



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
Escuela de Trabajo Social

“Investigación Descriptiva Exploratoria sobre los Programas de Empleo Especial, desde el 2008 al 2014, de la Ilustre Municipalidad de Quillota.”

INFORME FINAL DE SEMINARIO DE TITULO PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TITULO PROFESIONAL DE ASISTENTE SOCIAL

**ALUMNO:** DANIELA MAUREIRA  
PACHECO

**PROF. GUIA:** MARÍA TERESA SÁNCHEZ  
ALEN

**2014**

## **Índice:**

<b>Contenidos:</b>	<b>Pág.</b>
I. Contextos.....	5
A. Contexto Político.....	6
1.- Ilustre Municipalidad de Quillota.....	6
2. Estructura organizacional.....	7
3. Organigrama municipalidad de la ciudad de Quillota, .....	10
4. Organigrama, Dirección de Desarrollo Comunitario; .....	11
B. Contexto Institucional.....	12
1. Antecedentes de la Institución.....	12
2. Antecedentes Históricos Oficina de Intermediación Laboral.....	12
3. ¿Qué es una OMIL?.....	13
4. La Visión de la OMIL.....	14
5. Objetivo de la OMIL.....	14
6. Funciones de la Oficina de Intermediación Laboral.....	14
7. Programas de la OMIL.....	15
C. Contexto Territorial: Quillota.....	16
1. Características Geográficas:.....	16
2. Población.....	17
3. Mapa de la Comuna de Quillota.....	18
4. Actividades Económicas.....	18
5. Cesantía, Pobreza y Vulnerabilidad Comuna de Quillota.....	19
D. Contexto -Temático.....	19
II. Marco de Referencia.....	21
1. Políticas sociales en cuanto al empleo:.....	22
1.1. Programa de Empleo Mínimo o PEM.....	22
1.2. Programa de Ocupación para Jefes de Hogar .....	24
1.3. Programa de Planes de Empleo.....	26
1.4. Programa de empleo especial.....	26
2. Objetivo de los Programas de Empleo Especial .....	28
3. Teoría de las Necesidades de Max Neef.....	28
4. Qué es La Planificación estratégica .....	29
5. Concepto de Vulnerabilidad Social.....	30
6. FODA.....	33
7. Tipo de estudio Investigativo exploratorio-descriptivo.....	34
8. Mapa Conceptual De La Investigación.....	35

II. Marco Metodológico.....	36
1. Fundamentación.....	37
2. Sistema De Objetivos.....	38
3. Tipo De Investigación.....	40
4. Enfoque De La Investigación.....	40
5. Población Y Universo De La Investigación .....	41
6. Técnicas E Instrumentos De Investigación.....	41
7. Instrumentos.....	43
8. Criterios De Rigor.....	44
9. Operacionalización De Objetivos.....	44
9. 1.- Matriz De Objetivo General N°1.....	45
9.2.- Matriz De Objetivo General N°2.....	46
9.3.- Matriz De Objetivo General N°3.....	47
IV. Análisis Desarrollo De La Investigación.....	49
1. Introducción .....	50
2. Análisis De Objetivos:.....	50
1. Objetivo General N°1.....	50
1.1.- Objetivo Especifico N°1.....	50
1.1.1.- Análisis Conclusivo Del Ojetivo N°1.....	52
1.2.- Objetivo Especifico N°2.....	55
1.2.1.- Fortalezas:.....	55
1.2.2. -Debilidades.....	58
1.2.3. - Oportunidades.....	60
1.2.4.- Amenazas.....	64
2. Objetivo General N°2.....	65
2.1.- Objetivo Especifico N°1.....	65
2.1.1- Análisis Oficina Omil.....	67
2.2.- Objetivo Especifico N°2.....	70
2.2.1.- Fortaleza.....	70
2.2.2.- Debilidad.....	72
2.2.3.- Oportunidad.....	73
2.2.4.-Amenazas.....	76
3. Objetivo General N°3.....	77
3.1.- Objetivo Especifico N°1.....	77
3.2. Análisis Foda Beneficiarios De Programa.....	82
3.2.1.- Fortalezas:.....	82
3.2.2.-Debilidades.....	84
3.3.3.-Oportunidad.....	85

3.3.4.- Amenaza.....	89
4. Síntesis De Las Percepciones Diagnosticas.....	92
4.1 Foda A Nivel General.....	92
5. Análisis Foda A Nivel General.....	94
5.1. Fortalezas Y Oportunidades.....	94
5.2. Amenazas Y Debilidades.....	95
6. Criterios A Nivel General.....	97
7. Análisis Final De La Investigación.....	98
8. Propuesta De Mejora.....	100
8.1. Plan.....	100
8.2. Programa.....	101
8.3. Proyecto.....	103
8.4. Objetivo General Del Plan De Mejora.....	104
9. Desarrollo De Proyectos .....	105
9.1. Proyecto 1. Política Municipal.....	105
9.2. Proyecto 2.- Gestión De La OMIL.....	111
10. Propuesta De Intervención.....	114
V. Hallazgos, Conclusiones Y Aprendizajes.....	115
1. Hallazgos De La Investigación.....	116
1.1. Desde La Visión De Los Directivos Superiores.....	116
1.2. Desde La Visión De Los Funcionarios De La Omil.....	116
1.3. Desde La Visión Los Beneficiarios.....	117
2. Conclusiones Generales.....	117
2.1. Conclusiones Respecto A La Temática.....	117
2.2. Conclusiones Respecto A La Metodología.....	118
2.3. Conclusiones Respecto A La Asignatura.....	119
2.4. Conclusiones Desde El Trabajo Social.....	120
3. Aprendizajes.....	121
4. Bibliografía.....	122
Vi. Anexos.....	123
Anexo 1 Ficha De Individualización:.....	124
Anexo N°2 Protocolo de entrevista.....	124
Anexo N°3 Individualización Programas de Empleo Especial..	125
Anexos N° 4 Desarrollo de Entrevistas.....	151
1. Directivos superiores ALcalde y Director DIDECO.....	151
2. Encargado OMIL.....	154

# I. Contextos



## **A. Contexto Político:**

### **1.- Ilustre Municipalidad de Quillota**

#### **Antecedentes Generales:**

Nombre:	Ilustre Municipalidad de Quillota
Dirección:	Maipú 330
Tipo de Institución:	De Derecho Público sin fines de lucro.
Representante:	Alcalde Dr. Luis Mella G.
Cobertura:	Población de la Comuna de Quillota alrededor de 75.916 habitantes aproximadamente. Actualmente son unas 1926 personas durante el año 2014.
Radio de acción:	Comuna de Quillota

La Ilustre Municipalidad de Quillota, fue creada con el objetivo de satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas. Dicha institución legalmente depende del ministerio del interior.

Para llevar a cabo la administración comunal, el municipio de Quillota está conformado por ciertos órganos que ejercen autoridad:

- Alcalde
- Concejo Municipal
- Consejo económico y social

Sin perjuicio de estos órganos superiores del Municipio, este cuenta con una estructura administrativa conformada por diversas unidades asesoras u operativas, que presentan el apoyo necesario, para que tales órganos superiores puedan desempeñar adecuadamente el mandato que les otorga la ciudadanía local o la comunidad organizada, según sea el caso, siendo estas las siguientes:

## 2. Estructura organizacional

### ❖ Política de la Ilustre Municipalidad de Quillota:<sup>1</sup>

Este se visualiza a través de la visión y misión institucional que ha sido definida como.

#### Visión

Soñar, diseñar, gestionar y construir participativamente una comuna humana, saludable e innovadora.

#### Misión

En 2017, la Municipalidad de Quillota es una comuna más humana, saludable e innovadora.

### ❖ Objetivos de la institución:

Los objetivos estratégicos están organizados por Foco. Los objetivos son los siguientes:

Foco Estratégico	Objetivos estratégicos	Resultados esperados
Gestión Institucional	1. Contar con la Comuna Humana y Saludable al interior de la Municipalidad	<ul style="list-style-type: none"><li>Política de RRHH definida y compartida</li><li>Medidas de mejoramiento de calidad de vida laboral</li><li>Avances en edificio consistorial</li></ul>
	2. Fortalecer la gestión de calidad municipal	<ul style="list-style-type: none"><li>Marco referencial: Qué significa Comuna Humana y Saludable</li><li>Definición de territorio consensuada</li><li>Planificación anual por Depto y Seguimiento de gestión</li><li>Sistema de medición de satisfacción de usuarios internos y externos</li><li>Instalar OIRS</li></ul>
	3. Mejorar comunicaciones internas	<ul style="list-style-type: none"><li>Plan de Comunicaciones internas</li><li>Funcionarios bien informados y comunicados</li></ul>
	4. Contar con competencias humanas y tecnológicas en informática para una gestión moderna, eficaz e integradora	<ul style="list-style-type: none"><li>Toda la información por RUT de un usuario integrada en SIG y para diferentes aplicaciones</li><li>Plataforma Digital integrada y Unidad de proyecto</li></ul>
Social - Cultural	5. Crear y fortalecer espacios de ciudadanía humanos y saludables, participativos inclusivos y acogedores	<ul style="list-style-type: none"><li>Diálogos ciudadanos</li><li>Cuentas públicas</li><li>Actividades conjuntas en espacio público</li></ul>
	6. Resignificar e implementar políticas y programas sociales intersectoriales	<ul style="list-style-type: none"><li>Salud cardiovascular</li><li>Mesa Comunal de Solidaridad</li><li>Género e igualdad de oportunidades</li><li>Programa Educación para la Vida</li></ul>
	7. Coordinar y articular servicios efectivos y afectivos en forma oportuna y eficiente	<ul style="list-style-type: none"><li>Foco consolidado</li><li>Política Comunal de Participación y Solidaridad</li><li>Índice de Desarrollo Humano Comunal</li><li>Ficha única, Protocolos compartidos,</li><li>SIG para gestión</li></ul>
Foco Territorial	8. Elaborar un nuevo Plan Regulador	<ul style="list-style-type: none"><li>Plan Regulador aprobado e implementado</li></ul>
	9. Implementar SIG para la gestión	<ul style="list-style-type: none"><li>Múltiples aplicaciones con uso descentralizado por cada Depto</li></ul>

<sup>1</sup> I. Municipalidad de Quillota. (2010). Planificación Estratégica 2010-2015. Pág. 2. Quillota.

Foco Estratégico	Objetivos estratégicos	Resultados esperados
	10. Relevar hitos patrimoniales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catastro incorporado en Plan regulador</li> <li>• Hitos conocidos por Comunidad</li> <li>• Planes de acción</li> <li>• Borde de Río Limpio: Campaña de limpieza coordinada hasta que haya escombreras en la zona</li> </ul>
	11. Desarrollar el Plan de Gestión de Tránsito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación ciclovías</li> <li>• Plan de Gestión de Tránsito aprobado y en ejecución</li> </ul>
	12. Fortalecer la coordinación del Foco Territorial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos de coordinación para el desarrollo de proyectos y participación de la comunidad</li> <li>• Plan del Foco se cumple</li> </ul>
Foco Económico - Productivo	13. Gestionar empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción cesantía</li> <li>• Coordinación y promoción para el empleo</li> </ul>
	14. Atraer inversiones públicas y privadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más empresas instaladas en Quillota</li> <li>• Más fondos públicos y privados</li> <li>• Acciones de Encuentros, promociones, fomento</li> <li>• Trámites agilizados y facilitados</li> </ul>
	15. Promover emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más acciones de emprendimiento</li> <li>• Ruedas temáticas de negocios</li> <li>• Promoción emprendimiento juvenil (liceos)</li> <li>• Fondo de garantía</li> <li>• Ficha única de trazabilidad industrial y protocolo de atención a emprendedores</li> </ul>
	16. Formar capital humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones para el empleo</li> </ul>
	17. Desarrollo "Marca Ciudad"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir Marca ciudad y promoción con sector privado</li> </ul>
	18. Fortalecer el Foco Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de trabajo cumplido y control de gestión</li> </ul>
Foco Administrativo	19. Mejorar la colaboración con el usuario interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escuchar y capacitar al usuario interno</li> <li>• Mayor satisfacción del usuario interno</li> <li>• Apoyar en la construcción de las bases de la licitación</li> </ul>
	20. Seguir mejorando y eficientando procesos de Administración interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalizar y poner a disposición los procesos</li> <li>• A partir de 2011 – reducir y agilizar los trámites internos (hacia una ventanilla única interna) Planes de acción por Unidad</li> </ul>

## ❖ Estructura Organizacional

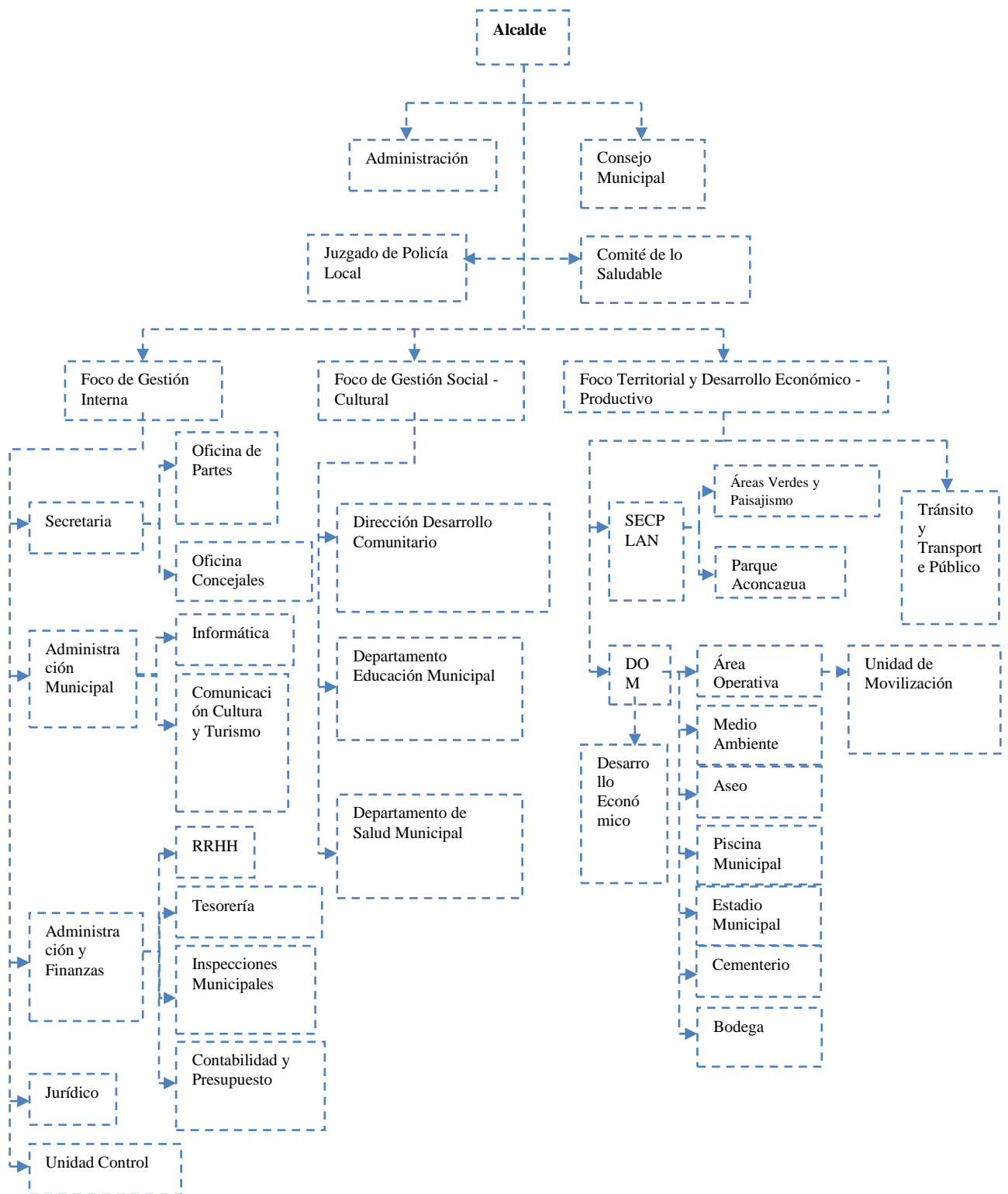
### Organización y estructura I. Municipalidad de Quillota:

La ley orgánica constitucional de municipalidades (Decreto con Fuerza de Ley-1 Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades) establece que la administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside en la municipalidad, las cuales son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio y cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y participación económica, social y cultural.

Para la realización de sus funciones se componen de 12 departamentos y 3 áreas:

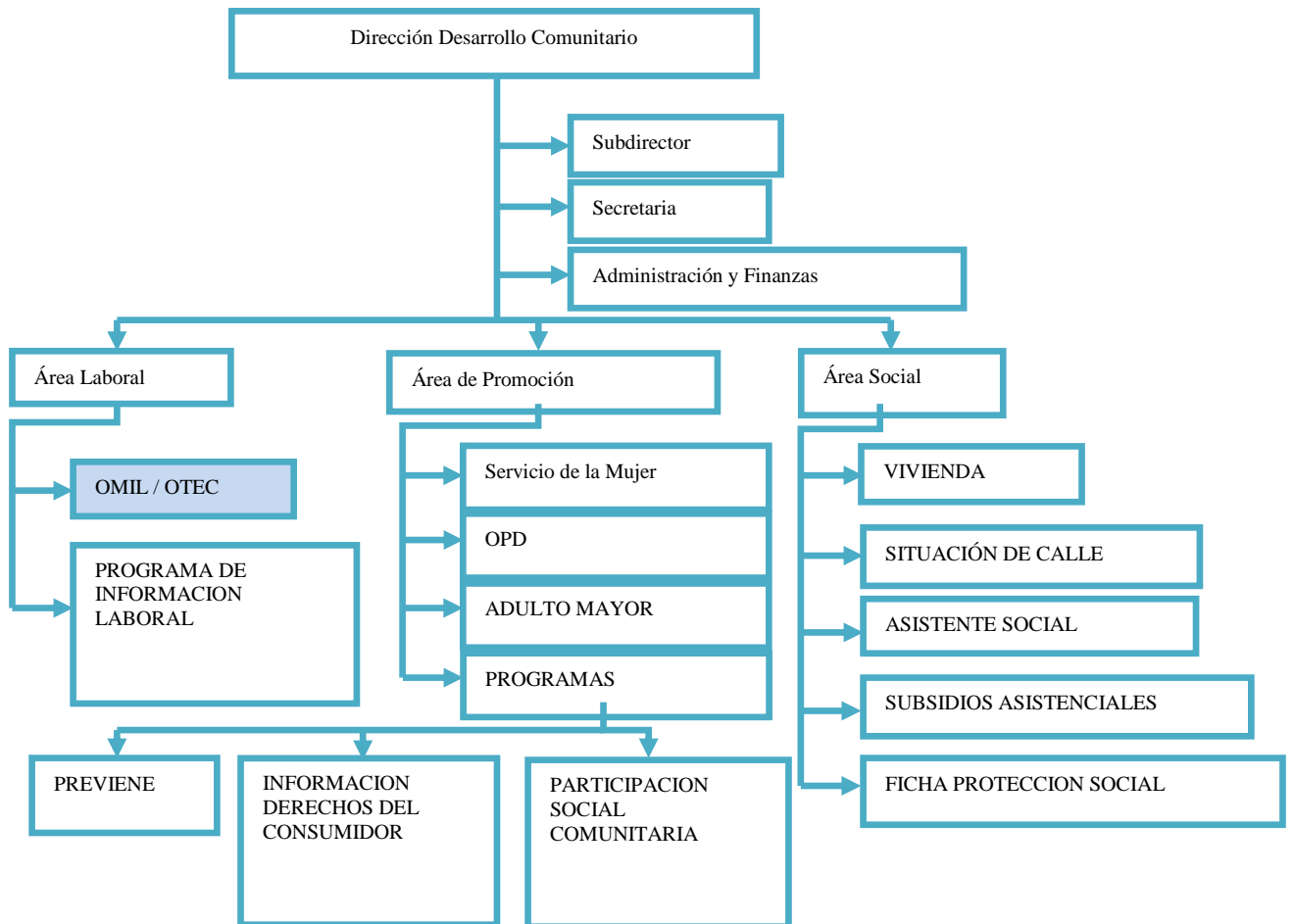
- Departamentos, Direcciones y Unidades
- Dirección de Comunicación, Cultura y Turismo
- Secretaria Municipal
- Unidad de Asesoría Jurídica
- Unidad de Control interno
- Dirección de Administración y Finanzas
- Secretaría Comunal de Planificación
- Dirección de Obras Municipales
- Dirección Tránsito y Transporte Público
- Dirección de Desarrollo Comunitario
- Departamento de Educación
- Departamento de Salud

### 3. ORGANIGRAMA MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE QUILLLOTA, REGIÓN DE VALPARAÍSO; CHILE.<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Organigrama I. Municipalidad de Quillota, 2014 ([http://web.quillota.cl/transparencia/?page\\_id=880](http://web.quillota.cl/transparencia/?page_id=880))

**4. ORGANIGRAMA, DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO;  
MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA, REGIÓN DE VALPARAÍSO; CHILE.<sup>4</sup>**



<sup>4</sup> I. Municipalidad de Quillota, Dirección de Desarrollo Comunitario, Plan Estratégico 2014.

## **B. Contexto Institucional:**

### **1. Antecedentes de la Institución:**

<b>Nombre</b>	Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)
Ubicación Geográfica	Esta ubicado en Aspillaga 141, y es parte de la Dirección de Desarrollo Comunitario.
Tipo de Institución	Programa en convenio entre la I. Municipalidad de Quillota y el SENCE.
Cobertura	Población laboralmente activa de la comuna de Quillota.
Radio de Acción	Comuna de Quillota, ubicada en la Región de Valparaíso

La OMIL es un organismo técnico que tiene por función establecer una coordinación entre la Oferta y Demanda de Empleo. Otorga información y orientación en materia de trabajo, tanto a los empleadores como a los que buscan trabajo y facilita la incorporación de estos últimos a procesos de capacitación que les permitan mejorar sus ofertas y condiciones de empleabilidad y servicios. Esta oficina depende administrativamente de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de Quillota y la supervisión técnica es realizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

### **2. Antecedentes Históricos Oficina de Intermediación Laboral**

Tal Como lo dice el Manual de Procesos de Intermediación Laboral OMIL, el sistema de intermediación laboral que opera en Chile surgió en 1976 con la fundación del SENCE y responde a la ratificación de Convenio 2 (1919)

relativo al desempleo y al Convenio 122 (1964) relativo a la política del empleo, ambos de la OIT, mediante estos convenios el Estado de Chile se comprometía a "Mantener un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central" y a formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

El sistema de intermediación laboral se desarrolló con una lógica de descentralización de las funciones públicas y los servicios públicos de empleo se entregaron a los gobiernos locales. Así en 1977 se crearon las Oficinas Municipales de Colocación (OMC). Su principal función consistía en ofrecer servicios de colocación laboral (acercamiento entre la oferta y demanda local de trabajo)

### **3. ¿Qué es una OMIL?**

En 1997 se promulgó la Ley N° 19.518 que rige el nuevo estatuto de capacitación y empleo. Mediante esta publicación las OMC pasaron a denominarse Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).

En Chile existen 325 OMIL constituidas, de un total de 346 municipales o comunas (es decir un 94% de las comunas tiene OMIL). Las realidades de cada una de las OMIL varían enormemente y están sujetas a las condiciones de recursos y de gestión que la municipalidad de la cual dependen les pueda proveer. Las OMIL suelen depender del departamento social de las municipalidades, o de algún otro departamento que constituya entidad en las municipalidades (departamento de desarrollo económico local, departamento del emprendimiento, etc.)<sup>5</sup>

Las OMIL dependen administrativamente de cada municipalidad. Es esta quien provee de recursos, de personal, infraestructura e instalaciones para que la OMIL pueda funcionar. La dependencia técnica está a cargo del SENCE, quien fiscaliza el cumplimiento de los servicios que debe ofrecer la OMIL y a través del programa fortalecimiento OMIL entrega recursos económicos.

---

<sup>5</sup> Manual de Procesos de Intermediación Laboral OMIL, Pág. 4, Año 2013.

Las OMIL atienden a personas que están buscando trabajo, deseen mejorar sus actuales condiciones laborales, decidan cambiar de rubro y por otro lado a empresas o personas naturales que ofrecen vacantes de trabajo o necesiten mano de obra.

Los requisitos para inscribirse en la OMIL: Es presentar la cedula de identidad y residir en la comuna de Quillota. En caso de que el usuario este inscrito en otra OMIL debe presentar certificado de residencia o algún documento que acredite domicilio.

#### **4. La Visión de la OMIL**

Mejorar las condiciones de empleabilidad de la población en edad laboralmente activa de la comuna de Quillota.

#### **5. Objetivo de la OMIL**

Mejorar las alternativas de inserción laboral y aumentar el grado de empleabilidad de la población laboralmente activa, a través de una estrategia de gestión de colocación y capacitación, además de proveer a las personas y empresas de la comuna, información relevante en cuanto a beneficios, oportunidades y servicios que tanto el Estado como instituciones privadas ofrecen en los ámbitos de capacitación e inserción laboral.

#### **6. Funciones de la Oficina de Intermediación Laboral**

- Apoyar la inserción laboral de las personas desempleadas, que buscan trabajo por primera vez, o que busquen mejorar sus ingresos y cambiar de rubro.
- Generar alternativas de capacitación para la población de Quillota.
- Mejorar las competencias laborales de la población.
- Orientación Laboral, para identificar el perfil y evaluar alternativas laborales.
- Certificar su condición de cesante a instituciones públicas o privadas y además la certificación del seguro de cesantía o AFC.
- Certificar a las personas que se encuentran Cesantes para trámites.

## 7. Programas de la OMIL

- Fortalecimiento OMIL destinado a la inserción laboral, con financiados por el SENCE. Se trata de un convenio entre el Municipio y Sence para trabajar durante a el año la inserción laboral, cuenta con metas establecidas de manera semestral y anuales las cuales al ser cumplidas, entrega al municipio recursos con los cuales se pueden contratar personal destinado a mejorar la colocación laboral como capacitaciones y materiales que le permitan a la comunidad mejorar sus condiciones de empleabilidad.
- Programas especiales de empleo de la municipalidad de Quillota, que corresponde a los programas especial para personas vulnerables, la oficina se encarga principalmente de la contratación, seguimiento al cumplimiento de funciones y generar instancias de capacitación así como de intermediación para mejorar las inserciones para un trabajo más estable.

Programas especiales de empleo, este es uno de los tantos programas desarrollados con el fin de mejorar las condiciones de la población más vulnerables de la comuna y tiene como criterios de incorporación (estos dependerán del enfoque que le de cada municipio, ya que cada institución proyecta los recursos de las políticas locales de manera independiente), en este caso el Alcalde de Quillota, se ha propuesto diagnosticar los planes de empleo especial a fin de asegurar que los presupuestos asignados estén bien invertidos. Para el logro de lo anterior las variables a estudiar en esta investigación serán:

- Familias en situación precaria que cumple con las siguientes características: una vivienda deficitaria, condiciones de hacinamiento, familias con un alto número de integrantes o extensas y personas jefes de hogar con baja escolaridad y/o trabajos temporales.
- Criterio de Enfermedades crónicas, que no son catalogadas como invalidantes, pero que dificultan la inserción laboral, ya que las personas no pueden permanecer largo tiempo de pie, o no pueden estar dentro de cámaras de frío o invernadero, etc.
- Criterio de edad, ya que debiesen ser personas menores de 65 años y mayores de 40 años de edad.

Actualmente estos Programas de Empleo Especial, se ejecutan con una cantidad de usuarios correspondientes a 58 personas el 2014 y cerca de 57 el 2013.

El trabajo consta en media jornada, en la mayoría de los casos son puestos de trabajo en las distintas dependencias municipales como auxiliares de servicios menores, siendo muy pocos los cupos como administrativos, ya que la mayoría de los usuarios no han completado su enseñanza media.

Son trabajos temporales, así se habla desde un principio, y aunque actualmente los contratos de trabajo no superan los dos meses, estos son renovados constantemente a los usuarios haciéndolos más permanentes durante el año, generalmente la continuidad de estos dependen de evaluación de cumplimiento y pueden ser renovados durante el año más de una vez.

El fin de desarrollar un estudio en esta temática responde a la necesidad de entender desde la percepción de diversos actores, como este programa ha ido evolucionando y como ha ido ayudando en las mejoras de las condiciones de vida de las personas vulnerables que han participado o que actualmente se encuentran incorporadas.

La presente investigación abordará los programas de empleo especial de la I. Municipalidad de Quillota, la importancia de estudiar este fenómeno es entregar una primera visión acerca de esta temática, realizando un FODA que permita una retroalimentación significativa para el diagnóstico estratégico de este programa.

## **C. Contexto Territorial: Quillota**

### **1. Características Geográficas:**

La comuna de Quillota se ubica en el paralelo 32° 54' de latitud sur y el meridiano 71° 16' de longitud Oeste, sobre la cuenca del Río Aconcagua. Comparte la cuenca, de oriente a poniente, con las localidades de Los Andes, San Felipe, Panquehue, Catemu, Hijuelas, La Calera y La Cruz, con lo cual se convierte en la última localidad de importancia en recibir sus

aguas, al sur limita con las comunas de Limache y Olmué, al este limita con la comuna de Hijuelas y al poniente limita con la comuna de Quintero.

Administrativamente, la comuna de Quillota es parte de la Provincia del mismo nombre en conjunto con las comunas de La Cruz, La Calera, Nogales e, siendo además su cabecera provincial. La provincia de Quillota, a su vez, es parte de la V Región de Valparaíso, conformada también por las provincias de San Antonio, Valparaíso, Petorca, San Felipe, Los Andes, Isla de Pascua y Marga Marga.

La comuna tiene una superficie de 302 kms<sup>2</sup> que corresponde al 18,2 % del territorio provincial, y al 1,85 % del territorio nacional.

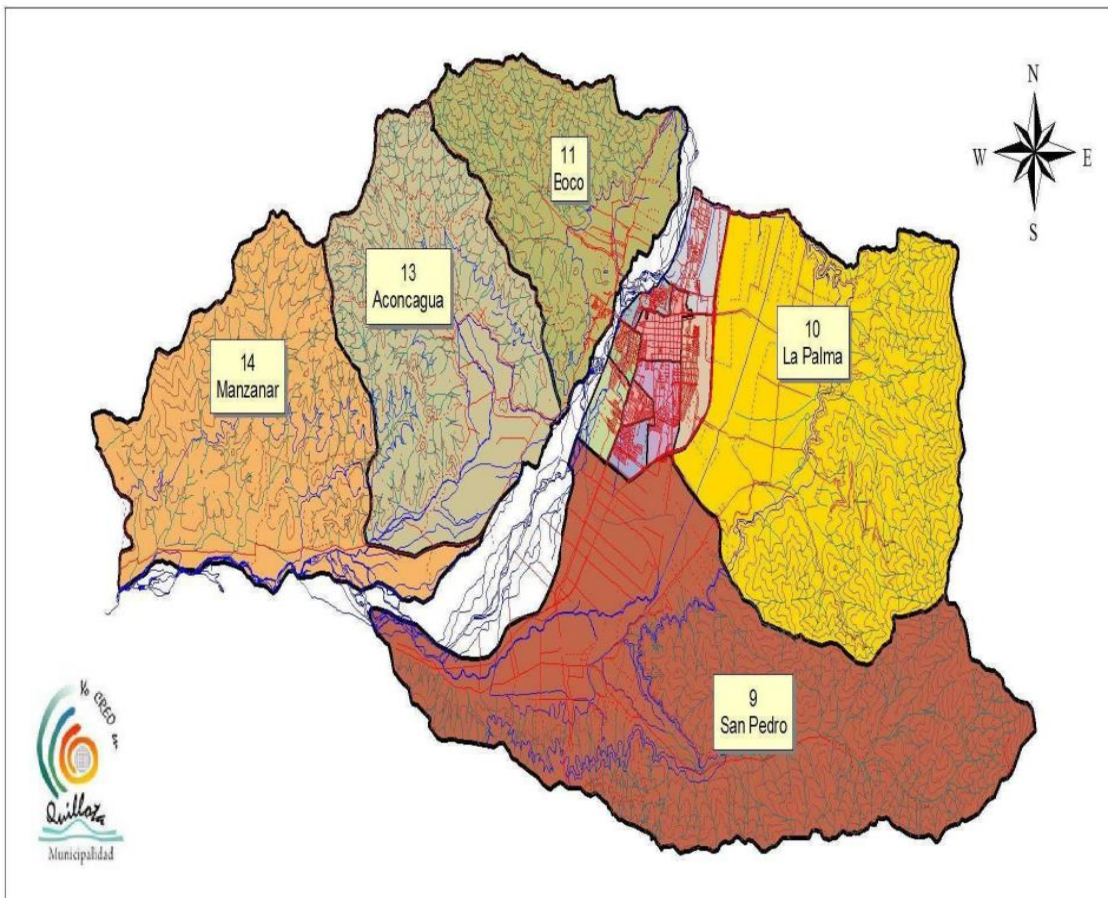
El sistema de estructuración comunal corresponde a un ordenamiento de tipo primario, donde la ciudad de Quillota contiene la mayor parte de la población y de los servicios comunales, generándose una fuerte diferenciación con el resto de los centros poblados y localidades. Dicho lo anterior, se puede precisar que se generan 3 tipos de ordenamiento diferenciados en relación al territorio, a saber; un ordenamiento longitudinal principal, que contiene los dos centros poblados principales de la comuna (Quillota y San Pedro), los cuales suman el 86,97% de la población total; otro de tipo transversal secundario que se comporta como prolongaciones y/o extensiones de los centros principales, donde el centro norte (Quillota) es el de mayor jerarquía; y finalmente, el paralelo aislado, ya de tercer orden, que abarca el ordenamiento de las localidades menores.

## **2. Población:**

Según el Censo de Población y Vivienda del año 2002 del Instituto Nacional de Estadísticas, la comuna de Quillota tiene una población de 75.916 habitantes, de los cuales 38.725 son mujeres y 37.191 hombres. Quillota acoge al 4,93% de la población total de la región. Un 13,03% (9.891 habitantes) corresponde a población rural y un 86,97% (66.025 habitantes) a población urbana. De los cuales el 14.1% aproximadamente corresponde a personas que están bajo la línea de la pobreza.

### 3. Mapa de la Comuna de Quillota:

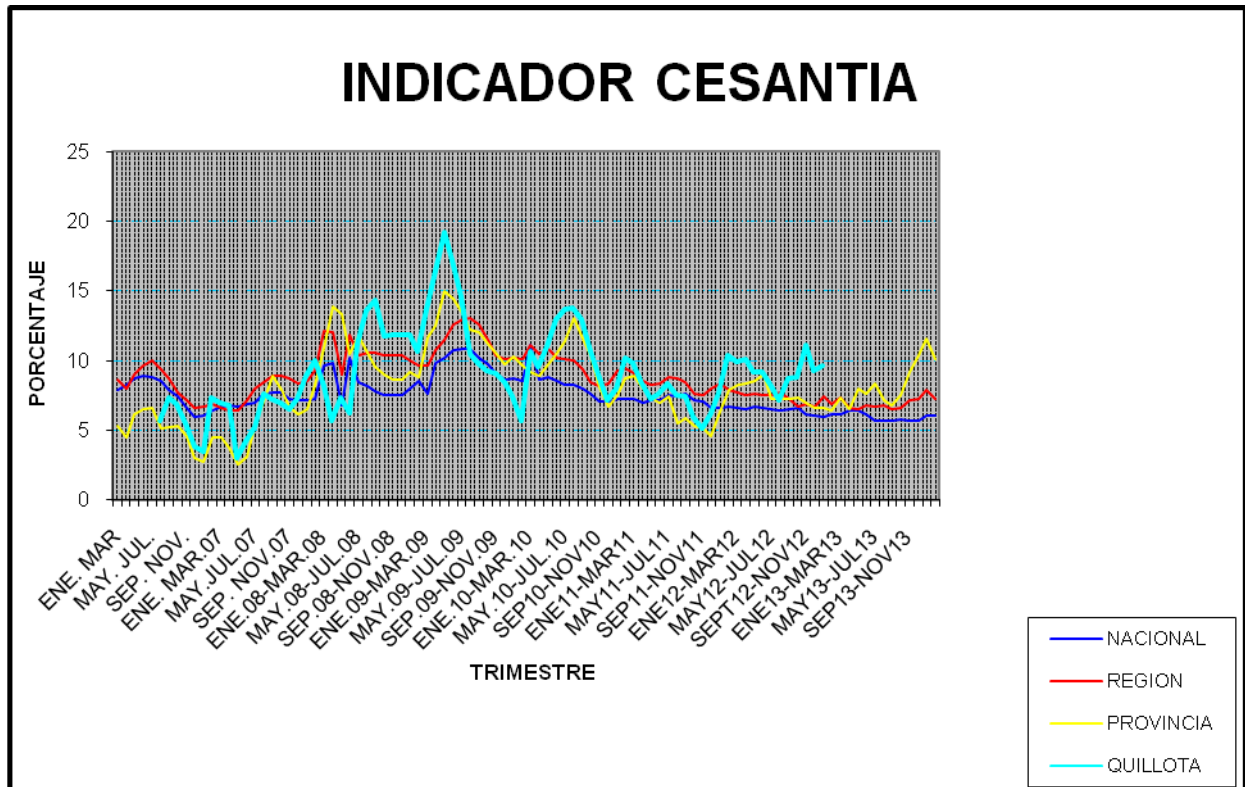
Cabe destacar que las locaciones con números corresponden a las zonas rurales de la Comuna de Quillota.



### 4. Actividades Económicas:

El sector agrícola es la principal actividad económica y absorbe alrededor del treinta por ciento del total de la fuerza de trabajo de la Provincia, el desarrollo de ésta actividad se debe a la influencia de Valparaíso, que constituye el mercado fundamental para su producción agraria. Este no es el único rubro sobresaliente que se desarrolla en la zona, también destaca las actividades de servicios tales como universidades, comercio, entre otros. Y en el sector secundario se destaca el Consorcio Parque Tecnológico Industrial Quillota reúne las actividades secundarias y terciarias fue conformado con el objeto de adjudicarse el desarrollo de una moderna Urbanización del Proyecto y de la Promoción Comercial del mismo.

## 5. Cesantía, Pobreza y Vulnerabilidad Comuna de Quillota:



Fuente [www.INE.cl/estadisticas](http://www.INE.cl/estadisticas) 2013.

### D. CONTEXTO -TEMATICO

El Programa de Empleo Especial, nace en este municipio a raíz de las diversas crisis económicas de cesantía debido a una larga sequía en el año 2006, donde el Alcalde decide la creación de estos programas de media jornada para ayudar a las familias más vulnerables de la comuna, principalmente de manera temporal, dándole mayor énfasis a los meses de invierno.

Esta investigación se realizara indagando:

a.- Respeto a los beneficiarios: sus características personales, familiares y laborales, así como su percepción evaluativa del periodo en que han estado conectados al beneficio, periodo 2013-2014.

b.- Respecto a la OMIL, se indagara la percepción del Coordinador, Psicólogo laboral y personal que atiende al público beneficiario respecto a las fortalezas, debilidades, oportunidades del programa, tanto de la gestión de este por parte de la OMIL como de las personas que se les otorga.

c.- Respecto a la institución municipal se estudiarán los criterios políticos y la percepción de las autoridades superiores en cuanto a la asignación de los recursos humanos y monetarios, en el periodo comprendido entre el 2008 y el 2014

Con esto se busca iniciar un seguimiento y evaluación de este beneficio en función los objetivos para los que fue creado con el fin de generar un análisis fundamentado sobre la necesidad de su continuidad y/o asegurar una buena focalización de los recursos destinados a estos.

## II. Marco de Referencia:



## **1. Políticas sociales en cuanto al empleo: Inicios e historia de los programas de empleo.**

Planes de empleo, nacen desde las políticas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como políticas sociales que buscan mejorar las condiciones de vida de las personas que han estado cesantes por un largo tiempo.

Las políticas sociales se generan a partir de una crisis económica por la cual atraviesa el país, y que genera un desempleo que alcanza niveles exorbitantes y que generan un caos social importante.

### **1.1. Programa de Empleo Mínimo o PEM**

Con el objeto de compensar los efectos sociales de los ajustes, se inició en 1975 un Programa de Empleo de Emergencia denominado Programa de Empleo Mínimo (PEM), que como lo sugiere su nombre, más que consistir en un programa de generación de empleo productivo, consistía en la contratación directa, de parte del Estado, de trabajadores de baja calificación desocupados, para realizar obras públicas de mantenimiento y de ornato, a ingresos mínimos. El PEM fue un plan creado por el Ministro de Trabajo y Previsión Social José Piñera Echenique bajo el gobierno de Augusto Pinochet el cual fue considerado como un subempleo institucionalizado, mediante programas especiales de absorción de mano de obra. El sueldo percibido por los trabajadores era aproximadamente un tercio del salario mínimo. Los orígenes del PEM se remontan a agosto de 1974, y a partir de 1975 su implementación se encontraba en pleno desarrollo organizándose en torno a las municipalidades, el hecho que la desocupación, en 1974 se había duplicado respecto al periodo anterior y la previsión de que tal tendencia se incrementara se implemento el programa de empleo mínimo, en el entendido que constituía un medio de ajuste transitorio mientras la economía recuperaba su capacidad histórica de absorción de la mano de obra.

El programa se diseño, en esa perspectiva de manera tal que el trabajo no debía exceder a las 15 horas semanas y la consiguiente remuneración equivaldría a un tercio del ingreso mínimo. Sin embargo, en virtud de su carácter transitorio, los trabajadores adscritos no podrían ser considerados

trabajadores del estado, no gozarían de estabilidad de propiedad del empleo ni de indemnización por término de trabajo, tampoco podrían aspirar a asignación familiar, ni de colación o de movilización.

Siendo las municipalidades el brazo operativo del programa, la dirección general correspondía a la división de desarrollo comunitario y social del ministerio del interior. Este hecho tiene una doble importancia. por una parte, si bien las municipalidades gozan de autonomía para la implementación del programa, el nivel central se reservara la cuota de decisión más importante, esto es, la capacidad de definir los parámetros fundamentales, por otra parte, al depender del ministerio del interior queda directamente bajo la tuición del poder político lo que permitirá ejercer un estricto control, tanto sobre los usuarios como sobre el aparato burocrático municipal, son el propósito de neutralizar eventuales dialécticas autónomas a nivel local. Tanto el ritmo de incremento como la presión para incorporarse al PEM dieron cuenta de la importancia que tuvo desde sus orígenes como política para atenuar los efectos represivos del modelo económico en aplicación.

Algunas de las actividades que desarrollaban el personal del PEM eran:

- Saneamiento y mejoramiento de condiciones ambientales en poblaciones y campamentos.
- Fabricación de elementos de urbanización.
- Construcción y reparación de carreteras, caminos y puentes.
- Construcción y reparación de viviendas de emergencia.
- Construcción y limpieza de canales de obra de regadío y drenaje de desagüe, etc.
- Tareas auxiliares de atención parvulario en jardines infantiles.
- Actividades administrativas y de servicios menores en los municipios y organismos públicos.

La mantención e incremento de las altas tasas de desocupación a nivel nacional, presiono al gobierno para que en 1979, se levantaran las barreras del ingreso al PEM, ya que solo podían ser parte los jefes de hogar que hayan permanecido un largo periodo cesantes, lo que elevo el número de adscritos de manera significativa.

## **1.2. Programa de Ocupación para Jefes de Hogar**

Sin haber logrado la estabilidad, la economía se sume en 1982 en una nueva profunda crisis económica, cuando el PIB cayó en 14.1 por ciento. El gobierno ante la persistente elevación de las tasas de desocupación decide, entre otras medidas implementar a partir de octubre en 1982 el Programa de Ocupación para Jefes de Hogar (POJH), iniciativa conjunta del ministerio del trabajo y la oficina de planificación nacional (odeplan). Las características del programa son: un ingreso de \$ 4.00 para cada trabajador; cada capataz recibiría \$8.000 y se contara uno por cada 25 trabajadores en los escalones superiores de la pirámide se ubicara el personal profesional de remuneraciones superiores.

Además de este programa en febrero de 1983, un subsidio de \$3.000 se les otorga a aquellos empleadores que contratan mano de obra adicional, que recibiendo subsidio de cesantía o están adscritos al programa PEM o POHJ, todas estas medidas apuntaba a crear relaciones incentivadoras entre el mercado formal del empleo y los programas especiales del estado.

Durante la década de los años noventa la economía chilena alcanzó las tasas de crecimiento económico más elevadas de su historia y las tasas de desempleo más bajas. Se logró un crecimiento económico promedio anual de 7 por ciento, lo cual permitió en 10 años duplicar el nivel de producto alcanzado en la década anterior. El desempleo abierto que había alcanzado cifras record cercanas al 30 por ciento en los ochenta, se reducía por debajo del 5 por ciento. El elevado crecimiento económico, junto a una situación de casi pleno empleo, permitió la recuperación de los salarios mínimos y promedios, por sobre lo alcanzado en los años sesenta, mejorando con ello la distribución del ingreso.

Bajo este contexto de crecimiento dinámico y estabilidad de precios, se llegó a temer enfrentar problemas de escasez de mano de obra. Por ello, se brindó particular atención en las políticas públicas de mercado de trabajo a la capacitación. Tanto para elevar la productividad entre los trabajadores ocupados y fortalecer la competitividad internacional de la economía chilena, como para fortalecer la empleabilidad de aquellos que aún padecían de problemas de empleo.

El liderazgo de las políticas de mercado de trabajo estuvo radicado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en particular en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Inicialmente los programas estaban orientados a mejorar el acceso de los trabajadores al mercado de trabajo, por medio de la adquisición, actualización y desarrollo de sus habilidades y conocimientos y promoviendo un funcionamiento ágil de la intermediación laboral.

Inicialmente se prestó particular atención a los trabajadores vulnerables del mercado de trabajo. Aquellos que no se beneficiaban del crecimiento económico ni de la estabilidad de precios. Enseguida se incorporaron programas para atender a nuevas modalidades de trabajo (trabajadores eventuales) y a trabajadores insertos en sectores de actividad económica declinantes o muy afectados por la modernización y apertura hacia el exterior. Se intentó llegar con las acciones de capacitación y empleo a las actividades informales, de las microempresas, como también a franjas productivas que fueron muy afectadas por la crisis asiática y sus repercusiones en Chile, como lo son las PYME.

A partir de 1999, luego de dos años de recesión económica y aumento de las cifras de desempleo, se vuelve a introducir programas de creación de empleo del estilo de los programas de emergencia aplicados en diferentes regiones del país. Esta vez, con remuneraciones en torno al salario mínimo, a nivel nacional, coordinados por las Municipalidades y autoridades regionales.

En este periodo podemos identificar claramente dos líneas de acción en cuanto a los programas de empleo, por una parte tenemos los programas que desde la línea del gobierno bajan a través del ministerio del trabajo y previsión social, al nivel regional, podemos observarlos a través de los llamados PGE o Presupuestos Generales del Estado que demuestran un compromiso serio del gobierno con las políticas sociales y los más vulnerables. Por otro lado la línea que es a nivel local a través de los planes de empleo implementados por los municipios.

### **1.3. Programa de Planes de Empleo.**

En el transcurso de 1999, después del apogeo de los programas PEM y POHJ, los planes de empleo toman un nuevo curso, y se ramifican en dos líneas, primero encontramos aquellos programas que el gobierno a través del ministerio del interior realiza planes de empleo denominados FOSAC que lo que hace es generar cupos de trabajo a las regiones a través de proyectos que los municipios debían entregar eran proyectos dirigidos a la comunidad, con posterioridad el año 2008 se desarrollan los PG que son los programas que el ministerio del Interior baja hacia las regiones con administración de las intendencias, esto con el fin de descentralizar los recursos hacia las regiones, estos iban dirigidos y determinados por el nivel de cesantía de la región y de la comuna en donde iba a ser aplicados, lo que hacían eran generar proyectos de empleo en donde la entidad administrativa eran en primera instancia contratistas, quienes tienen acceso a estos recursos, para la contratación de personas vulnerables y que no han podido conseguir un empleo durante un largo tiempo por diversas causas. Luego el 2010 las corporaciones o fundaciones fueron quienes se hicieron cargo de la ejecución de estos programas dejando al SENCE como el ente administrador.

### **1.4. Programa de empleo especial:**

Por otra parte las realidades a nivel comunal, no solo dependerían de la realidad económica del país sino que además de las condiciones fenomenológicas o climáticas que ocurran, debemos tener presentes que estas realidades son variables por lo que cada comuna bajo la administración de su municipio son independientes en cuanto a la toma de sus propias decisiones a nivel de políticas sociales comunales y sobre el financiamiento de programas sociales dispuestos para la comunidad.

Este programa a nivel local, en cuanto a las perspectivas laborales se denominan "**Programas de Empleo Especial**" y es la I. Municipalidad de Quillota, quien lo administra, con el fin de disminuir la ocurrencia de fenómenos de alta cesantía ocurridos principalmente por factores climáticos, ya que en esta comuna sobresalen el sector agrícola, por lo que cualquier fenómeno que altere la producción de frutas o verduras aumenta estos factores y la población se mantiene por largos periodos sin trabajo, los

fondos que solventa la creación de estos puestos de trabajo están dispuestos en el presupuesto municipal.

Estos Programas de Empleo Especial tienen un auge en el año 2008 debido a un altísimo nivel de cesantía ocurrido a nivel comunal como provincial, por lo que una alternativa de apaleamiento de esta situación se generó a través de estos programas que en un principio iban dirigidos a personas jefes de hogares en situación de vulnerabilidad social.

Estos Programas de Empleo Especial nacen en virtud de las facultades que le confiere la ley n° 18.695, orgánica constitucional de municipalidades y sus posteriores modificaciones.

El objetivo de estos programas de empleo especial, es ser una ayuda al ingreso de las familias más vulnerables de la comuna, con el fin de poder generar un capital para mejorar la calidad de vida. Como Quillota se ha transformado en una comuna humana, los principales lineamientos plantean que dentro de los ejes principales de acción se busca de manera responsable contribuir a mejorar las actuales condiciones de pobreza de la población y para esto se busca dignificar las ayudas, es por esto que el municipio ha planteado que el otorgarle una fuente laboral a la población más vulnerable ratifica su compromiso con el humanismo, ya que fuente importante de la dignidad del hombre parte por sentirse útil y lograr satisfacer sus necesidades para poder llegar a un estado de autorrealización que le permita vivir con condiciones de vida positivas creando con esto a una persona que aporte a la sociedad valores y principio.

Desde el 2008 a la fecha estos programas de empleo especial se han vuelto el sustento de varias familias, ya que muchas de los usuarios de estos son mujeres adultas que no han tenido la posibilidad de encontrar un trabajo estable y con mejor remuneración, ya sea porque no se encuentran bien de salud, física o síquicamente bien, además la escasa escolaridad que poseen estas personas afectan la posibilidad de encontrar un rubro más estables que las labores agrícolas por temporada, es por esto que la finalidad es poder ayudarlos y generarle la oportunidad para que ellos puedan sostener por al menos un par de meses hasta que puedan volver a sus trabajos de temporada o puedan subsistir mientras mejora su salud.

## **2. Objetivo de los Programas de Empleo Especial de la Ilustre Municipalidad de Quillota.**

"Mejorar la calidad de vida de las personas vulnerables de la comuna de Quillota, a través de un trabajo remunerado, en los meses de mayor cesantía en la Comuna"

## **3. Teoría de las Necesidades de Max Neef**

Esta teoría comprende a las personas como seres de necesidades múltiples e interdependientes, insertas en distintos contextos que variarán según el tiempo, lugar y circunstancias en las que se encuentren. Así mismo, el autor invita a reflexionar y diferenciar las necesidades humanas y satisfactores de las mismas, con una mirada distinta a la desarrollada por Abraham Maslow, prevaleciente en la bibliografía tradicional, es así como Max Neef no jerarquiza las necesidades humanas, considerando que todas se encuentran en un mismo nivel, sin que sea preciso un orden en la satisfacción de las necesidades.<sup>6</sup>

Para Max Neef las necesidades deben entenderse como un sistema en el que éstas se interrelacionan e interactúan, y se dividen según categorías existenciales y axiológicas (valores). Esta combinación permite reconocer, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad, las que más adelante se desarrollarán en profundidad.

Estas necesidades son satisfechas a través de satisfactores, los que están referidos a todo aquello que, por representar formas de Ser, Tener, Hacer y Estar, contribuyen a la realización de las necesidades humanas. Así mismo, un satisfactor puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de diversas necesidades, a partir de esto y para efectos de este estudio, se entenderá al trabajo como un satisfactor capaz de cubrir gran parte de las necesidades tanto existenciales como axiológicas, es así que, dentro de las necesidades existenciales el trabajo responde a las necesidades de **Ser** al permitir a la

---

<sup>6</sup> Max Neef Manfred. Desarrollo a Escala Humana; una Opción para el Futuro. CEPUR. 1986.

persona ser incorporado a una empresa ordinaria, ya sea pública o privada, por tanto, ser parte de esta, lo que origina que sea sujeto de derechos y obligaciones y a la vez sea considerado un ser productivo y útil, a su vez el trabajo también responde a las necesidades de **Tener**, es decir, tener una ocupación, esto es un trabajo real con un contrato y un salario, lo que le permite tener un lugar para desarrollarse, derechos, obligaciones y status dentro de la sociedad. La necesidad de **Hacer** también es satisfecha a través del trabajo al realizar una actividad que contribuya al desarrollo personal, a la producción de una empresa, al trabajo en conjunto y por tanto a la sociedad en general, así mismo el trabajo le permite a la persona **Estar** desarrollando una actividad en una empresa por tanto en constante interacción con otros en igualdad de condiciones.

Respecto a las necesidades axiológicas, el trabajo permite a la persona satisfacer las necesidades de Subsistencia y Protección a través del salario y del contrato de trabajo, por otra parte también responde a la necesidad de Participación al estar la persona incorporada en el mundo laboral, lo que a su vez le permite cubrir las necesidades de Entendimiento y Creación al poner en práctica de manera constante habilidades y técnicas aprendidas para la solución de distintos problemas que se presentan, satisfaciendo, por último, las necesidades de Identidad y Libertad, al ser una actividad que otorga sustento, da sentido a la existencia, define a las personas, adscribe a un grupo de pertenencia y representa una razón de vivir.

#### **4. Qué es La Planificación estratégica**

Para LARae, la Planificación Estratégica, (PE), es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen. Desde un punto metodológico, la planificación estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos. Desde esta perspectiva la PE es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones públicas.

## **5. Concepto de Vulnerabilidad Social:**

Según lo señalado por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la vulnerabilidad es el resultado de la exposición a riesgos, aunado a la incapacidad para enfrentarlos y la inhabilidad para adaptarse activamente

El riesgo, se refiere a la posibilidad de que una contingencia (ocurrencia o presencia de un evento, característica o proceso) entrañe efectos adversos para la comunidad, hogar, persona, empresa, ecosistema, etc. El riesgo no alude a un acontecimiento intrínsecamente negativo, sino a uno que puede generar daño o incertidumbre y cuyas consecuencias pueden ser ambiguas o mixtas, combinando adversidad y oportunidad.<sup>7</sup>

La CEPAL define vulnerabilidad social de la siguiente manera: La vulnerabilidad social se relaciona con los grupos socialmente vulnerables, cuya identificación obedece a diferentes criterios: algún factor contextual que los hace más propensos a enfrentar circunstancias adversas para su inserción social y desarrollo personal, el ejercicio de conductas que entrañan mayor exposición a eventos dañinos, o la presencia de un atributo básico compartido (edad, sexo, condición étnica) que se supone les confiere riesgos o problemas comunes.

Un concepto de vulnerabilidad en el sentido que se viene planteando, alude a situaciones de debilidad, de precariedad en la inserción laboral, de fragilidad en los vínculos relacionales; situaciones éstas en las que se encuentran, en mayor o menor medida, una diversidad de grupos sociales y no sólo los que se definen como pobres según las mediciones usuales. Este universo formaría parte del espacio donde se inscriben las distintas pobrezas e integraría algunas de las dimensiones de la misma, pero vulnerabilidad no se agota en pobreza, más bien la incluye.

Por vulnerabilidad social entendemos la incapacidad de una persona o de un hogar para aprovechar las oportunidades, disponibles en distintos ámbitos

---

<sup>7</sup> La vulnerabilidad social como enfoque de análisis de la política de asistencia social para la población adulta mayor en México, Elizabeth Caro, Desarrollo Institucional de la vida Pública, México 2003.

socioeconómicos, para mejorar su situación de bienestar o impedir su deterioro, también como el desaprovechamiento de oportunidades implica un debilitamiento del proceso de acumulación de activo, las situaciones de vulnerabilidad suelen desencadenar sinergias negativas que tienden a un agravamiento progresivo.

Las dimensiones que se proponen corresponden a su vez a diferentes niveles: contextual, familiar-doméstico e individual

Para analizar las situaciones de vulnerabilidad, se proponen las siguientes dimensiones:

1. Con relación **al hábitat y a las condiciones de habitabilidad**, los indicadores que se seleccionaron permiten evaluar el acceso pasado y actual a un aspecto de las condiciones materiales de existencia logradas en el tiempo. Algunos indicadores serían:

a. Índice de materialidad de la vivienda lo que Permite conocer las condiciones materiales de las viviendas en que viven los hogares. Se construye a partir de los materiales predominantes en paredes exteriores, cubierta de techo y pisos. Establece las categorías de Aceptable, Recuperable e Irrecuperable para los muros, techos y piso.

b. Índice de Saneamiento de la Vivienda que permite conocer las condiciones de saneamiento necesarias para el funcionamiento de la vivienda, referidas a disponibilidad de agua y el medio de eliminación de excretas y si cuenta con electricidad.

c. Índice de Tipo de la Vivienda de acuerdo a los tipos de vivienda que recoge la Encuesta CASEN, se asignan las categorías Aceptable e Irrecuperable, independientemente de su materialidad o saneamiento, según el siguiente criterio:

- Allegamiento este es la estrategia utilizada por los hogares y núcleos familiares para solucionar la falta de vivienda, compartiendo una vivienda con otro hogar o núcleo.

- Índice de Hacinamiento es la razón entre el número de personas residentes en la vivienda y el número de dormitorios de la misma, considerando piezas de uso exclusivo o uso múltiple. Contempla las categorías: sin hacinamiento, medio y crítico.

2. Vinculada a los **tipos y formas de la organización familiar**, así como a la posición social de los hogares, ya que las características socio demográficas de los hogares y su ubicación social importan para analizar requerimientos y necesidades y la posibilidad de satisfacción, según diferentes etapas del ciclo vital, responsabilidades según género y generaciones. Aquí los tipos de familia:

- a) **La familia nuclear o elemental:** es la unidad familiar básica que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos.
- b) **La familia extensa o consanguínea:** se compone de más de una unidad nuclear, se extiende más allá de dos generaciones y está basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo a los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás.
- c) **La familia monoparental:** es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hijos.
- d) **La familia de madre soltera:** Familia en la que la madre desde un inicio asume sola la crianza de sus hijos/as.
- e) **La familia de padres separados:** Familia en la que los padres se encuentran separados. Se niegan a vivir juntos; no son pareja pero deben seguir cumpliendo su rol de padres ante los hijos por muy distantes que estos se encuentren.

3. Ligadas a las **características educacionales**, ya que no sólo advierte sobre las capacidades operativas de la población y la posibilidad de dar respuestas a los requerimientos del mercado laboral, sino también de los posibles niveles en la adquisición de, y en la exposición a, redes de socialización. Incidiría también en la conformación de determinado capital social y cultural.

4. Con relación al **ámbito laboral**, ya que el trabajo como recurso generador de recursos, no sólo posibilita el sustento material de la existencia, sino también que determinadas formas y condiciones de trabajo provean o no seguridad, reconocimiento e inserción en alguna clase de mecanismo de integración y cohesión social, aquí es importante determinar si las familia cuentan con más de un ingreso, que tipo de ingreso tiene, además de saber qué tipo de contrato tienen las personas laboralmente activas.

Por lo anteriormente mencionado cabe señalar que la vulnerabilidad, gira entorno específicamente de las familias que habitan en situación de pobreza, por lo que generar conciencia sobre una adecuada inserción laboral es

importante, ya que si bien existe un sin fin de políticas que van es pos de mejorar las condiciones de vida, con respecto al tema laboral hay una vacío que se trata de cubrir aunque sin duda, aun nos queda mucho por crecer en cuanto a este ámbito.

## **6. FODA:**

La matriz FODA es una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación, individuo, producto, empresa, etc, que esté actuando como objeto de estudio en un momento determinado del tiempo.

Es como si se tomara una “radiografía” de una situación puntual de lo particular que se este estudiando. Las variables analizadas y lo que ellas representan en la matriz son particulares de ese momento. Luego de analizarlas, se deberán tomar decisiones estratégicas para mejorar la situación actual en el futuro.

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

Tanto las fortalezas como las debilidades son internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las oportunidades y las amenazas son externas, y solo se puede tener injerencia sobre las ellas modificando los aspectos internos.

**Fortalezas:** son las capacidades especiales con que cuenta la persona o empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a otro o la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

**Oportunidades:** son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la persona o empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

**Debilidades:** son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a otros o la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

**Amenazas:** son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la persona u organización.

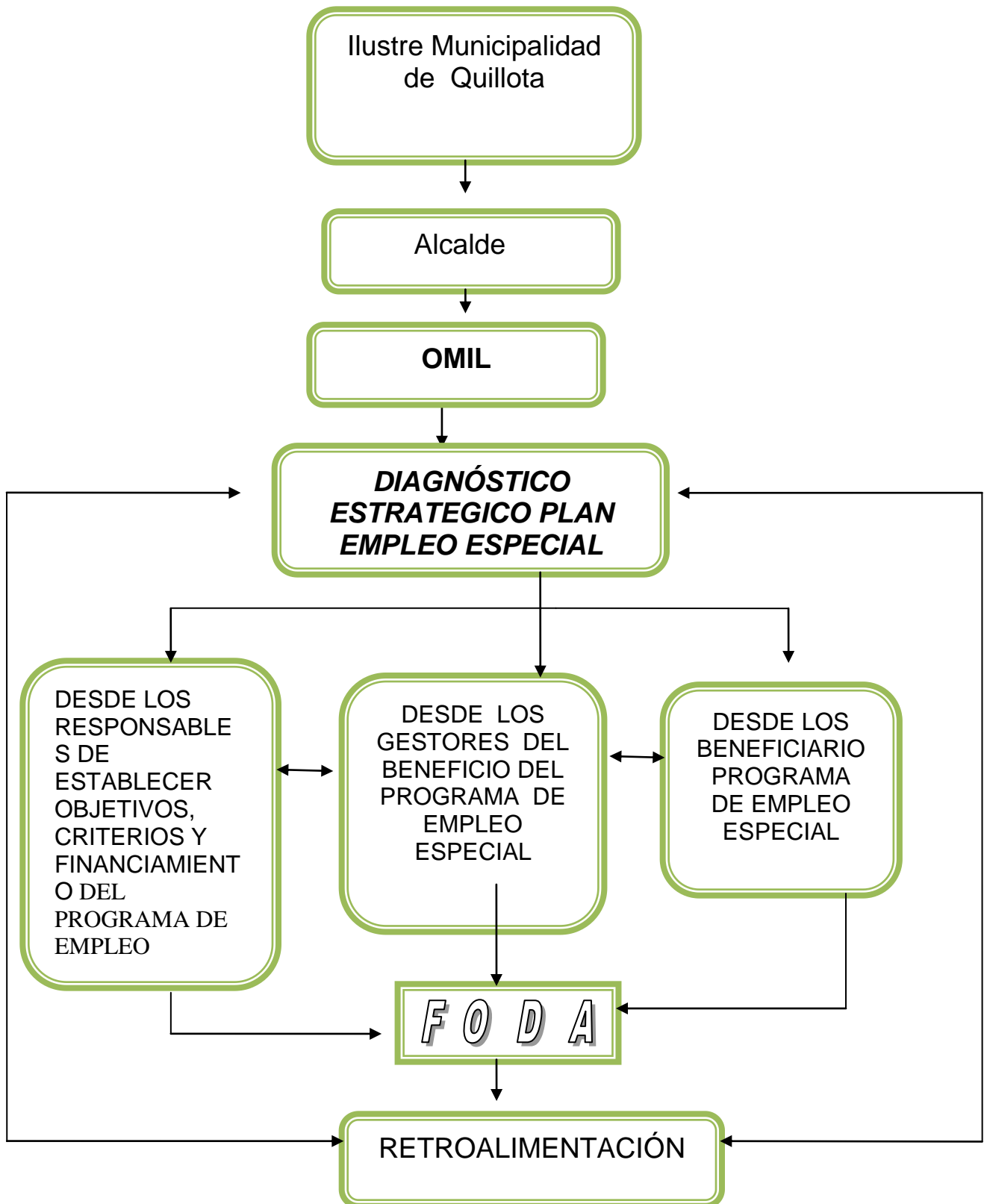
## 7. Tipo de estudio Investigativo exploratorio-descriptivo:

Este estudio investigativo, se define por Sampieri (1998) como Exploratorio: Se entiende como exploratorio, al estudio que se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Esto, con el objetivo de aumentar el grado de familiaridad con el tema o fenómeno y de esta forma obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, sugerir afirmaciones y postulados.

De la misma forma Sellriz, 1980, citado por Gross (2010) señala que las investigaciones exploratorias son útiles por cuanto sirve para familiarizar al investigador con un objeto que hasta al momento le era totalmente desconocido, sirve como base para la posterior realización de una investigación descriptiva, puede crear en otros investigadores el interés por el estudio de un nuevo tema o problema y puede ayudar a precisar un problema o a concluir con la formulación de una hipótesis. Por otra parte, este estudio, también se define por Sampieri (1998) como descriptivo: Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, también describe tendencias de un grupo o población.

El **objetivo** de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. De manera similar, según Van Dalen y Meyer (2006) encontraron lo siguiente: La meta de la investigación descriptiva no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

**8. MAPA CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN:**



# **III. MARCO METODOLÓGICO**

## **1. Fundamentación:**

La presente investigación abordará la temática de los Programas de Empleo Especial de la I. Municipalidad de Quillota, que es una política a nivel local implementada por el alcalde de esta comuna por el año 2008. La aspiración de contar con empleos que estén basados en la dignidad y el respeto, constituye un objetivo de desarrollo con el que se identifica la comuna de Quillota.

En Chile se han realizado distintas investigaciones respecto de cómo el trabajo genera en las personas el sustento que les permite sobrevivir y aumentar su autoestima y al mismo tiempo una mejor calidad de vida, pero nunca se ha interesado en las políticas sociales comunales con respecto al empleo, es por esto que trabajar sobre una temática poco estudiada se hace relevante, por otro lado si bien las políticas sociales han sido siempre asistencialistas logrando con estos que los usuarios siempre busquen la comodidad de recibir y no de generar recursos por sí mismos, esta política apunta justamente a entregarle a las personas una herramienta, que no afecte a su dignidad como ser humano sino más bien aporte a mejorar el autoestima y el desarrollo de estas personas, cabe destacar que las personas usuarios de estos planes generalmente han sufrido más de una discriminación laboral, ya sea por su condición de vulnerabilidad como por su aspecto físico o educacional.

Los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa asalariado o por cuenta propia es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva, además genera un clima de tranquilidad y esperanza a las familias más vulnerables.

Esta investigación se enmarca en la necesidad que tiene la oficina municipal OMIL, por contar con un diagnóstico más acabado sobre esta temática, ya que actualmente estos planes de empleo especial tiene un alto número de beneficiarios, y resulta de vital importancia a futuro realizar una evaluación del impacto de esta política en la comunidad, y como ha logrado los objetivos propuestos por allá en el 2008.

Dicho esto, la investigación buscará conocer la visión de los tres actores involucrados (beneficiarios, autoridades superiores y de la oficina OMIL), en cuanto a la percepción que tienen estos con respecto al programa de empleo especial. Con el fin de ajustarnos a la poca información obtenida durante el primer proceso de búsqueda, también señalaremos que este documento podrá ser utilizado, para una posterior evaluación de esta misma política social local, por lo que es imperioso lograr un trabajo que nos permita establecer y dar respuesta a cada uno de los objetivos propuestos.

En los últimos años, los Programas de Empleo Especial de la I. Municipalidad de Quillota, han abarcado a una población con una fluctuación en el número de usuarios, que dependerá generalmente de las condiciones económicas de la comuna y del municipio, así en un comienzo nacen con alrededor de 15 usuarios, ya para el año 2010 sube 27 para el 2013 llegar finalmente a 57 usuarios, por lo que se ha transformado para la población en una plataforma única de ingresos económicos con el cual pueden satisfacer sus necesidades inmediata, por lo que propiciar una investigación que genere una claridad en torno a este programa es de relevancia, para aclarar los criterios de incorporación y de donde nace los recursos que sustentas este beneficio.

Por otro lado esta investigación beneficiara a la población de la comuna de Quillota, ya que esta política a nivel local, nacen justamente con el fin de solucionar de manera esporádica la situaciones de cesantías graves que vive la comuna en ciertas épocas del año, por lo que generar conocimiento en torno a esta nos ayuda a abrir nuevas formas o criterios de ingreso, y una evaluación real del impacto que tiene sobre la población en general.

## **2. Sistema de objetivos**

Respecto a la municipalidad de Quillota.

### *Objetivo General:*

1.- Conocer los fundamentos considerados por los directivos superiores y funcionarios asociados al tema de la Ilustre municipalidad de Quillota para la creación y sustentación de los Programas de Empleo Especial en el periodo comprendido entre 2008 y 2014.-

#### Objetivos específicos

Nº1 Describir los criterios políticos de las autoridades superiores y funcionarios asociados del municipio para el establecimiento los Programas de Empleo Especial de la I. Municipalidad de Quillota.

Nº2 Describir la percepción de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de las autoridades superiores del municipio respecto a los Programas de Empleo Especial.

#### Respecto a los gestores del beneficio pertenecientes a la OMIL

- *Objetivo General:*

2.- Conocer las situaciones que afectan la gestión del beneficio Programas de Empleo Especial desde la OMIL de la Ilustre municipalidad de Quillota.-

#### Objetivos específicos

Nº1 Identificar los principales criterios desde la OMIL para otorgar el beneficio del plan de empleo especial a los solicitantes de la comuna de Quillota.

Nº2 Describir la percepción desde de la OMIL respecto a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del Programa de Empleo Especial de la Ilustre Municipalidad de Quillota.

#### Respecto a los participantes del beneficio

- *Objetivo General:*

3.- Conocer el perfil personal y familiar de los beneficiarios de los Programas de Empleo Especial y su apreciación de éste en el año 2013-2014 perteneciente a la Ilustre municipalidad de Quillota.

#### Objetivos específicos

Nº1 Caracterizar a los beneficiarios de los Programas de Empleo Especial desde su: familia (tipo, tamaño, composición), y personalmente (educación, salud e ingreso, situación habitacional y lugar de procedencia de la comuna).

Nº2 Identificar la percepción de los usuarios del Programas de Empleo Especial 2013-2014 respecto a las fortalezas y debilidades del programa así como a las oportunidades que les ha brindado este beneficio.-

### **3. Tipo de Investigación**

De acuerdo a sus descripciones, esta investigación es exploratoria-descriptiva.

Exploratoria, puesto que lo que se pretende estudiar son los planes de empleo especial de la I. Municipalidad de Quillota, que es una política social comunal implementada por el alcalde de esta comuna, es un tema que no ha sido previamente abordado, por lo que no se tiene información detallada con respecto a esta temática, por lo que levantar información nos sirve para poder generar una síntesis que nos ayude al posterior establecimiento de propuestas que nos sirvan para mejorar esta política social. Esta investigación pretende familiarizar esta temática y poder generar con esto una reflexión sobre esta política social.

Descriptiva estará determinada por cada una de las indagaciones que se realizaran en base a los planes de empleo especial de la I. Municipalidad de Quillota, ya que se pretende caracterizar, describir y generar una retroalimentación al diagnóstico de estos planes con el fin de generar mejoras profundas en el otorgamientos de este beneficio. Lo que se busca es generar una correlación entre los 3 objetivos generales, a fin de obtener un conocimiento más elaborado con respecto a los planes de empleo especial, buscando especificar las características, propiedades y criterios, finalizando así con la obtención de datos precisos del área a estudiar.

### **4. Enfoque de la Investigación:**

En esta investigación aplicaremos la modalidad Cualitativa, que es aquella investigación que no maneja números, se basa en investigar características y conductas humanas. Tiene mayor énfasis en el proceso que en los resultados. Y se utilizara porque se quiere conocer lo que piensan los beneficiario y autoridades con respecto a la temática de los planes de empleo especiales. Se aplicaran entrevistas y una pauta de observación que nos permitirá obtener estas opiniones que luego se contrastaran para obtener una mejora importante en esta política a nivel local.

Se espera poder obtener descripciones a partir de lo observado, ya que es necesario dimensionar el impacto sobre las personas y como el interés es conocer la percepción, resulta realmente determinante ampliar la visión de la gestión de los programas de empleo en los contextos particulares de cada

persona participante de esta investigación a fin sustentar la pregunta de investigación.

## **5. Población y universo de la Investigación**

Para esta investigación los entrevistados serán:

Para el Objetivo N°1 serán:

Autoridades superiores:

- Alcalde.
- Encargado de Finanzas
- Director de DIDECO
- Secretaria DIDECO
- Contador.

Para el Objetivo N°2 Serán:

Oficina Municipal de intermediación Laboral (OMIL):

- Coordinador OMIL.
- Psicólogo Laboral.
- Funcionario Administrativo o personal de trato directo.
- Gestora territorial
- Secretaria OMIL

Para el Objetivo N°3 Serán

Beneficiarios de los Programas de Empleo Especial:

Universo: 50 personas contratadas entre el 2013 y 2014.

Se trabajara con el universo disponible, es decir, con todas las personas a entrevistar, es por esto que las entrevistas se harán por saturación.

## **6. Técnicas e Instrumentos de Investigación**

**Las técnicas** son las herramientas que se van a utilizar para recolectar la información necesaria en su investigación, entre las cuales tenemos:

- **Entrevista semi estructurada**, para esto estableceremos una lista de preguntas necesaria para comprender y lograr los objetivos propuestos anteriormente, y será semiestructurada ya que, alternaremos entre preguntas estructuradas y espontaneas, esto porque necesitamos guiarnos

por un orden y la parte libre, nos aportara aquellas características que solo en el momento de efectuar la entrevista nos parecen importantes, permitiendo una mayor libertad y flexibilidad en la obtención de la información.

Estas se realizaran a cada persona parte del universo a investigar, por lo que se harán tres tipos de entrevistas distintas, en primer lugar a las autoridades superiores con el fin de obtener la propia visión de ellos sobre los fundamentos y la creación de estos planes de empleo especial, detectando cuales son las falencias y oportunidades que ellos visualizan, se entrevistarán en su lugar de trabajo y serán preguntas abiertas con el fin de no intervenir en las opiniones o respuestas expresadas por estos mismo. Otro tipo de entrevista a los gestores de estos planes de empleo, que nos darán la visión más practica sobre la entrega de este beneficio, también se hará en el lugar de trabajo de manera individual, logrando con esto no oprimir la entrega de información y se entrevistara posteriormente a los usuarios para conocer desde la perspectiva de ellos como beneficiarios.

Se aplicara para mejorar, profundizar y finalmente, comparar y generar una visión global de los 3 ejes de esta investigación, ya que tendremos percepción de los usuarios, de los gestores y además de las autoridades superiores de la I. Municipalidad de Quillota. Lo que generara un diagnostico mas acabado de la temática abordada.

- **La observación**, esta técnica la aplicaremos con el fin de obtener una información precisa que de otro modo no podríamos obtener, por ejemplo información sobre comportamientos espontáneos que suceden cuando el sujeto está en su hábitat natural, o información que las personas no quisieran brindarnos por diversos motivos, es decir obtenemos información independientemente de si quieren entregárnosla o no.

- **Revisión de documentos** de la OMIL respecto de los beneficios de los planes de empleo especial, esto con el fin de conocer una primera perspectiva de estos planes, para obtener la primera visión y levantar datos que nos ayuden a sustentar de mejor manera la investigación.

## **7. Instrumentos:**

Constituyen para el caso de la entrevista, una ficha y pauta de preguntas determinadas con anterioridad, además cada entrevista comprenderá preguntas distintas, por lo que generar tres entrevistas es el desafío de esta investigación, para la observación se utilizará una pauta observación simple, en donde o cuaderno de campo, en donde la investigadora recabara la información que estime conveniente en ese momento, al final se espera traspasar cada pauta con el fin de generar un informe real y confiable.

## 8. Criterios de rigor

Objetivo General	Criterios de rigor	Finalidad	Estrategia
<b>1.- Conocer los fundamentos considerados por los directivos superiores y funcionarios asociados al tema de la Ilustre municipalidad de Quillota para la creación y sustentación de los Programas de Empleo Especial en el periodo comprendido entre 2008 y 2014.-</b>	Credibilidad y Confirmabilidad	Minimizar el sesgo e interpretación de los investigadores/as	-Triangulación de datos y de investigadores/as. -Bitácora de análisis y de campo.
<b>2. Conocer las situaciones que afectan la gestión del beneficio Programas de Empleo Especial desde la OMIL de la Ilustre municipalidad de Quillota.-</b>	Credibilidad	Valor de verdad.	-Análisis de caso. -Bitácora de análisis y de campo.
<b>3. Conocer el perfil personal y familiar de los beneficiarios de los Programas de Empleo Especial y su apreciación de éste en el año 2013-2014 perteneciente a la Ilustre municipalidad de Quillota.</b>	Credibilidad y Confirmabilidad	Minimizar el sesgo e interpretación de los investigadores/as	-Triangulación de datos y de investigadores/as. -Bitácora de análisis y de campo.

## 9. Operacionalización de Objetivos:

**9. 1.- Matriz de Objetivo General N°1** Conocer los fundamentos considerados por los directivos superiores y funcionarios asociados al tema de la Ilustre municipalidad de Quillota para la creación y sustentación de los Programas de Empleo Especial en el periodo comprendido entre 2008 y 2014.-

Objetivo Especifico	Dimensión	Técnica	Tiempo	Resultados Esperados
1.1.- Describir los criterios políticos de las autoridades superiores y funcionarios asociados del municipio para el establecimiento los Programas de Empleo Especial de la I. Municipalidad de Quillota.	A través de entrevistas lograr la generación de un informe que concierna aclarar los criterios que sustentan estos planes.	-Entrevista Semi estructurada. -Observación	Agosto 2014	Un informe investigativo que sustente los ejes de la política social de los planes de empleo especial.
1.2.- Describir la percepción de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de las autoridades superiores del municipio respecto a los Programas de Empleo Especial.	Para este objetivo nos interesa comprender: - Percepción sobre el financiamiento, Fundamentos que dan origen al plan de empleo, Percepción de la gestión del programa, Cual es el perfil de ingreso a los planes de empleo especial.	-Entrevista Semi estructurada. -Observación.	Agosto 2014	Contar con un FODA de las autoridades superiores con respecto a los planes de empleo especial.

**9.2.- Matriz de Objetivo General N°2.- Conocer las situaciones que afectan la gestión del beneficio Programas de Empleo Especial desde la OMIL de la Ilustre municipalidad de Quillota.-**

Objetivo Especifico	Dimensión	Técnica	Tiempo	Resultados Esperados
2.1.- Identificar los principales criterios desde la OMIL para otorgar el beneficio del plan de empleo especial a los solicitantes de la comuna de Quillota.	critérios que tienen los funcionarios de la OMIL con respecto a la entrega del beneficio, conocer desde la perspectiva de los funcionarios de trato directo como se entrega el beneficio, determinar los perfiles de ingreso, cuales son las limitaciones que ellos visualizan con respecto al beneficio.	Entrevista Semiestructurada.	Septiembre 2014	Se pretende lograr visualizar desde la mirada de los funcionarios de la OMIL los criterios abordados para la contratación de los planes de empleo especial.
2.2.- Describir la percepción desde de la OMIL respecto a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del Programa de Empleo Especial de la Ilustre Municipalidad de Quillota.	Desde la perspectiva de la OMIL, nos importa conocer como han concebido ellos la gestión realizada, visualizando, cuáles han sido las debilidades y fortalezas de este Programa de Empleo Especial, así como obtener una reflexión propia sobre como visualizan ellos que estos planes de empleo especial han repercutido en la población beneficiaria, logrando con esto obtener la tercera visión para contrastar cada una de las opiniones generada.	Entrevista Semiestructurada. FODA	Septiembre	Un FODA que permita visualizar la percepción en cuanto a esta política social local, para obtener así una visión objetiva en cuanto a la sustentación de estos Programas de Empleo Especial.

**9.3.- Matriz de Objetivo General N°3.-** Conocer el perfil personal y familiar de los beneficiarios de los Programas de Empleo Especial y su apreciación de éste en el año 2013-2014 perteneciente a la Ilustre municipalidad de Quillota.

Objetivo Especifico	Dimensión	Técnica	Tiempo	Resultados Esperados
3.1.- Caracterizar a los beneficiarios de los Programas de Empleo Especial desde su familia (tipo, tamaño, composición), y personalmente (educación, salud e ingreso, situación habitacional y lugar de procedencia de la comuna).-	Realización de ficha con el fin de lograr determinar cada uno de estos puntos, para poder generar una comparación entre los criterios y la realidad misma.	Entrevista estructurada. Observación	Semi Agosto- Septiembre 2014	Informe familiar y personal de los beneficiario de los Programas de Empleo Especial de los años 2013 y 2014.
3.2. Objetivo Especifico N°2 Identificar la percepción de los usuarios del Programa de Empleo Especial 2013-2014 respecto a las fortalezas y debilidades del programa así como a las oportunidades que les ha brindado este beneficio.-	Se busca generar una reflexión entre los usuarios de los planes de empleo sobre este beneficio, generando una opinión sobre las oportunidades que este programa les ha generado, deteniéndose en como ingresaron, que información manejan sobre este programa, que aspecto cambiarían y que deficiencias ellos visualizan, si se sienten conforme y como estos planes de empleo	Entrevista estructurada. FODA.	Semi Agosto- Septiembre 2014	Un FODA que permita visualizar la percepción en cuanto a esta política social local, significa para los beneficiarios.

	especial han cambiado su realidad socioeconómica.			
--	---	--	--	--

# IV. ANALISIS: DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



## **1. Introducción**

A continuación se presenta el análisis y los resultados cualitativos obtenidos de las entrevistas realizadas a los tres ejes de esta investigación, directivos superiores y funcionarios de la I. Municipalidad de Quillota, así como a los funcionarios de la OMIL y los beneficiarios de este programa de empleo especial, obteniendo así cada una de las perspectivas. El análisis del presente capítulo genera el soporte del futuro plan de mejora e intervención siendo el resultado final del análisis del diagnóstico de los programas de empleo especial de la I. Municipalidad de Quillota.

## **2. Análisis de Objetivos:**

### **1. OBJETIVO GENERAL N°1**

**Conocer los fundamentos considerados por los directivos superiores y funcionarios asociados al tema de la Ilustre municipalidad de Quillota para la creación y sustentación de los Programas de Empleo Especial en el periodo comprendido entre 2008 y 2014.-**

A continuación se señalara el cumplimiento de cada objetivo específico:

**1.1.- Objetivo Especifico N°1** Describir los criterios políticos de las autoridades superiores y funcionarios asociados del municipio para el establecimiento los Programas de Empleo Especial de la I. Municipalidad de Quillota.

Con respecto a este ítems, la entrevistadora consulta a las diferentes autoridades superiores de la I. Municipalidad de Quillota y a los funcionarios que tienen relación, respecto a los cimientos de los Programas de Empleo Especial, desde una perspectiva más holística del tema, cada entrevistado señala aquellos criterios que cree necesarios para el ingreso de personas a este programa social municipal.

En primer lugar el Alcalde de la I. Municipalidad de Quillota, expresa su preocupación por las condiciones laborales de un sector importante de la comuna y que dice relación con el grado de vulnerabilidad, lo que genera en este grupo una dificultad a la hora de incorporarse de forma natural al

mundo laboral, incidiendo esta situación en el adecuado funcionamiento de todo su círculo familiar, al respecto la autoridad señala como criterio:

*“Personas que no están en condiciones de trabajar en el mundo privado ni tampoco están en condiciones de acceder a una pensión asistencial, que tenga problemas de salud pero no invalidantes, y en general la población vulnerable de la Comuna. Esta política social, yo creo que va a llegar muy arriba y que vamos a poder dar una respuesta satisfactoria a un tema social que está en todas las comunas de Chile y que se traduce cuando no hay intervención en la permanencia en la cesantía de un grupo de personas que además viven en la extrema pobreza”.* Alcalde Municipalidad de Quillota, Sr. Luis Mella G.

La postura del Dideco respecto a los criterios políticos que dan lugar a la creación y sustentación de estos Programas de Empleo Especial no es discordante con los de las del Sr. Alcalde, de hecho esta autoridad plantea:

*"Criterios... como es un tema social yo creo como criterio personas que tienen mínima posibilidades de trabajo en otros espacios, tener discapacidad ser mayor no tener pensión y no tener calificación además ser mayor de 30 años yo creo que ese sería como el criterio" Director DIDECO I. Municipalidad Quillota. Sr. Juan Rodríguez F.*

Así mismo cuando se le consulta la percepción a otra autoridad de la institución no es distinto a lo expuesto anteriormente, ya que señala como criterio:

*"Madre vulnerable jefe de hogar o persona con cierto nivel de discapacidad y personas con poca posibilidad de conseguir otro trabajo." Sr. Mariano Inostroza Contador de la I. Municipalidad de Quillota.*

En entrevista realizada a la secretaria de Dideco, ésta bajo su percepción nos señala, si bien un mismo criterio común a los señalados anteriormente, dentro de su relato existe algo que llama la atención, esto porque ella lleva años siguiendo el trabajo de estos planes y debiese ser capaz de reconocer los mismos criterios que el directo de Dideco pero a continuación ella nos plantea:

*"Un conocimiento amplio no tengo, pero si deben ser personas en un estado vulnerable, se dirigen a la OMIL, se evalúan y según el grado de vulnerabilidad pueden ser contratados." Secretaria de DIDECO, Sra. Claudia Muñoz*

Desde la perspectiva del departamento de Finanzas, obtenemos también una coherencia con los relatos anteriores, *"Criterios... al principio los criterios eran gente sin educación que apenas sabía leer y la gente mayor que no tiene posibilidades de acceder a un trabajo en alguna empresa privada o pública, gente vulnerable." Fernando Valdivia, Jefe Finanzas Dideco.*

### **1.1.1.- Análisis Conclusivo Del Ojetivo N°1**

<b>LO EXPRESADO POR AUTORIDADES SUPERIORES DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA</b>	<b>IDENTIFICACION DE CRITERIOS PARA LOS PLANES DE EMPLEO</b>
<p><i>:"Personas que no están en condiciones de trabajar en el mundo privado ni tampoco están en condiciones de acceder a una pensión asistencial, que tenga problemas de salud pero no invalidantes, y en general la población vulnerable de la Comuna.</i></p> <p><i>Esta política social, yo creo que va a llegar muy arriba y que vamos a poder dar una respuesta satisfactoria a un tema social que está en todas las comunas de Chile y que se traduce cuando no hay intervención en la permanencia en la cesantía de un grupo de personas que además viven en la extrema pobreza". Alcalde Municipalidad de Quillota, Sr. Luis Mella G.</i></p>	<p><i>POBLACION VULNERABLE DE LA COMUNA QUE:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>✓ No están aptas para trabajar en lo público ni en lo privado.</i></li> <li><i>✓ No reúnen requisitos para acceder a pensión asistencial.</i></li> <li><i>✓ Tienen problemas de salud pero no invalidantes.</i></li> </ul>

<p>"Criterios... como es un tema social yo creo como criterio personas que tienen mínima posibilidades de trabajo en otros espacios, tener discapacidad ser mayor no tener pensión y no tener calificación además ser mayor de 30 años yo creo que ese sería como el criterio" Director DIDECO I. Municipalidad Quillota. Sr. Juan Rodríguez F.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personas sin posibilidad de trabajar en otros espacios</li> <li>✓ Persona sin calificación laboral.</li> <li>✓ Persona con discapacidad.</li> <li>✓ Persona que no tenga pensión.</li> <li>✓ Persona mayor de 30 años.</li> </ul>
<p>"Madre vulnerable jefe de hogar o persona con cierto nivel de discapacidad y personas con poca posibilidad de conseguir otro trabajo." Sr. Mariano Inostroza Contador de la I. Municipalidad de Quillota.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Madre vulnerable y jefa de hogar.</li> <li>✓ Persona con cierto nivel de discapacidad.</li> <li>✓ Persona con poca posibilidad de inserción laboral.</li> </ul>
<p>, "Criterios... al principio los criterios eran gente sin educación que apenas sabía leer y la gente mayor que no tiene posibilidades de acceder a un trabajo en alguna empresa privada o pública, gente vulnerable." Fernando Valdivia, Jefe Finanzas Dideco.</p>	<p>Personas vulnerables que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Persona que tenga poca educación formal.</li> <li>✓ Poca posibilidad de acceder a otro trabajo en empresa pública o privada.</li> </ul>

Los aportes entregados y con un ordenamiento respecto a las variables a que pertenecen podríamos señalar que:

Respecto al nivel socioeconómico

- ✓ Población vulnerable de la comuna

Respecto al mundo del empleo parece haber coincidencia en los cuatro entrevistados en que:

- ✓ Son personas no aptas para trabajar en el mundo de lo público ni en lo privado.

- ✓ Sin posibilidad de trabajar en otros espacios.
- ✓ Poca opciones de acceder a un trabajo en alguna empresa pública o privada.

Respecto a la capacitación:

- ✓ Personas con poco nivel educacional
- ✓ Personas sin capacitación.
- ✓ Personas sin calificación laboral.

Respecto a la salud

- ✓ Tienen problemas de salud pero no son invalidantes
- ✓ Cierta grado de discapacidad

Respecto a la edad

- ✓ Mayores de 30 años.

Respecto al sistema de beneficio

- ✓ Persona que no posean pensión.

En síntesis a modo conclusivo de los entrevistados, se rescata que los criterios más relevantes de los planes de empleo del municipio desde esta perspectiva serían los siguientes:

- Población vulnerable de la comuna de Quillota.
- Personas con discapacidad.
- Personas que no pueden optar o acceder a un trabajo en empresa pública o privada.
- Personas con poca educación.
- Personas sin calificación laboral.
- Personas con enfermedades no Invalidantes.
- Persona mayor de 30 años.
- Persona sin pensión.

**1.2.- Objetivo Especifico N°2** Describir la percepción de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de las autoridades superiores del municipio respecto a los Programas de Empleo Especial.

Al Respecto y de acuerdo a la información rescatada mediante entrevistas personalizadas podríamos establecer:

**1.2.1.- FORTALEZAS:**

Se entiende por fortalezas, aquellos aspectos positivos que tiene el Programa de Empleo Especial de la I. Municipalidad de Quillota.

- Genera un trabajo para personas vulnerables:

Una de las primeras fortalezas que se reconoce dentro de estos programas de empleo especial y que coincide justamente con la visión de este municipio de una comuna humana, que tiene firme valores dirigidos hacia la consagración del respeto a la dignidad de la persona, es el trabajo, ya que es un motor importante para generar justamente esto dignidad, por lo que a la luz de la perspectiva de los directivos superiores y funcionarios del Municipio que tienen directa relación con el desarrollo de estos Programas de Empleo Especial, la generación de una fuente laboral es la principal fortaleza, ya que el fin es generar un ingreso a las familias más vulnerables de la comuna, no menoscabando su dignidad, por lo que lo positivo, es sin duda la generación de una fuente de trabajo para aquellas personas que no han podido encontrar y que se adapte a sus necesidades, para este argumento el Alcalde de la comuna Sr. Luis Mella G. señaló lo siguiente:

*"Bueno los programas de empleo para nosotros representan una estrategia básica y fundamental en el plan de desarrollo de la ciudad, estamos construyendo una comuna humana por lo tanto que dignifique al ser humano y dar trabajo es clave".*

En cuanto a la mirada de la Oficina de Finanzas, el Sr. Fernando Valdivia quien es el encargado de esta, nos señala *"Aunque no es un ingreso que alcance el mínimo si permite el desarrollo de mejoras importantes, ya que los beneficiarios obtienen recursos para satisfacer sus necesidades básicas de*

*alimento y abrigo, lo destacado es que estos programas si bien son contratos a plazo fijo, siempre se está preocupado de las condiciones de las personas que trabajan y son parte de estos".*

Por lo que una de las mayores fortalezas visualizadas desde esta perspectiva es la solidez y la generación de una ayuda económica y laboral reconocida dentro de la comunidad, por lo que no solo provee de un salario a las personas vulnerables, sino que a todo una familia que está detrás de estos beneficiarios.

- Desarrollo de autoestima, confianza y habilidades blandas:

*Para Don Juan Rodríguez, Director DIDECO Quillota, señala "Para que las personas mejoren sus condiciones actuales de vida, es necesario hacer un esfuerzo y argumentar que no solo depende de las políticas existente realizarlo y entregarles a las personas distintos beneficios sociales, sino que generar en ellos un compromiso por su propia mejoría en cuanto a sus actuales condiciones, hace que estas no solo obtengan un ingreso tan necesario, sino que puedan con esto revalorizarse y que su autoestima y confianza también se vean afectados de manera positiva. Por lo que generarles esta oportunidad laboral e insertarlas en un trabajo digno, en donde el ambiente laboral sea grato, acogedor y les permita poder desarrollar sus capacidades al máximo, ya que el fin de estos planes de empleo es justamente entregarles a las personas la posibilidad de lidiar con las problemáticas sociales existentes en sus vidas, dándoles una solución efectiva que conlleve a mejorar las condiciones y calidad de vida".*

Estos programas buscan crear puestos de trabajo que desarrollen al máximo las capacidades de las personas, con el fin de que estas cumplan con cada labor encomendada, ya que si bien son oficios básicos, lo que pretende es que las personas desarrollen confianza y una autoestima positiva que les permita a futuro poder ingresar al mercado laboral con más determinación y experiencia.

- Es un programa con experiencia, solidez y que además baja los niveles de cesantía.

Por otro lado tenemos que considerar que este programa se desarrolla desde el 2008 de forma continuada, esto a pesar de los cambios implementados por el municipio, lo que conlleva a que sin duda es un programa con experiencia en cuanto a su desarrollo y gestión.

*“Es un programa que a lo largo de su historia ha generado una posibilidad de desarrollo familiar importante dentro de las familias más pobres de Quillota, generando con esto una mejora en los índices de cesantía, por lo que ha sido una cadena de buenos resultados”*, Juan Rodríguez. F., Director DIDECO Quillota.

Como son trabajos para personas que pasan por una larga cesantía debido a diversos factores cuando estos son contratados y comienzan a trabajar es evidente que se reduce el número de personas cesante, aunque no es un cambio drástico en las cifras si se puede notar que existe una disminución.

*"Lo que buscamos es generar trabajos en condiciones en que la comuna de Quillota pasa por altos índices de cesantía, ya que somos en su mayoría una comuna agrícola por lo que hay momentos de alta cesantía"*, Luis Mella G., Alcalde de la I. Municipalidad de Quillota.

- Trabajo de buenas condiciones y clima laboral:

Los trabajos se realizan siempre respetando las condiciones y dignidad de las personas, *"Son trabajos livianos que no le generan ningún menoscabo ni riesgo a las personas beneficiaria, son trabajos en donde el respeto es importante y que se acomodan a cada situación en particular"*, Mariano Inostroza, Contador Dideco.

- Coordinaciones entre las organizaciones comunitarias y la municipalidad.

Estos programas aportan también con un trabajo hacia la comunidad, ya que muchos de los beneficiarios se desarrollan en espacios públicos y están a

cargo de los directivos de las juntas de vecinos, como lo señala Sr. Juan Rodríguez F., Director DIDECO, *"Los espacios de las juntas de vecinos para nosotros son importantes y más lo es cuando por ejemplo, subimos al cerro (Mayaca) y vemos todo limpio, nos damos cuenta de que el trabajo con la comunidad si funciona y que estamos haciendo un trabajo efectivo, ellos nos ayudan a derivar a labores específicas, ya que ellos conocen su territorio y nosotros aportamos con la mano de obra, en general las juntas de vecinos son grandes aliados para que esta gente trabaje"*.

En cuanto a los lineamientos del municipio como gestor de una comuna humana saludable e innovadora, esta política cumple satisfactoriamente el deseo de las autoridades, ya que se torna en un beneficio social pero a la vez en una ayuda para el municipio y la misma comuna de Quillota, por lo que la sustentación en cuanto a los recursos siempre está pensada en beneficio de todas las partes involucradas.

#### **1.2.2. -DEBILIDADES:**

Se entiende por debilidades aquellos aspectos internos desfavorables del programa e empleo especial.

-Falta de Fiscalización y Supervisión.

Una de las principales debilidades pesquisadas durante la realización de las entrevistas, es la falta de fiscalización y supervisión que tienen estos programas de empleo especial, como se expresa a continuación:

*"La debilidad del programa es que tiene poca fiscalización, por ende la persona que trabaja hace mal uso del programa y simplemente no trabaja, o no hace lo que debiese, ya que o saca la vuelta o solo se dedica a conversar incluso hay gente que se arranca antes"*, Mariano Inostroza, Contador Dideco.

La falta de supervisión genera una clima de caos al interior del programa, ya que tanto los beneficiarios como los jefes de cada unidad, en donde cumplen funciones estos, no sabe que labores específicas deben desarrollar o que horarios deben cumplir.

Un inadecuado manejo de las normas de control o supervisión, minimiza el desarrollo de las competencias blandas, porque las personas tampoco tienen totalmente claro cuál es el alcance e importancia de su trabajo.

- Falta en la generación de capacitación que aumente la empleabilidad y un indicador que genere el egreso de las personas de este Programas de Empleo Especial.

Otro punto relevante, es que no se ha podido gestionar una capacitación, que les permita a las personas poder optar a mejorar sus condiciones de empleabilidad, el Sr. Luis Mella G., Alcalde de la I. Municipalidad de Quillota, comenta *"Se nos hace difícil generarles una capacitación porque son personas que siempre tienen problemas para cumplir jornadas u horarios, tampoco quizás tengamos el personal para realizar las capacitaciones, creo que hemos sido pasivos y esa es nuestra debilidad, el tampoco poder ves tu generar en las personas el cambio para que puedan egresar de estos programas"*.

La Sra. Claudia Muñoz, Secretaria DIDECO señala: *"Estos programas me acuerdo que inicialmente era solo para épocas de invierno pero la gente se malacostumbro así que ahora tratan de durar todo el año, es que tampoco se ha generado un tema que tiene que ver con el egreso de las personas de estos programas de empleos, entonces al final la persona tampoco quieren buscar una opción laboral, porque sabe que estos trabajos son simples de realizar, y no buscan otra opción laboral porque siempre reingresan y vuelven a trabajar una y otra vez"*.

Finalmente debido a esto es que las personas se empoderan de este programa por lo que determinar nuevas incorporaciones se hace difícil, ya que no existe entendimiento de que estos programas nacen como emergencia y que tienen fecha de caducidad, por lo que sin duda es una problemática que debe ser abordada para construir una mejor política social.

- Inestabilidad Laboral:

Desde la mirada de finanzas a través de su encargado Sr. Fernando Valdivia señala que la principal debilidad es la inestabilidad laboral comentando, *"Estos programas son inestables ni siquiera nosotros sabemos cómo continúan aun si el presupuesto se acaba al cuarto mes"*.

- Falta de desarrollo de habilidades socio laboral:

El trabajo dentro de un ambiente laboral jerarquizado hace que las normas de convivencia sean fundamental a la hora de poder desarrollar una labor, la mayoría de los beneficiarios que pertenecen a estos programas de empleo son personas que no tiene un gran desarrollo de las habilidades blandas, por lo que dentro de este contexto y marco, se muestra una deficiencia en la comunicación asertiva y falta de respeto, lo que se refleja en los constantes movimiento de traslado de estos desde una dependencia a otra, *"Tenemos personas que ya han pasado por todas las dependencias municipales y aun no podemos encajarlas en algún lugar fijo, ya que tampoco y de eso me hago responsable hemos trabajado con ellas el tema de las habilidades con un experto, por lo que siempre vamos a tener estos problemas y que al final afecta de manera negativa a estos programas, porque a la gente se les comienza a estigmatizar"*, Juan Rodríguez F., Director Dideco.

### **1.2.3. - OPORTUNIDADES:**

Se entiende por oportunidades aquellos factores externos que se deben descubrir en el entorno y que se ven afectados positivamente.

Las municipalidades tienen como finalidad satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna o agrupación de comunas y que permita que los habitantes de estas puedan mejorar sus condiciones de vida a través de la implementación de las políticas dirigidas desde el gobierno, por lo que desarrollar políticas sociales a nivel local, genera una autonomía y tratamiento de las problemas desde una perspectiva más amplia e informada y con una impacto mayúsculo.

- Recursos destinados a la realización anual de estos programas de empleo.

Como principal oportunidad se visualiza la existencia de recursos disponibles para la generación de estos planes de empleo, ya que el municipio destina en su presupuesto anual cierta cantidad para la generación de estos programas, por lo que el sustento debiese poder soportar gran parte del año, esto porque para el alcalde de esta comuna que ha creído y confiado y su política social se ha transformado en una oportunidad de crecimiento y desarrollo para la comuna, *"A veces no sé como duran tanto estos programas, de verdad que hay un priorización hacia estos programas, ya que debo hacer magia prácticamente para sustentarlos todo el año, ya que para el jefe digamos que estos programas son lo principal"*, Fernando Valdivia, Encargado de Finanzas.

- Trabajo en red, con la comunidad tanto como con los departamentos municipales.

Por otro lado a la comunidad se les da la oportunidad también de participar, mejorando sus espacios de reuniones y áreas verdes, como el municipio esta tan empoderado sobre la visión del ser humano como agente innovador y de cambios, el aporte que genera este programa a la comunidad es de gran impacto, el Sr. Luis Mella G., Alcalde de la I. Municipalidad de Quillota, *"Somos una comuna humana innovadora y saludable y para eso estamos en constante comunicación y trabajando para que la comunidad sea parte de este desarrollo, y los programas de empleo entran en este juego como agente de conexión y de cambio"*, esto porque las labores realizadas por los beneficiarios, no son solo dentro de las dependencias municipales sino que también se distribuyen en distintas juntas de vecinos, para trabajar directamente en beneficio de la comunidad, ya sea hermozeando sus áreas verde como cualquier otro espacio de uso público, por lo que esta estrecha colaboración hace que este programa de empleo se entrelace con el beneficio a la comunidad. Este ítems es súper importante, ya que se espera que la comuna de Quillota sea como capital provincial, un centro urbano concurrido por lo que mejorar los espacios públicos, va en directo beneficio con la capacidad que tiene la comuna de desarrollar el área de turismo, el Sr.

Fernando Valdivia, Jefe departamento de Finanzas, señala: *"Estos programas generan una oportunidad de que los mismos beneficiarios puedan desarrollar labores dentro de su contexto social para mejorar los espacios por los cuales transita normalmente por lo que lo hacen con mayor agrado pienso yo"*. Además de esto genera una gran ayuda en las distintas dependencias municipales, ayudando con esto a que la población en general que acuda a la municipalidad se encuentre con espacios limpios para poder desarrollar sus distintos trámites.

- Disminuye los índices de delincuencia:

Una tercera oportunidad es que este programa evita que mucha gente delinca, la vulnerabilidad social, es entendida como un problema que tiene directa relación con las deprivaciones que sufre la persona o familia en cuanto a recibir por ejemplo un ingreso que les permita subsistir.

*"Está comprobado que si tu le das la oportunidad a una persona que esta recién rehabilitándose, ya sea saliendo de la cárcel o por drogas, esta persona no vuelve a delinquir, tu le dices a esa persona yo confío en ti y le das como en este caso un trabajo, ésta no te falla, y es el principal fundamento de esta política el creer en las personas, y es lo que queremos transmitir si tu le das una oportunidad a las personas les permites creer en ellos mismos"*, Sr. Juan Rodríguez F., Director DIDECO Quillota.

- Desarrollo de actividades laborales que son permanentes durante el año:

Si bien la comuna de Quillota, principalmente maneja una oferta económica dirigida hacia el sector agrícola, este programa de empleo lo que busca es generar otras opciones laborales, no todo el año existe una alta actividad agrícola por lo que en tiempos de mayor cesantía las personas deben cambiar sus actividades laborales y en esto el municipio propone estos trabajos de auxiliares de aseo, que en el fondo son trabajos que se pueden realizar durante todo el año, generando por lo demás una cadena de impactos positivos, como disminuir la cesantía además de generar ingresos que mejoren las condiciones actuales de vida, todos esto ayuda a que el programa adquiera la confiabilidad y experiencia que va en directo desarrollo

a ser una política social exitosa. el Sr. Mariano Inostroza, contador, comenta: *"Estos programas reciben a mucha gente que ha estado largos periodos cesantes, ya que no pueden trabajar en el campo por diversos motivos, por lo que sin duda es una ayuda importante y que además genera un impacto en bajar los índices de desempleo de la comuna"*.

- Inserción a las personas con Discapacidad:

Sabemos también a raíz de esta investigación que a las personas a través de este programa de empleo, se le otorga un lugar en donde poder no solo trabajar sino que también auto realizarse por lo que existe una necesidad de los beneficiarios por pertenecer a estos programas, ya que en su interior se sienten acogidos y protegidos, en donde ven que sus esfuerzos por salir adelante son valorados y que no importa su origen, estado o visión de futuro, por lo que para ellos es una fuente de realización y orgullo que trasciende, existe un trabajo también muy acabado en la línea de discapacidad, ya que justamente se trabaja estas habilidades o capacidades diferentes que tienen ciertos usuarios para poder desarrollar trabajos que no menoscaben su integridad sino mas bien desarrollen el potencial que poseen. Tenemos que tener presentes que las personas con discapacidad, mucho de ellos han perdido la confianza en ellas mismas, ya que no han podido generar otra opción laboral más estable, en palabras del Alcalde Sr. Luis Mella G. *"Cuando una persona en la cual nadie confía tu le tiendes la mano y le dices yo confío en ti, yo creo en ti esa persona no te va fallar pero si uno lo mira con recelo con miedo de que se va a caer lo más probable es que cometa errores entonces hemos aprendido que el humanismo tiene que ver con los afectos con el humanismo con creer en el otro, confiar en el otro, considerar al otro eso genera una fuerza y un compromiso que es difícil que la persona te falle y por eso que un llamado también a que el empresariado comprenda que cuando ayuda a una persona a insertarse en la sociedad está ayudando a disminuir la delincuencia también y eso es lo que buscamos"*. Esta frase sin duda resumen todo lo expuesto anteriormente.

- Intermediación laboral:

La interediación laboral, también es una oportunidad, ya que a los beneficiarios se les informa constantemente sobre ofertas laborales, así lo señala Claudia Muñoz Secretaria DIDECO, *"La OMIL siempre los llama y les ofrece trabajos formales y mejor remunerados así como capacitación"*.

#### **1.2.4.- AMENAZAS:**

Se entiende por amenazas aquellos factores externos que se deben descubrir en el entorno y que se ven afectados negativamente.

- Poca rigurosidad en la fiscalización:

La gestión de la OMIL es pasiva con respecto al trabajo de fiscalización, lo que lleva a que muchas personas se aprovechen del sistema o que quizás los cupos no estén bien asignados, traspasándose la responsabilidad a los encargados de las dependencias, a las cuales son destinados estos programas de empleo, lo que provoca que haya en el fondo un desorden, y quizás una nula fiscalización, como lo dice el Sr. Luis Mella, Alcalde de la I. Municipalidad de Quillota, *"No hemos podido generar una fiscalización rigurosa, ya sea por tiempo o porque no tenemos el suficiente personal o quizás tampoco la necesitamos, lo que sí es importante es que las personas se sientan bien trabajando y que nosotros estemos presentes para observar el trabajo realizado, eso es quizás lo que debemos trabajar, en como generar un control sin que la persona se sienta presionada"*.

- Presupuestos que no dan abasto, para la cantidad de beneficiarios.

En cuanto al financiamiento Sr. Fernando Valdivia, Encargado de Finanza comenta, *"De repente hay que hacer malabarismo porque los recursos no alcanzan entonces tengo que empezar a sacar de aquí para pagar allá, es que hay una desmesura en cuanto a la contratación de personas yo creo"*. Esto es importante porque en el fondo lo que dice es que no se ha conseguido que un presupuesto anual dure el año, por lo que la inestabilidad financiera es un punto a considerar.

- Mas que un programa de empleo se transforma en un compromiso con los beneficiarios, que tiene que ver con una falta de estructura del programa en sí:

El programa se torna como un compromiso entre la municipalidad y los beneficiarios, si bien ha conseguido un progreso enorme en cuanto a la generación de un ingreso para las familias vulnerables, los beneficiarios no han logrado entender que este es un programa con características de esporádico para poder ayudarles en las épocas más difíciles, como lo es el invierno, y lo han transformado los mismos usuarios en programas permanentes, *"A la gente se le olvida que son programas de emergencias y lo transforma como en una obligación, o sea que a mí porque estoy hace años en el programa me deben seguir contratando, y no buscan otra alternativa"*, Sra. Claudia Muñoz, Secretaria DIDECO, aquí viene la otra gran amenaza, ya que si bien existen criterios, al no haber una estructura bien definida y clara los programas de empleo no han podido establecer, si todos los usuarios realmente necesitan de esta fuente de ingreso, es mas la falta de control sobre la cantidad de personas que se pueden contratar lleva al programa a una falta de presupuesto, lo que conlleva a que el municipio deba generar durante el año otras fuentes de ingreso para solventar estos planes, debiendo hacer un esfuerzo para poder llevarlos a cabo durante el año. En general tampoco existe un tema de egreso de estos programas, por lo que se transforman en una alternativa estable.

## **2. OBJETIVO GENERAL N°2**

**Conocer las situaciones que afectan la gestión del beneficio Programas de Empleo Especial desde la OMIL de la Ilustre municipalidad de Quillota.-**

**2.1.- Objetivo Especifico N°1** Identificar los principales criterios desde la OMIL para otorgar el beneficio del plan de empleo especial a los solicitantes de la comuna de Quillota.

La oficina OMIL tiene como principal función la fiscalización y seguimiento de las personas beneficiarias de los Programas de Empleo Especial, por lo que detectar que criterios visualizan, es fundamental para entender la estructura

o cimientos de este programa desde la perspectiva de las personas que tratan directamente con los beneficiarios, es decir, el equipo que baja esta política social hacia la comunidad, es por esta razón que delimitar que criterios desde la visión de los funcionarios de esta oficina, es importante para poder crear una estructura sólida y un programa que concuerde desde toda su base estructural, para esto el Coordinador de la oficina OMIL Sr. Rolando Pacheco S., señala lo siguiente, como criterio para poder ingresar a este programa de empleo, *"El principal criterio que tenemos como oficina es que los beneficiarios sean personas vulnerables, con algún grado de discapacidad o que no estén calificados para insertarse en el mundo privado, ya sea por problemas de enfermedad no invalidantes o que no puedan cumplir jornadas extensas de trabajo"*, esta visión es sin duda concordante con la posición de los directivos superiores entregadas anteriormente, por lo que podríamos generar desde este punto el inicio de criterios aunados y establecer con ello un documento y posterior revisión generando un bosquejo de la limitación y fundamentación de este programa social.

Siguiendo con los funcionarios de la OMIL el Sr. *Juan Pablo Pérez, ejecutivo de empleo OMIL*, *"Persona que sean mayor de 40 años, que tengan poca oportunidad de empleabilidad ya sea por escolaridad y que sean vulnerable, yo creo al final eso lo ve el encargado de la Municipalidad que es el Alcalde el director Dideco y el encargado de la OMIL"*. Si se analizan estas palabras, observamos que son ideas que bien siguen con la visión de los entrevistados anteriormente; luego se abordó también la entrevista con la secretaria de la oficina OMIL, quien debiese tener criterios que concuerden con los expresados anteriormente, ya que es ella quien se encarga de hacer un seguimiento a estos beneficiarios, y le toca enviar cada solicitud de contratación, además tiene mayor contacto con estos beneficiarios, esta comenta lo siguiente como criterio, *"Persona con vulnerabilidad y tengan familias extensas, que no consigan trabajo durante un tiempo largo."* Marjorie Peña, Secretaria OMIL.

Estos programas de empleo llevan más de 7 años de implementación, por tanto es importante contar con la opinión de una persona que lleva casi 5 años trabajando en esta oficina, por lo que conoce muy bien estos

programas de empleo especial, esta nos señala: *“Uno de los criterios es que la gente sea vulnerable, que sea mayor de 40 años y que sea jefa de hogar y este cesante hace mucho tiempo”*, Nataly Cataldo, Gestora Territorial, OMIL. Cuando se trabaja con personas vulnerables hay que entender que estas ven limitadas sus opciones y que por algún motivo no pueden mejorar sus condiciones de vida, generalmente se debe a que no han podido generar un ingreso estable, es por esto que el criterio que mas observamos es el de la cesantía, hay que recordar que este programa nace justamente a raíz de la intensa crisis de desempleo que vivió Quillota años atrás, por lo que este criterio tiene un enorme valor e importancia.

Finalmente tenemos la opinión del psicólogo de la oficina y quien está a cargo de desarrollar un trabajo de capacitación con estos planes de empleo, quien nos dice bajo su mirada, *“Gente que tenga problema de cumplir una jornada laboral, que tengan problemas familiares o que presente algún grado de discapacidad, o no tenga estudios ni experiencia laboral, en general que sea vulnerable”*, Sr. Erasmo González, Sicólogo OMIL.

Se vuelve a repetir el concepto de vulnerabilidad, por lo que nos genera una concordancia unánime con la opinión y perspectiva de los anteriores entrevistados, lo que llama la atención es criterio que dice relación con la falta de experiencia y estudio, ya que como se ha dicho a lo largo de todo el relato, los beneficiarios de los programas de empleo, son personas que no tienen las características, motivaciones o habilidades para desarrollar un trabajo con mayor proyección y estabilidad, por lo que bajo esta perspectiva se podrá mejorar bastante los cimientos de esta política social.

### **2.1.1- Análisis Oficina OMIL:**

Cada una de las entrevistas realizadas, nos llevo a concretar una visión acerca de los criterios que los distintos funcionarios de la oficina OMIL tienen con respecto a los Programas de Empleo Especial, uno de los principales criterios que se repite es la vulnerabilidad social, como un requisito que es inherente a la creación y formación de este programa social.

LO EXPRESADO POR los funcionarios de la OMIL.	IDENTIFICACION DE CRITERIOS PARA LOS PLANES DE EMPLEO
<p><i>"El principal criterio que tenemos como oficina es que los beneficiarios sean personas vulnerables, con algún grado de discapacidad o que no estén calificados para insertarse en el mundo privado, ya sea por problemas de enfermedad no invalidantes o que no puedan cumplir jornadas extensas de trabajo", Sr. Rolando Pacheco, Encargado OMIL.</i></p>	<p><i>POBLACION VULNERABLE DE LA COMUNA QUE:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Cierto nivel de discapacidad</i></li> <li>• <i>Personas no calificadas para trabajar en una empresa privada.</i></li> <li>• <i>Tienen problemas de salud pero no invalidante.</i></li> <li>• <i>No puedan cumplir jornadas laborales extensas de 8 horas.</i></li> </ul>
<p><i>"Persona que sean mayor de 40 años, que tengan poca oportunidad de empleabilidad ya sea por escolaridad y que sean vulnerable, yo creo al final eso lo ve el encargado de la Municipalidad que es el Alcalde el director Dideco y el encargado de la OMIL", Sr. Juan Pablo Pérez, Ejecutivo de empleo OMIL.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Persona mayor de 40 años.</i></li> <li>• <i>Persona con poca oportunidad de empleabilidad.</i></li> <li>• <i>Persona vulnerable.</i></li> </ul>
<p><i>"Persona con vulnerabilidad y tengan familias extensas, que no consigan trabajo durante un tiempo largo", Marjorie Peña, Secretaria OMIL.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Persona vulnerable.</i></li> <li>• <i>Personas con familias extensas.</i></li> <li>• <i>Persona cesante.</i></li> </ul>
<p><i>"Uno de los criterios es que la gente sea vulnerable, que sea mayor de 40 años y que sea jefa de hogar y este cesante hace mucho tiempo", Sra. Nataly Cataldo, Gestora Laboral OMIL.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Persona vulnerable.</i></li> <li>• <i>Persona mayor de 40 años de edad.</i></li> <li>• <i>Persona jefa de hogar.</i></li> <li>• <i>Persona cesante.</i></li> </ul>

<p><i>“Gente que tenga problema de cumplir una jornada laboral, que tengan problemas familiares o que presente algún grado de discapacidad, o no tenga estudios ni experiencia laboral, en general que sea vulnerable”, Sr. Erasmo Gonzalez, Psicólogo Laboral OMIL:</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Personas que no puedan cumplir una jornada laboral de 8 horas.</i></li> <li>• <i>Personas con problemas familiares.</i></li> <li>• <i>Persona con algún grado de discapacidad.</i></li> <li>• <i>Persona sin estudios.</i></li> <li>• <i>Personas sin experiencia laboral.</i></li> <li>• <i>Persona vulnerable.</i></li> </ul>
--	---

Los aportes entregados y con un ordenamiento respecto a al variables a que pertenecen podríamos señalar que:

Respeto a nivel socio económico

- ✓ Población vulnerable de la comuna.

Respecto al mundo del empleo parece haber coincidencia en los cinco entrevistados en que:

- ✓ Personas que han estado en situación de cesantía prolongada.
- ✓ Persona con poca opción de empleabilidad.
- ✓ Persona que no pueda cumplir una jornada de 8 horas de diarias de trabajo.
- ✓ Personas no calificadas para trabajar en una empresa privada.
- ✓ Persona sin experiencia laboral.

Respecto a la salud

- ✓ Tienen algún problema de salud pero que no son invalidantes.
- ✓ Algún grado de discapacidad.

Respecto a la edad

- ✓ Personas mayores de 40 años.

Respecto a temas de género

- ✓ Madre jefa de hogar.
- ✓ Personas con familias extensas

Por tanto los criterios determinados por la Oficina OMIL son los siguientes:

- Población vulnerable de la comuna
- Personas que han estado en situación de cesantía prolongada.
- Persona que no pueda cumplir una jornada de 8 horas de diarias de trabajo.
- Persona sin experiencia y sin calificación laboral.
- Tienen algún problema de salud pero que no son invalidantes.
- Algún grado de discapacidad.
- Personas mayores de 40 años.
- Madre jefa de hogar.
- Personas con familias extensas
- personas sin estudios.

**2.2.- Objetivo Especifico N°2** Describir la percepción desde de la OMIL respecto a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del Programa de Empleo Especial de la Ilustre Municipalidad de Quillota.

Para los funcionarios de la OMIL quienes están a cargo de los planes de empleo y tienen el mayor contacto con los usuarios beneficiarios del programa por lo que su percepción de este programa municipal adquiere la riqueza de la vivencia cotidiana del desarrollo de este.

### **2.2.1.- FORTALEZA:**

Se entiende por fortalezas, aquellos aspectos positivos que tiene el Programa de Empleo Especial de la I. Municipalidad de Quillota.

- Los beneficiarios reciben un ingreso que les permite mejorar sus condiciones de vida:

La principal fortaleza determinada por el equipo en general, es que los beneficiarios tienen un sustento económico mes a mes, es decir cada beneficiario que pertenece a los programas de empleo reciben una remuneración que les permite contribuir y mejorar las condiciones de su hogar en general, aumentando con esto sin lugar a duda la calidad de vida, no solo de una persona sino en muchas ocasiones de una familia completa, *"Estos programas lo mejor que tienen es que se les genera un ingreso que*

*es re importante a fin de mes, ya que son personas carenciadas y si bien es poco esto les ayuda a sobrevivir", Erasmo González, Psicólogo OMIL:*

- Equipo humano que trabaja directamente con los Programas de Empleo Especial:

En Palabras de la secretaria de la OMIL Srta. Marjorie Peña, otra de las fortalezas del programas *"es el equipo Humano que tienen detrás que los respalda y apoya en este proceso, los capacita, les hace seguimiento se preocupa en general de las necesidades de los usuarios de estos programas"*. Esto es sin duda importante, ya que si bien el equipo OMIL tiene un sin fin de tareas, el apoyo que se le entrega a estos beneficiarios, es sin duda determinante para la consecución de los objetivos del programa, el ser un impulso para que las personas una vez egresadas de estos puedan desarrollarse en un trabajo formal en alguna empresa o institución.

-Genera experiencia laboral:

Estos programas de empleo aparte de ofrecer un ingreso también ofrece por otra parte experiencia laboral, tan necesaria para optar a otros empleos por lo que también es señalado como una fortaleza, transformándose en una oportunidad sobre todo para aquellas mujeres que solo han trabajado en su propio hogar y en general es una buena oportunidad para las personas vulnerables y que tienen problemas para acceder a fuentes de trabajo formal, como lo señala respecto Juan Pablo Pérez, Ejecutivo de empleo de la OMIL señala, *"Fortaleza... una de las fortalezas yo creo que va dirigida a que la gente en realidad la dueña de casa para que logren tener un ingreso mínimo mensual y que agarren experiencia, porque muchas llegan por primera vez a trabajar y no tienen idea de cumplir jornadas ni horarios"*

- Trabajos de buenas condiciones y clima laboral:

Para la Srta. Nataly Cataldo, Gestora Territorial de la OMIL una fortaleza es que *"Consiste en trabajos de buenas condiciones y en donde se les respeta como personas, además la mayoría de las personas nunca ha trabajado fuera de sus hogares, así que aquí la experiencia no importa, puede que la mujer solo haya hecho las cosas de la casa pero eso igual les sirve así que no*

*pueden quedar afuera por no haber trabajado nunca", esta opinión es sin duda importante a la hora de catalogar estos planes, ya que como se ha dicho anteriormente la visión del humanismo es fundamental para el alcalde de la comuna, así que entregarles a las personas espacios en donde se puedan sentir aceptados, es fundamental para la dignidad y la construcción de una comuna más humana.*

Otro factor importante es que este programa no discrimina por experiencia laboral, no es un factor excluyente para pertenecer, sino que a lo que apunta es a aquella persona que lo necesita en un periodo determinado, y que generalmente tiene que ver con una ayuda social pero en vez de solo otorgarla a la persona se le da la oportunidad de poder ser productivo. Esta es la mayor fortaleza que tiene dicho programa, por lo que trabajar afinando detalles de estructura es importante.

#### **2.2.2.- DEBILIDAD:**

Se entiende por debilidades aquellos aspectos internos desfavorables del programa e empleo especial.

- Falta de proyección de los beneficiarios:

La falta de proyección de los beneficiarios en cuanto a mejorar sus expectativas laborales, así lo da a conocer el Sr. Rolando Pacheco, Encargado de la OMIL, *"Les falta proyectarse, ven a los programas con como un apoyo para que ellos mejoren o se capaciten sino que lo visualizan como algo permanente, aunque quieren mejorar y alargar sus jornada, cuando uno le ofrece un trabajo fuera de este programa no lo aceptan, y no hemos podido capacitarlos por falta de tiempo o de personal"*.

- Falta de Lineamientos claros:

Las debilidades desde esta perspectiva están ligadas a la percepción desde el trato directo con los beneficiarios, por lo que es una opinión basada en la realidad misma, una de las principales debilidades y que es importante destacar, ya que es una constante a lo largo de toda la investigación es la falta de lineamientos como lo plantea Sr. Juan Pablo Pérez, ejecutivo de empleo de la OMIL, *"La debilidad son los lineamientos, no están bien especificados para los profesionales que se hacen cargo del programa o*

*para el encargado de la misma OMIL que tampoco sabe qué presupuesto o porque contratan a tal persona."* este punto es relevante para los futuros ejes de acción, ya que destaca una debilidad que podría ser a futuro el fin de este programa social, el no tener los lineamientos establecidos o conocidos por quienes debiesen estar a cargo, generando una inestabilidad y confusión.

- Falta de criterios establecidos claramente:

La falta de criterio de ingreso para la incorporación es otro tema importante, tal como lo señala la Srta. Nataly Cataldo, Gestora Territorial OMIL, *"No existe al menos que yo conozca un criterio o un decreto que los establezca, solo las palabras del alcalde todos los años cuando realiza la cuenta pública"*, lo que llama la atención es que no exista un decreto con respecto a la vía de ingreso a este programa, por lo que trabajar en ello es una tarea que queda pendiente, mas aun cuando este programa es tan demandado en el último tiempo.

- Falta de fiscalización y supervisión:

Otro punto relevante tiene relación con la fiscalización de este programa, en palabras de la Secretaria OMIL Srta. Marjorie Peña nos comenta que *"A veces no sabemos si realmente podemos fiscalizar, porque la verdad es que la información con respecto a este programa es súper vaga"*, de no existir claridad dentro del municipio sobre la fiscalización, podríamos decir que los programas de empleo muestran una debilidad en cuanto a lo estructural, ya que no hay certeza sobre los fundamentos ni en criterios, por lo que esto es una gran problemática para quienes trabajan directamente con estos.

### **2.2.3.- OPORTUNIDAD:**

Se entiende por oportunidades aquellos factores externos que se deben descubrir en el entorno.

- Trabajar las habilidades blandas y capacitación:

La principal oportunidad detectada por este equipo OMIL, es que estos programas no solo abarcan a los mismo beneficiarios, sino que detrás existe un equipo que constantemente está trabajando en mejorar tanto las

habilidades blandas de estos como capacitarlos para la búsqueda de mejores opciones laborales, la articulación de redes es el principal acto para mejorar las condiciones de vulnerabilidad social, es por esto que trabajar en torno a esta es fundamental, los programas de empleo tienen aparte de un ingreso la posibilidad de capacitación y de cualquier ayuda social de los distintos departamentos municipales, por lo que sus necesidades siempre han sido importantes para este programa, así lo señala la Srta. Marjorie Peña, secretaria OMIL, *"Los planes de empleo siempre están consultando y capacitándose, con nuestro sicólogo, además se les hizo el empa para que se fueran a inscribir al consultorio, ahora los talleres de habilidades blandas, en fin siempre estamos en contacto"*

- Programa piloto lo que genera que pueda ser moldeable:

Otra oportunidad de este programas es que al ser una política a nivel local y piloto, ya que solo existe en la comuna de Quillota, pueden trabajarse importantes cambios que van en directo beneficios de los usuarios que pertenecen q este programa, esto es ideal, ya que poder mejorar y trabajar en los puntos débiles, ayuda a que toda la estructura del programa pueda obtener por fin la base firme que necesita y construir desde allí un programa más claro y ordenado, la Srta. Marjorie Peña, Secretaria OMIL, señala *"Es un programa que solo se da en Quillota, así que como es exclusivo se podría mejorar en cuanto a oficializar quizás los criterios de ingreso o el tema de la fiscalización es por eso que es una gran oportunidad que sea piloto"*.

Como política social permite que familias vulnerables tengan un sustento en los meses de mayor cesantía en la comuna, lo que hace que estos niveles tampoco superen al máximo regional ni provincial, así que por un lado ayuda a las estadísticas comunales y en la disminución de la cesantía de los beneficiarios.

- Intermediación laboral:

Además otra oportunidad es la intermediación laboral, que es primordial a la hora de mejorar las expectativas de los beneficiarios, por lo que articularse con la empresa privada y generarles otras oportunidades laborales es

función también de este equipo, tal como lo señala la Srta. Nataly Cataldo, Gestora Territorial, *"si bien es difícil que los beneficiarios queden trabajando en alguna empresa, siempre está la disposición de ofrecerles ofertas laborales, al final es parte de nuestro trabajo"*.

- Trabajos en red:

La oportunidad de hacer al ser humano una persona con dignidad y a la vez buscar la felicidad de este es la visión que tiene este municipio, y con esto buscamos una comuna más feliz, este es finalmente el argumento principal de los programas y que es visualizados por los funcionarios de la OMIL, al respecto Sr. Erasmo González, Psicólogo de la oficina señala *"Lo importante de este programa es según el pensamiento del alcalde encontrar un ingreso que le permita desarrollarse y contribuir a la comunidad, para eso se crearon y también para eso se mandan a los usuarios también a trabajar con las organizaciones comunitarias para promover todo un tejido en red que permita mejorar las condiciones de todos los habitantes de la comuna, ya que el alcalde siempre comenta lo mismo"*

El futuro de estos planes de empleo es generar mayor oportunidades laborales, a personas vulnerables.

#### **2.2.4.-AMENAZAS:**

- Falta de conocimientos de los fundamentos y lineamientos de este programa de empleo especial:

Bajo la perspectiva de los funcionarios de la OMIL, se detecta como mayor amenaza la no existencia de un conocimiento sobre los ejes fundadores de esta política social, tal como lo señala Sr. Erasmo Gonzalez, Psicólogo OMIL, *"Yo por ejemplo no se dé que se trata el programa o como nace esta iniciativa, entonces cuando a mi me preguntan yo solo responda hablen con el Alcalde, y al final eso está mal porque después no quejamos que todo lo ve el Alcalde, que no tenemos voz ni voto, porque claro tampoco existe un conocimiento claro sobre esta política"*. La vital importancia que tiene una estructura es evitar que una institución o programa pierda el fin para lo cual

fue diseñado, por lo que no contar con un sustento nos lleva a un desmoronamiento de cualquier idea u objetivo previamente establecido.

Por lo mismo la falta de lineamientos claros podría significar que a futuro estos planes dejen de existir, ya que como señalaba el anterior entrevistado Sr Erasmo Gonzalez, no existe una vía de ingreso formal, por lo que de repente las contrataciones no son necesariamente bajo los criterios que se creen establecidos, lo que confunde en la apreciación de estos programas, la comunidad en general también debiese estar informada, ya que son los principales beneficiados.

- Poca rigurosidad en la fiscalización:

Existe mucha gente al interior del programa que realmente no cumple con el requisito de vulnerabilidad lo que provoca que quizás no se lleve a cabo el objetivo principal, que es justamente el entregarles la oportunidad a gente que realmente lo necesita, en palabras de la Srta. Marjorie Peña, Secretaria OMIL, *“Yo veo que hay gente joven que tienen como las herramientas para trabajar en otro lugar pero no se quedan en los planes porque les resulta más cómodo”*, así lo refleja también Sr. Rolando Pacheco, Encargado OMIL *“Las personas se quedan con lo cómodo que son los programas porque no hay fiscalización, o la amenaza es que no hemos podido generarles una capacitación para que puedan ser egresados de este programa”*. Esto es una amenaza ya que la comunidad muchas veces observa esta situación y comienza a manifestar molestia, lo que podría generar un mayor descontento y generar problemas entre los beneficiarios y la población en general, así ha sucedido anteriormente en donde juntas de vecinos incluso han manifestado que estas personas de los programas de empleo son una lacra y que realmente se les paga por no hacer nada.

- Inestabilidad por los presupuestos:

Los presupuestos no es un tema menor, ya que sin estos los programas corren el riesgo de no poder ejecutarse, *“Los presupuestos de los últimos años de verdad no han dado abasto, ya que tengo a mitad de año que ver que personas despedir y continuamente llamar para ver la continuidad, creo*

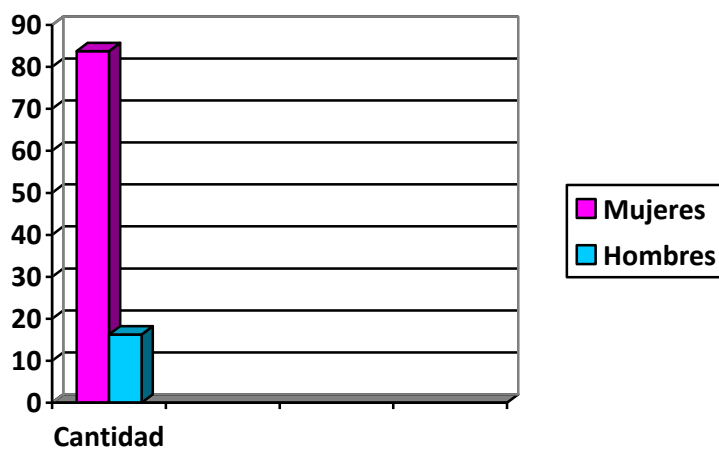
que los recursos ya no son suficientes y si bien hemos avanzado en algunas cosas nos falta lo principal que son los recursos", Sr. Rolando Pacheco S., Encargado oficina OMIL.

### 3. OBJETIVO GENERAL N°3

**Conocer el perfil personal y familiar de los beneficiarios de los Programas de Empleo Especial y su apreciación de éste en el año 2013-2014 perteneciente a la Ilustre municipalidad de Quillota.**

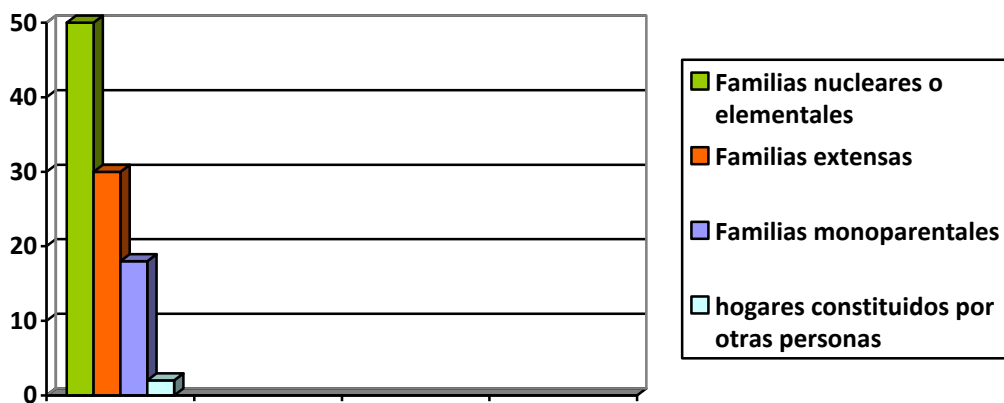
**3.1.- Objetivo Especifico N°1** Caracterizar a los beneficiarios de los Programas de Empleo Especial desde su: familia (tipo, tamaño, composición), y personalmente (educación, salud e ingreso, situación habitacional y lugar de procedencia de la comuna).-

A. Respecto al sexo:



- De los beneficiarios de los programas de empleo especializados podemos señalar que el 83,73% corresponde a mujeres y solo el 16,27% hombres. Tras esta cifra se observa que el programa va dirigido a jefas de hogar, ya que son estas quienes sufren mayor discriminación a la hora de trabajar, principalmente por edad y por condiciones de salud.

B. Respecto a la composición del grupo familiar.



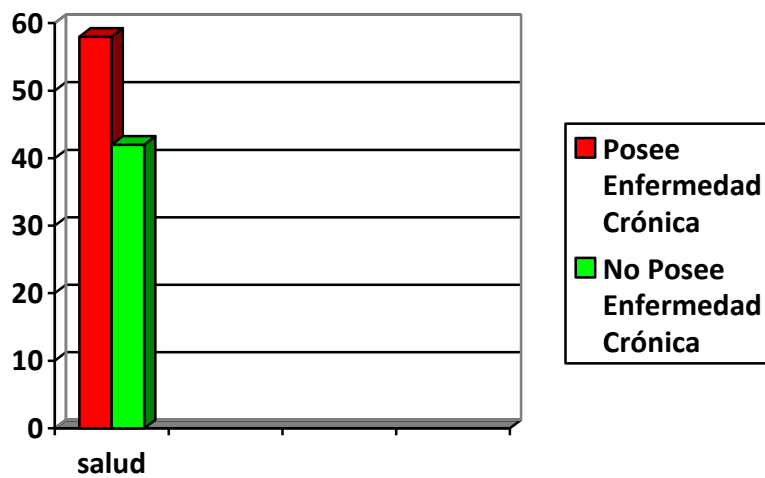
Composición del grupo familiar, cerca del 50% corresponden a familias nucleares o elementales, con o sin hijos, el 30% a familias extensas, es decir, en el hogar no solo viven ellos sino que otros familiares, los cuales generalmente corresponde a menores de edad que quedan a cargo de estos y que por ende no perciben un ingreso económico, debiendo ser los mismo beneficiarios quienes deben sustentar el hogar, el 18% corresponde a familias mono parentales u hogares unipersonales y el 2% corresponde a familias constituidas por personas que no tienen lazo de consanguinidad.

C. Respecto al nivel de escolaridad:



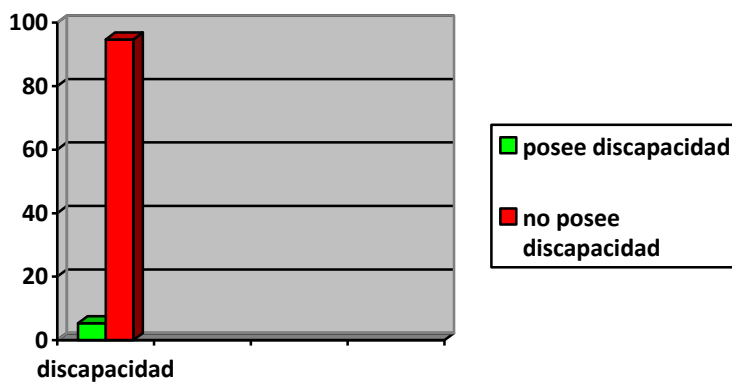
En cuanto a escolaridad, el 8% es analfabeto, el 72% no ha terminado el colegio registrándose un 42% que no ha terminado la Enseñanza Básica y un 6% no ha terminado la enseñanza media, y solo el 18% tienen cuarto medio aprobado.

D. Respecto a la Salud.



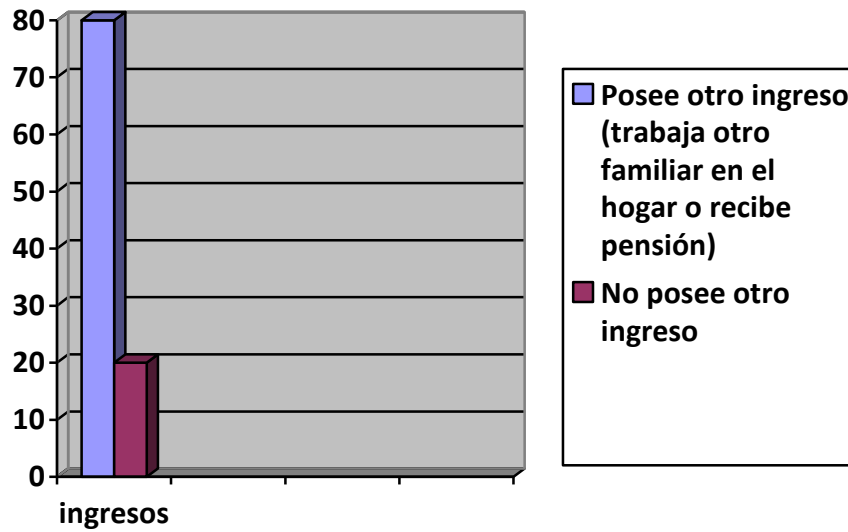
Salud, de los beneficiarios un si bien un 58% posee una enfermedad crónica de ellos un 96,6% posee HTA (hipertensión), y en menor cantidad Diabetes o artrosis reumatoide, de todos quienes padecen enfermedades, solo el 27,5% señala estar sin control médico, por lo que es preocupante el hecho de que ellos mismo se auto diagnostiquen y auto mediquen.

E. Respecto a la discapacidad



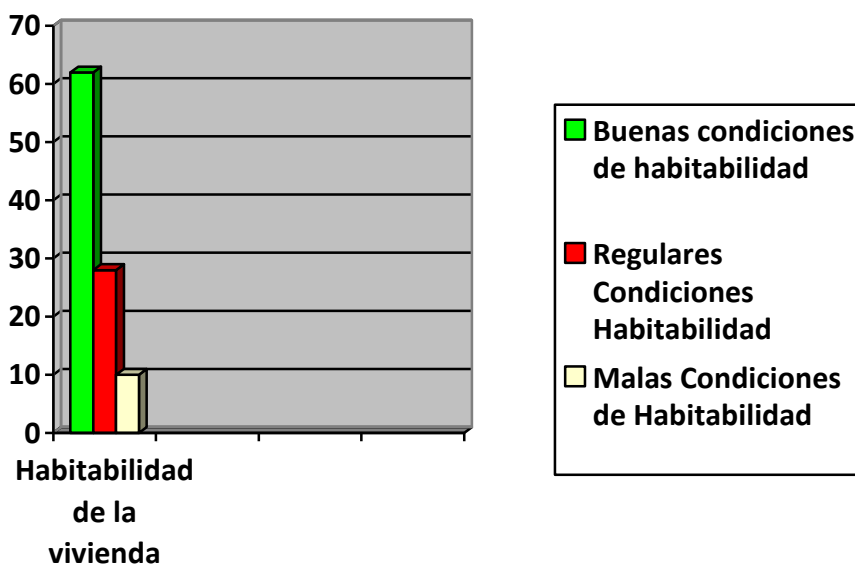
Las personas con discapacidad forman el 2% de los beneficiarios siendo la principal discapacidad la física.

F. Respecto a los ingresos percibidos por el grupo familiar, aparte de la remuneración recibida por los Programas de Empleo.



En Ingresos, cerca del 80% percibe un ingreso extra para el hogar, de estos ingresos extras cerca del 27,5% es pensionado; Por otro lado para el 20% de los beneficiarios ésta remuneración es la única fuente de ingreso que percibe el hogar. Cabe Señalar que cerca del 10% del total de las familias que tienen más de un ingreso, ese extra es solo temporal, obtenidos por trabajos informales, por lo que existen meses en que solo se percibe el ingreso de la beneficiaria.

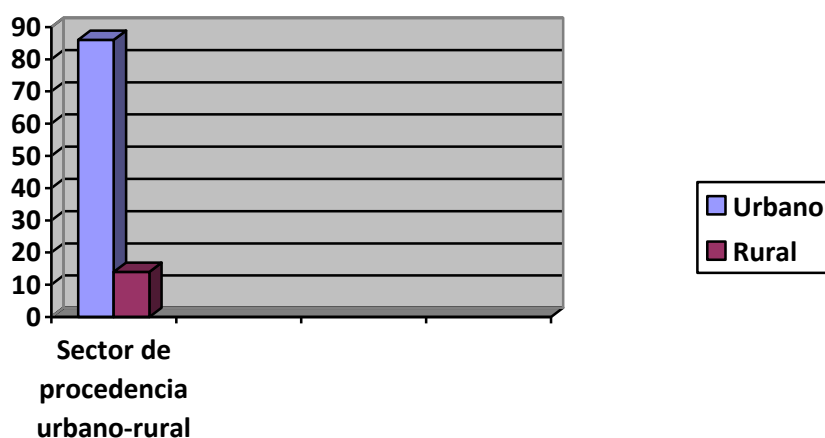
G. Respecto a la habitabilidad de la vivienda.



Para determinar el índice de habitabilidad se determino como importante: Tipo de la Vivienda , materialidad de la vivienda y Saneamiento de la Vivienda (todo determinado en el marco de referencia).

De los beneficiarios cerca del 62% mantiene sus vivienda en buenas condiciones de habitabilidad, destacando con esto la preocupación que existe por mantener buenas condiciones de vida, si bien cerca del 28% de los beneficiarios presenta un estado regular de habitabilidad, lo que es mas preocupante es que cerca del 10% de los beneficiarios viven en malas condiciones, lo que sin duda repercute en su calidad de vida personal y familiar.

H. Respecto al lugar de procedencia Urbano- Rural.



En cuanto al lugar de procedencia, podemos señalar que el 86% de los beneficiarios viven en sector rural de Quillota, además podemos señalar que de todos los beneficiarios que el 44% viven en dos de los sectores más peligrosos de la Comuna de Quillota, más precisamente el 39,5% vive en el Cerro Mayaca, centro conocido por sus altas tasas de delincuencia, y 11,6% vive en el sector denominado Aconcagua, el segundo más peligroso de la Comuna de Quillota concentrándose altos índices de inseguridad.

3.3. Objetivo Especifico N°2 Identificar la percepción de los usuarios del Programa de Empleo Especial 2013-2014 respecto a las fortalezas y debilidades del programa así como a las oportunidades que les ha brindado este beneficio.-

### - 3.2. Análisis FODA Beneficiarios de programa:

#### 3.2.1.- Fortalezas:

- Trabajos de buenas condiciones y clima laboral:

Todos los usuarios entrevistados la mayoría coincidió en que es un trabajo de buenas condiciones laborales, así lo expresa la Sra. Fabiola Monasterio, beneficiaria de los programas de empleo, *"Son trabajos en donde una se siente bien, si llueve no nos dejan mojarnos, si nos sentimos mal al tiro se preocupan y no es como en el campo, además los jefes son de buena onda"*, esto destaca que los programas de empleo sí cumple con el concepto de la dignidad humana, ya que es precisamente este el cimiento fundador de este programa.

- Generación de un ingreso económico:

Otra fortaleza es el apoyo económico que genera para estas personas, que muchas veces solo reciben este ingreso económico y con el cual deben satisfacer sus necesidades, al respecto la Sra. Mirta Rojas, beneficiaria programa de empleo especial, señala *"como yo no recibo pensión, para mí es importante esta platita que me llega a fin de mes y eso es lo importante y lo bueno de estos trabajos, que a fin de mes siempre tengo la platita"*, es aquí la evidencia más sólida en cuanto a esta fortaleza, sin duda cuando las personas se encuentran en estado de vulnerabilidad, el tener la esperanza de obtener un ingreso económico hace que la sensación de bienestar aumente.

- Labores que no implican riesgo físico y de medias jornadas:

El trabajo realizado no implica un esfuerzo físico significativo por lo que esta fortaleza del programa, hace que las personas que sufren alguna

enfermedad o discapacidad no pongan en riesgo su salud, para Sr. René Guerrero beneficiario de los programas de empleo, es fundamental esto y nos señala, *"Yo estoy recién operado de cáncer, y para mi trabajar se me hacia complicado por eso el alcalde me dio esta peguita que no es para nada pesada, yo barro lo que puedo y estoy en la misma casa de acogida, así que ni me tengo que mover para ir a trabajar"*, aquí observamos que sin duda este tipo de trabajos es un esfuerzo que realiza la Municipalidad por ayudar a aquellas personas que se encuentran no solo vulnerables sino que también desesperanzada.

Son trabajos de jornadas convenientes para aquellas personas que por distintos motivos no pueden trabajar el día completo, la media jornada se pensó en las mujeres jefas de hogar que tienen hijos a su cargo o algún otro familiar, esta jornada también es para que las personas puedan desarrollar un trabajo eficiente pero que no por esto se alejen de sus familias, *"Yo alcanzo a trabajar e ir a buscar a mis hijos al colegio, y aprovecho también de tener un ingreso y cuidar a mis niños, entonces para mi es súper buena esta condición del programa, porque al final como dueñas de casa no podemos trabajar todo el día fuera de la casa"*, María Cisternas, beneficiaria programa de empleo especial.

- El buen trato y respeto:

Las relaciones interpersonales también son importantes para los beneficiarios, ya que tienen que lidiar con las personas que forman parte de las dependencias o lugares de trabajo, la Sra. Aurora Silva beneficiaria de los programas de empleo comenta *"Es importante para una tener un buen trato, porque una ya esta mayor y la sensibilidad es muy a flor de piel, además la confianza que tenemos con los jefes sirve para que una también pueda contar sus problemas y así no se ahogue en un vaso con agua"*, las personas son sociables por naturaleza por lo que convivir con otros es inevitable, el buen trato es fundamental para que las personas alcancen su potencial, ya que no se reprimen y trabajan con mayor confianza y determinismo.

Las distintas entrevistas a los usuarios nos ayudan a entender la realidad de como cada departamento municipal ha entendido y visualizado estos planes de empleo, ya que todos comparten el mismo fin que es la dignificación del

ser humano dentro del margen de que las personas deben desarrollarse y optar a un trabajo que les permita de manera digna solventar sus hogares, es por esto que el principal motor debe ser justamente el buen trato y respeto.

- Trabajos que no discrimina por edad:

El criterio incluye a las personas mayores, esta fortaleza es compartida por la mayoría de los usuarios de estos programas de empleo, ya que la mayoría de ellos son personas en edad de jubilar o que están ya jubiladas, la Sra. Alicia Figueroa, beneficiaria programa de empleo especial nos dice *"Yo tengo pensión pero la verdad es que no alcanza para vivir, es tan bajo el monto que solo me aguanta los medicamentos que tengo que comprar, ve que además el llegar a vieja significa que hay que gastar en más remedios, por lo que esta platita extra es buena pal bolsillo, por eso es bueno este programa porque ayuda a personas como yo"*, aquí queda claro porque este programa es social, ya que muchos de los que ingresan si bien tienen pensión está realmente no les alcanza para llegar a fin de mes, y por otro lado hay personas que están llegando a la edad de jubilar por lo que obtener otro trabajo se les complica más, es por esta razón que el programa se llama planes de empleo especial, ya que las personas que son beneficiarios cada una en particular es un caso social especial.

### **3.2.2.-Debilidades**

Son aquellos aspectos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo efectivo de los programas o personas en general.

- Falta de supervisión y control:

Los beneficiarios de los programas de empleo especial, coincidieron todos en que lo más destacado para ellos de manera negativa era la falta de supervisión y control que las autoridades tenían sobre el programa, ya que a su parecer no existía alguien que regule los trabajos de manera efectiva, para la Sra. Sonia Castillo, beneficiaria del programa de empleo *"Es chistoso de repente señorita, porque unas van otras no a veces uno las pilla en el centro sin ningún problema porque al final sabe que nadie le dice nada"*, Para

la Sra. Elena Olgúin el asunto va mas allá, *“hay personas que solo aparecen cuando hay que cobrar el sueldo, y más encima nos hacen burla a nosotras que con nuestro sudor trabajamos desde tempranito, entonces no es justo”*. Desde esta perspectiva es importante señalar que tener un control o supervisión hace que mejorar la productividad de los empleados así como desarrollar en estos mismo ciertas habilidades de respeto y de responsabilidad, tan importante a la hora de desarrollarse en el ámbito laboral, además es necesaria, ya que bajo este concepto podemos señalar que para mejorar las condiciones laborales, hace falta conocer en profundidad las actividades desarrolladas, y que para que las personas también se sientan a gusto, además otro ítems importantes es el tema de los recursos económicos, el mal uso se observa que reiteradamente existe una fuga de recursos justamente por las situaciones antes visualizadas, ya que si bien todos los beneficiarios tienen una unidad en la cual desempeñar función no todos la desarrollan por distintos motivos, lo cual sin duda es un escape de recursos a considerar.

- No existe una individualización de las características particulares de los beneficiarios:

Para muchos de los beneficiarios de los programas de empleo especial la jornada laboral es una fortaleza del programa, pero hay beneficiarios que ven esta situación como una debilidad , ya que ven disminuidos los ingresos que reciben por su trabajo, tal como lo señala Sra. Pamela Amaro, beneficiaria del programa de empleo, *“Hay personas que podemos trabajar todo el día entonces para nosotros sería bueno que nos pagaran mas y alargar la jornada, porque eso es algo malo que tienen el programa que no ve las características especiales de nosotros poh, como que no nos tienen identificados...”*, aquí observamos en el trasfondo que la queja va mas allá de la jornada sino la poca individualización que tienen estos programas, ya que no existe un registro en particular y a todos los beneficiarios se les mide por igual, ya que lo principal es que ellos realicen una labor y se les pague por esto, esto sumado a que muchos de los entrevistados señalan que mejorarían el sueldo se trasforman en dos de las debilidades que en mayor medida aquejaron a estos beneficiarios.

- Inestabilidad laboral:

La inestabilidad que sienten muchos beneficiarios sobre la continuidad de estos planes de empleo, ya que mucho obtienen su única fuente ingreso a través de estos trabajos es un tema relevante, ya que sus contratos son mes a mes, lo que conlleva a una situación de nerviosismo generalizado cada vez que se acerca a fin de mes, para la Sra. Carme Lagos, beneficiaria del programa de empleo especial la situación se traduce en: *"Es un problema porque uno anda con el corazón en la mano, imagínese que uno no sabe si el próximo mes tendré plata pa´ comprar comida para mis hijos, para pagar las cuentas eso es desesperante"*, esta situación aparte de ser una gran debilidad y por sobre un punto a destacar como negativo dentro de todo este programa, significa que los beneficiarios no pueden visualizarse en estos trabajos por lo que sin duda es una determinante a la hora de desarrollar sus habilidades, con el temor de una escasa fiscalización y un contrato que renuevan mes a mes la inestabilidad provoca un problema de inseguridad laboral lo que desencadena un sin número de efectos negativos en las personas, como por ejemplo ansiedad, angustia, depresión entre otros.

- Falta de información y conocimiento sobre el programa de empleo especial:

La preocupación de estos beneficiarios también se extiende la falta de información que tienen sobre este programa, ya que no tienen claro cuáles son los criterios de ingreso ni en que consiste en sí mismo, tal cual lo refleja la Sra. Clara Rodríguez *"Existen criterios que no son claros porque por ejemplo yo ingrese porque hable con el alcalde entonces no se si ese era el conductor regular, además uno no se explica porque hay gente tan joven trabajando en los planes, porque una piensa una cosa y parece que no es na` así"*, este es el sentir no solo de ella sino de varios beneficiarios por lo que entregarles información que sea válida es fundamental, la aclaración de dudas no solo para los beneficiarios sino para la comunidad en general debe ser lo primordial, ya que actualmente no existe claridad sobre como poder acceder a este beneficio que sin duda contribuye a mejorar las condiciones de vida.

- No existen cotizaciones ni seguridad laboral:

*"No tenemos cotizaciones entonces no podemos acceder a una pensión después por no tener un trabajo estable, yo creo que eso queda pendiente porque después serán obligatorios entonces al final a nadie le va a convenir trabajar por tan poca plata",* La Sra. María Cisternas beneficiaria del programa de empleo especial, este es un tema aparte es lo de las cotizaciones, ya que los contratos son mensuales y como se usa la metodología de boletear, es prácticamente imposible que la I. Municipalidad pueda cotizarles.

Otra debilidad es que no existe un seguro contra accidente, lo que hace que cuando una persona, este es un tema importante porque hay un grupo de beneficiarios que trabaja en las juntas de vecinos hermozeando el paisaje por lo que su trabajo es en terreno y muchas veces manipulando maquinas de cortar pasto, por lo que los accidentes pueden llegar en cualquier momento, y es una preocupación constante como lo señala Sra. Lidia Chacón, beneficiaria de los programas de empleo, *"Yo corto es pasto alrededor de toda la plaza de la junta de vecino y barro las calles, pero igual con cuidado porque como no tenemos seguro si me pasa algo tengo que yo costearme el hospital poh",* la seguridad debe ser primordial y es lo que queda pendiente dentro de las mejoras que se pueden realizar, un ambiente de trabajo que sea seguro le será más comfortable a un empleado para desarrollar sus labores ya que no tendrá preocupaciones de que en cualquier momento pueda sufrir de una accidente, por lo cual podrá desempeñarse mejor en sus actividades diarias.

### **3.3.3.-Oportunidad:**

Oportunidad son aquellas situaciones positivas que se generan en el medio o contexto.

- Oportunidad de recibir un ingreso sin descuidar la familia:

Genera la posibilidad de poder trabajar y cuidar a mis hijos, o sea cuidar la vida familiar, aquí existe un desarrollo de la familia como eje central de todos los esfuerzos que realiza el municipio, la persona dentro de su entorno familiar crea valores, se educa, y genera personas de bien por lo que

cuidarla es deber también de un municipio que cree en el humanismo y en la persona, generar medias jornadas contribuye a que los usuarios que tienen hijos pequeños puedan cuidarlos sin ningún problema ya que comparte su día entre el trabajo y el cuidado personal de los menores. La Sra. Clara Rodríguez, beneficiario programa de empleo especial comenta: *"Yo tengo 6 niños de todas las edades y el menor tiene 7 está aprendiendo a escribir por lo que este programa me entrega la oportunidad de poder acompañarlo en el proceso de no dejarlo solícito ve que cuando una lo deja al niño esto se van al tiro por el mal camino"*

- Trabajo en red, con las juntas de vecinos:

Los espacios públicos se hermocean mejorando la calidad de vida de la población en general, esto debido a que existe un trabajo de colaboración con las juntas de vecinos, es así como estos programas son un gran aporte a la comunidad, y donde más destacan es en el cerro Mayaca principal población que abarca un espacio urbano de gran densidad, y que es un polo turístico, por lo que limpiar los parajes es importante para que las personas que decidan conocer no se lleven una mala impresión, la Sra. Marcela Spanguel, beneficiaria del programa de empleo especial dice *"Dejamos bien bonito el cerro, porque a veces lo usan de vertedero, así que tenemos que limpiarlo y ahora le estamos poniendo plantas para que se vea más lindo y la gente suba a conocer este lugar tan típico de la comuna poh"*.

Permite un trabajo mancomunado entre los vecinos y los beneficiarios haciendo que la comunidad sea más unida, la Sra. Susana Acevedo, beneficiaria del programa de empleo, señala: *"Al final uno trabaja en el y por el barrio, como que la gente te tiene harto cariño porque una pone su granito de arenas, yo estoy encargada de limpiar la sede vecinal, la plaza y la cancha mantenerla impeque, así que las vecinas siempre me facilitan herramientas..."*.

- Oportunidad laboral en beneficio del beneficiario y de las familias:

El alcalde genera una oportunidad no solo al beneficiario sino también a una familia entera, esto tiene relación a que los beneficiarios no se encuentran

solo muchos de ellos trabaja para darle una mejor vida a sus hijos, esposos o familia en general, también muchos de ellos viven en condiciones de vulnerabilidad por lo que este ingreso no solo mejora la vida de una persona sino del grupo familiar completo que ve como cada fin de mes se le entrega un ingreso que aporta para satisfacer las necesidades básicas, la Sra. Rosa Berrios, beneficiaria del programa de empleo dice: *"Yo con esta platita le compro los medicamentos a mi esposo que está enfermo y con tratamiento, entonces para mi es importante porque así puedo llevar al doctor y puedo seguir los tratamientos, ya que con la pensión cubro los otros gastos de la casa, si este trabajo no podría seguir los tratamiento de Jorge"*

- Se trabaja con el autoestima:

El autoestima sube porque el trabajo hace la felicidad, el recibir un ingreso hace que la persona se sienta auto realizada por ende logre sentirse feliz tanto consigo mismo como con su entorno, así lo refleja el Sr. Pedro Mesina, beneficiario del programa de empleo, *"Uno anda contento cuando viene a trabajar, porque al final el ambiente es bueno y uno se siente pulento poh y contagia a los demás, así que al final todo el mundo anda contento"*.

#### **3.3.4.- Amenaza:**

Para los beneficiarios de este programa de empleo, las principales amenazas tienen que ver con las debilidades que notan, por lo que si perspectiva es netamente individualista.

- Inestabilidad laboral:

La primera amenaza detectada es la inestabilidad que tienen este programa de empleo, es decir que siempre existe una incertidumbre por el que pasara lo que puede significar que su trabajo en muchas oportunidades se vea disminuido, ya que está en constante ir y venir a la oficina OMIL, en busca de una respuesta por la continuidad de los programas, ya que solo así se sienten tranquilos, por lo que su jornada se ve afectada, lo que incide en la percepción de las personas o vecinos que observan las constantes falta de los beneficiarios a sus tareas diarias, esta amenaza la visualiza la Sra. Mónica

Arancibia, beneficiaria programa de empleo, *"Hay personas que esta tan nerviosa que falta a trabajar por ir hablar o a preguntar si continúan o no los programas, ya que una está como nerviosa y eso hace que una saquen la vuelta y dos que la gente de la junta de vecino se moleste con nosotros porque usted sabe que aquí todos reclamamos apenas faltamos"*.

- *Falta de presupuestos:*

*"La falta de presupuesto que no alcanzan y hay muchos despidos"* Sra. Magaly Vega, beneficiaria programa de empleo, esta frase resume lo que los entrevistados mas señalaron a la hora de preguntar por amenazas, siempre esta la preocupación por los despidos que ocurren a veces lo que hace que aparezcan rumores y genera un clima de tensión al interior de los beneficiarios, lo que sumado a que no existen criterios de ingreso, signifique que están en constante entrevista con el alcalde para de alguna manera asegurar su cupo en los programa. Esto se debe porque como no hay una vía de ingreso formal, todos los beneficiarios ven al alcalde como quien realmente decide bajo su criterio quien ingresa pertenece o egresa de los programas de empleo. Así lo señala Lidia Chacón, beneficiaria programas de empleo, *"No hay una vía de ingreso, por lo que todos vamos hablar con el alcalde y nos contrata, pero no hay regulación y a fin de mes de repente no tenemos los sueldos depositados."*

**4. SÍNTESIS DE LAS PERCEPCIONES DIAGNOSTICAS DE DIRECTIVOS, FUNCIONARIOS Y BENEFICIARIOS RESPECTO A LOS PROGRAMA DE EMPLEO ESPECIAL DE LA I. MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA.-**

**4.1 FODA A NIVEL GENERAL:**

Al respecto es interesante rescatar que las miradas de esta temática en el municipio van teniendo diferentes matices y los distintos actores ponen atención a elementos que están asociados al desempeños de sus funciones y experiencia en el tiempo y cultura institucional a continuación se entrelazan en un FODA común que destaca los aspectos comunes de las tres miradas:

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<b>Genera un ingreso a personas vulnerables y de escasos recursos.</b>	<b>Falta de criterios claros y vía de incorporación.</b>	Intermediación laboral y capacitación.	Poca información sobre estos programas de empleo.
<b>Trabajos de buenas condiciones y clima laboral.</b>	<b>Falta de fiscalización y supervisión.</b>	Disminuye los niveles e cesantía a nivel local.	Falta de conocimiento sobre los fundamentos de esta política en general.
<b>Genera experiencia laboral.</b>	<b>No existen lineamientos ni estructura.</b>	Apoyo a las familias vulnerables de la comuna de Quillota.	Se reconoce un desorden con respecto a quien debiese estar a cargo de este programa de empleo especial.
<b>Permite el desarrollo de las capacidades y habilidades</b>	<b>Generación de dependencia de los beneficiarios en cuanto a</b>	Existe un trabajo en Red con otras dependencias Municipales e	Este programa se torna un compromiso social con los

<b>blandas.</b>	<b>pertenecer a estos programas.</b>	instituciones públicas así como juntas de vecinos.	beneficiarios.
<b>Existe una preocupación constantes por los usuarios de los Programa de Empleo Especial.</b>	<b>Falta de información y conocimiento sobre el programa de empleo especial por parte de los usuarios de los programas de empleo especial como de los funcionarios de la OMIL.</b>	Hermosean los espacios públicos de la comuna.	No existe un egreso de estos programas.
<b>Labores que no implican riesgo físico.</b>	<b>Inestabilidad laboral porque tienen una duración máxima de 1 mes los contratos de trabajo.</b>	Baja los niveles de delincuencia de la comuna.	Presupuestos que no dan abasto, para la cantidad de beneficiarios.
<b>Existe buen trato respeto y cordialidad que se visualiza en una comunicación clara y abierta.</b>	<b>Falta de un plan de desarrollo de las capacidades laborales de los beneficiarios</b>	Se trabaja no solo a nivel laboral, sino que también espiritual de la personas a través de mejor su autoestima.	No existen criterios de incorporación.
<b>No discrimina por edad, sexo ni discapacidad.</b>	<b>Falta de seguimiento de los aprendizajes y /o oportunidades que se les ofrecen a los beneficiarios, se queda solo en lo asistencial.</b>	Existen recursos disponibles para el programa de empleo especial.	



## **5. Análisis FODA a nivel General:**

Para Max-Neff en su teoría de las necesidades podemos observar que respecto a las necesidades axiológicas, el trabajo permite a la persona satisfacer las necesidades de Subsistencia y Protección a través del salario y del contrato de trabajo, por otra parte también responde a la necesidad de Participación al estar la persona incorporada en el mundo laboral, lo que a su vez le permite cubrir las necesidades de Entendimiento y Creación al poner en práctica de manera constante habilidades y técnicas aprendidas para la solución de distintos problemas que se presentan, satisfaciendo con estos las necesidades básicas que se le presenten.

Es por estos que estos programas de empleo especial lo que buscan es la generación de un empleo de características formales que tenga como propósito impulsar a la persona en la búsqueda de un trabajo de mejores condiciones, para esto se ha dispuesto de medias jornadas laborales, en donde a la persona se le permite expresar y desarrollar al máximo sus habilidades y se les genera capacitación para que puedan afrontar con éxito la inserción laboral. La necesidad de analizar estas tres perspectivas es importante, ya que todos los participantes de esta investigación son actores importantes dentro de este programa de empleo especial.

### **5.1. Fortalezas y Oportunidades:**

A nivel de los tres ejes en los cuales se basa la investigación, esta arroja que todos están de acuerdo con que este programa es una ayuda económica a personas vulnerables de la comuna de Quillota, que sin este empleo no pudiesen acceder a otro formal, por las distintas condicionantes ya sea de salud, experiencia o nivel educacional, por lo que generarles esta experiencia se transforma en el objetivo del municipio, otra fortaleza bastante reconocida por todos, es que es un programa social que va en directa relación con la dignidad de las personas, en donde los beneficiarios pueden desarrollarse en un ambiente tranquilo protegido y con jornadas flexibles según cada necesidad.

Las oportunidades de encontrar un sustento que mejore sus condiciones de vida, y que esta oportunidad traiga consigo un sistema adicional de ayuda en

cuanto a mejorar las posibilidades laborales, hace que este programa de empleo especial tenga un alto porcentaje de éxito, ya que si bien no ha podido ser evaluado si tiene una aprobación de los usuarios pertenecientes y que han pertenecido convirtiéndose en un programa que si genera la ayuda que promete.

Llama la atención de que estas tres visiones tengan claro de que estos programas sin duda son una ayuda importante en la generación de una baja de la cesantía a nivel local , por lo que observamos a una población beneficiaria que se preocupada de su comuna.

Tratando de seguir con esta línea lo positivo que tiene este programa es sin duda, darle la oportunidad a persona que han caído en cesantía prolongada por diversos motivos y causas, lo que genera sin duda a la comuna la posibilidad de bajar los índices de cesantía.

Un buen ambiente genera una tranquilidad y que las personas puedan desarrollar al máximo sus condiciones, por lo que estos planes de empleo son una buena oportunidad para que aquellas personas que no han podido encontrara un trabajo estable, puedan adquirir experiencia y una capacitación que mejore enormemente su empleabilidad.

Este programa de empleo especial significa sin duda un esfuerzo del municipio, consciente, comprometido y articulador de los actores sociales que requieren de una ayuda que les permita mejorar sus actuales condiciones de vida, y el objetivo y principal oportunidad que genera es un apoyo para la solución de ciertas necesidades así como promover las propias potencialidades del colectivo beneficiarios, buscando generar soluciones concretas a las diversas problemáticas de empleos existentes dentro de la Comuna.

## **5.2. Amenazas y Debilidades:**

Las políticas públicas y/o sociales, se conforman con el conjunto de lineamientos y formulaciones explícitas, que incluyen propósitos (objetivos de corto tiempo), finalidades (objetivos de mediano y largo tiempo) y estrategias

para lograr concretizarlos en una realidad social. (Castro y Evangelista, 1997). Ahora si lo llevamos a la práctica quiere decir que cualquier política a nivel local que implemente el municipio debe contar con estos patrones, por lo que si no se trataría de un programa confuso y casi indefinible.

Cuando un programa no tiene su estructura base, existe una desorganización por completo, mas cuando no existe mayor promoción o información sobre aquello que sustenta este programa. Es esto lo que le ocurre a esta política social implementada por el Alcalde, y aquí no existe mayor información sobre criterios ni objetivos, por lo que la delimitación a nivel estructura hace que este programa se transforme en un continuo dolor de cabeza tanto para el municipio como para los mismos beneficiarios que se ven perjudicados por la inestabilidad generada, ya que al no existir una planificación, el presupuesto que se destina muchas veces se hace insuficiente para solventar estos programas, por lo que el municipio hace verdaderos esfuerzos en generar continuación, de no resolverse esta problemática sin duda traerá tarde o temprano el fin de estos programas, causando para el municipio una pérdida de recursos tanto humanos como económicos importantes.

Esto también aumentaría por consiguiente la tasa de cesantía, elevando a la comuna de Quillota hacia los primeros lugares con personas más cesantes de la provincia, por lo que trabajar hacia la modelación de un programa más detallado y especificado es la base para progresar y acabar con el caos e inestabilidad laboral.

Debemos destacar que la visión de debilidad lo más destacable fue sin duda que todas las visiones concretaron que la falta de supervisión y fiscalización es una gran falla, si bien existe esta debe ser muy trabajada, ya que si no tenemos una supervisión no podemos asegurarle a las personas que las labores que ellas realizan son determinantes para este programa de empleo especial.

## 6. Criterios a nivel general:

En este ítem es importante destacar que son solo dos visiones y que se analizarán ambas perspectivas, directivos superiores y funcionarios asociados al tema y con funcionarios OMIL:

Criterios de los Directivos Superiores y de los Funcionarios asociados al tema de la I. Municipalidad de Quillota.	Criterios desde la perspectiva de los funcionarios de la OMIL.
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Población vulnerable de la comuna de Quillota.</li> <li>➤ Personas con discapacidad.</li> <li>➤ Personas que no pueden optar o acceder a un trabajo en empresa pública o privada.</li> <li>➤ Personas con poca educación.</li> <li>➤ Personas sin calificación laboral.</li> <li>➤ Personas con enfermedades no Invalidantes.</li> <li>➤ Persona mayor de 30 años.</li> <li>➤ Persona sin pensión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Población vulnerable de la comuna</li> <li>➤ Personas que han estado en situación de cesantía prolongada.</li> <li>➤ Persona que no pueda cumplir una jornada de 8 horas de diarias de trabajo.</li> <li>➤ Persona sin experiencia y sin calificación laboral.</li> <li>➤ Tienen algún problema de salud pero que no son invalidantes.</li> <li>➤ Algún grado de discapacidad.</li> <li>➤ Personas mayores de 40 años.</li> <li>➤ Madre jefa de hogar.</li> <li>➤ Personas con familias extensas</li> <li>➤ personas sin estudios.</li> </ul>

Es importante destacar a continuación cuáles son los criterios comunes y con los cuales podríamos desarrollar una conclusión final.

Síntesis de Criterios Comunes:

- persona con discapacidad: Este criterio nace a raíz del pensamiento de creer que toda persona tiene la oportunidad de desarrollar al

- máximo sus capacidades, y entregarles esta oportunidad mejora indudablemente la calidad de vida de estas personas.
- Persona en situación de vulnerabilidad social: Principal criterio y que fue constantemente replicado por cada uno de los entrevistados, sin duda esta política social se desarrolló para ser un apoyo a las personas con mayor riesgo social, que vivan en situaciones de fragilidad y que no han podido mejorar esas condiciones, porque nadie les ha otorgado la oportunidad de hacerlo.
- Personas sin ingresos ya sea por beneficios (pensión) o que atraviesan una larga cesantía: Criterio que se repite a lo largo de todas las entrevistas, por lo que se torna en fundamental a la hora de hacer el filtro de personas a contratar.
- Personas con enfermedades no Invalidantes, pero si limitantes: Tal es el caso de aquellas personas que no han podido jubilarse por invalidez y que sufren enfermedad que si bien no las dejan invalidas si limitan la capacidad de trabajar, como lo es el caso de la diabetes o hipertensión que son enfermedad que si no son bien tratadas surgen episodios de descompensación.
- Persona sin calificación laboral: esto se debe, ya que muchos de los beneficiarios tienen una debilidad enorme en cuanto a sus competencias blandas.

## **7. Análisis final de la investigación:**

Esta investigación señala que este es un programa social dirigido principalmente a personas vulnerables de la comuna de Quillota, este es sin duda el principal fundamento de esta política y que tienen relación, con que las personas vulnerables sufren de discriminación y de una privación en cuanto a oportunidades, por lo que poder generarles un ingreso económico es importante, transformándose en la principal fortaleza de este programa social. Se observa además un fuerte compromiso social entre los directivos superiores y funcionarios de la OMIL, con respecto a este programa, existe sin duda un trabajo que va dirigido a que estas personas puedan generar y potenciar al máximo sus capacidades, por lo que se transforma en una segunda gran oportunidad.

También se trabaja con la inclusión social, ya que algunos de los beneficiarios tienen cierto grado de discapacidad, o alguna enfermedad que le dificulta realizar ciertas labores, existe una adecuación de los trabajos en cuanto a las capacidades de las personas.

La flexibilidad, es una gran fortaleza, ya que ayuda a que las personas realmente realicen sus labores con confianza y logre desarrollarse al interior de la institución, también genera un cierto grado de armonía entre el beneficiario y la municipalidad. También se observan desde la gestión e implementación un conjunto de situaciones que ameritaría intervenir a fin de darle viabilidad a este programa tales como:

Dentro de las principales debilidades encontradas por la investigadora es que existe una desalineación entre los directivos superiores y los funcionarios de la OMIL, en cuanto a criterios de los programas de empleo, sin duda es una característica que dificulta la ejecución de este programa. Esta la baja coherencia entre los distintos actores, tanto en la concepción como en los criterios de los beneficiarios del programa genera no solo confusión, sino además trae consecuencias asociadas a la gestión de éste tales como la falta de un conducto regular para el ingreso de las personas.

La carencia de una filosofía común en cuanto al origen y fundamentación de estos programas de empleo, se traduce en una falta de información importante, que desencadena finalmente en que los criterios varían desde una perspectiva a otra, haciendo que la misma comunidad tampoco tenga claro que es lo que realmente busca este programa social, además la falta de información con respecto a los objetivos de este programa hace que en la ejecución de este exista desorientación, ya que en la evidencia muestra que no hay coherencia entre lo planteado como criterios del programa desde un inicio, la opinión de los actuales directivos superiores y de los funcionarios de la Omil con la misma realidad.

Se observa también que en cuanto a la administración de este programa, no existe quien se haga cargo de su supervisión y evaluación, lo que significa que en pocas palabras no hay nadie quien se haga responsable de este programa, si bien la supervisión está a cargo de la Omil, no existe un funcionario destinado para esta labor, lo que genera este vacío en cuanto al control.

A lo largo de la investigación, también se observó una clara falta de motivación entre los beneficiarios, que se debe al empoderamiento que les genera el hecho de que las personas que están a cargo de ellas en las dependencias en donde realizan sus funciones, les dan esperanzas de poder gestionarles un contrato dentro del municipio, estas falsas esperanzas generan en los beneficiarios que no quieren optar a un mejor trabajo, egresando de estos programas.

La inestabilidad y que los presupuestos no alcanzan a cumplir con las expectativas anuales, hacen que este programa corra riesgo de terminarse mes a mes, y tal situación se debe a que no existe una planificación estratégica detrás, que guíe cada contratación, en cuanto a la cantidad y el tiempo, sumado con una falta de criterios que se observa a lo largo de todos los relatos anteriores.

## **8. Propuesta de Mejora:**

### **8.1. Plan:**

La Ilustre Municipalidad de Quillota, fue creada con el objetivo de satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

Así se observa que tiene como visión Soñar, diseñar, gestionar y construir participativamente una comuna humana, saludable e innovadora. Creyendo siempre en el respeto a las personas y la dignidad humana, valorando por sobre todo la diversidad.

Se cree en una gestión centrada en las personas que apunte a fortalecer el desarrollo humano, la igualdad de oportunidades, por eso se observa que en la gestión de calidad se incorpora en todos los procesos la participación activa de las personas, posicionándolas como agentes protagonistas de la comuna.

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las familias de la Comuna de Quillota, que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad

social, considerando sus particularidades individuales y colectivas, mejorando el acceso a las redes y prestaciones, es uno de los ejes rectores de la política social de este municipio, en donde el ser humano es el principal actor y mejorar sus condiciones de vida es una prioridad, es por esto que nacen justamente los programas de empleo, que se enmarcan dentro de los principios fundamentales de la visión del municipio otorgándoles a las persona en situación de vulnerabilidad la posibilidad de desarrollarse y mejorar considerablemente su calidad de vida a través de la realización de un trabajo remunerado.

Desde el Gobierno, para las personas vulnerables se crean los Planes de empleo, que nacen desde las políticas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como políticas sociales que buscan mejorar las condiciones de vida de las personas que han estado cesantes por un largo tiempo. Estas políticas sociales se generan a partir de una crisis económica por la cual atraviesa el país, y que genera un desempleo que alcanza niveles exorbitantes y que generan un caos social importante.

En el caso de la comuna de Quillota se denominan programas de empleo especial, es una rama local derivada desde el gobierno pero con fondos municipales y se crean para mitigar la crisis comunal, que hubo por el alza en los niveles de cesantía de la comuna, es así como nacen y se proyectan como una solución efectiva para que las familias mas flageladas por estos acontecimientos. obtengan un trabajo y remuneración que les permita poder generar una mejora importante en su calidad de vida.

## **8.2. Programa:**

La I. Municipalidad de Quillota en virtud de las políticas gubernamentales que buscan el desarrollo social y mejorar la calidad de vida de las familias más vulnerables del país, ejecuta una gama de acciones que vienen desde el nivel central haciendo los esfuerzos necesarios para poder gestionar y realizar las acciones necesarias para ejecutar cada programa social y política

pública, es por esta razón que como ejecutor de los programas de empleo que vienen directamente desde el gobierno y que aun se ejecutan en la comuna, el Alcalde Sr. Luis Mella G. ha querido replicar esta iniciativa transformándola en una política social local que busca generar empleo a personas que están sufriendo el flagelo de la vulnerabilidad social.

Los programas de empleo especial, se crean con el fin de poder generar espacios de trabajo a aquella población que por diversos motivos no ha podido generar una fuente de ingreso que le permita satisfacer sus necesidades básicas, y nacen a raíz de una profunda crisis que trajo consigo niveles elevados de cesantía, principalmente debido a una sequia que acabo con muchos productores agrícolas de la zona.

Como principal objetivo de estos Programas de Empleo Especial se señala "Mejorar la calidad de vida de las personas vulnerables de la comuna de Quillota, a través de un trabajo remunerado, en los meses de mayor cesantía en la Comuna".

A raíz de lo planteado anteriormente este programa de empleo especial ha tenido dificultades a la hora de su ejecución:

Desde el punto de vista de los directivos superiores podemos mencionar que el punto principal que llama la atención, es que si bien desde el municipio se plantea como objetivo un trabajo en los meses de mayor cesantía, ¿Por qué entonces estos se desarrollan de manera anual?, es mas la falta de una filosofía común entre los distintos estamentos nos hacen ver que este programa carece de una estructura clara y determinada, por lo que la ejecución se ve menormente menoscabada.

Por su parte la OMIL señala que la falta de criterios claros y vía de incorporación, hacen que este programa se vea desestructurado, además provoca la generación de dependencia de los beneficiarios en cuanto a pertenecer a estos programas, dentro de las grandes debilidades también se visualiza la falta de un agente supervisor o fiscalizador, que se haga cargo, ya que si bien hay un enorme respaldo del municipio para con los beneficiarios, hay un vacío en lo que es seguimiento de los aprendizajes y /o

oportunidades que se les ofrecen a estos, o de los trabajos que realizan, trayendo consigo una inestabilidad en cuanto a la estructura que tienen, generando una desorganización que provoca en los beneficiarios intranquilidad laboral, ya que los contratos son mensuales; y en los funcionarios de la OMIL un desconocimiento total de este programa.

Beneficiarios, éstos señalan un inestabilidad laboral contrastada con un grato ambiente que los vuelve usuarios recurrentes de estos programas de empleo especial.

### **8.3. Proyecto:**

El programa cuenta con dos proyectos orientados de las perspectivas de los directivos superiores y por otro lado de los funcionarios de la OMIL.:

A.- HACIA LOS DIRECTIVOS: Alinearlos y generar ciertos consensos políticos respecto a los programas de empleo especial en términos de financiamiento, gestión del programa y beneficiarios elegibles.

B.- A LA OMIL: Consensuar conceptos y levantar procedimientos de gestión de los principales ejes de las tareas de implementación de los programas de empleo: Selección, ingresos, gestión interna, diseño de programas para beneficiarios, difusión de procesos de postulación, Seguimiento de beneficiarios, retroalimentación a la autoridad superior del desempeño del programa, evaluaciones del programa.

OMIL y BENEFICIARIOS: Llenado de solicitudes, capacitación, registros de desempeño y permanencia en los empleos, recurrencia y desarrollo de habilidades.-

Desarrollo de proyectos

Proyecto 1. Política municipal y Programas de Empleo Especial.

Orientado a: Directivos superiores de la Ilustre Municipalidad de Quillota.

Proyecto 2.- Gestión de la OMIL en Los Programas de Empleo Especial. Orientado a: Personas que participan directa (OMIL) e indirectamente (Otras reparticiones de la Municipalidad) en la implementación de los planes de empleo.

#### **8.4. Objetivo general del plan de mejora:**

Generar una instancia de trabajo entre directivos superiores y funcionarios OMIL implicados, a fin de consensuar lineamientos y criterios comunes para el ingreso a los Programas de Empleo Especial.-

#### **Proyecto 1. Política municipal Y Programas de Empleo Especial.**

**Objetivo General N°1 Promover una instancia de reflexión conjunta de directivos e implicados en Programa de Empleo Especial que se oriente a:**

1. Reconocer los principales resultados de la presente investigación
2. Consensuar el diagnóstico necesario para la planificación estratégica de los Programa de Empleo Especial de la comuna de Quillota
3. Generar mesas de trabajo para elaborar propuestas de mejoramiento frente a las debilidades de los Programa de Empleo Especial reconocidas y a las pre – propuestas de mejora presentadas.

#### **Proyecto 2.- Gestión de la OMIL en Programas de Empleo Especial.**

**Objetivo General N°2 Mejorar la Gestión de la OMIL con respecto a los programas de Empleo Especial.**

1. - Generar un compromiso de las diferentes instancias para que las propuestas resultantes tengan los respaldos humanos, financieros y de personal para ser ejecutadas con eficiencia y efectividad.-
2. Asignar las responsabilidades y tareas para la ejecución del programa

## 9. Desarrollo de proyectos:

### 9.1. Proyecto 1. Política municipal Y Programas de Empleo Especial.

**Objetivo General N°1 Promover una instancia de reflexión conjunta de directivos e implicados en Programa de Empleo Especial que se oriente a:**

1. Reconocer los principales resultados de la presente investigación.

Objetivos	Acciones de mejora	Tiempos (inicio- final)	Recursos necesarios	Responsable	Resultado esperado
1.- Lograr que se implemente un seminario de una mañana de duración donde se expongan los resultados de esta investigación.	Organizar una instancia de trabajo conjunto para informar y analizar la investigación realizada en la Municipalidad de Quillota sobre Programa de Empleo Especial.	Lunes de 9:30. A 13.30 de Diciembre 2014.	Participantes: - Directivos superiores, Alcalde, Director DIDECO y su equipo asesor. - Funcionarios OMIL. - Investigadora.	Equipo de la OMIL	Que todos reconozcan las principales resultados de la investigación y se tome conciencia de la necesidad de implementar mejoras.

2. - Consensuar el diagnostico necesario para la planificación estratégica de Programa de Empleo Especial de la comuna de Quillota

Objetivos	Acciones de mejora	Tiempos (inicio-final)	Recursos necesarios	Responsable	Resultado esperado
Lograr que se configuren los lineamientos y fundamentos de este Programa de Empleo Especial.	<p>1. Confeccionar informe sobre los lineamientos y fundamentos que sustentan estos Programa de Empleo Especial, generando un espacio de reflexión entre los directivos superiores de la I. Municipalidad de Quillota y el encargado de la oficina OMIL.</p> <p>2. Presentar el documento oficial a cada funcionario de trato directo con los beneficiarios del Programa de Empleo Especial.</p>	- Para esto se destinara un tiempo de 1 mes alrededor del cual se generaran dos reuniones de 90 minutos para tratar cada tema en particular.	<p>Participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcalde de la I. Municipalidad de Quillota, Sr. Luis Mella G.</li> <li>- Director DIDECO, SR. Juan Rodríguez F.</li> <li>- Secretario Municipal, Sr. Dionisio Manzo.</li> <li>- Administrador Municipal, Sr. Oscar Calderón S.</li> <li>- Encargado OMIL, Sr. Rolando Pacheco S.</li> </ul>	- Sr. Rolando Pacheco S., Encargado de la OMIL.	Contar con un documento consensuado sobre los lineamientos y criterios de Programa de Empleo Especial.
Establecer criterios de	1. Confeccionar informe estableciendo criterios en base a	Para esto se destinara 1 mes,	<p>Recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcalde de la I.</li> </ul>	- Profesional del área	Documento oficial consensuado sobre los

<p>ingreso y de egreso de los Programa de Empleo Especial.</p>	<p>una mesa de diálogo entre los directivos superiores y encargado OMIL.</p> <p>2. Desarrollar un informe desde la perspectiva de la dupla sicosocial de la OMIL, para la elaboración de criterios de ingreso y de egreso de las personas, desde el punto de vista profesional.</p> <p>3. Reunir ambas posiciones y confeccionar un único documento oficial.</p>	<p>específicamente el mes de Enero del 2015..</p> <p>Inicio miércoles 7 de Enero 2015.</p> <p>Termino el lunes 2 de febrero del 2015.</p>	<p>Municipalidad de Quillota, Sr. Luis Mella G.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Director DIDECO, SR. Juan Rodríguez F.</li> <li>- Secretario Municipal, Sr. Dionisio Manzo.</li> <li>- Administrador Municipal, Sr. Oscar Calderón S.</li> <li>- Encargado OMIL, Sr. Rolando Pacheco S.</li> <li>- Psicólogo Laboral, Sr. Erasmo González C.</li> <li>- Asistente social.</li> </ul> <p>Recursos Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Notebook, cuadernos, lapices, dependencias (salon municipal).</li> </ul>	<p>psicosocial OMIL.</p> <p>- Encargado oficina OMIL.</p>	<p>criterios tanto de ingreso como de egreso de los Programa de Empleo Especial .</p>
--	--	---	---	---	---

3. - Generar mesas de trabajo para elaborar propuestas de mejoramiento frente a las debilidades de los Programa de Empleo Especial reconocidas y a las pre – propuestas de mejora presentadas.

Objetivos	Acciones de mejora	Tiempos (inicio-final)	Recursos necesarios	Responsable	Resultado esperado
Establecer trabajos de mejoras a través de reuniones en conjunto en donde haya participación de los estamentos que tienen relación con los Programa de Empleo Especial.	Desarrollar mesas de trabajo en donde cada estamento entregue su opinión sobre este programa de empleo especial, cuales son las propuestas desde las distintas miradas: Directivos superiores, finanzas, director DIDECO y OMIL.	Para esto se trabajar durante el primer trimestre del 2015.	Participantes: - Alcalde I. Municipalidad Quillota. - Encargado Finanzas. - Director DIDECO. - Encargado OMIL.	Encargado OMIL.	Plan de mejora de los Programa de Empleo Especial.
Generar mesas de trabajo en conjunto entre encargado de finanzas y directivos superiores además del encargado OMIL para establecer	1. Desarrollar un documento oficial junto con la oficina de Finanzas, especificando presupuesto anual, tipo de contrato, periodo de contratación y tiempos de duración de estos.	- Para esto se destinara un tiempo de 1 mes alrededor del cual se generaran dos reuniones una al inicio para	Recursos humanos. - Encargado de oficina Finanzas, Sr. Fernando Valdivia N. - Encargado oficina OMIL, Sr. Rolando Pacheco S.	- Encargado de oficina Finanzas, Sr. Fernando Valdivia N. - Encargado oficina OMIL,	Documento Oficial con las fechas de postulación, duración de los Programas de Empleo Especial, tipo de contrato y requisitos previos de

mejoras en las condiciones de estabilidad y fijar plazos claros y determinados de contratación.	2. Establecer periodos críticos de aumento de la cesantía para incrementar los cupos de los beneficiarios de los programas de empleo	conversar sobre los presupuestos, y la segunda para generar el documento final iniciando el 10 de Diciembre y será como tope de fecha de finalización y presentado el miércoles 8 de Enero del 2015.	- Director DIDECO, Sr. Juan Rodríguez F Recursos materiales. - Notebook, cuadernos, lápices, calculadoras.	Sr. Rolando Pacheco S	contratación.
Generar folletos informativos sobre este Programa de Empleo Especial.	1. Trabajar en cuanto a la difusión de este programa de empleo especial, generando un trabajo en la oficina OMIL para fomentar el adecuado conocimiento y claridad con respecto a este Programa de	- Inicio Enero del 2015. - Termino Abril 2015.	Recursos Humanos: - Encargado oficina OMIL, Sr. Rolando Pacheco S. - Dupla sicosocial oficina OMIL. - Funcionarios OMIL.	- Encargado oficina OMIL, Sr. Rolando Pacheco S. - Dupla Sicosocial.	Crear Folletos informativos así como un documento explicativo acerca de las implicancias de este Programa de Empleo Especial.

	<p>Empleo Especial, desarrollando charlas en instituciones públicas y privadas.</p> <p>2. Generar una capacitación en base a una charla informativa, en cuanto a este programa a todas las personas que tratan de manera directa con los beneficiarios.</p>		<p>- Gestora Territorial OMIL.</p> <p>Recursos materiales.</p> <p>- Notebook, cuadernos, lápices, proyector, data show, trípticos informativos, afiches.</p>		
--	---	--	--	--	--

**9.2. Proyecto 2.- Gestión de la OMIL en Programas de Empleo Especial.**

**Objetivo General N°2 Mejorar la Gestión de la OMIL con respecto a los programas de Empleo Especial.**

1. - Generar un compromiso de las diferentes instancias para que las propuestas resultantes tengan los respaldos humanos, financieros y de personal para ser ejecutadas con eficiencia y efectividad.-

Objetivos	Acciones de mejora	Tiempos (inicio- final)	Recursos necesarios	Responsable	Resultado esperado
Gestionar el desarrollo de un equipo de trabajo que anualmente realice la planificación de estos Programa de Empleo Especial.	1.Crear un equipo de trabajo que realice la planificación y proyecte anualmente la sustentación de estos Programa de Empleo Especial, mediante un presupuesto y equipo asesor que guie este trabajo.	Periodo estos se realizan anualmente durante el año 2015. Inicio enero del 2015. Termino diciembre 2015.	Recursos humanos: - Dupla sicosocial oficina OMIL. - Encargado oficina OMIL. - Encargado de Finanzas. Recursos materiales. Cuadernos, lápices, libro "preparado", dependencias salón DIDECO, proyector, data show, materiales varios.	- Dupla sicosocial oficina OMIL.	Creación de un equipo de trabajo que ayude a mejorar y sustentar mediante una planificación estratégica anual estos Programas de Empleo Especial.

2. Asignar las responsabilidades y tareas para la ejecución del Programa de Empleo Especial.

Objetivos	Acciones de mejora	Tiempos (inicio- final)	Recursos necesarios	Responsable	Resultado esperado
Reunir a los distintos estamentos que trabajan directamente con los programas de empleo para que organicen un equipo de trabajo enfocado en la fiscalización, supervisión y apoyo a los beneficiarios de los Programas de Empleo Especial.	Generar un equipo que trabaje acompañando a los beneficiarios y bajando el programa desde la teoría a la práctica.	Periodo estos se realizan anualmente durante el año 2015. Inicio enero del 2015. Termino diciembre 2015.	Participantes - Alcalde de la I. Municipalidad de Quillota. - Director DIDECO. - Encargado OMIL	Encargado OMIL:	Un equipo que este dedicado a la fiscalización, supervisión y seguimiento de los beneficiaros del Programa de Empleo Especial.
Desarrollar supervisiones y controles acerca de las labores desarrolladas por	1. Establecer horarios de supervisión en	Para esto se destinara 1 plan anual, específicamente el	Recursos Humanos: - Beneficiarios de los programas de empleo.	- Encargado oficina OMIL. - Dupla	Generar un instrumento de fiscalización que sea

<p>los beneficiarios al interior de los Programa de Empleo Especial.</p>	<p>terreno de cada beneficiario del programa, para evaluar desempeño, asistencia y desarrollo del trabajo. 2. Generar un libro de control, en cada dependencia donde haya beneficiarios del Programa de Empleo Especial para tomar asistencia.</p>	<p>mes desde enero a diciembre del 2015. Inicio desde el viernes 2 de Enero 2015. Termino al jueves 31 de diciembre del 2015.</p>	<p>- Dupla sicosocial oficina OMIL. - Encargado oficina OMIL. - Encargados de las dependencias donde trabajan los beneficiarios. Recursos materiales. Cuadernos, lápices, libros de asistencia.</p>	<p>sicosocial oficina OMIL.</p>	<p>tipo para todos los beneficiarios del Programa de Empleo Especial.</p>
--	--	---	---	---------------------------------	---

## **10. Propuesta de Intervención:**

A continuación se presenta la propuesta de intervención desarrollada por la alumna seminarista, la cual hace referencia a potenciar y mejorar integralmente los programas de empleo especial de la I. Municipalidad de Quillota.

La propuesta desarrollada emana desde la investigación realizada, la cual pudo levantar información acerca de la percepción de los tres actores, respecto de los programas de empleo especial del municipio. Lo anterior, se reflejó en el término de cada objetivo específico, en donde se realizó un FODA desde la visión de cada actor. Las debilidades que se generaron como resultado de esta investigación nos otorgaron distintas ideas para la propuesta.

Es por lo anterior que se plantea como propósito de intervención:

- *Potenciar y mejorar integralmente los programas de empleo especial de la I. Municipalidad de Quillota.*

Este propósito ayudará al cumplimiento del objetivo general de “Conocer los fundamentos considerados por los directivos superiores y funcionarios asociados al tema de la Ilustre municipalidad de Quillota para la creación y sustentación de los Programas de Empleo Especial en el periodo comprendido entre 2008 y 2014”.

Por último, cabe señalar que la propuesta de intervención se realizó, teniendo como base el plan de mejora, cuyo fin último es "Generar una instancia de trabajo entre directivos superiores y funcionarios OMIL implicados, a fin de consensuar lineamientos y criterios comunes para los planes de empleo especial".-

### **10.1 PROPUESTA:**

1. Generar criterios comunes determinados y sancionados tanto por los directivos superiores de la I. Municipalidad de Quillota junto con los funcionarios de la OMIL.
2. Redactar un documento oficial sobre Los Programas de Empleo Especial, determinando presupuestos, tiempo de contratación y cantidad de ingresos como de egresos y ejecutores que supervisen además.

# **V. Hallazgos, Conclusiones y Aprendizajes.**

## **1. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.1. Desde la visión de los directivos superiores y funcionarios de la I. Municipalidad de Quillota:**

- El mayor beneficio de estos programas de empleo es generar una oportunidad laboral a las personas vulnerables de la comuna de Quillota.
- En lo que concierne a las debilidades más notorias de los programas de empleo, se reconoce una falta de información integral sobre los fundamentos y criterios de ingreso.
- Con respecto a los fundamentos, no existe un documento por ende tampoco criterios determinados a la hora de ingreso de las personas a este programa de de empleo.
- En cuanto a la regulación y supervisión, no existe por parte de estos un interés mayor y designar a alguien específico, todo pasa por autodeterminación de la oficina OMIL, por lo que no hay un conducto regular u horarios de supervisión y control.
- Otro dato relevante y de gran interés para la alumna seminarista, es la influencia que tienen los beneficiarios con los directivos superiores, llama la atención de que tenga acceso tan fácil a conversaciones con estos y que estos manejen las contrataciones de manera tan irregular, ya que no existe un conducto regular de ingres.

### **1.2. Desde la visión de los funcionarios de la OMIL:**

- Cuando se les consulta a los funcionarios OMIL por los programas de empleo lo principal que ellos detectan es que son programas pilotos que ayudan a familias vulnerables a poder mejorar sus condiciones de vida, estos trabajos para cada funcionario es una oportunidad de poder sacar adelante a personas que están en grave riesgo social.
- Los funcionarios de la OMIL, de cierto modo se sienten como ajenos al proceso de ingreso de las personas a los programas de empleo, por lo que tampoco sienten que sea su deber la fiscalización de estos mismos.
- Existe una necesidad de los funcionarios OMIL, por generar un orden y trabajar de manera clara y estructurada con este programa, ya que visualizan en estos un enorme potencial para poder generar en la comunidad una oportunidad laboral, que los ayude en periodos de alta cesantía

principalmente, además de trabajar con personas en serio riesgo social, que llegan constantemente a la oficina en busca de una ayuda en el tema laboral y que por diversas condicionantes no existe una oferta amplia de trabajo que se ajuste a su necesidad inmediata.

### **1.3. Desde la visión de los beneficiarios de los programas de empleo:**

- Desde esta mirada observamos que visualizan estos programas como un trabajo permanente y al cual aun teniendo mejores opciones laborales deciden continuar perteneciendo, ya que observan que las condiciones son flexible y cómodas para ellos mismo, detectándose con esto que hay una falta de motivación y expectativas enorme.
- Si bien es importante que los beneficiarios quieran pertenecer a estos programas tampoco tienen claro de que se trata este mismo por lo que es importante detectar en que se ha fallado a la hora de informar a los mismos actores principales sobre los programas de empleo.
- Los mismo beneficiarios son quienes necesitan mayor capacitación, sobre todo en el orden de desarrollo de las habilidades blandas, ya que esto les permitirá a futuro poder desarrollarse en el interior de un trabajo en empresa privada o pública.

## **2. Conclusiones Generales:**

### **2.1. Conclusiones respecto a la temática**

Los Programas de Empleo Especial son un gran aporte a la comunidad, pero sin duda la falta de un sustento en cuanto a lineamientos y política los hacen ser un proyecto endeble en el tiempo, el desorden es lo que marca principalmente como resultado esta investigación.

Para una posterior evaluación de este programa hace falta que haya una cabeza quien se haga cargo tanto de la fiscalización como del ingreso y egreso de las personas, ya que no existe una claridad, es mas la propia autoridad máxima de la municipalidad no tiene claro cuántas personas están actualmente trabajando en los programas de empleo, por lo que destinar a una persona quien tome el control es duda beneficioso para ambas partes, ya que los beneficiarios por otro lado.

Como conclusión y a través del análisis de los resultados, el principal hallazgo es sin duda la falta de criterios establecidos para el ingreso de las personas a este programa, esto es sin duda algo tan importante, que bajo las perspectivas de las tres visiones es apuntado como una gran debilidad, lo que puede traducirse a futuro en un desorden generalizado y término de estos programas de empleo.

Luego de inferir a través de las distintas entrevistas que existe un potencial enorme a la hora de incluir mejoras en este programa y hacerlo un proyecto más estable y económicamente fiable, por lo que contar con el apoyo de los tres ejes de acción es sin duda un paso favorable a la hora de aplicar cambios al interior.

Cuando observamos nuestro objetivo general, sabemos que es casi imposible sustentarlo, ya que no se logra conocer en el fondo los fundamentos, detectándose vacíos enormes, en cuanto a la documentación de estos programas de empleo, lo que generó sin duda el partir la investigación desde cero, obviando las especificaciones por generalidades que abarcaban un espectro más amplio de los alcances de estos programas de empleo especial.

Si revisamos los resultados de esta investigación, estos nos señalan que parte de la población tiene un ingreso a través de las pensiones que reciben, por lo demás no todas son jefes de hogar, por lo que sin duda hay criterios que si bien son mencionados por las autoridades superiores, estos no se ven reflejados a la hora de analizar a los beneficiarios que forman parte de estos programas de empleo especial. Por otro lado se entiende que si bien existe un abandono en cuanto a la situación actual de los programas de empleo, si existe un notorio interés por generar una mejora integral desde los distintos estamentos y actores intervinientes.

## **2.2. Conclusiones respecto a la metodológica.**

Sin duda el no contar con una base teórica fue el principal problema al que se debió enfrentar, pero es sin duda este factor quien fue transformando la investigación paulatinamente y guiándola hacia una observación generalizada con respecto a este programa de empleo especial.

Al trabajar con un enfoque cualitativo, permitió generar una investigación más real además de entregar elementos claves que posibilitaron una mayor profundización así como también, una comparación más exhaustiva de la percepción sobre los temas abordados, integrando con éxito las tres perspectivas de los actores, lo que generó sin duda un enorme paso hacia una mejora integral de estos programas de empleo especial,

El instrumento seleccionado para la recolección de datos (entrevista) resultó ser efectivo, ya que cumplió con todos los criterios de rigor establecidos, respondiendo al perfil del universo y muestra, así como también a la fácil aplicación y entendimiento y, a la optimización del recurso tiempo, lo que permitió resultados consistentes y coherentes que facilitaron el posterior análisis de la investigación.

Una de las características que permitió el acierto de la metodología cualitativa fue la decisión de utilizar técnicas no estructuradas, como: entrevista, la cual otorgó un ambiente facilitador para la profundización de la información.

Por último, se destaca que por el lado investigativo resulta trascendental, seguir profundizando en esta temática, en que los datos y resultados obtenidos pueden servir como base para futuros proyectos de investigación o evaluación de estos programas de empleo especial.

### **2.3. Conclusiones respecto a la asignatura**

El seminario de título propició una reflexión a nivel personal pero también una instancia de auto reflexión hacia los funcionarios de la OMIL, ya que vivieron de cerca este proceso por lo que generó un aporte significativo en la percepción con la que ellos cuentan respecto a estos programas de empleo especial.

Por otro lado también este seminario ahondó en las capacidades de la alumna para poder generar instancias de conversación y entrevista, desarrollando características positivas que le valieron mejoras en cuanto a sus capacidades personales. Esta asignatura es de gran valor, ya que permite que la alumna desarrollase una investigación acabada y detallada, entregando tiempos suficientes para el desarrollo de cada etapa.

## **2.4. Conclusiones desde el Trabajo Social**

Los Programas de Empleo Especial, es sin duda un programa social que va dirigido hacia la mejora de las condiciones de vida de la población mas vulnerable de la Comuna de Quillota, por lo que como agentes de cambios podemos generar un gran impacto como ejecutores de esta política local, como agentes comunicadores y educadores.

El gran impacto que genera dentro de las familias carenciadas, hacen que el aporte del trabajador social, conlleve a una mejora integral de las condiciones de vida de cada beneficiarios, logrando apoyarlos no solo como agente supervisor sino que como profesional del área social, logrando un mayor grado de intervención que el resto del equipo ejecutor.

Los beneficiarios son personas generalmente que vienen con un grado de vulnerabilidad social, por lo que el pertenecer a estos programas hacen que muchas personas recuperen el autoestima, que han perdido por diversos motivos, he aquí un buen ejemplo del como la profesión puede ir trabajando aspectos que tienen que ver con la intervención a nivel de caso, así como grupal.

Por tanto, el trabajador social debe ser capaz de innovar y diseñar estrategias que complementen sus herramientas de intervención, acordes al perfil de cada beneficiario y al contexto en el cual este grupo se inserta gran parte del tiempo, de forma tal de vincularse de manera progresiva con cada integrante del Programa de Empleo Especial. Lo anterior, considerando que en el área del trabajo específicamente, el trabajador social puede realizar un trabajo integral con otros profesiones del área social como lo es el Psicólogo laboral, coordinando intervenciones sicosociales que complementen el trabajo a realizar con estos beneficiarios.

El trabajador social puede desplegar todas sus herramientas metodológica, con el fin de intervenir a los beneficiarios de estos programas destacando por sobre todo la intervención a nivel de caso y grupal.

### 3. Aprendizajes:

Para la alumna seminarista, esta investigación significó dar un primer paso o acercamiento en el tema de los programas de Empleo Especiales de la I. Municipalidad de Quillota, dando a conocer esta política social así como las estrategias del municipio por contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas más vulnerables de la comuna de Quillota. Desde esta perspectiva de alumna seminarista, se pudo percibir que estos programas de Empleo Especial son sin duda un aporte al desarrollo social comunal, y que si bien no están totalmente definidos esto da espacio para futuras intervenciones de mejoras destinadas a potenciar esta política social, trabajando más integralmente con los beneficiarios y familias que sufren el flagelo de la vulnerabilidad social.

En lo que respecta a la inserción dentro de la oficina OMIL, la alumna seminarista rescata en sus aprendizajes el fortalecimiento de una serie de habilidades tales como:

- *Habilidades comunicacionales:* Se destacan las estrategias comunicacionales utilizadas por la estudiante seminarista, ya que tuvo que trabajar con distintas autoridades dentro de la I. Municipalidad de Quillota, por lo que tuvo que manejar un lenguaje acorde a cada situación lo que permitió y facilitó el proceso de investigación, la cual consistió en diversas entrevistas personales con directivos y autoridades además de funcionarios municipales además de los beneficiarios de los Programas de empleo Especial, siendo estos últimos los protagonistas de la investigación.

- *Trabajo en equipo y adaptación a cambios:* Este fue el aprendizaje más significativo y difícil, ya que a principios de esta investigación la alumna seminarista debió replantearse la dirección de la investigación, ya que no existía una sustentación, por lo que debió tomar la decisión y cambiar la perspectiva de investigación, así también se logra insertar con éxito dentro de las distintas actividades de la OMIL, logrando adaptarse a los diversos escenarios y perfiles, desarrollando un trabajo en equipo con los distintos funcionarios que fueron a la vez colaboradores en el rescate de información necesaria para este seminario.

#### **4. Bibliografía**

##### Libros o Documentos:

- Manual de Procesos de Intermediación Laboral OMIL, SENCE 2013.
  
- Deobold B. Van Dalen, William J. Meyer. (2006). *Síntesis de “Estrategia de la investigación descriptiva” en manual de la técnica de la investigación educacional.*
  
- Hernández Sampieri, R. (1998). *Metodología de la investigación* (2a. ed.). México McGraw-Hill
  
- I. Municipalidad de Quillota. (2010). *Planificación Estratégica 2010-2015.* Quillota.
  
- Estatuto de Capacitación y Empleo; Capacitación Laboral; Competencias Laborales; Consejo Nacional de Capacitación; Consejo Regional de Capacitación; Ley no. 19.518.
  
- MAX-NEFF, MANFRED, ANTONIO ELIZALDE & MARTÍN OPENHAYN (1986) *Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro.* Development Dialogue, *número especial*, 96 pp. CEP/AUR, Fundación Dag Hammarskjöld.
  
- Elizabeth Caro, *La vulnerabilidad social como enfoque de análisis de la política de asistencia social para la población adulta mayor en México,* Desarrollo Institucional de la vida Pública, México 2003.
  
- Programa modular de capacitación e información sobre género, pobreza y empleo. Guía para el facilitador Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

##### Páginas WEB:

- I. Municipalidad de Quillota, <http://www.quillota.cl>
  
- Dirección de Desarrollo Comunitario, <http://www.didecoquillota.cl>
  
- La Cepal <http://www.cepal.org/>.
  
- FODA, <http://www.matrizfoda.com/>

## VI. ANEXOS:



## Anexo 1

### FICHA DE INDIVIDUALIZACIÓN:

<b>Nombre</b>	
<b>RUT:</b>	
<b>FECHA DE NACIMIENTO:</b>	
<b>DIRECCIÓN:</b>	
<b>PENSIÓN:</b>	
<b>ENFERMEDADES CRÓNICAS:</b>	
<b>VIVE CON:</b>	
<b>ESCOLARIDAD:</b>	
<b>VIVIENDA:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ CONDICIÓN DE LA VIVIENDA.</li><li>✓ MATERIALIDAD DE LA VIVIENDA.</li><li>✓ HACINAMIENTO.</li><li>✓ SERVICIOS BÁSICOS.</li></ul>
<b>OBSERVACIÓN:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ RASGOS PERSONALES.</li><li>✓ TIPO DE FAMILIA.</li><li>✓ INGRESOS.</li></ul>

## Anexo N°2

### **Protocolo de entrevista. Entrevista N°1 Autoridades superiores y Funcionarios Municipales:**

1. ¿Cuales cree usted que son los principales criterios de ingreso a estos Programas de Empleo Especial?
2. ¿Cuales diría usted que son las fortalezas de este Programas de Empleo Especial?
3. ¿Cuales diría usted que son las debilidades de este Programas de Empleo Especial?
4. ¿Cuales diría usted que son las oportunidades de este Programas de Empleo Especial?
5. ¿Cuales diría usted que son las amenazas de este Programas de Empleo Especial?

**Protocolo de entrevista. Entrevista N° 2 Funcionarios OMIL.**

- 1.-¿Qué criterios identifica en la contratación de los usuarios de los Programas de Empleo Especial?
- 2.- ¿Cuales diría usted que son las fortalezas de este Programas de Empleo Especial?.
- 3.- ¿Cuales diría usted que son las debilidades de este Programas de Empleo Especial?.
4. ¿Cuales diría usted que son las oportunidades de este Programas de Empleo Especial?.
5. ¿Cuales diría usted que son las amenazas de este Programas de Empleo Especial?.

**Protocolo de entrevista. Entrevista N° 3 Beneficiarios de los Programas de Empleo Especial:**

- 1.- ¿Cuales diría usted que son las fortalezas de este Programas de Empleo Especial?
- 2.- ¿Cuales diría usted que son las debilidades de este Programas de Empleo Especial?
3. ¿Cuales diría usted que son las oportunidades de este Programas de Empleo Especial
4. ¿Cuales diría usted que son las amenazas de este Programas de Empleo Especial?

**Anexo N°3**

**Individualización Programas de Empleo Especial**

**Alicia Figueroa Angel**

**RUT:** 6.679.891-7 **FECHA DE NACIMIENTO:**18 de Octubre de 1951

**DIRECCIÓN:** Benimellis 1130 Corvi, Quillota.

**PENSIÓN:** Actualmente esta jubilada por vejez.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, Hipotiroidismo y HTA. Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su hogar con personas ajenas a su clan familiar, se trata de amigos los cuales le ayudan a pagar los servicios básicos.

**ESCOLARIDAD:** 4º Medio Técnico Secretariado.

**VIVIENDA:** De material sólido (departamento amplio), cuenta con todos los

servicios básicos, y está en buenas condiciones de habitabilidad, no presentando hacinamiento, ya que cuenta con tres habitaciones y tres camas, el sector es tranquilo por lo que no hay lugares peligrosos alrededor que pongan en riesgo su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona que trabajo por más de 30 años como secretaria en Prodemu, que jubilo y actualmente realiza este trabajo de media jornada, para no quedarse en casa más que por necesidad. Es un tipo de familia constituida por personas adultas sin parentesco alguno, cada integrante recibe su propio ingreso por lo que así cubren las necesidades básicas.

**Rosa Del Tránsito Berrios Carvajal**

**RUT:** 5.491.120-3 **FECHA DE NACIMIENTO:**16 de Agosto de 1944

**DIRECCIÓN:** Balmaceda Ampliación Cerro Mayaca N°142, Quillota.

**PENSIÓN:** Actualmente recibe la pensión básica solidaria.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, Diabetes Mellitu y HTA. Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su hogar con su marido quien tiene una enfermedad ulceras en las piernas por lo que dedica parte del día a su cuidado, esposo también recibe pensión de Vejez.

**ESCOLARIDAD:** 3º Básico.

**Vivienda:** Vivienda de material madera e internit, vivienda amplia cuenta con todos los servicios básicos, y está en buenas condiciones de habitabilidad, no presentando hacinamiento, el sector es un sector complicado de la Comuna de Quillota, donde es peligroso, y la beneficiaria teme constantemente por su seguridad, Barrio marginal de Quillota es el sector del cerro Mayaca.

**OBSERVACIÓN:**Persona que se encuentra a cargo de su esposo quien se encuentra enfermo y que debe llevarlo constantemente a curaciones para que estas ulceras no se infecte, ella ingresa a estos programas para obtener un ingreso que le permita mejorar las condiciones de vida tanto de ella como de su esposo, ella lleva más de 6 años en estos programas de empleo, ya que la media jornada le permite compatibilizar los cuidados a su esposo y la jornada laboral. Los ingresos son a base de las pensiones que cada uno recibe más el ingreso por el trabajo de la Sra. Rosa. Familia nuclear o elemental, sin hijos.

**Ana Teresa Alayana Gonzalez**

**RUT:** 9.040.615-9 **FECHA DE NACIMIENTO:** 8 de Marzo de 1961

**DIRECCIÓN:** Pasaje San Luis N 27 Cerro Mayaca, Quillota.

**PENSIÓN:** No Aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No, Tiene un problema lumbar y la columna desviada no se encuentra en ningún tratamiento ni asiste a control.

**JEFA DE HOGAR:** Si.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su hogar con su Hija de 17 Años con su hermano que trabaja esporádicamente y con dos nietas de su otra hija quien no vive con ella. Solo mantiene el hogar ella producto de la remuneración que obtiene en los programas de empleo, su hermano aporta en lo que puede.

**ESCOLARIDAD:** Sin Estudios, persona analfabeta.

**VIVIENDA:** de material madera e internit, condiciones deficientes o regulares, ya que es una mediagua pequeña, existe hacinamiento ya que las dos nietas comparten espacio con la referida piso en malas condiciones, ya que en ciertos sectores no presenta material solo tierra, cuenta con servicios básicos, el sector es un sector peligroso de la Comuna de Quillota, donde se presentan disturbios y peleas a diario, y la beneficiaria teme constantemente por su seguridad y la de su familia.

**OBSERVACIÓN:** Persona que lleva más de 5 años en este programa de empleo, cuenta con una situación económica precaria y lleva a costas una presión que la ha ido transformando en depresión, cada vez que es visita llora por lo que se encuentra en un estado de fragilidad emocional. Familia extensa que vive con los ingresos de la referida, mas las ganancias o ingresos que pueda percibir su hermano.

**Susana Hortensia Acevedo Farfan.**

**RUT:** 10.171.016-5 **FECHA DE NACIMIENTO:** 3 de Octubre de 1965

**DIRECCIÓN:** Aconcagua Sur Libertad Pasaje 2 N° 444, Quillota.

**PENSIÓN:** No Aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:**

No tiene ninguna enfermedad crónica declarada.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su esposo, quien es insulino dependiente y sus dos hijos.

**ESCOLARIDAD:** 1º Medio.

**VIVIENDA:** de material madera en buenas condiciones de habitabilidad, no existe hacinamiento, ya que es amplia con interiores y exteriores espaciosos, cuenta con todos los servicios básicos, y aunque el sector es peligroso, no presenta un riesgo elevado para su seguridad, ya que ha vivido por mucho tiempo en el barrio.

**OBSERVACIÓN:** Persona que integra a los beneficiarios de los programas de empleo desde hace 5 años, ingresó porque posee un alto riesgo social, ya que el esposo de la referida no ha podido encontrar un trabajo estable que le permita optar a una estabilidad económica por lo que este ingreso es fundamental para mantener el hogar. Familia nuclear o elemental. y se sustenta solo a través de los ingresos percibidos por la referida, además de las ventas que hace en las ferias libres los fines de semana.

**María Esperanza Martínez Miranda.**

**RUT:** 8.377.054-6    **FECHA DE NACIMIENTO:** 23 de Marzo de 1959

**DIRECCIÓN:** Los Lucumos 1140 Block 1 Depto 41, Quillota.

**PENSIÓN:** No Aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No, Triglicéridos altos, no se controla, pero señala que es esto la causa de no poder establecerse en un trabajo formal.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su hogar con su hijo de 27 años quien trabaja de manera formal y estable.

**ESCOLARIDAD:** 4º Medio.

**VIVIENDA:** de material solido es un departamento que esta en buenas condiciones de habitabilidad, no existe hacinamiento, cuenta con todos los servicios básicos, pertenece al sector urbano de Quillota de clase media baja, presenta índices de delincuencia elevados con respecto a otros pero es un buen ambiente donde vivir.

**OBSERVACIÓN:** Persona que pertenece a los programas de empleo desde hace 2 años este le ha servido no solo para poder solventar su hogar sino que también actualmente realiza un curso de capacitación en administración en búsqueda de una mejor opción laboral. Los ingresos que percibe esta familia monoparental son los sueldos que reciben tanto el hijo mayor como la referida.

**María Retamales Fernandez.**

**RUT:** 6.911.986-7 **FECHA DE NACIMIENTO:** 10 de Marzo de 1953

**DIRECCIÓN:** Aconcagua Norte N° 42, Quillota.

**PENSIÓN:** Pensionada De Vejez.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, Persona con HTA, mas problemas de artrosis, todo bajo control médico, ya que se encuentra inscrita en el consultorio.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su hogar con su hija, yerno y sus nietos de 5, 8 y 13 años.

**ESCOLARIDAD:** 5º Basico.

**VIVIENDA:** de material madera en buenas condiciones de habitabilidad, existe un hacinamiento ya que los hijos menores comparten espacios con sus padres, el piso está en buenas condiciones tiene los servicios básicos completos, el baño e de pequeñas dimensiones y se encuentra algo deteriorado por lo que pone en riesgo la salud, ya que el desagüe lo tiene abierto, es un barrio peligroso donde se producen delitos seguidos, con más frecuencia los fines de semana, por lo que es un ambiente peligroso..

**OBSERVACIÓN:**

Persona de buen carácter sociable, es algo retraída, su experiencia laboral la basa solo en trabajos agrícolas en donde cosechaba arándanos y tomates, por lo que ingresar a estos planes es una gran ayuda, estos debido a la enfermedad que padece, no tienen interés en capacitarse y reacciona con rudeza cuando se le quiere enseñar algo, mantienen relaciones distantes con el equipo con el cual realiza su trabajo. Familia extensa, los ingresos son a través de el sueldo del yerno y de la misma referida.

**Carolina Andrea Rodriguez Valdés.**

**RUT:** 17.227.805-1 **FECHA DE NACIMIENTO:** 27 de Junio de 1989

**DIRECCIÓN:** Talcahuano N° 148 Enrique Arenas, San Pedro Quillota.

**PENSIÓN:** No Aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No, posee enfermedad crónica declarada.

**VIVE CON:** Actualmente vive de allegada en la casa de sus suegros, por lo que comparte con estos, un cuñado y su pareja más su hijo el hogar.

**ESCOLARIDAD:** 4º Medio.

**VIVIENDA:** de material madera en buenas condiciones de habitabilidad, ella habita una pieza en el exterior del hogar familiar, cuenta con los servicios básicos y está en un lugar periférico de la Ciudad, en San Pedro que es parte del área rural de la comuna, es un sector predominantemente tranquilo por lo que la beneficiaria no teme por su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona ingresa a estos planes ya que tiene un hijo menor que requiere el cuidado y atención de esta, por lo que este trabajo le permite poder conseguir un ingreso y el cuidado personal del menor, actualmente realiza labores administrativas en la casa de la Cultura que se ubica en San Pedro hace ya 3 años. Familia extensa, pero como ella vive en una pieza los ingresos solo corresponden a los de ella y su pareja.

**Alejandra Ivon Vilches Olivares**

**RUT:** 10.708.622-6 **FECHA DE NACIMIENTO:** 9 de Septiembre de 1967

**DIRECCIÓN:** Rios De Chile Pasaje Quilimari N° 1085 Block E, Quillota.

**PENSIÓN:** No Aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, y tiroides, enfermedad que actualmente se encuentra en tratamiento y próxima a ser operada, ya que es grave el nivel tan elevado de crecimiento que tienen estas que son perjudiciales para su salud.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su esposo, y dos hijas una de 14 y otra de 19 años y una nieta recién nacida.

**ESCOLARIDAD:** 7° Basico.

**VIVIENDA:** de material solido corresponde a un departamento pequeño de un sector popular de la comuna de Quillota, viven en hacinamiento, ya que este hogar solo cuenta con dos piezas dormitorios, el espacio está muy mal mantenido, ya que hay filtraciones y grietas, por lo que se transforma en un departamento con serio riesgo para la familia, se encuentra en malas condiciones de habitabilidad.

**OBSERVACIÓN:**

Persona de buen carácter y adaptabilidad, es muy querida en el departamento en el que ella realiza labores, los ingresos solo son por parte de la referida, ya que su esposo pasa por un periodo de larga cesantía. Familia nuclear o elemental.

**Carmen Lagos Carrasco**

**RUT:** 10.708.622-6 **FECHA DE NACIMIENTO:** 9 de Septiembre de 1967

**DIRECCIÓN:** Poblacion Bosque La Lengua N° 1278, Quillota.

**PENSIÓN:** No Aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, y depresión diagnosticada y tratada por el centro de salud al que ella acude.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su esposo, y dos hijos.

**ESCOLARIDAD:**7º Básico.

**Vivienda:** de material madera en buenas condiciones de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos, y espacios donde cada persona tienen su propio espacio para pernoctar vive en un sector predominantemente tranquilo por lo que la beneficiaria no teme por su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta quien tiene problemas fuertes de depresión, ha perdido un hijo y el mayor lo tiene en la cárcel, es una persona muy comunicativa y sociable. Familia nuclear o elemental., los ingresos corresponde a los percibidos por ella y los ingresos que su esposo pueda tener, ya que trabaja esporádicamente.

**Aurora Silva Noguero**

**RUT:** 6.545.216-2 **FECHA DE NACIMIENTO:** 12 de Enero de 1951

**DIRECCIÓN:** Balmaceda N°87 Ampliacion Cerro Mayaca, Quillota.

**PENSIÓN:** Pensión de Vejez.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA y diabetes, se controla en el consultorio y recibe el tratamiento adecuado, aunque manifiesta no tomarse todos los medicamentos.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su hija menor, 3 nietos y su yerno.

**ESCOLARIDAD:** 3º Básico.

**VIVIENDA:** de material madera, en buenas condiciones de habitabilidad, tiene 3 dormitorios una cocina, living y comedor, el baño esta en buenas condiciones, el piso es de madera en buen estado de conservación. Cuenta con todos los servicios básicos y alcantarillado.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulto mayor quien posee pensión de vejez, es una señora activa, que pasa por un periodo de depresión a raíz de la muerte de su esposo, por lo que pertenecer a los programas se transforma en una escapatoria a su tristeza, ella es beneficiaria desde hace 2 años exactamente. Familia extensa, los ingresos son aquellos que recibe su yerno y la misma referida que es el sueldo y la pensión.

**Nicolás Sanhueza Pérez**

**RUT:** 19.047.396-1 **FECHA DE NACIMIENTO:** 27 de Marzo de 1995

**DIRECCIÓN:** Antumapu Antumalen N° 1179, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con sus padres, personas adultas, y con sus hermanos de 16 y 19 años respectivamente.

**ESCOLARIDAD:** 5° Medio Técnico nivel medio en atención social y recreativa.

**VIVIENDA:** de material ladrillo en buenas condiciones de habitabilidad, tiene espacios interiores amplios, cada persona tiene su propio dormitorio, cuenta con todos los servicios básicos y alcantarillado, en general se mantienen en buenas condiciones.

**OBSERVACIÓN:** Persona joven con título técnico, su familia es de escasos recursos por lo que ingresa a estos programas de empleo en busca de una opción laboral que abarque su rubro de bienestar social, es contrato a través de estos programas como monitor para el programa yo quiero mi barrio, por lo que es un rubro nuevo dentro de estos planes de empleo especial. Ingreso el año 2014. Los padres de este se encuentran cesante desde hace 6 meses por lo que el ingreso que percibe por este programa por el momento es el único que tiene el hogar. Familia nuclear o elemental.

**Berna Leiva Olivares**

**RUT:** 13.185.966-k **FECHA DE NACIMIENTO:** 5 de Agosto de 1974

**DIRECCIÓN:** Calle Independencia N° 15 Cerro Mayaca , Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con sus hijos de 13 y 9 años y su madre.

**ESCOLARIDAD:** 7° Básico.

**VIVIENDA:** de material madera con internit, en condiciones precarias de instalaciones eléctrica que ponen en riesgo a la familia, posee los servicios básicos, la casa en general esta poco cuidada, ya que presenta suciedad en murallas, piso de tierra en ciertos pasajes, además de que solo tiene 2 dormitorios presentando indudablemente hacinamiento, en general presenta malas condiciones de habitabilidad.

**OBSERVACIÓN:** Persona que tiene un grupo familiar extenso y ella es quien lo lidera, si bien su madre es la jefa de hogar ella aporta también a la casa, es beneficiaria desde hace ya 5 años. Los ingresos son los que percibe el beneficiario y la pensión de la madre de la referida.

**Clara Rodriguez Garabito**

**RUT:** 11.388.183-6 **FECHA DE NACIMIENTO:** 23 de Abril de 1969

**DIRECCIÓN:** San Jose N° 220 Cerro Mayaca, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su marido, 4 hijos de 24,20,14y 7 años de edad, dos sobrinas de 14 y 12 años de edad, y un nieto recién nacido de menos de 6 meses.

**ESCOLARIDAD:** 4° Medio.

**VIVIENDA:** de material ladrillo obra en construcción, tiene cielos abiertos y piso a medio terminar, en donde, la vivienda es amplia pero duermen hacinados, ya que aun las piezas no están terminadas por lo que todos se acomodan en los espacios que pueden. los cables eléctricos están a la vista lo que provocaría un accidente en cualquier momento, el baño esta a medio terminar, por lo que es poco higiénico utilizarlo, en general el hogar esta siendo remodelado lo que implica sin duda un peligro para la familia. Vivienda en malas condiciones de habitabilidad

**OBSERVACIÓN:** Persona joven con muchos menores de edad a cargo, su marido trabaja haciendo "pololitos" por lo que no es estable, tiene la custodia de sus sobrinas, ya que su hermana está recluida por consumo y tráfico de drogas, además convive con una hija y su nieto por lo que tiene que tener tiempo para cuidar de todos los menores, este año ingresa a los programas de empleo porque su caso es de cuidado. Persona afable de buen carácter, nunca había trabajado así que no tiene experiencia laboral. Familia extensa, los ingresos son aquellos percibidos por la beneficiara, así como por los trabajos esporádicos que realiza el marido.

**Felisa Madariaga Madariaga**

**RUT:** 5.294.802-9 **FECHA DE NACIMIENTO:** 10 de Septiembre de 1945

**DIRECCIÓN:** Calle Oriente Cerro Mayaca N° 5 Block A Depto 201.

**PENSIÓN:** Pensión de Vejez

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, Diabetes e reumatismo crónico, se controla en el consultorio que le corresponde recibiendo el tratamiento adecuadamente.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con sus dos nietas de 27 y 30 años.

**ESCOLARIDAD:** 8° Básico

**VIVIENDA:** de material sólido, es un departamento en un condominio social, es amplio cuenta con tres piezas comedor y living, en excelente estado ya que son nuevos, todas sus nietas aportan por lo que el departamentos esta en buenas condiciones de habitabilidad.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta mayor con pensión de vejez, le cuesta la movilidad porque es enferma de los huesos por lo que se ve limitada en cuanto a movimiento, reside con sus nietas quienes cuentan con trabajos y aportan en la casa, es una persona que trabaja para no sentirse inútil, por lo general es una usuaria que la fragilidad de su estado la vuelve vulnerable para el programa, por lo que es la beneficiaria de mayor edad que ha ingresado al programa. Familia extensa, los ingresos son los percibidos por ambas nietas, la pensión que recibe más el sueldo de la referida.

**Hilda Aedo Peña**

**RUT:** 9.537.939-7 **FECHA DE NACIMIENTO:** 6 de Septiembre de 1961

**DIRECCIÓN:** Molinares Block 1 A Depto 23, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, sin control médico.

**VIVE CON:** Actualmente vive con su hija de 20 años, quien estudia en la universidad.

**ESCOLARIDAD:** 4° Básico.

**VIVIENDA:** de material solido departamento social nuevo, con todos los servicios básicos y en buenas condiciones de habitabilidad.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta quien tiene a cargo a su hija quien estudia en la universidad, es una mujer muy poco tolerante y retraída, estos rasgos marcan su personalidad, lo que hace que sea difícil de poder egresarla de los programas de empleo, ya que su escases en el trato con las personas hablan de una mujer con poca empatía y desarrollo de las habilidades blandas. familia monoparental, actualmente la referida es quien sustenta el hogar y quien recibe el único ingreso.

**Hugo Farías Tapia**

**RUT:** 10.151.235-5 **FECHA DE NACIMIENTO:** 28 de Enero de 1964

**DIRECCIÓN:** Lo Garzo, V. Mackena N°456, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, Persona con problemas de alcoholismo y con HTA, esta diagnosticado y tratado, ha estado internado para desintoxicación. Sufre además problemas cardiacos y depresivos.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su esposa.

**ESCOLARIDAD:** 8° Básico.

**VIVIENDA:** de material madera en buenas condiciones de habitabilidad, piso en perfecto estado así como la vivienda en general, cuenta con todos los servicios básicos. es una casa pequeña, acogedora y muy ordenada.

**OBSERVACIÓN:** Persona con problemas de alcoholismo declarado hace un tiempo además sufre enfermedad cardiaca y principio de Alzheimer, tiene un carácter violento y falta de empatía. Familia nuclear o elemental con ausencia de menores, los ingresos son por parte del referido solamente.

**Juan Miranda Hormazabal**

**RUT:** 10.308.632-9 **FECHA DE NACIMIENTO:** 29 De Noviembre De 1980

**DIRECCIÓN:** Yungay N°1191, Quillota.

**PENSIÓN:** Pensión Invalidez

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No, pero tiene Discapacidad física debido a un glaucoma que lo dejó ciego hace 3 años atrás.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su padre y madre adultos mayor.

**ESCOLARIDAD:** Superior completo Técnico audiovisual.

**VIVIENDA:** de material solido de amplios espacios interiores, pisos en perfecto estado, cuenta con todos los servicios básicos. En general esta en buen estado de habitabilidad.

**OBSERVACIÓN:** Persona con problemas de visión en ambos ojos quedando ciego hace 3 años, si bien tiene estudios superiores debido a su discapacidad no ha podido encontrar trabajo, por lo que se le dio la oportunidad de trabajar en la radio comunitaria del cerro mayaca, ya que es esa su área de laboral, por lo que se le genero este cupo. Tiene alrededor de 3 años trabajando en este programa de empleo ha conseguido poder trabajar sin mayor dificultad. Familia nuclear o elemental. Los ingresos son los que perciben sus padres por trabajos independientes que realizan y los del referido.

**Karla Mella Nicurcar**

**RUT:** 16.818.961-3 **FECHA DE NACIMIENTO:** 23 de Septiembre de 1987

**DIRECCIÓN:** Balmaceda N° 22 Cerro Mayaca , Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su marido, y sus dos hijos de 9 y 4 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 2° Medio.

**VIVIENDA:** de material mixto madera internit, tiene todos los servicios básicos, en general es una casa que esta e n buenas condiciones de habitabilidad, no presenta hacinamiento y es espaciosa.

**OBSERVACIÓN:** Persona joven que tuvo un problema con su hija mayor, ya que esta fue violentada por lo que acude al sicólogo con ella 2 veces a la semana lo que se le complica a la hora de buscar trabajo en jornada completas, pertenecen a los planes de empleo desde hace 3 años, aunque posee todo el potencial para buscar otro tipo de trabajo se resiste a hacerlo por lo que en ella lo notorio es la falta de motivación en cuanto a egresar de estos programas de empleo. Familia nuclear o elemental, los ingresos son percibidos por el marido y la referida.

**Lidia Chacón Lazo**

**RUT:** 7.902.942-4 **FECHA DE NACIMIENTO:** 2 de Septiembre de 1956

**DIRECCIÓN:** Baquedano Las Lilas N° 385, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su hija de 25 años y sus tres nietos de 12, 8 y 5 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** Sin estudios, analfabeta.

**VIVIENDA:** de material de madera, en condiciones básicas, si bien tiene todos los servicios básicos, está mal cuidada, ya que el piso no esta terminado, viven hacinados ya que solo tienen 2 piezas pequeñas y la comparte con sus nietos menores de edad, es mas comparte también la cama, por lo demás la casa es bastante antigua por lo que el baño esta muy mal mantenido, en general la vivienda presenta malas condiciones de habitabilidad.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta bastante retraída, no sabe leer y escribir por lo que demuestra timidez a la hora de enfrentarse a las personas en

general, su experiencia laboral se remite a trabajos en el campo directo como la corta de tomates y porotos, tienen una mala relación con la hija con la cual convive, lo que le genera depresión y angustia, viven hacinados lo que provoca cierta incomodidad y malestar con el resto de su familia. Los ingresos del hogar solo son los constituidos por ella a través de este programa de empleo especial. Familia extensa.

**Marcela Spanguer Oyanedel**

**RUT:** 12.952.701-3 **FECHA DE NACIMIENTO:** 27 de Enero de 1976

**DIRECCIÓN:** Pobl.Antumapu 4 N° 1263, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su marido, y sus dos hijos de 9 y 6 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 4° Medio Técnico nivel medio, parvularia.

**VIVIENDA:** de material madera en buen estado, acaba de remodelarla, es una población relativamente nueva en el tiempo por lo que la construcciones no presentan mayor deterioro, cuenta con todos los servicios básicos, y no presentan hacinamiento, esta en buenas condiciones de habitabilidad.

**OBSERVACIÓN:** Persona joven que tiene a la mayor de sus hijas con discapacidad debiendo llevarla 2 veces a la semana al instituto teletón por rehabilitación, no ha trabajado en otras labores solo en los programas de empleo especial ya que su prioridad es su pequeña hija. Familia nuclear o elemental, los ingresos corresponden a los que obtiene su marido y los de la misma referida

**Maria Rebolledo Araya**

**RUT:** 10.587.882-6 **FECHA DE NACIMIENTO:** 16 de Agosto de 1968

**DIRECCIÓN:** Peru N° 184 Enrique Arenas , Quillota.

**PENSIÓN:** No Aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, Persona con HTA, sin control médico.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su esposo e hijas de 21 y 17 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 3° Medio.

**VIVIENDA:** de material madera en buenas condiciones de habitabilidad, piso de madera y excelente ventilación, cuenta con todos los servicios básicos, es amplia y no existe hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona bastante empática y muy comunicativa, pertenece a los programas de empleo desde hace 4 años, ya que no ha podido encontrar un trabajo de media jornada que le acomode. Familia nuclear o elemental, los ingresos corresponden a los percibidos por su esposo y por la misma referida.

**Rene Guerrero Brito**

**RUT:** 10.367.349-6 **FECHA DE NACIMIENTO:** 24 de Noviembre de 1967

**DIRECCIÓN:** Rios De Chile Quilimari Block 1411 Depto 31, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, Cáncer Prostatico.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su esposa e hijos de 15 y 17 años, pero ingresara a la casa del cáncer a para tratamiento.

**ESCOLARIDAD:** 8° Básico.

**VIVIENDA:** de material sólido es un departamento pequeño en condiciones regulares de habitabilidad, espacios pequeños pero no existe hacinamiento, cuenta con todos los servicios básicos.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta que padece de un cáncer prostático, está en tratamiento actualmente por lo que sus funciones las realiza dentro de la corporación del cáncer. Los ingresos de su hogar nuclear o elemental son los percibidos por él y por su esposa que trabaja como auxiliar de aseo también.

**Marina Berrios Araya**

**RUT:** 10.009.243-3 **FECHA DE NACIMIENTO:** 28 de Diciembre de 1964

**DIRECCIÓN:** Manuela Figueroa Quillayes 718, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No, Depresión, no tratada ni controlada.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su marido, y sus dos hijos de 19 y 16 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 4° Medio.

**VIVIENDA:** de material madera en buen estado de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos, en general son espacios amplios, piezas individuales y los espacios compartidos están en buen estado.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta que tienen problemas de autoestima es muy proactiva y afable. nuclear o elemental, los ingresos son los percibidos por los que recibe su marido y la referida.

**Mirta Rojas Gomez**

**RUT:** 5.693.229-1 **FECHA DE NACIMIENTO:** 26 de Junio de 1945

**DIRECCIÓN:** San Jose N° 25 Cerro Mayaca , Quillota.

**PENSIÓN:** Pensión de Vejez.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, Diabetes Mellitus, y artrosis, todas están enfermedades están siendo controladas y tratadas por su consultorio, recibiendo la atención medica que corresponde.

**JEFA DE HOGAR:** No

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su hija mayor, y dos nietos de 17 y 15 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 2° Básico.

**VIVIENDA:** de material madera con internit, está en regulares condiciones de habitabilidad, ya que sus paredes tienen filtraciones, el piso en buen estado, los espacios son pequeños, los menores comparten el mismo dormitorio pero con camas separadas, no hay condiciones de hacinamiento, cuenta con todos los servicios básicos.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta mayor, con problemas de salud, es afable y no se ha tenido problema, ingreso hace 2 años a los programas de empleo especial, no tiene mayor experiencia laboral , solo labores de casa, pertenece a una familia extensa y los ingresos son los que percibe la referida y los de su hija quien trabaja por temporadas.

**Monica Arancibia Krause**

**RUT:** 7.969.777-k **FECHA DE NACIMIENTO:** 5 de Septiembre de 1959

**DIRECCIÓN:** Balmaceda Mayaca N° 145, Cerro Mayaca, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su marido.

**ESCOLARIDAD:** 7° Básico.

**VIVIENDA:** de material madera Es una casa antigua por lo que sufre de pequeñas filtraciones cuando llueve, cuenta con los servicios básicos y está en un sector peligroso ubicada, por lo que tiene completamente enrejada todo su casa, no existe hacinamientos, en general esta en regulares condiciones de habitabilidad.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta que solo vive con su esposo, ingreso a los programas de empleo este año, es una familia nuclear o elemental, sin hijos,

y los ingresos son los percibidos por la referida y su esposo quien trabaja como auxiliar de reparto.

**Pamela Amaro Yevenes**

**RUT:** 11.222.388-6 **FECHA DE NACIMIENTO:** 8 de Enero de 1968

**DIRECCIÓN:** Poblacion Jose Miguel Carrera Calle Los Sauces N° 609.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No, Quistes al Útero, Con tratamiento y en espera de operación.

**JEFA DE HOGAR:** No

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con sus dos hijos de 10 y 14 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 4° Medio.

**VIVIENDA:** de material sólido en buen estado de habitabilidad, es un barrio nuevo así que las casas están en optimas condiciones, cuenta con todos los servicios básicos.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta que tiene quistes en el útero por lo que su salud es delicada, realiza trabajos livianos y pertenece a los programas de empleo desde hace 4 años, además de esto es jefa de hogar, por lo que tiene que trabajar, el único ingreso con el que cuenta es el de ella. Familia monoparental.

**Pedro Mesina Araya.**

**RUT:** 10.976.916-9 **FECHA DE NACIMIENTO:** 8 de Febrero de 1970

**DIRECCIÓN:** Aconcagua Sur, Pje 4 N° 19, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No, Persona con problemas de alcoholismo, sumado a una ulcera en su pierna derecha con necrosis.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su madre.

**ESCOLARIDAD:** 8° Básico.

**VIVIENDA** de material madera en estado regular de habitabilidad, se llueve y el piso esta sin acabar, no existe hacinamiento, y cuenta con todos los servicios básicos.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta con problemas de carácter y alcohol, vive con su madre persona adulta mayor autovalente, tiene problemas de carácter por lo cual se mantienen constantes quejas sobre él, ha trabajado por más de 5 años en los programas de empleo y los ingresos del de la familia

extensa, es el sueldo que percibe el referido y la pensión de la madre de este.

**Pedro Olivares Villalobos.**

**RUT:** 10.475.564-k **FECHA DE NACIMIENTO:** 3 de Octubre de 1966

**DIRECCIÓN:** Rios De Chile Pasaje Cachapoal Block 1097 Depto 12.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde..

**JEFA DE HOGAR:** Si

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su madre adulta mayor no autovalente.

**ESCOLARIDAD:** 8° Básico.

**VIVIENDA:** de material solido departamento pequeño de buenas condiciones de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos, no presentando hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta transexual, que le ha costado conseguir trabajo, siendo discriminado constantemente por su apariencia física, por lo que es beneficiario de los programas de empleo desde hace 3 años, siendo esta su única fuente de ingreso, y a nivel de su hogar lo complementa con la pensión que recibe su madre, familia monoparental.

**Sonia Castillo Trigo**

**RUT:** 11.520.054-2 **FECHA DE NACIMIENTO:** 20 de Abril de 1970

**DIRECCIÓN:** Manuel Rodríguez Juan Jacsic N° 126, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su marido, y sus dos hijos de 21 y 19 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 8° Básico.

**VIVIENDA:** de material solido ladrillo, es relativamente nueva y corresponde a una vivienda social, esta en buenas condiciones de habitabilidad y cuenta con todos los servicios básicos, existen habitaciones pequeñas pero no cuentan con hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta responsable y afable, pero tiene problemas de crisis de pánico por lo que encontrar trabajo ha sido un tema

considerable, por lo mismo ingresa a estos programas de empleo hace 5 años buscando un ingreso extra para solventar su hogar, los ingresos percibidos por esta familia nuclear o elemental, son los obtenidos por la referida y por el trabajo que realiza su marido.

**Yenny Arenas Gonzalez**

**RUT:** 12.820.943-3 **FECHA DE NACIMIENTO:** 13 de Agosto de 1975

**DIRECCIÓN:** Bellavista N° 13 Ampliación Mayaca, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con sus hijos de 6, 8 y 12 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 4° Medio.

**VIVIENDA:** de material madera con internit, esta en buenas condiciones de habitabilidad, si bien vive en un barrio peligroso se siente segura, cuenta con todos los servicios básicos y no existe hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona de buen carácter siempre ha trabajado en la parte agrícola pero por enfermedad de su hijo más pequeño tuvo que dejarlo, debiendo buscar trabajo de media jornada, ingreso a los programas de empleo hace 3 años. los ingresos son los percibidos por ella y por la pensión alimenticia de sus hijos. Hogar monoparental.

**Veronica Ortiz Galaz**

**RUT:** 11.991.580-5 **FECHA DE NACIMIENTO:** 23 de Septiembre de 1972

**DIRECCIÓN:** Bellavista 8 Ampliación Mayaca , Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su esposo e hijas de 20 y 18 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 7° Basico.

**VIVIENDA:** de material mixto madera internit esta en regulares condiciones de habitabilidad, ya que se llueven ciertas partes en invierno, el piso es de tierra de color y no esta terminado, cuenta con todos los servicios básicos.

**OBSERVACIÓN:** Persona introvertida, que entro hace 1 año a los programas de empleo especial, debido a que necesitaba un ingreso extra para que sus hijas estudiaran, los ingresos tienen que ver con los que recibe por su trabajo

la referida y los obtenidos por su esposo. Familia nuclear o elemental.

**Claribel Siley Perez**

**RUT:** 15.999511-9 **FECHA DE NACIMIENTO:** 1 de Diciembre de 1984

**DIRECCIÓN:** Concepción I German Riesco 343, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su hijo de 3 años.

**ESCOLARIDAD:** 8° Básico.

**VIVIENDA:** de material solido, es un arriendo y esta en buenas condiciones de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos y no presenta hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona que recientemente sufrió maltrato físico de parte de su pareja por lo que se encuentra en tratamiento sicológico, ingreso este año a los programas de empleo especial a causa de que debe mantener su hogar no descuidando a su hijo ni su tratamiento sicológico, el único ingreso que tiene lo genera ella con su trabajo. Familia monoparental.

**Petronila Medina Maturana**

**RUT:** 7.887.761-8 **FECHA DE NACIMIENTO:** 5 de Julio de 1951

**DIRECCIÓN:** Rosales N° 79 El Esfuerzo, Quillota.

**PENSIÓN:** No tiene.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA y diabetes mellitus, Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde..

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con sus hijos de 32 y 29 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 5° Básico.

**VIVIENDA:** de material madera en regulares condiciones de habitabilidad cuenta con todos los servicios básicos, pero hay ciertos lugares de la casa que se esta cayendo debido a las termitas por lo que están tratando de realizar una ampliación solida.

**OBSERVACIÓN:** Persona poco comunicativa y expresiva, ha trabajado siempre en el campo labores agrícolas, ingreso este año a los programas de empleo debido a una larga cesantía. Los ingresos del hogar monoparental son los que recibe ella y su hijo mayor quien también trabaja aporta con algunos gasto del hogar.

**Lucila Navia Aravena**

**RUT:** 7.353.164-0 **FECHA DE NACIMIENTO:** 31 de Octubre de 1949

**DIRECCIÓN:** Camino Antiguo S/N Manzanar, Quillota.

**PENSIÓN:** Pensión de vejez.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su madre adulta mayor no autovalente, su esposo y su hija de 33 años.

**ESCOLARIDAD:** 8° Básico.

**VIVIENDA:** de material mixto madera y adobe, casona antigua en regular estado de habitabilidad cuenta con los servicios básicos, aunque el baño está en condiciones malas, ya que tiene filtraciones, no existe hacinamiento está bien forrada y aislada.

**OBSERVACIÓN:** Persona poco comunicativa, ha trabajado solo en labores agrícolas ingreso hace 3 años a los programas de empleo porque no encontró trabajo en el campo y no puedo seguir en ese rubro por su HTA, el ingreso que obtiene esta familia nuclear o elemental. es por el sueldo de la beneficiaria y de su esposo.

**Margarita Gonzales Recabarren**

**RUT:** 9.793.762-1 **FECHA DE NACIMIENTO:** 24 de Julio de 1967

**DIRECCIÓN:**Aconcagua Sur Pje. 7 N° 1662, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con sus hijas de 24 y 17 años.

**ESCOLARIDAD:** 4° Básico.

**VIVIENDA:** de material de madera, esta siendo carcomida por las termitas, por lo que la beneficiaria está postulando a una construcción solida, en general está en condiciones regulares de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos, existe una parte de la casa que ya no se puede habitar por lo que deben compartir las tres un dormitorio de grandes dimensiones cada una cuenta con su propia cama por lo que hacinamiento no hubiese.

**OBSERVACIÓN:** Persona que ha trabajado toda su vida como auxiliar de aseo de carácter afable poco comunicativa, es una madre soltera por lo que su hogar es monoparental, los ingresos corresponden a los que recibe ella de los programas de empleo a los cuales pertenece hace 2 años, y de su hija mayor quien trabaja en el retail.

**ELENA OLGUIN HERRERA**

**RUT:** 15.065.129-8 **FECHA DE NACIMIENTO:** 2 de Mayo de 1983

**DIRECCIÓN:** Antumapu Avenida Presidente Riesco N° 1358, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde..

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su pareja, sus hijos de 8, 5 y 3 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 8° Básico.

**VIVIENDA:** de material solido, población nueva el estado de la casa está en buenas condiciones de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos y no existe hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona de buen carácter muy comunicativa pero conflictiva, no ha trabajado anteriormente así que no tiene experiencia laboral, es una familia nuclear o elemental, y los ingresos son los que tienen ella por concepto de remuneración y su esposo, quien e jornal de la construcción.

**LIDIA GUERRA ARANCIBIA**

**RUT:** 6.132.822-K **FECHA DE NACIMIENTO:** 28 de Diciembre de 1947

**DIRECCIÓN:** Cerro Mayaca Bellavista N° 67, Quillota.

**PENSIÓN:** Pensión De Vejez.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA y artrosis, Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde..

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su esposo adulto mayor autovalente, y nieto de 25 años.

**ESCOLARIDAD:** Sin estudios, persona analfabeta.

**VIVIENDA:** de material madera con ampliaciones de concreto, es una casa amplia en buenas condiciones de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos, actualmente la ampliación se debe a que una de sus hijas también vivirá con ella, si bien esta muy desordenada las terminaciones están en buen estado.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulto mayor que tiene problemas de movilidad, es una persona poco comunicativa un poco arisca, siempre ha trabajado en el campo, ingreso a los programas de empleo hace 4 años, familia extensa, y los ingresos son los que percibe su marido por pensión y pololitos, su nieto por el trabajo y los de la referida por su pensión y el sueldo que recibe de los programas de empleo.

**MARIA CISTERNA GUERRA**

**RUT:** 10.378.060-8 **FECHA DE NACIMIENTO:** 5 de Octubre de 1967

**DIRECCIÓN:** Cerro Mayaca El Mirador N° 28, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, sin control ni diagnostico.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su pareja y sus hijos de 13, 16 y 20 años.

**ESCOLARIDAD:** 6° Básico.

**VIVIENDA:** de material madera no está en regular condición de habitabilidad, tienen paredes que filtran agua y un piso de cemento a medio terminar, cuenta con todos los servicios básicos, y no existe hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona conflictiva que siempre ha trabajado en el campo pertenece a estos programas de empleo desde hace 4 años ingresando junto a su madre quien actualmente también es beneficiaria, los ingresos son los percibidos por su esposo, hijo mayor y ella, es una familia nuclear o elemental.

**FABIOLA MONASTERIO FLORES**

**RUT:** 10.013.508-6 **FECHA DE NACIMIENTO:** 27 de Octubre de 1962

**DIRECCIÓN:** ALTOS DE SERRANO Blok H Depto. N° 301 , Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA y mareos nada de esto diagnosticado ni controlado por el consultorio.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su hija de 34 años y sus nietos de 13 y 9 años.

**ESCOLARIDAD:** 7° Básico.

**VIVIENDA:** de material solido es un departamento social de buenas condiciones de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos y no existe el hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona poco comunicativa de carácter fuerte, ha trabajado en el campo y como auxiliar de aseo, pertenece a los programas de empleo desde hace 3 años, y los ingresos de esta familia extensa son los que recibe su hija y la referida por concepto de sueldo.

**CARMEN VERGARA SAAVEDRA.**

**RUT:** 9.643.653-K **FECHA DE NACIMIENTO:** 24 de Marzo de 1962

**DIRECCIÓN:** Pablo Neruda N° 136, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA y diabetes ninguna diagnosticada ni tratada en el consultorio.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su pareja, madre e hijos de 19 y 16 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 7° Básico.

**VIVIENDA:** de material madera, en regulares condiciones de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos, no existe hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta que tiene problemas para entablar relaciones interpersonales ya que es muy retraída, ha trabajado en labores agrícolas pero manifiesta que por su enfermedad ya no puede realizarlas, es una familia extensa y los ingresos son, los de su madre por concepto de pensión, su esposo quien trabaja como carpintero y de la referida.

#### **MARIA POBLETE OLIVARES**

**RUT:** 8.804.887-3 **FECHA DE NACIMIENTO:** 11 de Diciembre de 1957

**DIRECCIÓN:** Altos De Serrano Block G Depto. 202, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA no diagnosticada ni controlada.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su pareja e hijos de 26 y 23 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** Sin estudios, persona analfabeta.

**VIVIENDA:** de material solido es un departamento social en buen estado de habitabilidad, con todos los servicios básicos y no hay hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona conflictiva, arisca de carácter fuerte, no tiene experiencia laboral, y pertenece a los programas desde hace 2 años. Es una familia nuclear o elemental, los ingresos son los percibidos por el concepto de sueldo de todos los integrantes del grupo familiar.

#### **ERIKA GONZALEZ UGARTE**

**RUT:** 9.775.636-8

**FECHA DE NACIMIENTO:** 3 de Noviembre de 1965

**DIRECCIÓN:** El Mirador N° 21 Cerro Mayaca, Quillota.

**PENSIÓN:** Pensión de sobrevivencia.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA y artrosis no controlada ni diagnosticada.

**VIVE CON:** Actualmente comparte el hogar con su madre e hijas de 15 y 13 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 4° Básico.

**VIVIENDA:** de material madera, esta en buenas condiciones de habitabilidad, ya que esta reconstruida hace poco tiempo, cuenta con todos los servicios básicos, y no existe hacinamiento, los espacios interiores están muy bien cuidados.

**OBSERVACIÓN:** Persona conflictiva, pertenece a los programas desde hace 5 años. Es una familia extensa, los ingresos son los percibidos por el concepto de sueldo de la referida mas la pensión que recibe, y la pensión de la madre.

**ANA PIZARRO VELASQUEZ**

**RUT:** 5.047.489-5 **FECHA DE NACIMIENTO:** 20 de Junio de 1942

**DIRECCIÓN:** Alto Serrano Block M Depto. 301, Quillota.

**PENSIÓN:** Actualmente esta jubilada por vejez.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA y diabetes además de artritis. Se encuentra inscrita en el consultorio de su localidad y recibe toda la atención que corresponde.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su hogar con sus nietas de 27 y 24 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 4° básico.

**VIVIENDA:** de material sólido departamento social en buenas condiciones de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos y no existe hacinamiento. el sector es peligroso por lo que teme por su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta mayor que tiene mucha dificultad para moverse y trabajar ha sido operada de caderas, es una familia extensa, los ingresos son las remuneraciones de cada integrante más la pensión de la referida.

**MARIA MONTANO ARAYA**

**RUT:** 12.352.002-5 **FECHA DE NACIMIENTO:** 4 de Noviembre de 1970

**DIRECCIÓN:** Cerro Mayaca Pje Pizarro N°2, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, no diagnosticada ni controlada.

**VIVE CON:** Actualmente comparte sus hijas de 16 y 12 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 4° básico.

**VIVIENDA:** de material madera en regular estado de habitabilidad, ya que existen espacios al interior que no está forrado, cuenta con todos los servicios básicos y no existe hacinamiento.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta que vive con sus hijas, es retraída y poco comunicativa, es una familia monoparental, y los ingresos solo corresponden a los percibidos por la referida.

**ALEXANDRA TIRADO CISTERNAS**

**RUT:** 16.820.893-6 **FECHA DE NACIMIENTO:** 26 de Agosto de 1988

**DIRECCIÓN:** ALTO SERRANO BLOCK S DEPTO. 203, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su hogar con su esposo e hijos de 5 y 3 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 8º básico.

**VIVIENDA:** de material sólido es un departamento social en buen estado de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos y no existe hacinamiento. el sector es peligroso por lo que teme por su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona joven que vive con su familia nuclear o elemental, es una mujer de carácter conflictivo sin experiencia laboral, y que los ingresos percibidos por el hogar son por parte de la referida y de su esposo.

**PATRICIO BERNAL TAPIA**

**RUT:** 8.375.744-2 **FECHA DE NACIMIENTO:** 21 de Marzo de 1957

**DIRECCIÓN:** Las Heras N° 588 Aconcagua sur, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente vive solo.

**ESCOLARIDAD:** 4º básico.

**VIVIENDA:** de material madera en malas condiciones de habitabilidad, ya que vive en una mediagua que se llueve y esta sin forrar, cuenta solo con electricidad no posee baño ni agua potable, el sector es peligroso por lo que teme por su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta que está viviendo en situación de pobreza extrema, cesante hace mucho tiempo debido a que fue alcohólico por muchos años, pero ya esta rehabilitado, los ingresos percibidos son solo los obtenido por el referido, Familia Nuclear o elemental.

**VANIA VEGAS CANELO**

**RUT:** 16.287.442-K **FECHA DE NACIMIENTO:** 3 de Octubre de 1985

**DIRECCIÓN:** El Mirador N° 34 Cerro Mayaca, Quillota.

**PENSIÓN:**

No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee.

**VIVE CON:** Actualmente vive con su esposo e hijos de 7 y 4 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 7° básico.

**VIVIENDA:** de material madera en buenas condiciones de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos, y no existe hacinamiento, el sector es peligroso por lo que teme por su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona joven que solo tiene experiencia trabajando en cosechas, tienen una familia nuclear o elemental bien constituida, y los ingresos del hogar corresponde a los de la referida y los de su marido.

**MAGALY VEAS MARTINEZ**

**RUT:** 10.381.955-5 **FECHA DE NACIMIENTO:** 10 de Octubre de 1967

**DIRECCIÓN:** EL MIRADOR N° 26 Cerro Mayaca, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA, controlada en el consultorio de su localidad.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su hogar con su pareja e hijos de 24 y 16 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 8° básico.

**VIVIENDA:** de material madera en buen estado de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos y no existe hacinamiento. el sector es peligroso por lo que teme por su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta que es muy comunicativa y afable, siempre ha trabajado como auxiliar de aseo, la familia es nuclear o elemental y los ingresos son los obtenidos por el esposo, hija mayor y la referida.

**SOLANGE HORMAZABAL MONASTERIO**

**RUT:** 16.288.909-5 **FECHA DE NACIMIENTO:** 13 de Junio de 1986

**DIRECCIÓN:** Alto Serrano Block O Depto302, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** No posee..

**VIVE CON:** Actualmente comparte su esposo e hijos de 12 y 6 años de edad.

**ESCOLARIDAD:** 8° básico.

**VIVIENDA:** de material sólido es un departamento social en buen estado de habitabilidad, cuenta con todos los servicios básicos y no existe hacinamiento. el sector es peligroso por lo que teme por su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona joven que es hija de otra beneficiaria de los programas de empleo no tiene experiencia laboral, es una familia nuclear o elemental y los ingresos son los obtenidos por ella y su esposo.

**Gloria Ahumada Gajardo**

**RUT:** 8.091.471-7 **FECHA DE NACIMIENTO:** 28 de Junio de 1956

**DIRECCIÓN:** Ampliación Mayaca Pasaje La Tirana, Quillota.

**PENSIÓN:** No aplica.

**ENFERMEDADES CRÓNICAS:** Si, HTA No controlada ni diagnosticada.

**VIVE CON:** Actualmente comparte su esposo.

**ESCOLARIDAD:** 2º básico.

**VIVIENDA:** de material sólido en buenas condiciones de habitabilidad, de material mixto madera internet cuenta con todos los servicios básicos y no existe hacinamiento. el sector es peligroso por lo que teme por su seguridad.

**OBSERVACIÓN:** Persona adulta de difícil carácter, pertenece a una familia nuclear familiar o elemental sin hijos y olo ha trabajado en los programas de empleo los ingresos percibidos son por parte de su remuneración y pensión de su marido.

#### **Anexos N° 4 Desarrollo de Entrevistas: A los Principales Actores.**

##### **1. Directivos superiores Principales: Alcalde y Director DIDECO.**

**- Sr. Luis Mella G., Alcalde de la I. Municipalidad de Quillota.**

1. ¿Cuales cree usted que son los principales criterios de ingreso a estos Programas de Empleo Especial?

*“Personas que no están en condiciones de trabajar en el mundo privado ni tampoco están en condiciones de acceder a una pensión asistencial, que tenga problemas de salud pero no invalidantes, y en general la población vulnerable de la Comuna. Esta política social, yo creo que va a llegar muy arriba y que vamos a poder dar una respuesta satisfactoria a un tema social que está en todas las comunas de Chile y que se traduce cuando no hay intervención en la permanencia en la cesantía de un grupo de personas que además viven en la extrema pobreza”.*

2. ¿Cuales diría usted que son las fortalezas de este Programas de Empleo Especial?.

*"Bueno los programas de empleo para nosotros representan una estrategia básica y fundamental en el plan de desarrollo de la ciudad, estamos construyendo una comuna humana por lo tanto que dignifique al ser humano y dar trabajo es clave".*

*"Lo que buscamos es generar trabajos en condiciones en que la comuna de Quillota pasa por altos índices de cesantía, ya que somos en su mayoría una comuna agrícola por lo que hay momentos de alta cesantía",*

3. ¿Cuales diría usted que son las debilidades de este Programas de Empleo Especial?.

*"Se nos hace difícil generarles una capacitación porque son personas que siempre tienen problemas para cumplir jornadas u horarios, tampoco quizás tengamos el personal para realizar las capacitaciones, creo que hemos sido pasivos y esa es nuestra debilidad, el tampoco poder ves tu generar en las personas el cambio para que puedan egresar de estos programas".*

4. ¿Cuales diría usted que son las oportunidades de este Programas de Empleo Especial?.

*"Somos una comuna humana innovadora y saludable y para eso estamos en constante comunicación y trabajando para que la comunidad sea parte de este desarrollo, y los programas de empleo entran en este juego como agente de conexión y de cambio. Cuando una persona en la cual nadie confía tu le tiendes la mano y le dices yo confío en ti, yo creo en ti esa persona no te va fallar pero si uno lo mira con recelo con miedo de que se va a caer lo más probable es que cometa errores entonces hemos aprendido que el humanismo tiene que ver con los afectos con el humanismo con creer en el otro, confiar en el otro, considerar al otro eso genera una fuerza y un compromiso que es difícil que la persona te falle y por eso que un llamado también a que el empresariado comprenda que cuando ayuda a una persona a insertarse en la sociedad está ayudando a disminuir la delincuencia también y eso es lo que buscamos".*

5. ¿Cuales diría usted que son las amenazas de este Programas de Empleo Especial?.

*"No hemos podido generar una fiscalización rigurosa, ya sea por tiempo o*

*porque no tenemos el suficiente personal o quizás tampoco la necesitemos, lo que sí es importante es que las personas se sientan bien trabajando y que nosotros estemos presentes para observar el trabajo realizado, eso es quizás lo que debemos trabajar, en como generar un control sin que la persona se sienta presionada”.*

**- Sr. Juan Rodriguez F., Director DIDECO Quillota.**

1. ¿Cuales cree usted que son los principales criterios de ingreso a estos Programas de Empleo Especial?

*"Criterios... como es un tema social yo creo como criterio personas que tienen mínima posibilidades de trabajo en otros espacios, tener discapacidad ser mayor no tener pensión y no tener calificación además ser mayor de 30 años yo creo que ese sería como el criterio.*

2. ¿Cuales diría usted que son las fortalezas de este Programas de Empleo Especial?.

*"Para que las personas mejoren sus condiciones actuales de vida, es necesario hacer un esfuerzo y argumentar que no solo depende de las políticas existente realizarlo y entregarles a las personas distintos beneficios sociales, sino que generar en ellos un compromiso por su propia mejoría en cuanto a sus actuales condiciones, hace que estas no solo obtengan un ingreso tan necesario, sino que puedan con esto revalorizarse y que su autoestima y confianza también se vean afectados de manera positiva. Por lo que generarles esta oportunidad laboral e insertarlas en un trabajo digno, en donde el ambiente laboral sea grato, acogedor y les permita poder desarrollar sus capacidades al máximo, ya que el fin de estos planes de empleo es justamente entregarles a las personas la posibilidad de lidiar con las problemáticas sociales existentes en sus vidas, dándoles una solución efectiva que conlleve a mejorar las condiciones y calidad de vida".*

*"Es un programa que a lo largo de su historia ha generado una posibilidad de desarrollo familiar importante dentro de las familias más pobres de Quillota, generando con esto una mejora en los índices de cesantía, por lo que ha sido una cadena de buenos resultados”, los espacios de las juntas de vecinos para nosotros son importantes y más lo es cuando por ejemplo, subimos al cerro (Mayaca) y vemos todo limpio, nos damos cuenta de que el trabajo con la comunidad si funciona y que estamos haciendo un trabajo efectivo, ellos nos ayudan a derivar a labores específicas, ya que ellos conocen su territorio*

*y nosotros aportamos con la mano de obra, en general las juntas de vecinos son grandes aliados para que esta gente trabaje".*

3. ¿Cuales diría usted que son las debilidades de este Programas de Empleo Especial?.

*"Tenemos personas que ya han pasado por todas las dependencias municipales y aun no podemos encajarlas en algún lugar fijo, ya que tampoco y de eso me hago responsable hemos trabajado con ellas el tema de las habilidades con un experto, por lo que siempre vamos a tener estos problemas y que al final afecta de manera negativa a estos programas, porque a la gente se les comienza a estigmatizar".*

4. ¿Cuales diría usted que son las oportunidades de este Programas de Empleo Especial?.

*"Está comprobado que si tu le das la oportunidad a una persona que esta recién rehabilitándose, ya sea saliendo de la cárcel o por drogas, esta persona no vuelve a delinquir, tu le dices a esa persona yo confío en ti y le das como en este caso un trabajo, ésta no te falla, y es el principal fundamento de esta política el creer en las personas, y es lo que queremos transmitir si tu le das una oportunidad a las personas les permites creer en ellos mismos",*

5. ¿Cuales diría usted que son las amenazas de este Programas de Empleo Especial?.

*"Poca fiscalización, como municipio no hemos logrado obtener resultados con el eje de fiscalización, ya que no hay personas designadas que cumplan ese rol".*

## **2. Encargado OMIL:**

**Rolando Pacheco Suarez, Encargado OMIL.**

1.-¿Qué criterios identifica en la contratación de los usuarios de los Programas de Empleo Especial?

*"Gente que tenga problema de cumplir una jornada laboral, que tengan problemas familiares o que presente algún grado de discapacidad, o no tenga estudios ni experiencia laboral, en general que sea vulnerable".*

2.- ¿Cuales diría usted que son las fortalezas de este Programas de Empleo Especial?.

*"Un factor importante es que este programa no discrimina por experiencia laboral, no es un factor excluyente para pertenecer, sino que a lo que apunta es a aquella persona que lo necesita en un periodo determinado, y que generalmente tiene que ver con una ayuda social pero en vez de solo otorgarla a la persona se le da la oportunidad de poder ser productivo"*

3.- ¿Cuales diría usted que son las debilidades de este Programas de Empleo Especial?.

*"A las personas que tenemos en el programa les falta proyectarse, ven a los programas con como un apoyo para que ellos mejoren o se capaciten sino que lo visualizan como algo permanente, aunque quieren mejorar y alargar sus jornada, cuando uno le ofrece un trabajo fuera de este programa no lo aceptan, y no hemos podido capacitarlos por falta de tiempo o de personal"*

4. ¿Cuales diría usted que son las oportunidades de este Programas de Empleo Especial?.

*"Generarles un trabajo, en donde también nos preocupemos de generarles la posibilidad de capacitación"*

5. ¿Cuales diría usted que son las amenazas de este Programas de Empleo Especial?.

*"Los presupuestos de los últimos años de verdad no han dado abasto, ya que tengo a mitad de año que ver que personas despedir y continuamente llamar para ver la continuidad, creo que los recursos ya no son suficientes y si bien hemos avanzado en algunas cosas nos falta lo principal que son los recursos"*

### **3. Beneficiarios Programa de empleo especial: Ejemplos de Entrevistas.**

**Sra. Alejandra Vilches Olivares:**

1.- ¿Cuales diría usted que son las fortalezas de este programa de empleo especial?.

*"Que es un ingreso mas para el hogar...poh"*

2.- ¿Cuales diría usted que son las debilidades de este programa de empleo especial?.

*"No hay cotización poh hija y usted sabe que tampoco sabemos si vamos a durar todo el año"*

3. ¿Cuales diría usted que son las oportunidades de este programa de empleo especial?.

*"Que puedo cuidar a los míos y trabajar media jornada"*

4. ¿Cuales diría usted que son las amenazas de este programa de empleo especial?.

*"Yo creo que el no saber que va a pasar con nosotros a fin de mes"*