral.

**“Tal vez no se haya cumplido el objetivo de ubicarme en un nuevo trabajo, quizás porque el cambio que pretendo es muy grande, de auxiliar de mantención en una fábrica de muebles a administrativa, área en la que es aún más difícil encontrar trabajo; pero sé que tengo las condiciones para ejercer el cargo que deseo, el programa hizo reconociera mis habilidades y capacidades, para enfrentar empleos más calificados” (Marta).**

Por otro lado, la posesión de un “título” (como le denominan los beneficiarios) hizo que estos adquirieran más confianza en sí mismos, ya que ahora tenían algo concreto que ofrecer a sus futuros empleadores, en una sociedad en la cual se valora, altamente, el conocimiento.

Por último, el hecho de que gran parte de los beneficiarios se calificara, contribuyó a elevar su autoestima, como se señaló, inicialmente, sienten que han llegado a ser “algo más en la vida” y que tienen en su poder un recurso, el cual no sólo les sirve para validarse laboralmente, sino también como persona y /o jefe (a) de familia.

**“Siento que la capacitación me ha hecho crecer como persona, tengo los medios como para enfrentar desafíos en el terreno laboral” (Blanca).**

### **1.3.- Vencieron el temor al cambio de empleo.**

**“El programa sirvió para cambiarme de aquel trabajo en el que estuve durante 14 años ganando el mínimo. Me atreví a enfrentar cosas nuevas, en gran medida, eso ha sido por el apoyo que me brindaron en Áncora” (Antonio).**

Al iniciarse el programa, más bien dicho la fase de conformación de grupos, existía un alto porcentaje de beneficiarios cuya antigüedad laboral superaba a los 6 años de permanencia en un mismo lugar, aún cuando fuera con el sueldo mínimo.

Estas personas, pese al interés en capacitarse y pretender obtener un ingreso mayor, en el momento de iniciar la búsqueda de empleo manifestaban temor al cambio; aún sabiendo que en la empresa en la que laboraban no tenían posibilidad alguna de obtener un mayor salario. Entre las razones, por las cuales preferían permanecer en sus trabajos, destacaban:

**Estabilidad:** preferían conservar un trabajo, mal remunerado, pero en el que no existiera riesgo de perderlo, a ingresar a un empleo mejor pagado pero en el que se sentían inseguros de la estabilidad.

**Temor a los nuevo:** había beneficiarios acostumbrados al trabajo y, en general, al ambiente en el que, laboralmente, se habían desenvuelto por mucho tiempo, por ello, temen que al ingresar a un nuevo empleo, no puedan adaptarse y no se integren al entorno laboral, y que ello, simplemente, interfiera en su permanencia en el puesto de trabajo recién obtenido.

En la etapa de seguimiento, ya se pudo percibir que estos casos habían revertido la situación, puesto que las personas se decidieron a buscar nuevos empleos y si se les permitía, reubicarse en ellos; venciendo así el temor a un nuevo ambiente laboral.

**“Una vez ubicado en otro trabajo, pude comprobar que ese miedo, era sólo tontería, ya que lo que importaba de verdad, era trabajar más, mejor pagado y, con respecto, al ambiente laboral, se lo hacía uno mismo en cualquier empleo.” (Antonio).**

Finalmente, lograron comprender que el permanecer en los empleos iniciales, en los que no existía alternativa alguna de obtener mejor remuneración y que se valorara sus aprendizajes formales, no posibilitaba, en caso alguno, la obtención de una vida menos precaria económicamente, por ello, debían arriesgarse a reubicarse en otros trabajos en los que se les reconociese su mayor calificación y se les remunerase mejor.

## **2.- Impacto en las familias de los participantes.**

La segunda dimensión sobre la que influyó el programa en forma directa, corresponde a las familias de los participantes.

La preocupación central de los beneficiarios, son sus familias y, por ello, es muy significativo el apoyo que éstas proporcionaron. En particular, las esposas (os), hijos, madre, padre (mayoritariamente), manifestaron disposición y aliento hacia quienes participaban. Apoyaron la gestión, más aún, muchas veces, los ayudaban en actividades (tareas) que se les asignaban en el programa.

El impacto producido por el programa en las familias, se advierte en lo siguiente:

- 2.1.- Incentivaron al beneficiario a concluir el programa en forma satisfactoria.
- 2.2.- Apoyaron actividades relacionadas con la búsqueda de empleo.
- 2.3.- Efecto Multiplicador.

## **2.1.- Incentivaron al beneficiario a concluir el programa en forma satisfactoria.**

**“Por momentos, sentí deseos de retirarme del programa, pero mis hijos eran quienes insistían en que terminara. Me apoyaron siempre, para que no deje a medias aquello que había empezado con tanto entusiasmo” (Adriana).**

En la mayoría de los casos, hubo apoyo desde un principio hacia sus parejas, hijos, padre o madre, según corresponda el caso. Otros que, inicialmente, se manifestaron indiferentes, paulatinamente, fueron motivándose a apoyar al beneficiario.

Claros ejemplos de lo anterior, se dieron en cosas simples, como: varones que accedieron a quedarse con los hijos pequeños para que sus esposas pudieran participar de las reuniones del programa o de la capacitación. También, en cuestiones como: encargarse de informar, previamente, al consejero la inasistencia del participante por razones justificadas, etc.

**“Cuando estuve enferma y tuve que faltar a clases, mis hijos, sin que yo les dijera, tuvieron la iniciativa de justificar mis inasistencias y después me recordaban que debía presentar la licencia a la consejera” (Adriana).**

## **2.2.- Apoyaron actividades relacionadas con la búsqueda de empleo.**

**“A veces, ni tenía que comprar el diario, mi esposa estaba más pendiente que yo de eso, y es porque estaba muy interesada en que encontrara un trabajo donde me pagaran más.” (Antonio).**

Independiente del incentivo que las familias (en su mayoría) manifestaban a los beneficiarios, se fue dando en el transcurso del programa una especie de compromiso por parte de algunos de los integrantes del grupo familiar, lo cual se reflejó en la ayuda que éstos, en forma voluntaria, prestaban a actividades puntuales, principalmente, relacionadas con la búsqueda de trabajo.

Los familiares quisieron compartir la responsabilidad de encontrar un mejor trabajo para el jefe de hogar, es así, que comenzaron a buscar información de posibles alternativas de empleo a través de amigos, familiares, conocidos y, por supuesto, del Diario (El Mercurio y El Rastro, fundamentalmente).

En síntesis, asumieron un rol bastante protagónico en esta tarea, lo cual es importante en programas sociales de esta índole, ya que los usuarios necesitaban, no sólo, del apoyo que uno o varios profesionales pudiesen entregarle, sino también, de personas con las cuales sostuvieran vínculos afectivos. Así es que, de lo descrito podría inferirse, que hubo conciencia en la familia de la importancia del apoyo que otorgaron, puesto que en él estaban las expectativas relacionadas con la movilidad laboral.

Es importante decir, que los grupos familiares, casi en su mayoría, apoyaron la experiencia vivida por cada participante, salvo excepciones correspondientes a casos de mujeres cuyos esposos aprehensivos interferían, ocasionalmente, en su participación.

**“Soy separada (no legalmente), pero así y todo, mi esposo se oponía a que participara, porque decía que dejaba a los niños solos. Afortunadamente, luego, comprendió que lo que estaba haciendo era también beneficioso para ellos y no puso más obstáculos, que interfirieran en mi participación” (Marta).**

### **2.3.- Efecto Multiplicador.**

**“El programa sirvió de ejemplo a mis hijos mayores, para que tomaran la iniciativa de buscar empleos mejores pagados. Ellos se dieron cuenta de que eran personas preparadas, con títulos técnicos y que sus sueldos (mínimos, también) eran poco, en comparación a sus conocimientos” (Adriana).**

Otro efecto analizado, desde la perspectiva familiar, fue el surgimiento de un interés personal, en gran parte de los miembros del grupo familiar que trabajaba; a causa del conocimiento e información directa de un programa social de índole laboral, éstos comenzaron a reflexionar sobre su propia condición como trabajador (a), a cuestionarse si el empleo que desarrollaban era, realmente, de su agrado, si estaba bien remunerado, si era necesario calificarse en alguna de las áreas productivas para dar paso a mayores expectativas laborales, etc., es decir, que al incorporarse un miembro de la familia al programa, se multiplicaron las expectativas en otros potenciales nuevos beneficiarios de este proyecto.

En resumen, este capítulo y, específicamente, este tema: impacto a nivel familiar, permitió dar cuenta del cumplimiento, efectivo o insuficiente, de uno de los objetivos formulados para esta evaluación, el cual se refería al grado de influencia de las familias en el proceso vivido por estos beneficiarios en el proyecto.

### **3.- Impacto a nivel de empresas.**

El mercado con el que se solía relacionar el proyecto, correspondía a todo tipo de empresas (ya que no se podía caracterizar bajo una misma línea a todas aquellas que requirieran de personal no calificado, más bien, podría decirse que todas las empresas requieren de este tipo de mano de obra). En todo caso, pese a que las empresas fueran de todo tipo, es decir, de diferentes áreas de la producción, se pudo destacar las siguientes regularidades:

- En relación, al tamaño se observó que los beneficiarios provenían de empresas grandes (más de 200 trabajadores) de la que había 10 personas; luego de pequeñas (entre 10 y 49 empleados) de la que provenían 12 personas y, por último, de medianas empresas (entre 50 y 199 personas), de donde correspondían 25 beneficiarios.
- Con respecto a la actividad económica que desempeñaban las empresas en las cuales los beneficiarios trabajaban, éstas eran, en su mayoría, prestadoras de servicios a empresas mayores en las que desarrollaban actividades, principalmente, vinculadas al área aseo. También había manufactureras, comercio (comida y ropa).

En general, las empresas con las que se tuvo contacto son aquellas donde la mano de obra poco calificada es esencial en el proceso productivo.

La idea en este programa, fue tratar de informar e incentivar a las empresas a conocer el programa y a promover en ellas la importancia de la capacitación en la producción, de manera de dejar abierta la posibilidad de incorporar a parte de su personal (carente de calificación) a programas que, intentan beneficiar al trabajador con

un oficio, de tal manera de poder aspirar a un salario digno, el cual deberían proporcionar las empresas que se beneficiaran con estos potenciales recursos productivos calificados.

Se trataba, además, de interesar al mercado en los participantes, quienes eran presentados como personas aptas para el ejercicio de oficios para los que habían sido habilitados por la propuesta social que se les daba a conocer. De esta manera, se cree haber generado a nivel de empresas, los siguientes efectos:

3.1.- Incorporación de beneficiarios del programa salario mínimo, a sus empresas.

3.2.- Las empresas (principalmente, pequeñas y medianas), comenzaron a valorar los conocimientos adquiridos por los trabajadores, dejando abierta la posibilidad de incrementarles los ingresos.

3.3.- Desean continuar incorporando a su personal a ofertas de capacitación como las del proyecto de salario mínimo.

### **3.1.- Incorporación de algunos beneficiarios del programa salario mínimo, a sus empresas.**

**“Mi jefe dijo que me habían contratado, porque tenían buenas referencias de la gente que había preparado Áncora, ya que sabía que eran personas capacitadas en oficios” (Mauricio).**

Una vez que comenzaron a establecerse contactos con diferentes empresas, estas últimas (varias) se interesaron por la oferta hecha por el Organismo Áncora y, aunque la respuesta no fue inmediata, en el transcurso del programa se fueron dando situaciones, tales como: llamados de las empresas al organismo capacitador solicitando personal en áreas como: manipulación de alimentos, administrativos, seguridad, soldadores, etc.

De esta manera, gran parte de los beneficiarios, tuvo la oportunidad de asistir, por lo menos, a una entrevista de trabajo y luego, de incorporarse, en forma definitiva, a un nuevo empleo, el cual le ofrecía un mejor sueldo que, en este caso, era lo primordial del programa.

**3.2.- Las empresas (principalmente, pequeñas y medianas), comenzaron a valorar los conocimientos adquiridos por los trabajadores, dejando abierta la posibilidad de incrementar en los ingresos en los mismos lugares de trabajo.**

**“El dueño de la empresa me felicitó por la capacitación que había hecho, dijo que estaban viendo la posibilidad de subirme el sueldo, cuando vuelva de mi post – natal, ahora que soy una empleada más calificada” (Claudia P.).**

Con la primera ejecución del programa salario mínimo, quedó claro que el asunto de la movilidad laboral interna, particularmente, fue difícil de intentar en las Grandes Empresas.

Dada la mayor resistencia de las Grandes Empresas, se prefirió establecer vínculo con las Medianas y Pequeñas Empresas (MYPE), ya que existía mayor acceso a personas claves (jefes e incluso dueños), a los cuales enseñar el programa y sus beneficios. Es así, que tras establecer contactos con algunas de éstas, fue posible lograr que encontraran sentido a la propuesta y que se interesaran en la posibilidad de incorporar personas capacitadas por la Institución Áncora.

El impacto esperado se produce, mayoritariamente, para el caso de aquellos beneficiarios calificados en el área de la computación. Los empleadores valoran la capacitación en esta área, consideran que es un recurso necesario para la empresa. No obstante, es recomendable decir, que las empresas (no todas), pese a valorar en el discurso a su personal por la especialización, no retribuyen en forma inmediata con

un mejor salario; más bien, éstos dejan abierta la alternativa de que “a futuro”, posiblemente, se pagará un sueldo mejor a la persona calificada.

Lo anterior, permite decir que el reconocimiento fue, más bien, un acto simbólico, ya que, en concreto, fueron muy pocos los casos (dos, específicamente), en los que se les aumentó el sueldo en la misma empresa .

**“Al conversar con otros participantes que, al igual que yo, deseaban continuar trabajando en la misma empresa, pude darme cuenta , con el tiempo, que yo, prácticamente, fui el único que consiguió ese objetivo” (Claudio P.).**

### **3.3.- Desean continuar incorporando a su personal a ofertas de capacitación como las del proyecto de salario mínimo.**

**“La empresa en donde trabajo está de acuerdo en que sus empleados se capaciten, a mi me apoyaron en todo y me subieron el sueldo. Ahora, están estudiando la idea de enviar a otros de sus trabajadores para que estudien en el Áncora” (Claudio Poblete).**

Otro de los logros esperados para esta área, tiene que ver con el interés que las empresas externas manifestaron frente a la posibilidad de incorporar a parte de su personal a programas que, como el salario mínimo, ofrecieron capacitar a los trabajadores en oficios de interés para los empleadores, a cambio de que éstos se comprometían, verdaderamente, a aumentar el sueldo una vez que sus trabajadores se hayan capacitado.

El impacto a este nivel fue bastante positivo, puesto que, antes de iniciarse la implementación del segundo llamado del programa de reentrenamiento laboral, ya existían empresas comprometidas a difundir el programa entre sus empleados, de manera tal, de interesarlos para que estos ingresen a él y cumplan con las actividades, ya que, de esa forma podrán aspirar a mejores oportunidades salariales en la empresa.

Puede decirse entonces, que la movilidad laboral interna fue la primera alternativa a considerar en nuevas propuestas del salario mínimo, pero aún es un tema pendiente y hay que buscar estrategias que permitan consolidar el compromiso simbólico, en manifestación concreta.

#### **IV.- CONCLUSIONES.**

El presente capítulo, dará a conocer las conclusiones de la investigación las cuales, en primer lugar, refieren a los temas expuestos en las secciones anteriores, básicamente, a las preguntas de investigación formuladas, inicialmente.

Además, se expondrán algunas reflexiones, que, más bien, significan una invitación a continuar trabajando en el tema de la evaluación, puesto que ella nos permite replantearnos la acción, reflexionar sobre la misma y, por ese camino, llegar a nuevas y mejores intervenciones e investigaciones sociales.

Por último, en este capítulo también se señalarán aportes al Trabajo Social, desde el punto de vista del quehacer profesional.

## **1.- Conclusiones generales.**

Un primer aspecto considerado en la evaluación, fue el tema de las necesidades y la situación de ingresos vivenciada por diferentes grupos de trabajadores. Primeramente señalar, que para todas las personas, el trabajo es uno de los ámbitos más importantes de su vida; más aún, para aquellos que viven en situación de carencias. Claramente, para ellos el trabajo constituye una obligación y es el único medio que les permite acercarse a la posibilidad de satisfacer sus necesidades, al menos, las básicas. Además, el trabajo los vincula hacia el mundo público y los reposiciona en el privado:

- a) por un lado, hacia los empleadores o jefes, a quienes deben rendir cuenta de lo producido y de las funciones asignadas;
- b) a sus familias, las cuales dependen, económicamente, del dinero que obtienen producto de su empleo.

El tema de las necesidades planteadas en esta evaluación contribuye a poder jerarquizarlas desde un punto de vista teórico.

En primer lugar, se refieren a necesidades de subsistencia, aquí la motivación central de estas personas es que el programa les permita mejorar sus condiciones de vida; además, está la idea de realizarse por medio de la adquisición formal de un oficio; apuntando con ello, a un mejoramiento en su calidad de vida, a través de su autoimagen.

Otra de las conclusiones a las que se puede llegar es que esta institución, Áncora, aún cuando tiene fines de lucro, evidencia un fuerte compromiso, el cual proviene, en forma especial, de los profesionales que la componen (en específico, del equipo de consejería). En este sentido, las orientadoras laborales, cumplieron con las funciones asignadas, fueron capaces de reinsertar, laboralmente, a algunos de los beneficiarios, aún cuando no se contaba ni con experiencia, ni con contactos suficientes como para realizarlo. Esta fue una de las áreas del programa que presentó mayores debilidades, lo cual fue percibido por los usuarios; algunos de ellos pensaban y explicitaron que la causa de no haber sido reubicados laboralmente, fue precisamente eso.

**“Agradezco el apoyo y compañía de los profesionales, pero pienso que les faltan contactos con empresas para buscar trabajo a la segura, y no deambular sin resultados efectivos” (Wilma).**

En definitiva, puede decirse, que el resultado final del proyecto depende, particularmente, del trabajo de este equipo, puesto que es el que resuelve o no, positivamente, el tema de la movilidad laboral.

Por otra parte, con respecto a los servicios complementarios, primero, el de capacitación, éste pudo haber considerado a un número mayor de beneficiarios o a la totalidad, ya que así, por lo menos, éstos adquirirían, formalmente, un oficio, el que podrían utilizar, aún después de finalizado el programa. Segundo, el curso de nivelación de estudios, si bien presentaba un alto grado de interés, es conveniente que en el futuro consista, más bien, en facilitar los trámites para ingresar a un colegio o dar exámenes libres, ayudando en la

búsqueda de material de apoyo para esta preparación. Se comprueba, empíricamente, que los resultados alcanzados en esta primera experiencia, pese a los esfuerzos realizados, no compensan los frutos obtenidos.

**“En un principio, tuve mucho interés por terminar la enseñanza media, pero debo reconocer que después fui siendo irresponsable, lo cual hizo que al final, no cumpliera con la meta que me había propuesto personalmente”. (Mauricio).**

Otra de las conclusiones a las que se puede llegar, centrándonos en los beneficiarios, es que para ellos el programa, implicó la adquisición de conocimientos, más allá de la capacitación en oficio, les permitió aprender a desenvolverse mejor en el medio social que les rodea; por ejemplo: el módulo “búsqueda de trabajo como un trabajo” les facilitó herramientas para conducir una entrevista, cómo comportarse frente a un futuro empleador o jefe. Esto, sin duda, es un aprendizaje que puede desarrollarse en la vida real, **“antes era tímido con todo el mundo, no me atrevía a buscar trabajo por esa razón; ahora, después de que en el programa se me enseñó como debía comportarme en las entrevistas y compartir en grupo, puedo decir que adquirí más personalidad”. (Mauricio).**

En relación a la actitud de los participantes, cabe también destacar, la pérdida del temor al cambio y la disposición a emprender nuevos rumbos laborales; ésto en concreto facilitó el proceso de búsqueda de empleo, puesto que, hubo personas que con 14 años de permanencia en un servicio (pero ganando el mínimo), decidieron buscar trabajo en otros lugares.

Las familias, por otro lado, en tanto, apoyaron el proceso que su respectivo jefe (a) de hogar vivía, se constituyeron en un facilitador, asumiendo el proceso de búsqueda de trabajo, como un esfuerzo colectivo, es más, sirvió para que tomaran conciencia de su propia situación (similar, en casos, a las de su pariente) y emprendieran también una búsqueda personal de un nuevo empleo (efecto multiplicador).

Las empresas que fueron contactadas y que se interesaron por la propuesta de Áncora, posibilitaron la elaboración de la base de datos, en la que se ubicara no sólo posibles alternativas de colocación, sino también, de encontrar futuros beneficiarios para nuevas implementaciones de este programa u otro de similares características.

Así, podría afirmarse que aunque el número de personas reubicadas laboralmente, en la fase final del proyecto fueron quince personas de cuarenta y siete beneficiarios no desertores, el programa puede ser considerado una buena alternativa, que puede ir superando las falencias observadas en el curso de otras ejecuciones similares.

Lo anterior, es también un alcance para los profesionales de la Institución, porque tendrán más experiencia en casos de personas con condiciones laborales y de vida similares, lo cual les hará ser más asertivos en la selección de potenciales beneficiarios y de cómo apoyar la respectiva búsqueda de empleo, entregando los servicios correspondientes.

## **2.- Con respecto a las preguntas de la evaluación.**

**En primer lugar,** con respecto a los métodos utilizados por la OTEC para reclutar y luego seleccionar a sus beneficiarios, puede decirse que, por ser esta la primera experiencia en este ámbito, los métodos de difusión: diario, radio, entrega de dípticos, en las estaciones de metro y paradas de microbuses en los que había mayor afluencia de población objeto, dieron los resultados esperados, siendo el del diario, quizás, el que llamó la atención de un mayor número de personas.

En el caso de las Oficinas Municipales de Información Laboral, la información no estaba actualizada, por lo que muchas visitas domiciliarias, fueron una pérdida de tiempo; además, había más personas desempleadas que trabajando en las condiciones requeridas para ser beneficiario del Programa de Reentrenamiento Laboral. Esto lleva a la conclusión de que, las vías de difusión como la OMIL, tal vez, puede ser un medio de información, en la que se pueda pegar algún afiche o entregar dípticos, pero, la extracción de nombres de las fichas CAS, puede ser omitida, ya que no dio buenos resultados.

**En segundo lugar,** en relación al cumplimiento de los tiempos estipulados para las fases del programa, efectivamente, se cumplieron en los plazos establecidos, extendiéndose la etapa de elaboración de planes individuales, dado que hubo beneficiarios que ingresaron al programa después de la ceremonia de firma de acta, lo cual retrasó en ellos ese proceso; sin embargo, estos atrasos estaban considerados como posibilidad en las bases emanadas del SENCE.

En los demás servicios como: entrega de módulos de competencias generales para el trabajo, de capacitación, pagos de subsidios, de mantención, cuidado infantil, entre otros; estos se dieron en los plazos convenidos.

El proceso de reubicación laboral fue el que sufrió retrasos y llegó a la etapa final (de seguimiento) sin dar buenos resultados, las causas de esto son, básicamente, de dos tipos: una de carácter estructural como la crisis económica que afectó al país, lo cual se traduce en un alto índice de desempleo a nivel nacional y, otras, de carácter coyuntural cuya resolución depende de la OTEC, como por ejemplo: la inestabilidad del equipo empresas en el trabajo desarrollado en esta área, la carencia de contactos con empresas enteradas de la propuesta que se implementaba, entre las principales.

**En tercer lugar,** considerando el tema del cumplimiento efectivo de lo propuesto en los respectivos planes individuales de trabajo, en la gran mayoría de los casos, éstos se resolvieron de acuerdo a lo establecido, de común acuerdo, entre beneficiario y consejero. No obstante, quedaron aspectos sin cumplir, relacionados, particularmente, con el tema de la capacitación, como herramienta para todos los beneficiarios, lo cual generó descontento en los participantes que se sintieron afectados por ello.

**En cuarto lugar,** es importante el apoyo familiar a los participantes en este tipo de programas sociales. Para ellos, sus respectivos grupos familiares, son el motivo y la razón de acceder a otro trabajo, lo cual fomenta el vínculo afectivo en las familias y, además, otorga la sensación de “comprensión” por la tarea emprendida. La idea de

superación personal, está asociada a la de brindar un mejor nivel de vida a sus hijos y esposo (a) o, en el caso de haberlos, a sus padres.

El apoyo e involucramiento de los familiares, también fue para los profesionales, especialmente, consejeros, un facilitador en tareas, tales como: la búsqueda de empleo, la asistencia a reuniones, el cumplimiento de tareas asignadas en las actividades de grupo realizadas semanalmente, etc.

**En quinto lugar,** la recepción de las empresas fue relativamente buena. A muchas de ellas le llamó la atención la existencia del programa y la idea de calificar a su personal, o de incorporar trabajadores más capacitados a sus centros de trabajo. Sin embargo, este es aún un tema pendiente, ya que se lograron establecer convenios formales; no obstante, estos no se concretaron. Las personas ingresaron al programa con el objetivo de capacitarse y de, posteriormente, asumir en la misma empresa, funciones de mayor calificación y sueldo, esto en concreto, no se cumplió. Los empleadores se desentendieron del compromiso asumido.

**En sexto lugar,** el equipo de consejeros respondió a todas las funciones asignadas en forma eficiente, incluso con aquellas relacionadas con el objetivo de movilidad de competencia del área empresa (de constitución inestable en la institución). Por ello, existe una apreciación positiva por parte de los beneficiarios hacia este equipo y, en general, hacia todos los profesionales que en este proyecto intervinieron lo que, en definitiva, lleva a la conclusión de que la opinión general del programa es positiva. No obstante lo anterior, hay críticas, las cuales tienen origen, especialmente, en que

el proceso de movilidad no haya dado los frutos esperados en este primer llamado.

También se añade, que una de las posibilidades que hicieron que el resultado de la reinserción laboral no se haya cumplido, satisfactoriamente, fue que el aumento de sueldo que se esperaba era, en relación, al sueldo base, lo cual hizo que, posteriormente, el SENCE determinara que este aumento fuera en relación al imponible (\$20.000 más), lo cual facilitó que el proceso de movilidad se diera en mayor número de personas, sin embargo, cuando esto ocurrió, ya el proyecto estaba en su fase final, por lo que se pudo optimizar un poco más los resultados del programa, pero no resolvía en forma total, el problema del bajo índice de beneficiarios reubicados.

A modo de conclusión general, refiriéndonos a la pregunta central de esta investigación, **¿puede entonces, un programa de reentrenamiento laboral, mejorar la condición salarial y de trabajo de sus beneficiarios?** En concreto, un programa de reentrenamiento laboral prepara a la persona para desarrollar funciones de mayor calificación, motivo por el cual estaría en condiciones de percibir un mejor salario; sin embargo, el que, efectivamente, se obtenga, dependerá de muchas variables, entre ellas la estabilidad del mercado y las condiciones que esté exigiendo a sus potenciales empleados. Si por un lado, esta la persona capacitada, habilitada laboralmente, la empresa no debiera poner objeción en pagar más o en contratar a este empleado calificado, pero la realidad está muy por encima de esto, ya que son muy pocos los que por conservar a ese trabajador deciden remunerarlo mejor, en muchos casos, el reconocimiento a este progreso es sólo simbólico, de palabra.

Si la persona comienza a exigir un poco más de sueldo prefieren contratar a otro, aún cuando esté menos calificado.

En términos generales, el programa cumplió con lo planteado. Se generaron dificultades en el proceso de búsqueda de trabajo, lo cual se debe a varios factores, entre los que priorizan: la falta de una base de datos actualizada de empresas a las cuales recurrir para tratar de colocar a los beneficiarios; también la crisis económica, la falta de experiencia de la Institución, la inestabilidad del equipo empresas, por nombrar algunas de las más importantes.

En definitiva, se tiene entonces, que los programas de reentrenamiento laboral si pueden mejorar la calidad de trabajo de una persona. No obstante, en cuanto a sueldo, sus posibilidades están sujetas a los requerimientos de la empresa, en definitiva, a lo que ésta disponga, por ello, se necesita poner énfasis en un trabajo de sensibilización del empresariado, en términos de valorar y gratificar la calificación de sus trabajadores.

### **3.- De los desafíos y aportes para el Trabajo Social.**

#### **3.1.- En torno a las experiencias, hacer evaluación.**

Poder evaluar cualitativamente las experiencias es un camino que permite ir mucho más allá de lo que se puede lograr con un informe final de práctica, por ejemplo.

No obstante, si bien la evaluación de las prácticas, permite enfrentar nuevos desafíos, no es todo el Trabajo Social. Es una técnica, un medio de organización intelectual que lleva a replantearse la acción, para que, así, estos resultados puedan **“generar conocimientos verdaderos”**.

Naturalmente, la sistematización es el paso, al que debe aspirar todo Trabajo Social, sin embargo, la base de una sistematización, la constituye la evaluación, último paso del proceso metodológico, iniciado con la intervención social, el cual deberá dar cuenta en forma racional y rigurosa de los aciertos y falencias del proyecto realizado. En este caso, es importante destacar que el “compromiso” de la evaluación es dar cuenta de lo que “realmente” sucedió con la intervención social.

### **3.2.- De la Profesionalización en Trabajo Social.**

La evaluación constituye así otro de los desafíos importantes para el Trabajo Social, el cual permitirá legitimar, más, las funciones del Trabajador Social, especialmente, por ser un profesional de competencias poco reconocidas. Los alumnos tesistas, Fuentes y Moya, afirman que “implica la visión de un asistente social como un ejecutor de la política social, ausentándose de cualquier nivel de inferencia, en el diseño de las mismas; lo anterior conlleva a una defensa profesional que valore y reivindique los aportes de la mirada social en cualquier proceso de desarrollo”<sup>25</sup>. (Fuentes y Moya, 1998)

En la actualidad, lo social aparece como algo delegado y puesto en segundo plano, dándose prioridad a los discursos en torno a las necesidades, en torno a la pobreza, más que a intervenir en ella. Por un lado, ello nos plantea un dilema ético, ya que, los pobres no necesitan, solamente, ser objeto de estudio de investigaciones. Ellos requieren, fundamentalmente, que se les considere como personas, como seres humanos con problemas (pero no como seres humanos problemas), por tanto, solicitan de una mano que los acoja, los oriente y los conduzca, que les entregue las herramientas básicas que le permitan, algún día, por si mismos superar sus problemáticas actuales. Hoy en día esas contribuciones se dan mediante el diseño, ejecución y evaluación del proyecto, por tanto, es necesario ser expertos en estas materias.

He aquí más fundamentos del profesionalismo en Trabajo Social, el de contribuir con hechos concretos a la solución de los problemas de las personas y grupos sociales afectados.

En definitiva entonces, la propuesta es que, no solamente, el profesional se refiera **al compromiso y a la ética en abstracto**, sino, que tome al beneficiario como centro de la intervención; que plantee cómo, a través de su acción, se empondera al sujeto, de tal manera, que tome las herramientas necesarias para enfrentar dificultades y encontrar, por si mismo, una solución a su realidad.

**3.3.-** Otro de los aportes y desafíos que se obtienen a partir de esta experiencia, se relaciona con **la necesidad de desarrollar habilidades y destrezas que posibiliten un trabajo con las empresas, en tanto ellas son fuentes laborales, presentes o futuras, de todos quienes se incorporen al mundo del trabajo. Ello permitirá mayor fluidez en generar vínculos con el trabajo de las empresas y en el ofrecimiento de mano de obra calificada**, lo cual es de su competencia.

## **V.- PROPUESTA.**

La siguiente propuesta está dirigida a las instituciones ejecutoras de proyectos sociales y a los profesionales que intervienen en los procesos respectivos.

La propuesta que desea hacerse, producto de este trabajo de investigación se centra, especialmente, en el ámbito de la formación, lo cual lleva a poner como proposición la Implementación de un Taller de Preparación para Orientadores Laborales; por otra parte, la Constitución definitiva del Equipo Empresa, como grupo de trabajo en la Institución ejecutora del proyecto (esta última pretende a la vez ser el ejemplo para otros organismos) y, finalmente, el desarrollo de un Taller o Módulo de Desarrollo Personal y Autoestima el cual aborde temas referidos a la familia.

La idea de estos talleres es apoyar el proceso de reinserción laboral.

(Ver en anexos, el desarrollo de la propuesta).

## **2.- Implementación del Área Empresa.**

En la institución, es necesario que se consolide, definitivamente, el equipo empresas, con, a lo menos, dos personas encargadas del proceso de movilidad laboral. Fue bastante notorio, en este primer llamado, que el organismo carecía de un equipo permanente dedicado, exclusivamente, a esta función, no se contaba con contactos de empresas, por lo que se vio en la necesidad de buscar domingo a domingo referencias en los Diarios (El Mercurio, El Rastro), lo cual era poco efectivo, ya que se debía estar presentando a la Institución, al programa, y eso restaba tiempo al proceso real de movilidad laboral.

Sin duda, la debilidad de esta área, y la ausencia de un equipo bien conformado y estable, fue notoria y lamentada por los beneficiarios; la idea es que el trabajo de formación y ubicación, sea paralelo, de modo que en cuanto la persona esté calificada, se tenga, de inmediato, alternativas laborales donde presentarse.

Una de las cosas que este equipo debiera tener como primer recurso para utilizar en la reubicación de los beneficiarios es: la posesión de una base de datos actualizada con el nombre de empresas enteradas del programa, el formato renovado de una carta de presentación del beneficiario y la institución, el previo contacto con el participante ( en esto, es tal vez prudente que, a lo menos, una persona del equipo empresa, estuviera presente en una de las reuniones del módulo “búsqueda de trabajo como un trabajo”).

### **3.- Taller de desarrollo personal y Autoestima.**

El objetivo del módulo podría ser: **potenciar las capacidades que permiten el crecimiento personal, familiar y laboral del beneficiario.**

Con el fin de asegurar la permanencia del beneficiario en el proyecto y de hacer de éste un proceso integral que incluya el mejoramiento de la calidad de vida de la persona, no sólo en el ámbito laboral, sino también en lo personal y familiar, se cree necesario implementar un Taller de Desarrollo Personal, el cual se ejecute en forma intermitente, esto significa 3 ó 4 sesiones impartidas al inicio del programa, idealmente, en el desarrollo de los módulos de formación para el trabajo; y otra al final de este proceso y antes de la semicalificación en oficios.

(Ver en anexos, el desarrollo de la propuesta).

## BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- Áncora Ltda, 1998: **Antecedentes Institucionales y Técnicos**, Santiago de Chile. Áncora.
- 2.- Ander – Egg, Ezequiel , 1993:**Técnicas de Investigación Social**; Buenos Aires, Argentina.  
Editorial Magisterio Río de la Plata.
- 3.- Briones Guillermo, 1990:**Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales**, Ciudad de México, México.  
Editorial Trillas.
- 4.- Briones Guillermo, 1995: **Preparación y Evaluación de Proyectos Sociales Educativos (2)**.  
Segunda Edición. Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia.
- 5.- Fuentes M. Christian y Moya S. Marcelo, , 1998:  
**Sistematización de la Intervención Profesional en los Centros de Práctica de la Escuela de Trabajo Social de la U.C.B.C”**. Seminario de Título, Escuela de Trabajo Social, Universidad Católica Blas Cañas, 168 p. Santiago de Chile.

- 6.- Hernández Sampieri, Roberto, et al, 1991: **Metodología de Investigación**, Ciudad de México, México. Mc Graw – Hill.
- 7.- Instituto Nacional de Estadísticas, 1999: **Resumen de Encuesta de Presupuestos Familiares**. Serie de Estadísticas Sociales N°1. Santiago de Chile.
- 8.- Leblanc Margarita, 1997: **Apuntes Seminario de Políticas Públicas**, Santiago de Chile. UAHC.
- 9.- Ministerio de Planificación, 1991: **Evolución de las Políticas Sociales 1920 – 1990**. Santiago de Chile. MIDEPLAN.
- 10.- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1998: **Bases Especiales del Programa de Reentrenamiento Laboral para Trabajadores Jefes de Hogar Perceptores del Salario Mínimo**, Santiago de Chile. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).
- 11.- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1998: **El Programa de Reinserción Laboral y su Aplicación a la Minería del carbón: Análisis de una Experiencia**. Santiago de Chile. SENCE.

- 12.- Pratt Fairzchild, Henry, 1987: **Diccionario de Sociología**, Ciudad México, México. Fondo de Cultura Económica.
- 13.- Santiago Consultores, 1997: **Informe Final: Estudio para el Diseño del Programa Especial de Capacitación y Reentrenamiento Laboral para Jefes de Hogar Perceptores del Salario Mínimo**, Santiago de Chile. SENCE.
- 14.- SENCE, 1996: **¿Qué es el Sence?** Santiago de Chile.
- 15.- Vallejos Susana, 1996: **Apuntes de Clase de Teoría de Comunidad I y II**. Santiago de Chile. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

## CITAS BIBLIOGRÁFICAS.

---

<sup>1</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, **El Programa de Reinserción Social y su Aplicación a la Minería del Carbón: Análisis de una experiencia.** Santiago de Chile. SENCE, 1998.

<sup>2</sup> Briones Guillermo, **Métodos y Técnicas de la Investigación para las Ciencias Sociales.** Ciudad de México, México. Editorial Trillas.

<sup>3</sup> SENCE; Tríptico, **¿Qué es el SENCE?**, Santiago de Chile. SENCE, 1998.

<sup>4</sup> Santiago Consultores, 1997. **Informe Final: Estudio para el Diseño del Programa Especial de Capacitación y Reentrenamiento Laboral de Trabajadores Jefes de Hogar Perceptores del Salario Mínimo.** Santiago de Chile. SENCE.

<sup>5</sup> Idem Anterior.

<sup>6</sup> Idem al 4.

<sup>7</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, **Bases Especiales del Programa de Reentrenamiento Laboral para Trabajadores Jefes de Hogar Perceptores de Salario Mínimo,** Santiago de Chile. SENCE, 1998.

<sup>8</sup> Leblanc Margarita, 1997. **Apuntes Seminario de Políticas Públicas,** Santiago de Chile. UAHC.

<sup>9</sup> Briones Guillermo, **Preparación y Evaluación de Proyectos Sociales Educativos (2),** 1995. Segunda Edición. Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia.

<sup>10</sup> ÁNCORA, 1998. **Antecedentes Institucionales y Técnicos,** Santiago de Chile.

<sup>11</sup> Ander Egg, Ezequiel, 1993. **Técnicas de Investigación;** Buenos Aires, Argentina. Editorial Magisterio del Río de la Plata. Pág. 173.

<sup>12</sup> Idem Anterior.

<sup>13</sup> Idem Anterior. Pág.175.

<sup>14</sup> Idem Anterior.

---

<sup>15</sup> Instituto Nacional de Estadísticas (1999), **Resumen de Encuesta de Presupuestos Familiares**, Versión Resumida Serie de Estadísticas Sociales N°1; Santiago de Chile. Pág.4

<sup>16</sup> Idem Anterior.

<sup>17</sup> Idem Anterior.

<sup>18</sup> Santiago Consultores, 1997. **Informe Final: Estudio para el Diseño del Programa Especial de Capacitación y Reentrenamiento Laboral de Trabajadores Jefes de Hogar Perceptores del Salario Mínimo**. Santiago de Chile. SENCE. Pág.4.

<sup>19</sup> Idem Anterior. Pág. 5

<sup>20</sup> Idem Anterior.

<sup>21</sup> Idem Anterior. Pág.6.

<sup>22</sup> Santiago Consultores, 1997. **Informe Final: Estudio para el Diseño del Programa Especial de Capacitación y Reentrenamiento Laboral de Trabajadores Jefes de Hogar Perceptores del Salario Mínimo**. Santiago de Chile. SENCE. Pág.23.

<sup>23</sup> Idem Anterior. Pág. 40.

<sup>24</sup> Ministerio de Planificación , **Evolución de las Políticas Sociales 1920 – 1991**. Santiago de Chile, 1991.

<sup>25</sup> Fuentes y Moya,1998. **Sistematización de la Intervención Profesional en los Centros de Práctica de la U.C.B.C**, Seminario de Título, Escuela de Trabajo Social, Universidad Católica Blas Cañas. Pág. 151.

**ANEXOS.**

**Instrumento de Recolección de Información.****ENCUESTA****A.- NOMBRE:** \_\_\_\_\_**B.- DOMICILIO:** \_\_\_\_\_**C.- EDAD:**

\_\_\_\_\_ 25 - 34 años

\_\_\_\_\_ 35 - 44 años

\_\_\_\_\_ 45 o más

**D.- ESCOLARIDAD:**\_\_\_\_\_ Básica Incompleta \_\_\_\_\_  
(indique curso)

\_\_\_\_\_ Básica Completa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Media Incompleta \_\_\_\_\_  
(indique curso)

\_\_\_\_\_ Media Completa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Técnico - Profesional \_\_\_\_\_  
(indique especialidad)\_\_\_\_\_ Estudios Superiores \_\_\_\_\_  
(¿en qué?)**E.- ESTADO CIVIL:**

\_\_\_\_\_ Soltero (a)

\_\_\_\_\_ Casado (a)

\_\_\_\_\_ Viudo (a)

\_\_\_\_\_ Separado (a)

**1.- ¿Tienes hijos?**

\_\_\_\_\_ SI

\_\_\_\_\_ NO

**2.- ¿Cuántos?**

- Uno  
 Dos  
 Tres  
 Más de tres

**3.- ¿Cómo te enteraste del Programa?**

- Por el Diario  
 Por la Radio  
 Por afiches  
 Otros \_\_\_\_\_  
(especificar el medio)

**4.- ¿Eres el jefe o la jefa de hogar de tu familia?**

- SI  
 NO

**5.- Aparte de ti, ¿ quién más trabaja en tu hogar?  
(Especifica la relación que tienes con la persona que trabaja)****6.- ¿Continuas trabajando en el empleo que estabas cuando  
ingresaste al Programa?**

- SI  
 NO

**7.- ¿Estás participando de alguna actividad del Programa?**

- SI  
 NO

**8.- ¿En cuál?**

- \_\_\_\_\_ Capacitación \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Nivelación de Estudios \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Búsqueda de empleo \_\_\_\_\_
- (¿en qué?)  
 (curso que nivelas)  
 (Área)

**9.- ¿Crees que el participar de dicha actividad, podrá mejorar tu actual condición laboral, en el sentido de encontrar un trabajo más calificado y mejor pagado?**

- \_\_\_\_\_ SI  
 \_\_\_\_\_ NO

**10.- Tu actual oficio es:**

- \_\_\_\_\_ Secretaria (o)  
 \_\_\_\_\_ Administrativo (a)  
 \_\_\_\_\_ Junior  
 \_\_\_\_\_ Guardia o Rondín  
 \_\_\_\_\_ Aseador  
 \_\_\_\_\_ Operario  
 \_\_\_\_\_ Otro \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ (especificar cuál)  
 \_\_\_\_\_ Estás Cesante

**11. Te gustaría trabajar como:**

- \_\_\_\_\_ Operario  
 \_\_\_\_\_ Administrativo (a)  
 \_\_\_\_\_ Secretario (a)  
 \_\_\_\_\_ Aseador (a)  
 \_\_\_\_\_ Junior  
 \_\_\_\_\_ Guardia  
 \_\_\_\_\_ Otro \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ (especificar)

**12.- Indica cuánto es en la actualidad tu sueldo base .**

- \_\_\_\_\_ \$ 81.400
- \_\_\_\_\_ \$ 91.400
- \_\_\_\_\_ \$ 100.000

**13.- Indica la cantidad que desearías ganar en un nuevo o en tu actual trabajo.**

**14.- ¿Cómo te gustaría que fuera ese nuevo empleo?  
(Señale si quiere sistema de turnos, trabajo de fin de semana,  
etc.).**

**15.- Marca la alternativa que corresponda a la nota que pondrías a tu consejera.**

- \_\_\_\_\_ 1
- \_\_\_\_\_ 2
- \_\_\_\_\_ 3
- \_\_\_\_\_ 4
- \_\_\_\_\_ 5
- \_\_\_\_\_ 6
- \_\_\_\_\_ 7

**16.- Marca la alternativa que corresponda a la nota que pondrías a tu participación en el Programa.**

- \_\_\_\_\_ 1
- \_\_\_\_\_ 2
- \_\_\_\_\_ 3
- \_\_\_\_\_ 4
- \_\_\_\_\_ 5
- \_\_\_\_\_ 6
- \_\_\_\_\_ 7

**17.- Señale los aspectos positivos que haz encontrado en el programa.**

**18.- Señale los aspectos negativos de éste.**

**GRACIAS POR RESPONDER**

## **Pauta de Entrevista Semiestructurada.**

Programa de Reentrenamiento Laboral para Trabajadores Jefes de Hogar Perceptores  
del Salario Mínimo.

### **ÁNCORA.**

#### **FICHA DE ENTREVISTA**

##### **I. IDENTIFICACIÓN**

Nombre: \_\_\_\_\_

Cédula de Identidad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

##### **II. OTROS ANTECEDENTES**

###### **VIVIENDA**

1. Tipo:	2. Modalidad:	3. N° de piezas:
Casa: _____	Propia: _____	Total: _____
Depto: _____	Arrienda: _____ (\$	) Dormitorios: _____
Pieza: _____	Allegado: _____	Camas: _____
Mediagua: _____	Cedida: _____	
Otro: _____	Otro: _____	

### III. DOCUMENTACIÓN RECIBIDA

Contrato de Trabajo:

Liquidaciones de Sueldo:

Cartola de A.F.P:

### IV. GENOGRAMA (Composición Grupo Familiar).

## V. EXPERIENCIA LABORAL

### 1. Educación:

Escolaridad (último año cursado):

Tipo: \_\_\_\_\_

Especialidad Cursada: \_\_\_\_\_

Tiempo de Egreso: \_\_\_\_\_

Deserción(Razones):

---

Empleos / Oficios

Oficio Actual:

Antigüedad:

Tipo de Contrato:

Empresa:

Capacitación (formal / informal):

3. Otros Oficios (Indagar en los oficios anteriormente realizados, considerando algunos de los elementos mencionados anteriormente, detectando además aquellos de mayor motivación).

4.- Otros Ingresos que incrementen el presupuesto familiar:

VI. OBSERVACIONES (Actitud durante la entrevista)

---

---

---

---

---

### **Pauta de Entrevista con Preguntas Abiertas.**

- 1.- ¿Cuál es tu opinión acerca de los programas sociales que intentan ayudar a quienes tienen problemas?
- 2.- ¿Cómo era tu situación personal, familiar y de trabajo, antes de participar en el programa?
- 3.- ¿Qué acciones del programa, esperabas que se realizaran en tu caso?
- 4.- ¿Qué opinas de la forma, en que se llevaron a cabo las acciones relacionadas con la búsqueda de trabajo?
- 5.- ¿Cuál fue ( o es ) tu área de preferencia, para buscar trabajo?
- 6.- ¿Consideras que la experiencia, es importante en la búsqueda de trabajo?
- 7.- ¿Cómo es tu situación laboral, actualmente?
- 8.- ¿Crees que el programa ha servido para insertarte, laboralmente?
- 9.- ¿A qué se debe el que estés (o no, depende de la situación laboral actual del beneficiario entrevistado), inserto en un puesto de trabajo, con mayor remuneración?
- 10.- ¿Emprenderías, nuevamente, la búsqueda de trabajo?

11.- ¿En qué área, y bajo que condiciones?

12.- ¿Cómo lo harías?

13.- ¿Cuáles son, en concreto, los aportes que el programa te hizo?

14.- ¿Cuáles son los aportes que dejaron los profesionales que trabajaron contigo, en el desarrollo del programa?

15.- ¿Cuál es tu opinión acerca de los profesionales?

16.- ¿Cómo definirías tu participación en el programa? (Considerar, no sólo, asistencia, sino también, compromiso, responsabilidad y capacidad de generar discusión, en torno a temas tratados en el desarrollo de los Módulos de Competencias Generales para el Trabajo?

17.- El hecho de haber sido beneficiario (a) del programa salario mínimo, ¿ha aportado algo a tu vida familiar ?

18.- ¿Se cumplió el objetivo que te habías propuesto al participar de este programa?

19.- ¿Recomendarías, a otras personas, que participaran en programas como éste?

20.- Evalúa, en términos generales, todo el proceso, por ti vivido, en el desarrollo del programa, ejecutado por Áncora.

**ÁNCORA LTDA.  
Merced N°106  
5° Piso  
SANTIAGO.**

## **INFORME SOCIAL**

La asistente Social que suscribe, extiende el siguiente informe para dar cuenta de la presente situación socioeconómica:

### **1.- INDIVIDUALIZACIÓN.**

Nombre : Eduardo Ventura Poblete Maldonado

C. de Identidad : 11.407.212 - 5

Edad : 29 años

Estado Civil : Viudo

Domicilio : Pasaje Schubert N° 317,  
Comuna El Bosque.

### **2.- GRUPO FAMILIAR.**

El grupo familiar de Eduardo Poblete, se conforma e individualiza de la siguiente manera:

**Andrés Poblete:** es el mayor de sus dos hijos, tiene 7 años de edad y cursa el segundo año básico en la Escuela Particular N° 50 de El Bosque.

Su situación de salud, en lo físico, es estable, aunque presenta ciertas dificultades de adaptación emocional, lo cual ha sido, previamente, evaluado y registrado por profesionales del área (informes psicológicos del menor), lo que pudiera ser consecuencia de la pérdida de su progenitora, en octubre del año pasado.

**Joceline Poblete:** la menor tiene 1 año y 10 meses. Actualmente, y por necesidad real es cuidada por una señora, para que su padre pueda trabajar y mantener al grupo familiar. No registra problemas de salud, de ninguna índole.

### **3.-SITUACIÓN HABITACIONAL Y SOCIOECONÓMICA.**

Eduardo Poblete, en la actualidad, vive junto a su grupo familiar en dos piezas, las cuales arrienda a una señora conocida, cancelando, por éstas, la suma de \$10.000 (cifra que cobra sólo por consideración a su situación familiar y socioeconómica).

Los ingresos percibidos por éste y su grupo familiar ascienden a los \$81.400 líquidos, más algún dinero adicional que Eduardo recibe por la realización de ciertos trabajos los fines de semana (aproximadamente \$40.000), con los que debe mantener a sus hijos, es decir, alimentarlos, vestirlos, etc. Además, con este mismo dinero, cancela a una persona para que asista a sus hijos en el hogar, mientras él trabaja.

Cabe mencionar, que por su situación de viudez, éste tiene también bajo sus responsabilidades la deuda del cementerio, la cual cancela sin ayuda de ningún familiar.

#### **4.- SITUACIÓN ACTUAL**

En la actualidad, el informado es el jefe de hogar de la familia que forma junto a sus dos hijos; por esta razón, es prudente ingresarlo al Programa que ejecutará el Organismo Técnico Capacitador “Áncora”, el cual puede entregarle herramientas que le permitirán salir de su crítica situación económica, mediante previa capacitación y posterior inserción en un empleo en el que se le remunere mejor.

#### **5.- OPINIÓN DE LA ASISTENTE SOCIAL .**

Los antecedentes, señalan que Eduardo es una persona de esfuerzo, cuyo deseo, por sobre todas las cosas, es superarse, para mejorar la situación que en estos momentos enfrenta con sus hijos, debido, principalmente, a la pérdida de su cónyuge hace menos de un año. Por eso, se sugiere a la entidad encargada de aprobarlo como participante del programa se le tome en cuenta, pues se trata de una persona que, realmente, necesita del apoyo que el organismo le puede brindar.

Atentamente:

**POLIANA PEÑA PAVEZ**  
**ASISTENTE SOCIAL.**

## **Plan individual de Trabajo.**

### **PRESENTACIÓN PLAN INDIVIDUAL**

#### **1. IDENTIFICACIÓN**

##### **1.1 IDENTIFICACIÓN DEL BENEFICIARIO**

Nombre : Claudio Miguel Poblete Gálvez

RUT : 14.257.273 - 7

Domicilio : Nicanor Molineros N° 1127,  
Comuna de Pudahuel.

##### **1.2 IDENTIFICACIÓN DEL ORGANISMO CAPACITADOR**

Razón Social Herrera, Salcedo y Gutiérrez Limitada.  
ÁNCORA Ltda.

Nombre Representante Legal Mario José Gutiérrez Ulloa

Nombre Jefe de Proyecto Mario Gutiérrez Ulloa

Domicilio Organismo Capacitador Merced N° 106 5° piso, Santiago

#### **2. DISEÑO DE PLANES INDIVIDUALES**

##### **2.1 Identificación de objetivos, nivel de expectativas y motivaciones del participante.**

- Se motiva a ingresar al Programa, dado el interés que manifiesta frente a la alternativa de incrementar su sueldo, la cual pudiera concretarse dentro de su actual trabajo.
- El objetivo de su inserción es obtener el conocimiento teórico necesario a fin de lograr que en su empleo presente, se le remunere de mejor manera, puesto que éste sugiere el perfeccionamiento de sus empleados, para poder aumentarles el sueldo.
- Sus expectativas, son lograr que en el Programa se le habilite para realizar un trabajo más calificado en el lugar donde se desempeña en la actualidad. Además, de pretender nivelar los estudios formales, es decir, terminar el cuarto medio.

## 2.2 Reconstrucción de la historia laboral o perfil ocupacional del Beneficiario.

La historia laboral de Claudio Poblete se inicia a los 16 años de edad, etapa en la cual realizó actividades relacionadas con el área de la albañilería y la construcción, en los cuales nunca tuvo contrato de trabajo, ya que, sólo se trataba de “pololos esporádicos”.

A los 18 años, ingresa a Globber y Cía Ltda. (Empresa de Confección de Ropa), desempeñando el cargo de Junior – Chofer, en el que permanece durante dos años, es decir, hasta 1994, aproximadamente.

En el año 1995, ingresa a su actual empleo en Comercial Montt, donde ejerce el cargo de Junior Administrativo, encargándose, además, del trabajo contable de la Empresa. En este cargo, tiene contrato indefinido.

## 2.3 Perfil de Competencia del beneficiario.

- Competencias de entrada:

- Esta persona se caracteriza por su estabilidad ocupacional , demasiado rígida.
- Se adecua, favorablemente, a otras personas, lo cual hace suponer la facilidad de éste para relacionarse interpersonalmente.
- Es ordenado, metódico, persistente y trabajador.
- Evidencia un alto desarrollo cognitivo, tal vez demasiado elevado para su edad y escolaridad, por lo que se recomienda nivelar estudios.

- Competencias experienciales:

- Posee segundo año de enseñanza media.
- Licencia de conducir Clase “B”.
- Además, por su actual empleo (Junior) conoce acerca el manejo de facturas y de la Central Telefónica, archivo de documentos, manejo de computación básica, entre otras cuestiones administrativas.

## 2.4 Perfil de Ritmos y estilos de aprendizaje.

- Persona con capacidad intelectual superior al término medio.
- Registra un nivel de aprendizaje elevado, por lo que es, altamente, recomendable nivelar estudios, ya que su capacidad cognitiva es superior a la esperado para su edad y escolaridad.

## 2.5 Orientación Laboral y/o vocacional

A este beneficiario se le orientará, apoyándolo en las gestiones de capacitación y nivelación de estudios, ya que de la semicalificación que éste adquiera en computación depende la movilidad laboral, en términos económicos dentro de su actual empleo. Cabe mencionar, que por parte del jefe, existe un compromiso de aumento de sueldo, si éste adquiere, formalmente, el cuarto medio y la capacitación en computación: "Window's 95 y Office".

## 2.6 Definición del Plan Individual.

### **Servicios fijos a los que tendrá acceso el beneficiario.**

- Construcción de perfil laboral .
- Verificación de destrezas y habilidades.
- Orientación laboral.
- Seguimiento y apoyo a la intermediación.
- Capacitación en el desarrollo de competencias generales para el trabajo.
- Mecanismos tendientes a evitar la deserción.
- Movilidad laboral interna o búsqueda de empleo.
- \$30.000 de Subsidio.

### **Servicios complementarios a los que tendrá acceso el beneficiario**

- Nivelación de estudios 3° y 4° medio.
- Semicalificación en programa computacional, que lo habilite para realizar trabajos con números.
- Programa sistemático de desarrollo y fortalecimiento de conductas y actitudes positivas al cambio.

### **Desenlace o Pronóstico Ocupacional acordado.**

Para el caso de Claudio Poblete se espera lograr dentro de su actual trabajo la movilidad laboral, lo cual depende de que a éste se le perfeccione en el área de la computación. Continuará siendo un trabajador dependiente, estimando que lo considerable para que éste continúe en su actual puesto de trabajo, es que su sueldo ascienda en unos \$20.000 líquidos, como mínimo.

Se realizarán gestiones para semicalificarlo en computación y lograr la nivelación del tercer y cuarto año medio.

## 2.7 Justificación del Plan.

Se justifica el siguiente plan de trabajo, dado que por las posibilidades laborales que, dentro de su actual empleo, tiene este beneficiario, es recomendable capacitarlo en el área de la computación, ya que de esto depende la movilidad laboral dentro de la empresa en la que se desenvuelve como Junior.

Además, considerando que éste desea permanecer en su empleo es, altamente, óptimo seguir con el plan sugerido.

## 3. METODOLOGÍA DE ACERCAMIENTO A EMPRESAS

- 3.1 Señale la metodología de acercamiento a las empresas que desarrollará para el presente Programa. En particular, el perfil de los profesionales que realizarán tal labor, la metodología para conocer las competencias y las actividades derivadas de cada posibilidad de puesto de trabajo que se obtenga.

La metodología a utilizar en el acercamiento a empresas se desarrolla mediante dos líneas:

- La primera línea esta a cargo de un Asistente Social y Licenciado en Sociología, el cual se encargará de realizar los contactos con las empresas, buscando, principalmente, la ubicación óptima (tanto salarial como de ambiente de trabajo) del Beneficiario. Para la realización de esta labor es necesario, e imprescindible, todos los datos que puedan aportar los consejeros (historia laboral estratégica y perfil profesional), los cuales tienen un contacto directo de acompañamiento de los beneficiarios.

Las actividades que se derivan de esta línea son las siguientes:

- construcción de base de datos de empresas en la R.M.
- contacto con los organismos municipales y privadas de colocación laboral.
- seguimiento de las posibilidades de empleo a través de las publicaciones periódicas; entre otras
- La otra línea está a cargo de cinco consejeras, las cuales tienen la responsabilidad de indagar en sus contactos con los beneficiarios las posibilidades de empleo mejor remunerado que ellos mismos perciban. Esta labor tendrá el carácter central de orientación y de acompañamiento frente a diferentes instancias.

Las actividades que se derivan de esta línea son las siguientes:

- entrega de orientación laboral en las entrevistas personales con los beneficiarios.
- acompañamiento (mediante entrega de herramientas) frente a cualquier instancia que sea en búsqueda de un empleo con mayor salario.
- Seguimiento de la nueva situación laboral de los beneficiarios.

**Estas dos líneas de acción han sido divididas sólo por motivos operacionales y analíticos, pero un elemento esencial frente al acercamiento a las empresas es el hecho de que estas líneas de acción desarrollan un trabajo colaborativo y complementario.**

(Esto es lo pronosticado para la totalidad de los beneficiarios)

**3.2** Señale la metodología utilizada para hacer coincidir los perfiles de los beneficiarios con las oportunidades de puestos de trabajo que se pongan a su disposición. Aquí es importante señalar en qué momento se realizará la prospección de mercado en relación al reclutamiento y la construcción de perfiles y el plan individual.

La Metodología a utilizar para hacer coincidir los perfiles del beneficiario con las exigencias del mercado laboral, es la realización de un orden prioritario dado a conocer por los beneficiarios (este orden se construye a partir de la pregunta: si subieras tu salario, ¿preferirías hacerlo en el mismo rubro y/o lugar (empresa) y/o función (puesto)), a partir del cual se hará la búsqueda de oportunidades reales de aumento de salario en el mercado laboral, agotando todas las oportunidades?

La construcción de estas prioridades se realizará en entrevistas personales con los beneficiarios, donde se indagará sobre sus preferencias. Además, se tratará de conocer cuales son las potencialidades y oportunidades que estos beneficiarios perciben en si mismos.

Por otro lado, se realizarán reuniones grupales, para que cada grupo pueda retroalimentarse y situarse en la realidad del mercado laboral, según su propia información.

El trabajo de prospección del mercado laboral comienza desde el principio del programa, con la construcción de la base de datos de las empresas y seguimiento de fuentes de ofrecimientos laborales, así como la búsqueda que se dará a partir de las prioridades dadas a conocer por los mismos beneficiarios, se realizará una vez efectuadas las entrevistas personales. Este trabajo se hará, durante todo el desarrollo del programa, en busca de que todos los beneficiarios logren un ascenso en su salario.

#### **4. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROFESIONALES RESPONSABLES DEL BENEFICIARIO.**

Nombre : MARIO GUTIÉRREZ ULLOA  
Profesión : Ingeniero en Informática

Nombre : SANDRA MIRANDA MUÑOZ  
Profesión : Asistente Social

**JEFE DE PROYECTO**

**BENEFICIARIO**

## **ALGUNAS DEFINICIONES.**

**Satisfactor Regular:** es aquel medio que permite saciar una necesidad de manera parcial, esto quiere decir, cubrir una carencia a nivel mínimo, para que en la o las persona (s) no quede esa sensación de vacío (necesidad).

**Ingreso de los Hogares e Ingresos de los Ocupados:** los hogares no incluyen entre sus miembros a los trabajadores del servicio doméstico puertas adentro, cuyos ingresos, tampoco son considerados dentro del ingreso del hogar. No obstante, estos trabajadores se incluyen entre las personas ocupadas y sus ingresos se cuentan para calcular el ingreso medio de los ocupados.

**Ingresos de familiares no remunerados:** los familiares no remunerados son considerados ocupados, con ingreso de su remuneración igual a cero, de manera que para calcular el ingreso medio mensual por ocupado, se incluye.

**Decilización:** el ingreso del hogar dividido por el número total de miembros, determina el ingreso per cápita del hogar. El ordenamiento de todos los hogares, según este indicador, permite distribuirlos en 10 grupos, de menor a mayor ingreso, cada uno de los cuales agrupa un 10 % de los hogares.

**Sueldos y salarios:** comprende las remuneraciones de los trabajadores dependientes recibidas de uno o más empleadores y las regalías monetarias o en especie, netas de pagos previsionales y del impuesto a la renta.

## Presentación de cuadros relativos a la distribución de ingresos.

### CUADRO N° 1.

#### Caracterización de Hogares por Grupo Decil, según Características del Jefe de Hogar. Total del País.

Ambos Sexos	Total de Hogares	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Grupo de Edad</b>	3.965.019	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502
<b>Total</b>									
15 - 24	79.922	11.817	14.371	9.551	6.909	5.616	7.054	6.972	5.738
25 - 29	242.099	38.573	31.045	27.748	25.941	25.107	18.102	17.176	16.613
30 - 34	410.918	67.387	64.475	53.463	42.997	31.923	30.153	31.048	25.670
35 - 44	987.376	147.184	128.725	121.818	103.487	99.312	82.998	76.272	77.978
45 - 54	858.775	69.930	75.809	78.717	89.428	85.864	95.256	97.637	85.999
55 - 64	622.039	35.606	46.858	52.195	65.569	66.257	63.852	70.688	77.039
65 y más	763.891	26.005	35.220	53.011	62.170	82.423	99.086	96.710	107.464
<b>Nivel Educativo</b>	3.965.019	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502
<b>Total</b>									
Sin estudios	183.673	27.298	22.917	23.398	29.228	24.319	22.495	19.073	9.669
Básica y Primaria	1.621.589	238.902	226.941	200.822	193.588	177.888	177.406	159.422	140.535
Media y Secundaria	1.335.003	110.385	122.567	139.918	129.531	144.212	131.711	143.032	143.946
Media Profesional	197.696	12.128	14.448	20.457	21.775	21.377	21.409	24.491	22.369
Universitaria	463.219	5.293	5.611	4.363	10.171	14.969	23.552	34.603	57.156
Extra - Esc. Y otros	163.840	2.496	4.018	8.545	12.210	13.737	19.929	15.881	22.827
<b>Situación Ocupacional</b>	3.965.019	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502	396.502
<b>Nal. Total.</b>									
Ocupados	2.854.077	279.970	317.527	300.944	297.641	283.017	262.116	270.635	267.647
Desocupados	126.502	53.313	15.838	13.930	10.508	8.726	8.630	5.130	3.411
Inactivos	984.440	63.219	63.137	81.628	88.352	104.759	125.755	120.737	125.444
Tasa de Desocupación.	4.2	16.0	4.8	4.4	3.4	3.0	3.2	1.9	1.3
<b>JEFES OCUPADOS</b>									
<b>Categoría en la Ocupación.</b>	2.854.077	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970
<b>Total.</b>	133.594	331	862	889	1.194	2.864	5.261	7.357	13.338
Cuenta propia	849.005	80.920	85.952	89.349	89.316	96.417	85.473	84.354	94.900
Empleado y Obrero	1.803.671	189.250	223.601	202.339	199.090	173.726	165.626	168.600	154.263
Personal Doméstico	61.717	9.026	6.795	8.183	7.728	9.382	5.225	8.821	4.025

Familiar No remunerado	6.090	442	-	-	-	627	532	1.503	1.121
<b>Rama de Actividad. Total.</b>	2.854.077	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970
Agricultura, pesca y Caza.	467.970	106.795	90.439	67.199	53.421	42.987	33.317	25.126	15.968
Minas y canteras.	59.142	2.726	3.480	4.053	3.565	4.561	6.985	6.569	7.547
Industrias Manufactureras.	461.603	33.762	50.166	50.725	53.997	48.794	46.496	42.597	47.958
Serv. Utilidad Pública	26.431	1.415	893	1.922	1.962	4.542	2.731	2.567	2.028
Construcción	302.502	33.269	45.641	38.052	42.485	28.484	33.316	28.351	21.778
Comunicaciones	451.563	25.400	40.192	41.524	41.520	47.394	42.115	45.707	61.427
Transporte. Almacenamiento y Com.	275.736	18.997	28.912	25.788	29.320	33.087	27.352	25.892	25.714
Bancos y Financieras	195.681	11.179	11.219	11.972	12.439	12.950	13.744	18.612	22.469
Serv. Comunales y Sociales	613.448	46.428	46.585	59.710	58.932	60.219	56.062	75.214	62.731
Act. No bien especificadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Grupos de Ocupación. Total.</b>	2.854.077	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970
Prof. Técnicos y Afines.	270.195	550	2002	4.456	7.239	9.034	15.584	23.925	34.649
Gerente, Administradores y directivos.	145.293	-	824	551	699	2.054	5.094	8.192	15.352
Empleados Oficina	301.471	7.165	16.052	17.580	32.247	30.735	28.099	41.534	44.166
Vendedores Afines	309.322	14.663	23.600	24.944	29.111	32.624	31.402	36.463	48.089
Agríc. Ganadería, Pesca y caza.	479.855	111.232	94.489	69.795	54.719	45.135	34.661	26.072	15.323
Conductores de Transporte	218.123	14.075	25.180	26.818	25.755	31.700	24.418	22.004	20.647
Artesanos y Operarios.	671.243	65.241	88.173	87.775	92.614	79.071	78.377	68.252	58.598
Obreros y Jornaleros	156.669	35.121	33.861	26.994	18.197	13.352	13.416	8.711	4.674
T° en Serv. Personal	263.588	31.805	31.676	38.942	30.763	35.089	25.244	27.936	21.667
T° en Oc. No especificada.	38.318	0	1.670	3.089	6.298	4.222	5.822	7.544	4.481
<b>Tamaño de la Empresa. Total.</b>	2.854.077	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970	279.970
Menos de 5 personas	1.196.890	136.153	135.340	128.630	121.838	125.651	111.079	114.486	121.090
De 5 a 9 personas	158.497	19.830	19.542	14.032	15.670	14.263	12.725	15.235	11.546

10 y más personas	1.498.690	123.986	162.646	158282	160133	143103	138312	140914	135010
Sin información	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingresos INE.

**CUADRO N°2.**  
**Tramos de Sueldos Mínimos Netos.**

<b>TRAMOS</b>	<b>EQUIVALENTE EN \$</b>
0 a 1	0 _ 64.400
Más de 1 a 2	64.401 – 128.800
Más de 2 a 4	128.801 – 257.600
Más de 4 a 6	257.601 – 386.400
Más de 6 a 8	386.401 – 515.200
Más de 8 a 10	515.201 – 644.000
Más de 10	644.001 y más.

\*Un sueldo mínimo neto es equivalente a \$ 64.400

Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE.

**CUADRO N°3**

**Distribución del total de ocupados, según tramos de sueldos mínimos netos. (Octubre - Diciembre 1998).**

<b>Tramos de Sueldos Mínimos Netos.</b>	<b>Ambos Sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
0 a 1	497.919	277.727	220.192
Más de 1 a 2	1.662.470	635.693	1.026.777
Más de 2 a 4	1.796.202	555.664	1.240.538
Más de 4 a 6	668.550	189.531	479.019
Más de 6 a 8	237.237	84.793	152.444
Más de 8 a 10	163.157	47.280	115.877
Más de 10	433.641	90.869	342.773
<b>TOTAL</b>	<b>5.459.177</b>	<b>1.881.557</b>	<b>3.577.620</b>

Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE.

### CUADRO N°4

**Distribución del total de asalariados, según tramos de sueldos mínimos netos. (Octubre - Diciembre de 1998).**

<b>Tramos de Sueldos Mínimos Netos.</b>	<b>Ambos Sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
0 a 1	159.242	102.623	56.619
Más de 1 a 2	1.315.590	519.132	796.458
Más de 2 a 4	1.411.184	461.751	949.433
Más de 4 a 6	414.369	138.432	275.936
Más de 6 a 8	161.816	65.498	96.318
Más de 8 a 10	85.012	28.878	56.134
Más de 10	235.712	52.599	183.113
<b>TOTAL</b>	<b>3.782.924</b>	<b>1.368.912</b>	<b>2.414.012</b>

Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE.

## **IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EJECUTORA DEL PROGRAMA.**

“ANCORA”, es un Organismo Técnico Capacitador, relativamente nuevo. Es autónomo, establece convenios con SENCE, los cuales se orientan al plano laboral y/o capacitacional.

Los datos generales de “ANCORA”, corresponden a los siguientes:

### **1.- NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL ORGANISMO**

**CAPACITADOR:** Herrera, Salcedo y Gutiérrez Limitada.

**SIGLA:** ÁNCORA Ltda.

### **2.- FECHA DE AUTORIZACIÓN SENCE : 31/03/97**

**NÚMERO DE RESOLUCIÓN : 02494**

**CÓDIGO SENCE : 0432-4**

### **3.- NATURALEZA JURÍDICA:**

Sociedad de Responsabilidad Limitada.

**TIPO DE CAPACITACIÓN:** Técnico Ocupacional.

### **4.- RUT : 78.951.350-3**

### **5.- DIRECCIÓN : Merced 106, 5to. piso.**

**COMUNA : Santiago.**

**REGIÓN : Metropolitana**

**TELÉFONO(S) : 632-70-59**

639-14-18

**6.- IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) REPRESENTANTE(S) LEGAL (ES):**

**NOMBRE** : Mario José Gutiérrez Ulloa

**RUT** : 9.543.555-6

**NOMBRE** : Pablo Ernesto Salcedo Vicencio

**RUT** : 8.312.130-0

**NOMBRE** : Teresa Herrera Osses

**RUT** : 6.782.286 -

## **Desarrollo de la Propuesta de Taller para Orientadores Laborales.**

### **1.- Taller de Preparación para Orientadores Laborales. (T.P.O.L)**

La idea, es que antes de iniciarse el plan de ejecución del proyecto con los beneficiarios más, exactamente, una vez aprobada la adjudicación del programa por parte del SENCE, la Institución, en forma paralela a la primera etapa de Difusión y Reclutamiento, puede implementar un Taller de 4 ó 5 horas semanales por el período de un mes, aproximadamente, en el que se de “capacitación” a futuros consejeros, respecto a temas tales como: selección de participantes. conducción de reuniones iniciales; elaboración de planes individuales de trabajo, desarrollo de módulos de competencias generales para el trabajo que le espera.

La idea, es que cada uno de estos temas sea el correspondiente para una sesión del taller de preparación de los orientadores. Veamos en que consistirá cada taller, de acuerdo a los temas a tratar en las reuniones.

**Objetivo del taller:** preparar al equipo de consejeros para un desempeño eficiente en el programa y acorde a las necesidades de los futuros beneficiarios.

## **1ª.-Sesión: Difusión, Reclutamiento y Selección de los participantes.**

**Objetivo:** perfeccionar el proceso de difusión, reclutamiento y selección, de manera de poder elegir a las personas más aptas para el programa.

Básicamente, esta sesión debiera referirse a cuáles serían las estrategias adecuadas para difundir el programa y, posteriormente, elegir a los participantes ideales, teniendo como variables: compromiso y responsabilidad de los futuros beneficiarios.

- Con respecto a la difusión, esto da para un primer punto de la reunión. Lo esencial, es poder organizar la difusión, esto significa: armar equipos de trabajo para pegar afiches y entregar de volantes en las calles y sectores de afluencia de población objetivo, publicar avisos en las radios y diarios populares, tratar de contactarse con canales de T.V que transmitan programas de servicio público como por ejemplo: Buenas Tardes Eli, Buenos Días a Todos, etc.

Por otro lado, sugerir ideas para poder transmitir esta información en consultorios.

- En relación al reclutamiento y selección, idear técnicas: entrevistas en las que se indague no sólo en factores laborales, sino también, en los de índole familiar, de tal manera de reconstruir historia social del participante, de modo de descubrir, desde un principio, facilitadores u obstaculizadores, que puedan influir en el logro de los objetivos de cada persona, en el programa.

Aquí sería prudente revisar y, si es necesario, reestructurar fichas de postulación, pautas de entrevistas, formato de informes sociales, en el caso de estos últimos sugerir al SENCE formas alternativas de los mismos.

## **2ª.- Sesión: Conformación de los grupos – reuniones iniciales (Grupo de la Consejera).**

**Objetivo:** hacer de las reuniones iniciales, instancias que logren la integración y generen vínculo entre los miembros del grupo que se conforma.

En esta sesión se abordará el tema que tiene que ver con los grupos, cuando están ya constituidos como tal.

Lo primero aquí, es agrupar a los beneficiarios para las reuniones iniciales con la consejera (y también para los módulos de formación para el trabajo), de acuerdo a la disponibilidad que tiene según la jornada laboral, es decir, formar grupos con las personas que tienen un horario común.

En segundo lugar, reafirmar que lo primordial en las primeras reuniones es consolidar el vínculo entre los usuarios, para ello, pueden realizarse:

- dinámicas de integración;
- actividades de grupo (convivencias, ponencias, etc.);
- evaluación de las reuniones grupales, etc.

### **3ª.- Sesión: Elaboración de Planes Individuales de Trabajo.**

**Objetivo:** realizar actividades que permitan obtener la información adecuada para diseñar los Planes Individuales de Trabajo.

Esta es una de las etapas más importantes del programa, ya que, en cierta forma, define el desenlace capacitacional y ocupacional del beneficiario. Consiste en la elaboración de un documento en el que se señalan las características laborales de la persona, sus competencias y proyecciones.

Las actividades que se realizan para la correcta elaboración de este material son, por ejemplo:

- Entrevistas personales en las cuales se indaga en la trayectoria laboral del participante. Se debe preguntar toda clase de detalles que permita reconstruir la historia de los oficios realizados en el transcurso de su vida laboral.
- Actividades grupales, desarrollo de collage, el objetivo de éstos es descubrir los intereses laborales y capacitacionales reales del individuo.
- Aplicar, además, instrumentos (test) a los beneficiarios que permitan indagar en aspectos psicosociales, competencias, habilidades, destrezas implícitas de los participantes.

#### **4ª.- Sesión: Desarrollo de Competencias Generales para el Trabajo.**

**Objetivo:** preparar los módulos de formación para que estos provoquen el impacto esperado en los beneficiarios, en relación a una mejor preparación para la búsqueda de empleo.

En esta sesión se hará una revisión detenida de los tres módulos de formación, los cuales son:

- Funcionamiento y Requerimientos del Mercado Laboral Actual;
- Búsqueda de Trabajo como un Trabajo;
- Fortalecimiento de Destrezas y Habilidades para una Adecuada Permanencia Laboral,

de los cuales resulta conveniente revisar temas, objetivos y resultados.

Sería aconsejable que fueran los mismos consejeros quienes impartieran estos talleres, y no docentes externos; ésto, particularmente, por el vínculo que existe ya con el grupo.

## **Desarrollo de la Propuesta de Taller de Desarrollo Personal**

### **1ª.Sesión: Reconocimiento de Fortalezas y debilidades personales.**

Es ideal, preparar un objetivo para cada sesión, y una pauta de trabajo para cada tema.

Una de las primeras cosas que el beneficiario debe conocer y reconocer, en sí mismo, son sus virtudes y defectos, sus dificultades y facilidades.

### **2ª. Sesión: Creciendo como persona y trabajador.**

Para no dejar de lado el tema laboral, la segunda sesión, se podría realizar en medio de la etapa de formación para el trabajo. Se hace para que la persona pueda conciliar su crecimiento como trabajador en el terreno personal.

### **3ª. Sesión: preparándome para el futuro.**

Esta última sesión puede ser dividida en dos, las cuales serán una especie de información para la persona, con el fin de que vaya asumiendo conductas que le permitan el cambio de posición laboral. Esta instancia, pretende reducir el temor a lo nuevo, en este caso, a un nuevo trabajo.

En resumen, este taller, es una sugerencia, por lo que no se detallan especificidades como: objetivos por sesión, duración de éstas, etc. Esta planificación queda a criterio de quien considere posible realizar la idea propuesta.