

UNIVERSIDAD DE CHILE - SEDE VALPARAISO  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS  
Y DESARROLLO SOCIAL  
CARRERA DE SERVICIO SOCIAL

**Una Proposición Alternativa de Servicio  
Social, frente a la Desocupación y el Sub-  
empleo, de la Fuerza de Trabajo, en las  
Unidades Vecinales que Atiende el  
Complejo Philliphi Quilpué**

Alumnos: Sras. ANA M. BECERRA THOM

ANA M. ESPINOZA CURRAMES

GLORIA MEZA PALMONDES

Sr. MARCELO QUEZADA FLEDO

Docente Guía: Sr. PATRICIO GARCIA LETEMIER

1989

M44221

M  
B389p  
1980  
C.1

UNIVERSIDAD DE CHILE - SEDE VALPARAISO  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS  
Y DESARROLLO SOCIAL  
CARRERA DE SERVICIO SOCIAL

81  
1980  
C.1

**Una Proposición Alternativa de Servicio Social, frente a la Desocupación y el Subempleo, de la Fuerza de Trabajo, en las 9 Unidades Vecinales que Atiende el Complejo Phillipi Quilpué**

245-650

Alumnos: Srtas. ANA M. BECERRA THON

ANA M. ESPINOZA CORRALES

GLORIA MEZA BAHAMONDES

Sr. MARCELO QUEZADA PULIDO

Docente Guía: Sr. PATRICIO GARCIA LETELIER

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO  
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL  
BIBLIOTECA

0081

00081

1980

Nuestros Agradecimientos a:

- La Ilustre Municipalidad de Quilpué, en la persona de su Alcalde Sr. Guido Olguín O.
- La Directora del Centro de Atención Diurna Sra. Gladys Oliva G.
- Profesor guía del presente Seminario de Título Sr. Patricio García L.
- Profesor de Investigación Social Sr. Fernando Pastén C.
- Profesor de Estadística Social Sr. Enrique Santander P.
- Los pobladores beneficiarios del Programa de Acción Social

y a las siguientes personas:

- Marcelo Arancibia F.
- Juan Carlos Castillo L.
- Marcos García G.

VALPARAISO, 6 DE ENERO DE 1981.-

SEÑOR DECANO :

Me es grato informar a Ud. acerca del Seminario de Título que, para optar al título de Asistente Social, han desarrollado y sistematizado en un Informe Final los alumnos ANA MARIA BECERRA THON, ANA MARIA ESPINOZA CORRALES, GLORIA NEZA BAHAMONDES Y MARCELO QUEZADA PULIDO.

El trabajo, titulado "UNA PROPOSICION ALTERNATIVA DE SERVICIO SOCIAL FRENTE A LA DESOCUPACION Y EL SUBEMPLEO DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LAS NUEVE UNIDADES VECINALES QUE ATIENDE EL COMPLEJO PHILLIPPI DE QUILPUÉ", consta del prólogo, cinco capítulos, siete anexos y la nómina de fuentes.

El proyecto social aborda el problema de la desocupación y el subempleo de la fuerza de trabajo que habita en el territorio de una comunidad suburbana, compuesta por nueve unidades vecinales de la Comuna de Quilpué, en la provincia de Valparaíso.-

En relación con el problema abordado por el equipo de alumnos, queda clara la importancia social y económica. La forma cómo los seminaristas se aproximaron a él, tanto para su investigación, como para su tratamiento es rigurosa, por cuanto la metodología utilizada les permitió el control de las variables sometidas a observación y tratamiento.

Además, resulta interesante que el problema de la desocupación y el subempleo sea tratado en el nivel de Servicio Social de Organización y Desarrollo de la Comunidad, ya que el empleo y el ingreso constituyen elementos básicos del nivel de vida, de modo que nos encontramos con una identificación clara de los objetivos del desarrollo de la Comunidad en uno de los más eficaces medios para su logro. En este sentido el tema resulta interesante y constituye un valioso aporte a la investigación científica y tecnológica, de gran utilidad para Servicio Social. La alternativa de solución elegida por los alumnos es realista y de gran proyección futura, por cuanto basados en un diagnóstico y apoyados en una política social, han elaborado un tratamiento social eficaz acerca del problema, considerando los factores endógenos de la fuerza de trabajo sometida al estudio. Aún cuando en parte escape a las posibilidades del proyecto, hubiera sido interesante que la programación dejara más esclarecido el futuro taller laboral de autogestión, a fin de asegurar su mantenimiento.-

En cuanto a la metodología, el trabajo es de alta calidad profesional. A partir de la investigación social aplicada al nivel de la Comunidad, se ha hecho una aproximación al conocimiento de un área suburbana, en cuanto a su origen, evaluación, actual nivel de vida, descripción del problema objeto de estudio y los factores que lo estarían condicionando. La investigación en estos términos permitió arribar a conclusiones válidas y precisas, a la vez que definir el diagnóstico. Los proyectos diseñados y aplicados demuestran que los seminaristas manejaron bien el instrumental metodológico y técnico relativo a variables cualitativas y cuantitativas, a la vez que la investigación tecnológica propiamente tal.

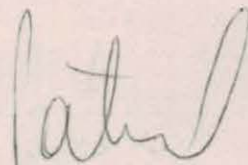
En general se observa una buena integración teórico-práctica en el tratamiento del problema y uso de la metodología de Servicio Social. Respecto a ésta última, los alumnos se acogieron a las orientaciones de la metodóloga, profesora Ana Ottenberger S., con lo cual han reforzado el carácter tecnológico de la experiencia realizada.

Por otra parte, el vocabulario técnico y en general, la conceptualización es de buena calidad. En parte esto se explica por un adecuado uso de varias fuentes para conocer y tratar el problema. Asimismo la redacción y ordenamiento del texto y el uso formal de citas contribuyen a enfatizar la categoría del trabajo.-

Finalmente, estimo que el proyecto social realizado y sistematizado constituye un aporte profesional significativo, por cuanto a través de este tipo de acciones el Servicio Social puede demostrar su eficacia en el tratamiento de problemas sociales complejos.

Por lo anteriormente expuesto, vengo en calificar el presente informe con nota seis coma cinco ( 6,5 ).-

Saluda atentamente a Ud.,



PATRICIO GARCÍA LETELIER  
Docente Departamento  
Profesor Guía.

AL SEÑOR  
ITALO PAOLINELLI MONTI  
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS,  
ECONOMICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE CHILE  
P R E S E N T E .-

Valparaíso, 6 de Enero de 1981.-

Señor  
Italo Paolinelli Monti  
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas,  
Económicas y Sociales  
Universidad de Chile  
Presente.-

Señor Decano :

En cumplimiento de las disposiciones reglamentarias vigentes en la Universidad de Chile, en relación con los Seminarios de Tesis, y en respuesta al Oficio Nº 231 del 22 de Diciembre de 1980 de la Sra. Directora del Departamento de Ciencias Humanas y Desarrollo Social, informo a Ud. lo siguiente respecto al Seminario de Título presentado por los alumnos de la Carrera de Servicio Social Srtas. ANA MARIA BECERRA THON, ANA MARIA ESPINOZA CORRALES, GLORIA MEZA BAHAMONDES y Sr. MARCELO QUEZADA FULIDO, intitulado : " UNA PROPOSICION ALTERNATIVA DE SERVICIO SOCIAL, FRENTE A LA DESOCUPACION Y EL SUBEMPLIO DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LAS 9 UNIDADES VECINALES QUE ATIENDE EL COMPLEJO PHILIPPI QUILPUE".

a) La problemática tratada, si bien es cierto pareciera ser de todos conocida, no había sido tratada en forma tan acuciosa como lo es en este trabajo, lo que da por sí lo de méritos suficientes. Además se presenta en forma clara lo que Servicio Social, como disciplina, puede ofrecer para paliar tan serio problema.

b) Existen falencias en cuanto al régimen formal de citas ya que el lector no se puede ubicar frente a un autor citado por no aparecer en varios casos los títulos de las obras utilizadas como fuente bibliográfica.

c) El tema es amplio, bien conceptualizado aunque se emplea demasiado en algunos aspectos y es repetitivo en otros, en especial cuando se realiza el análisis e interpretación de los datos.

d) Se aprecia una integración de conocimientos teórico-prácticos en relación a los objetivos planteados en el capítulo I. Solo es criticable el uso erróneo en algunos casos de la terminología de estadística.

e) Los procesos metodológicos y técnicos han sido muy bien utilizados lo que en un tema como el que se trata es siempre difícil por las aristas que es necesario eliminar para un buen entendimiento tanto de la problemática como de su tratamiento profesional.-

f) En la formulación de hipótesis o proposiciones, estas son correctas aunque los autores reconocen que presentan cierta debilidad en su construcción, lo que podría deberse a lo complejo del tema y a la no visualización de la variable interviniente exacta y precisa una vez hecho el diagnóstico.

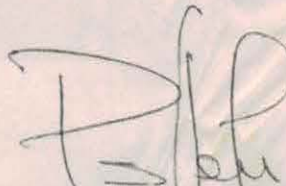
g) La capacidad de análisis es buena, no así la de síntesis ya que tal como se menciona en el punto "c" existe una tendencia repetitiva de ciertos aspectos.

La creatividad es muy buena, demostrada por la gran gama de recursos y las técnicas de apoyo utilizadas.

h) Finalmente la redacción es buena, así como lo es también el uso del vocabulario técnico, lo que permite al lector comprender, sin mayores dificultades el texto.

En términos generales, el Seminario de Título cumple con todos los requisitos exigidos y en mérito a que consta de una presentación de soluciones concretas a un problema de mucha envergadura es que lo califico con nota seis (6.0).

Saluda atentamente a Ud.,

  
FERNANDO PASTÉN CORDOVEZ  
Docente Departamento  
Profesor Informante.

## INDICE DE MATERIAS

- Prólogo

### CAPITULO INTRODUCTORIO

	<u>Página</u>
1) Generalidades .....	1
2) Formulación del Problema .....	3
3) Objetivos de Investigación .....	4
4) Marco de Referencia .....	6
5) Formulación de Hipótesis .....	30
6) Conceptualización general y Operaciona- lización de Variables .....	32
7) Universo y Muestra .....	47

### CAPITULO PRIMERO: SITUACION INICIAL

1) Análisis e Interpretación de datos ....	51
2) Conclusiones .....	112
3) Síntesis Diagnóstica .....	123
4) Pronóstico .....	126

### CAPITULO SEGUNDO: PROGRAMACION

1) Fundamentación .....	129
2) Hipótesis Tecnológicas .....	135
3) Objetivos del Programa .....	136
4) Características Generales del Programa	137
5) Proyectos Específicos .....	138
5.1.) Proyecto Capacitación Laboral ...	138
5.2.) Proyecto Taller Laboral de Auto- gestión .....	150

5.3.) Proyecto de Educación familiar  
y laboral ..... 160

CAPITULO TERCERO: INTERVENCION PROFESIONAL

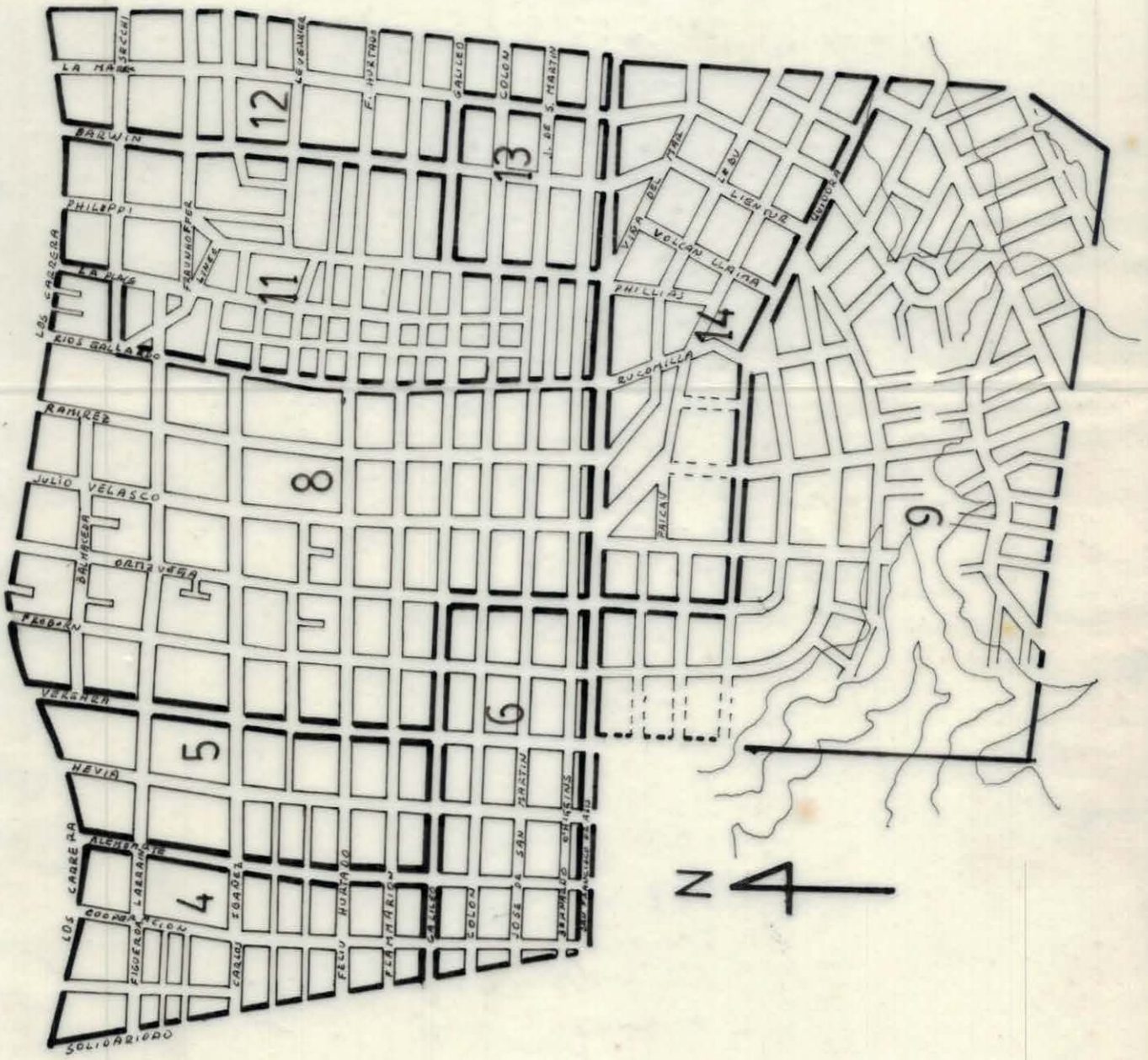
1) Aspectos Administrativos del Programa . 170  
2) Ejecución del Proyecto Capacitación La-  
boral ..... 174  
3) Ejecución del Proyecto Taller Laboral  
de Autogestión ..... 182  
4) Ejecución del Proyecto Educación Fami-  
liar y Laboral ..... 185

CAPITULO CUARTO: EVALUACIÓN

1) Generalidades ..... 191  
2) Evaluación de Proyectos Específicos ... 192  
    2.1. Evaluación del Proyecto Capacita-  
        ción Laboral ..... 192  
    2.2. Evaluación del Proyecto Taller La-  
        boral de Autogestión ..... 207  
    2.3. Evaluación del Proyecto Educación  
        Familiar y Laboral ..... 218  
3) Análisis Evaluativo de los Objetivos Ge-  
    nerales del Programa ..... 226  
4) Análisis Evaluativo de las Hipótesis  
    Tecnológicas ..... 227  
5) Criterios de Interpretación Evaluativa 231  
6) Sistema de Control y Registro del Pro-  
    grama ..... 233

- Anexos 1 al 7

- Nómina de Fuentes



UNIDADES  
VECINALES

4-5-6-8-9-11-12-13-14

## PROLOGO

El presente proyecto de Seminario de Título constituye un esfuerzo por lograr realizar un aporte significativo al desarrollo de una comunidad suburbana de la Comuna de Quilpué.

Desde una perspectiva profesional, estimamos que son innumerables los elementos abordables en la acción social, a nivel de la comunidad, y la experiencia de Servicio Social, tanto en Chile como en el mundo, así lo demuestra.

Ha sido, desde el comienzo de este proyecto, de interés para el equipo de alumnos el poder realizar un aporte profesional al logro de metas relativas al bienestar social de la comunidad. Asimismo, pensamos que este aporte puede, eventualmente, servir como guía para futuros proyectos.

A partir de los primeros lineamientos de este Seminario, compartimos la idea, junto al profesor guía, de que siendo el problema de la desocupación y subempleo un problema significativo en nuestro país, en particular dentro de los estratos sociales más bajos, el crear alguna alternativa que dé origen a fuentes de empleo relativamente estables, constituiría tal vez una respuesta adecuada a las necesidades en una comunidad suburbana.

Al mismo tiempo, la existencia de una política social orientada a subsidiar al trabajador cesante, podría servir de elemento coadyuvante al logro de superiores condiciones de vida de la comunidad, por la vía de un mejoramiento del empleo, y consecuentemente, del ingreso económico.

Este Seminario es, en suma, el comienzo de este esfuerzo, y así podrá observarse en las páginas de este texto. En este prólogo, sin embargo, dejaremos ver al lector cuáles fueron los objetivos que nos guiaron y qué aspectos en concreto se abordan, para que sea posible captar y juzgar el valor de dicho esfuerzo.

En relación con la investigación orientada al conocimiento del problema de la desocupación y el subempleo, se formuló el objetivo general de: "Realizar un estudio exploratorio descriptivo de cuáles son los principales factores endógenos que estarían condicionando la ubicación de la fuerza de trabajo en las distintas categorías ocupacionales reconocidas oficialmente y, por otra parte, buscar la relación que existiría entre dichas categorías y algunos indicadores relevantes del nivel de vida."

Sería necesario indicar que el estudio de una de las dimensiones del problema, el subempleo, es uno de los principales aportes hechos en este trabajo por tratarse precisamente de un aspecto no abordado generalmente por los investigadores sociales, ya que se

trata de un tipo de trabajador que se encuentra ocupado, por lo que tiende a pasar muchas veces inadvertida en las estadísticas su real situación. Aquí planteamos que la situación ocupacional del subempleado requiere de la misma atención que en el caso de los desocupados. En este sentido sería conveniente que las políticas sociales abarquen en conjunto la problemática de ambas categorías ocupacionales. Al respecto cabe señalar que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), orienta su acción hacia el mejoramiento de la calidad endógena de estas dos categorías.

En términos de la acción para abordar el problema se plantearon los objetivos generales de: "Contribuir al mejoramiento de la calidad endógena de la fuerza de trabajo desocupada y subempleada del sector, a través de la entrega de cursos de capacitación laboral"; y "Contribuir a la disminución de la tasa de desocupación y subempleo, proporcionando una fuente de trabajo relativamente estable a los pobladores del sector que enfrentan esta deficiente situación ocupacional".

La metodología de trabajo social utilizada en este Seminario intenta aproximarse a las orientaciones entregadas por la asistente social y metodóloga Profesora Ana Ottemberger. Tanto el diseño de la investigación, sus resultados, la programación, la ejecución de la acción transformadora y la evaluación se exponen en 5 capítulos.

En el Capítulo Introdutorio, se formula el problema objeto de la investigación y se señalan los aspectos atinentes al diseño de esta fase.

En el Capítulo Primero, se dan a conocer todos los antecedentes recopilados en el estudio, que dicen relación, tanto con el contexto en que se circunscribe el problema investigado, como algunos elementos descriptivos del problema en la realidad social. También se exponen las conclusiones de la investigación, el diagnóstico propiamente tal y, finalmente, el pronóstico.

En el Capítulo Segundo, se expone el programa, se formulan las hipótesis que orientan la investigación en la fase tecnológica, y los proyectos específicos, que constituyen las variables independientes que permitirán la intervención profesional para intentar modificar el curso de la situación diagnosticada.

En el Capítulo Tercero, se expone el desarrollo de dichos proyectos: capacitación laboral, taller laboral de autogestión y proyecto de educación familiar y laboral, que en su conjunto constituyen la intervención de Servicio Social frente al problema.

En el Capítulo Cuarto, se muestra la situación final y la evaluación de los procedimientos utilizados para el tratamiento social del problema.

Finalmente, en la última parte del presente informe, se incluye una serie de anexos, que constituyen instrumentos utilizados durante el Seminario, y la nómina de fuentes consultadas.

Valparaíso, 19 de diciembre de 1980

CAPITULO INTRODUCTORIO

## 1.- GENERALIDADES

El trabajo es toda actividad que reside en la transformación del medio ambiente, teniendo como objetivo final el satisfacer determinadas necesidades del individuo.

Las Naciones Unidas le han considerado como un buen indicador para medir el nivel de vida de un país. En este sentido, podemos decir que la importancia que tiene el trabajo en el desarrollo de la vida humana no debe subestimarse, ya que precisamente es que a través de éste el hombre busca su bienestar y desarrollo integral.

Si el trabajador se encuentra en una situación ocupacional deficiente, como es el caso de los desocupados y subempleados, las expectativas en su nivel de vida son escasas, ya que son reconocidos los efectos de esta problemática en el individuo y su familia.

El conjunto de efectos negativos causados por la desocupación y el subempleo, fundamentan nuestra acción profesional, ya que si pensamos que el objetivo general del Servicio Social es el contribuir a lograr el bienestar social en individuos y grupos, la profesión tiene un rol importante en la superación de la problemática, la que además, no sólo tiene un origen económico, sino también otro de orden social que es de nuestro particular interés.

Este tipo de consideraciones condujo al equipo

a elegir el tema, frente al cual tenemos una motivación profesional para profundizar el conocimiento del problema. En particular nuestro interés surgió de la experiencia realizada durante el segundo semestre de 1979, en el curso de práctica profesional de Organización y Desarrollo de la Comunidad, realizado en la Unidad Vecinal N°143 del Cerro Los Placeres en Valparaíso.

Dicha experiencia se llevó a efecto bajo el patrocinio de la Asociación Cristiana de Jóvenes. En esa ocasión se abordó el problema de la desocupación que afectaba en forma significativa a la población del área. Este problema tiene a nivel nacional una magnitud importante, viniendo a ser su impacto mas desfavorable en los estratos socioculturales mas deprimidos de nuestra sociedad.

El resultado de la acción programa en la experiencia citada, fué la entrega de una alternativa de solución que demostró ser eficaz, dadas las características de la población estudiada y las políticas de desarrollo social vigentes. Dicha alternativa fué la creación de un taller laboral. Con esta base el equipo de alumnos propuso un Proyecto de Seminario de Título, en la misma temática, que encontró favorable acogida de parte de la autoridad máxima de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, el Sr. Guido Olguín Ossandon.

## 2.- FORMULACION DEL PROBLEMA

El problema que será abordado en la presente investigación es el de la desocupación y el subempleo de la fuerza de trabajo, y su relación con el nivel de vida.

Dicho problema, ha sido objeto de estudio, de numerosos investigadores, (economistas, sociólogos, asistentes sociales, etc.) y constituye una preocupación constante de las autoridades nacionales. En general, puede decirse, que los enfoques, para acercarse al conocimiento de este tema, pueden ser variados, y tener finalidades científicas, o servir de medio para la formulación de políticas de desarrollo.

Dentro de las categorías ocupacionales, suele tener mayor interés, la investigación de la desocupación y subempleo, por el conjunto de consecuencias negativas sobre el nivel de vida de la población, que al verse enfrentada a una escasez o falta económicos sufre distintas deprivaciones.

Sobre este particular podemos decir, que los países en vías de desarrollo sufren crónicamente altas tasas de desocupación y subempleo, lo que se ve agravado frente a coyuntura económicas o socio-políticas desfavorables, sea que éstas de den a nivel internacional o dentro del ámbito geográfico de cada país.

Respecto de la comunidad en que el equipo de alumnos realiza su Seminario de Título, estimamos que para avanzar en profundidad en su diagnóstico, es necesario despejar la interrogante acerca de cuales son las categorías ocupacionales existentes en el área, y dentro de ellas, como se distribuye la fuerza de trabajo, y cuales son las respectivas magnitudes, lo cual permitirá conocer las cifras de desocupación y subempleo en el sector.

Creemos que esta información es vital, para el análisis descriptivo del nivel de vida de la comunidad, decisión que desde el punto de vista de la investigación científica, implica postular que la variable ocupacional, y su indicador más relevante, el ingreso, es determinante en el nivel de vida de la comunidad.

En esta perspectiva, la presente investigación, tiende a diferenciarse de enfoques anteriores de Servicio Social sobre el tema, que insertan las distintas categorías ocupacionales, en el dilema dicotómico de marginalidad o integración social. (1)

### 3.- OBJETIVOS DE INVESTIGACION:

#### 3.1. Objetivo General

La presente investigación tiene como objetivo general, realizar un estudio exploratorio-descriptivo acerca de cuales serían los principales factores

---

(1) Por razones de orden dentro del texto, se estimó conveniente ubicar toda la conceptualización en el rubro "Conceptualización y Operacionalización de Variables"

endógenos que estarían condicionando la ubicación de la fuerza de trabajo en las distintas categorías ocupacionales, reconocidas oficialmente y, por otra parte, buscar la relación que existiría entre dichas categorías y algunos indicadores relevantes del nivel de vida.

Lo anterior permitirá obtener información de cómo dichos factores repercuten en el caso particular de los desocupados y subempleados y la incidencia respectiva en el nivel de vida.

### 3.2.- Objetivos Específicos:

- a) Aproximarse a una caracterización tipológica de la comunidad objeto de estudio.
- b) Definir las características del nivel de vida, de la población en función de los siguientes indicadores:  

Nivel de ingresos, calificación laboral, previsión, vivienda, nutrición de los menores de 6 años; y condiciones de empleo de la fuerza de trabajo.
- c) Dimensionar las categorías ocupacionales que componen la fuerza de trabajo de la comunidad objeto de estudio.
- d) Realizar una primera aproximación en el conocimiento del grado de relación existente entre los aspectos del nivel de vida estudiados y la situación ocupacional de los desocupados y subempleados.

#### 4.- MARCO DE REFERENCIA

##### 4.1.- Trayectoria historica del problema:

Históricamente los países subdesarrollados de América Latina, se han visto afectados por la desocupación y el subempleo. Frente a esta situación, en los distintos períodos, se han aplicado medidas tendientes a minorar este problema.

A principios del siglo, la minería era la principal fuente de riquezas para Chile. El salitre en manos de capitales ingleses proporcionaba más del 50% de las entradas ordinarias. Iquique era el principal puerto de la zona salitrera en la cual trabajaban en, 1904, unos 25 mil obreros.

La gran guerra iniciada en 1914 originó después una creciente demanda de salitre, cobre y otros productos agrícolas y un descenso de las importaciones, lo que elevó el valor del peso.

Más, la cesación de las hostilidades, unido a la invención del salitre sintético, trajo como resultado la disminución de la demanda del producto chileno, con la siguiente baja de nuestra moneda.

El término de la guerra, marcó también la primera gran crisis salitrera con la consiguiente paralización de las oficinas y la desocupación de miles de obreros, quienes fueron llevados con sus familias al centro del país y mantenidas por el Estado, en precarios albergues.

La desocupación viene nuevamente a marcar un hito, con la crisis del año 1929, la que fue seguida de una gran depresión. Las características más críticas que sintetizan este período son: la disminución de la actividad productora, la desocupación, la acumulación de mercaderías almacenadas que no encuentran comprador y por consiguiente el descenso de los salarios y de los precios. Sus efectos se mantuvieron en forma más o menos notables en todos los países del mundo, incluyendo a Chile, hasta la segunda guerra mundial.

Desde los años posteriores a la depresión económica 1929, Chile se había incorporado al proceso de industrialización sustitutiva de importaciones, correspondiente al período de desarrollo "hacia adentro", postulado por la CEPAL, para los países latinoamericanos, como una forma de adquirir autonomía y romper la dependencia externa. El modelo de desarrollo que se impuso en el país junto con favorecer la industrialización, especialmente a través de la CORFO, impuso severas restricciones a la importación de bienes de consumo, a fin de proteger la producción de la industria nacional, por medio de aranceles de importación. Se trataba por lo tanto, de un modelo cerrado al comercio exterior, y el Estado desempeñaba en él un papel preeminente, pues era el principal motor que promovía el proceso de industrialización y la protección de la industria nacional. Paralelamente el Estado fue adquiriendo una creciente importancia en la puesta en marcha en un conjunto de políticas sociales, orientadas a otorgar directamente bienes y servicios a los sectores que no podían proveerse de ellos por medio del mercado. Se generaron así las políticas

sociales en educación, salud, vivienda, etc. constituyeron para grandes sectores de la población, la única posibilidad de tener acceso a estos bienes. La inversión fiscal, en los sectores sociales fué de magnitud creciente e hizo que el país alcanzara niveles destacados de desarrollo social, en el conjunto de los países latinoamericanos.

En la década de 1950, la economía nacional se vuelve menos dinámica, aumenta la inflación y el sector manufacturero es ineficaz, para la generación de empleos y de bienes de producción en proporción al crecimiento de la fuerza de trabajo.

La población activa, en la década de 1960, era de 2.678.700 personas y el promedio de las tasas de desocupación fué de un 6,5%. En 1970 la tasa de desocupación era de un 6,1%, y el porcentaje de extrema pobreza era de un 22% del total de la población. (2)

El período 71-73, se da una política económica de estatización, que tiene como base un modelo de economía centralmente planificada, cuyos objetivos inmediatos fué reactivar la economía y disminución de la desocupación, y por objetivos mediate el control por parte del Estado, de los principales medios de producción. Para ello se utilizó como fuerza motora la redistribución del ingreso, la congelación de precios por decreto y la puesta en marcha de la capacidad ociosa de las fábricas. De esta suerte, se produjo una demanda de toda clase de artículos y productos, lo que activó la economía y disminuyó la desocupación.

---

(2) Boletín N°586 Banco Central de Chile.

A esto último contribuyeron también las contrataciones masivas de individuos, que resultaron de un alto costo, en razón de su escasa productividad. Los alimentos que el país no producía, se importaban a cuenta de los dólares del Banco Central. Los gastos internos, se financiaban con cuantiosas emisiones de dinero, lo que finalmente provoca un fenómeno hiperinflacionario. Tal expansión monetaria, hizo desaparecer las mercaderías, desvalorizó el escudo (moneda de la época) y dió nacimiento a la especulación y el mercado negro. Se llamó "inflación desabastecida" y provocó el rechazo de la moneda nacional y la preferencia por el dolar y otras monedas extranjeras de mayor estabilidad. (3)

En este mismo período la fuerza de trabajo aumentó en 416 mil personas, respecto a la década anterior, mientras que por el contrario la tasa de desocupación disminuye en 1,3%. (4,8%)

A partir de 1973, se inicia en Chile, un período de reestructuración total del Sistema Económico, el que se orienta hacia la desestatización y subsecuentemente, hacia la privatización de los medios de producción (salvo aquellos considerados estratégicos, cuya explotación es de interés público), una reducción de la inversión fiscal, hipertrofiada en la época anterior y, una gran apertura hacia el comercio exterior, dándose término al largo período de la economía cerrada.

---

(3) "Historia de Chile" Francisco Frias V.

La disminución del gasto fiscal, representó una reducción del gasto social en vivienda y obras públicas, factores que tradicionalmente dinamizaban la producción y el empleo. Asimismo se reducen los empleos del sector público, los llamados "empleos artificiales", no indispensables para el eficaz funcionamiento de los servicios estatales.

Respecto de la variable ocupacional, esto significó, en lo inmediato, un aumento de la desocupación. Así por ejemplo esta tasa llegó a un 9,2% en 1974, y entre 1975 y 1979 el promedio fué el 18%, considerando a las personas adscritas al Programa de Empleo Mínimo como ocupados. (4)

Una de las principales causas de la desocupación, en este período, es la opción de dar prioridad, a la atención de problemas económicos, tales como, la alta tasa de inflación existente y la hipertrofia del sector público. (5)

Otra causal, es la que dice relación con el continuo crecimiento de la fuerza de trabajo sobre la tasa histórica. Así, por ejemplo:

---

(4) Boletín N°586 "Banco Central de Chile"

(5) Suplemento Económico "Diario La Tercera" Mayo 1980.

Desde Enero de 1975 a Diciembre de 1979, la población total del Gran Santiago ha crecido en un 12,6%, lo que equivale a un incremento anual del 3%. Paralelamente, la población económicamente activa, se ha incrementado en un 13,8%, esto es en un 3,3% anual.

(6)

Cabe destacar que en este último período se produjo una crisis internacional derivada, fundamentalmente, del aumento del precio de los hidrocarburos, y la consiguiente recesión económica en los países industrializados, lo que afectó negativamente la demanda de insumos y, particular, provocó una disminución a menos de la mitad del precio del cobre, lo que a su vez tuvo un impacto desfavorable en la ocupación de mano de obra de nuestro país.

Las nuevas políticas existentes de readecuación de los factores de la producción (capital, trabajo y recursos) llevó a que la nueva administración, tomara medidas tendientes a aminorar los efectos negativos de la contracción, las que serán expuestas más adelante.

#### 4.2.- Magnitud del problema a nivel general

De acuerdo a los antecedentes obtenidos en Marzo del año en curso por el Departamento de Economía de la Universidad de Chile, se observa que la tasa de desocupación, en la región metropolitana, llega a un 12,6% de los cuales un 9% corresponde a cesantes y un 3,6% a personas que buscan trabajo por primera vez (B.T.P.V.). (7)

---

(6) "Extracto de la Información Económica" volumen N°8. Banco Central de Chile.

(7) Informativo del Departamento de Economía Universidad de Chile Santiago. Junio 1980.

Por regiones este porcentaje se distribuye de la siguiente forma:

CUADRO N°1

"Tasas de desocupación por regiones"

REGIONES	PORCENTAJE
I a la IV	9%
V a la VII	10,8%
VII a la XII	12,5%
Promedio	12%

fuelle: "Departamento Economía, Universidad de Chile, Santiago.

Ahora, si analizamos solamente el rubro cesantía por sectores productivos, tenemos lo siguiente:

CUADRO N°2

"Cesantía por sectores productivos"

SECTOR PRODUCTIVO	% URBANO	% RURAL	TOTAL
- Agrícola	6,2%	34,1%	40,3%
- Manufacturas	---	---	25,4%
- Construcción	14,3%	18%	32,3%
- Servicios	14,5%	11%	25,5%

fuelle: Departamento de Economía. Universidad de Chile, Santiago.

En consecuencia es importante destacar que el porcentaje de desocupación total ha sido el más bajo de los últimos 5 años, considerando además, que el mes de Marzo, cuando se hizo el estudio, habitualmente se muestran las tasas más altas de desocupación en el año.

De la categoría de subempleados, no existen estadísticas nacionales.

Como dato comparativo debe anotarse que la fuerza de trabajo en el país alcanzó a 3,697,800 personas en esa fecha. (8)

4.3.- Magnitud del problema a nivel local y principales instituciones que se preocupan del problema.

Respecto de la magnitud que asume el problema de la desocupación y subempleo, en la comuna de Quilpué, no es posible hacer un análisis en profundidad, dado que no existen estadísticas totales de las categorías antes mencionadas. No obstante es posible referirnos en forma parcial acerca de ellos.

La oficina de colocación, que en la Ilustre Municipalidad de Quilpué, que recibe el nombre de Oficina de Información y Empleo (O.I.E.), nos entrega datos parciales sobre una categoría, que son las personas adscritas al PEM.

---

(8) Departamento de Economía. Universidad de Chile, Santiago.

CUADRO N°3"Personas adscritas al PEM Agosto 1980"


---

- Mujeres adscritas con cargas familiares.	153
- Hombres adscritos con cargas familiares.	280
- Personas adscritas sin cargas familiares.	420 Hombres 197 mujeres
- Nuevos adscritos Hombres y Mujeres.	124 personas
<hr/>	
TOTAL	1.164 personas

---

fuentes: Oficina de Información y Empleo, Municipalidad de Quilpué.

4.4.- Elementos teóricos que explican la ocurrencia del problema.

El hombre es un ser indigente con necesidades que satisfacer. Estas constituyen el fundamento de las relaciones de trabajo, de propiedad y capital, y son el motor de la vida económica social, tejido complejo que se anuda en el cuadro de instituciones cambiantes, según el país y la época.

La necesidad humana, se convierte en norma y medida de la vida económica, que tiene como fin satisfacer esas exigencias.

Para que haya posibilidad de que algunos pongan su fuerza y actividad a disposición de otros, se requiere que existan quienes necesiten el trabajo de otras personas. No obstante la capacidad de demanda de trabajo en una comunidad, depende de la situación económica (crecimiento o estancamiento) de los diversos sectores productivos. También existe una estructura de la capacidad de ocupación y un punto óptimo de equilibrio y adaptación de la oferta a la demanda de trabajo.

Siegel, indica que las satisfacciones proporcionadas por el trabajo contribuyen al bienestar general del individuo y a su sostenimiento del valor personal. Señala que "un trabajo no satisfactorio tiende a producir los efectos contrarios. El trabajo proporciona una manera de satisfacer las necesidades, pero también de adquirir un sentido de importancia ante sus propios ojos y ante los ojos de los demás". (9)

La satisfacción laboral se dificulta, cuando la única motivación es el logro económico y está ausente el crecimiento espiritual. Por este motivo podemos reflexionar, si las condiciones más frecuentes en que las personas desarrollan sus actividades laborales son un medio propicio para desenvolver sus tendencias creativas, su aspiración al reconocimiento y, en fin, su necesidad de autorrealización y desarrollo pleno; o si más bien aquellos lugares donde el hombre pasa hasta las dos terceras partes de su tiempo cotidiano, son lo opuesto.

---

(9) "El Trabajo Humano". Antonio L.R. Vazquez.

Si bien la sobrevivencia está en gran parte asegurada, cuando las condiciones de vida posibilitan que se disponga de alimentos suficientes y un sueldo que cobije, sabemos que por naturaleza y por formar parte de un ámbito social que provoque estímulos, sanciones o recompensas, las personas deben poder también canalizar sus aspiraciones de autorrealización, de estima, de seguridad y pertenencia, asegurando así, al - canzar niveles de desarrollo y perfección cada vez más altos.

Las motivaciones que llevan al individuo al trabajo van más allá de la satisfacción de las necesidades y del logro de ingresos, ya que también es impulsado a trabajar por necesidad de crear y de ser aceptado por su grupo.

En definitiva, el trabajador que en razón de su tarea ocupa un status social, exige afianzar y desarrollar su vida en un nivel humano digno, lo que significa asignarle un salario justo que no lo degrade. (10)

#### 4.4.1.- Actual concepción del trabajo

Actualmente el hombre es entendido como un ser humano, con sentimiento y necesidades que satisfacer, y no como una máquina o un animal de carga para el trabajo, que deba someterse a la autoridad de otro, sin derecho a réplica. Se le ha reconocido su dignidad. Por lo tanto la relación de trabajo no debe entenderse

---

(10) "Tratado de Sociología del Trabajo" George Friedman.  
man.

bajo la fría ley de la oferta y demanda, como se transa cualquier bien en el mercado. Este pensamiento humanista ha contribuido a motivar el nacimiento de diversas ciencias, que han permitido desarrollar nuevas concepciones del trabajo.

Es entonces que, con el nacimiento de la psicología y la sociología del trabajo, se han podido analizar alguno de los problemas y situaciones laborales que inciden en el mayor o menor rendimiento del trabajador. Con ello también es posible conocer alguna de las causas de problemas laborales concretos como por ejemplo, las relaciones interpersonales, las motivaciones para el trabajo, efectos de una situación ocupacional negativa, (desocupación y subempleo) en el trabajador y su familia, etc. De esta forma se ha podido determinar las causas y, si es posible, actuar sobre algunas de ellas y prevenir efectos graves, que vayan en desmedro de un desarrollo integral de la personalidad del individuo y su familia.

Por último, es importante considerar el Derecho del Trabajo que comprende las normas destinadas dirimir todos los conflictos que puedan surgir de la función laboral.

De lo anterior es posible deducir e identificar las responsabilidades que les cabe a cada empresa que tiene trabajadores, además del papel primordial que tiene el Estado a través de las leyes, para procurar que este aspecto humano no sea violado y así tratar de contribuir al logro de las espectati-

vas de los sectores que están ubicados en las mas bajas categorías laborales.

Como resumen de lo anterior, surgen algunas definiciones que en esencia significan lo mismo.

El trabajo ya no es considerado como una vil mercancía, sino que hay que reconocer en él la dignidad humana del trabajo, y por eso "no ha de ser comprado ni vendido", como cualquier mercancía (11). En un sentido mas práctico se entiende al trabajo como a "la actividad humana que reside en transformar el medioambiente, con el fin de lograr ciertos objetivos, especialmente de subsistencia". Esto implica "una serie de esfuerzos manuales e intelectuales del hombre, ayudados por el uso de instrumentos y máquinas que faciliten y contribuyan a una mejor productividad en su labor, acciones que a su vez reaccionan sobre él y lo modifican" (12).

#### 4.4.2.- Efecto psicosocial del Trabajo en el individuo.

La gente trabaja y percibe una remuneración por sus servicios, con la cual adquiere bienes de consumo que le permiten satisfacer sus necesidades básicas. Cuando el dinero se acumula le da a su poseedor la satisfacción de deseos no inmediatamente relacionados con la preservación de la vida y le da status y prestigio en la comunidad.

---

(11) "Psicología del Trabajo". Rubén Ardilas.

(12) "Enciclopedia Salvat". Tomo XV año 1978.

El ingreso es por tanto de carácter integral, puesto que está afectando la esfera económica y aspectos psicosociales del trabajador, es decir, además de constituirse en un factor económico importante, tiene incidencia en el desarrollo pleno del individuo y en sus posibilidades de realización. (13)

Como veremos a continuación, el dinero es un reforzador universal de la personalidad de un individuo en aspectos como status social, autoestima, interacción. Se convierte así en uno de los pocos que tienen carácter de universalidad.

Respecto del efecto en el status social, podemos decir que el prestigio de un individuo es muchas veces consecuencia de su ocupación. En casi todos los casos al identificarse el individuo por medio de su ocupación, los demás se forman una serie de expectativas y estereotipo relacionados con su profesión, sin tener en cuenta las diferencias individuales, dentro de la misma.

El prestigio de una profesión, es uno de los factores motivacionales que atraen a un individuo a participar en ella. Algunas ocupaciones poseen mayor status que otras, y la persona que busca una posición aceptable se indentifican más fácilmente con las de mayor status. Dentro de una misma ocupación, la motivación para trabajar puede estar determinada por el lugar que ocupa el individuo en la jerarquía. Por ejemplo a raíz del prestigio del cual goza el jefe,

---

(13) "Perspectivas Económicas" N°23

puede hacer que dedique mayor cantidad de tiempo y energía al trabajo, de lo que dedicaría un empleado de menor categoría.

En relación con la autoestimación, el hecho de trabajar se asocia en nuestra cultura, con una valoración positiva y el no trabajar con una valoración negativa. Se reprueba a las personas que no trabajan, a menos que tengan fuertes razones para no hacerlo, tales como la edad o enfermedad. La opinión que el individuo tiene de sí mismo, es en muchos casos función de su trabajo, de la excelencia de su ejecución y de la forma de como reconozca la sociedad la importancia de esa labor que esta desarrollando.

Para mucha gente el trabajo es la única manera de autovalorarse, la única actividad con sentido que realizan y, por ello, sus sentimientos de autoestimación, están en función de su trabajo. Aunque este extremo puede ser la excepción y la regla, en todos los individuos la autoestimación y el trabajo están íntimamente ligados.

Por último, respecto de la interacción, el individuo es un ser gregario por excelencia, y es a través del trabajo donde tiene mayores posibilidades de interacción, la que se caracteriza por ser de gran intensidad, ya que un tercio de su vida la pasa en el lugar de trabajo. Es aquí donde puede desarrollar ampliamente sus condiciones naturales y vitales de participación social o de convivencia. Así entonces el grupo de trabajo que comienza siendo un medio, pasa a

transformarse en un fin; la persona va a trabajar porque es importante estar en contacto con sus compañeros de labor, con los cuales comparte deberes y derechos, los que por regla general son comunes para todos.

#### 4.4.3.- Impacto de la desocupación y el subempleo sobre el trabajador.

Los efectos del trabajo sobre el individuo, señalados anteriormente, se manifiestan de una forma específica al presentarse una situación laboral irregular. Para el trabajador es muy importante tener conciencia de que está contribuyendo al proceso productivo en alguna forma concreta. El trabajador desea sentirse indispensable, no solamente para su propia familia y comunidad, sino también para sus superiores jerárquicos. El fundamento de la satisfacción y seguridad del individuo debe ser su trabajo. Debe derivarse de la impresión de que se le necesita y se le requiere como una parte vital del proceso productivo.

Se puede decir que no se aprecian plenamente las satisfacciones del ser productivo, hasta que se le niega al trabajador la oportunidad de hacerlo. Por lo tanto es evidente el golpe que significa para un trabajador, el ser despedido de su fuente de trabajo o tener que desempeñar en subempleos.

Plantean los psicólogos que ellos representa un golpe destructor para el "ego", para su propia

confianza respecto de sí mismo. En un sentido mas amplio, el trabajador puede tener la impresión de que ha perdido todo significado de su función total en la sociedad. Sea cual fuere su valor personal que tengan de su propia eficiencia, son pocos los individuos que puedan soportar verse rechazados en el mercado laboral, sin dudar de su propio valor intrínseco. (14)

Pero quizá el efecto más perturbador de la desocupación son las penalidades que impone la familia. Por ejemplo, no es perjudicial para el individuo la experiencia de la desocupación inicialmente, si se considera que es tan solo de corta duración. Es frecuente que el subsidio de cesantía entusiasme al trabajador, "creyendo" que se trata de vacaciones pagadas, pero si con el tiempo se esfuman las perspectivas de lograr un nuevo trabajo, el ambiente familiar cambia en general. Al interior de la familia comienza algunos problemas. Puede darse que los miembros del grupo familiar consideren inadecuado los esfuerzos del jefe de hogar por conseguir trabajo. Esta situación puede agravarse aún más si la familia se ve presionada a pedir dinero prestado, lo que afecta el prestigio interno y externo de la familia.

"Los bajos ingresos, la inestabilidad ocupacional y sobre todo la cesantía, son causas de que el trabajador no pueda cumplir con su rol específico, lo que provoca una disminución del prestigio de la familia en desmedro de su autoridad. (15)

---

(14) "Sociología" Joseph Fischter.

(15) "Sociología" Joseph Fischter.

En el hombre, la embriaguez, es un mecanismo corriente de evasión, ante el enfrentamiento de la desocupación y el subempleo; y en el límite para reafirmar su status de padre y esposo, recurre muchas veces a la violencia, como sustituto del prestigio y como garantía de autoridad, lo que a su vez acentúa el conflicto. Por último, al perdurar el sentimiento de disminución de prestigio y humillación ante el grupo familiar, el trabajador puede llegar al abandono del hogar.

El efecto de esta situación sobre los hijos es grave, ya que la mujer se ve obligada generalmente a salir del hogar, en busca de trabajo, para contribuir a la obtención del ingreso familiar, de tal forma, que al salir la madre puede suceder que deje a los hijos sin protección o control. Esto puede ocasionar que algunos menores se dediquen a vagar, mientras otros, se sienten cargados y dejan el colegio, para buscar trabajo.

En definitiva podemos decir que, es imposible catalogar todas las formas de impacto de la desocupación pero claro está, que afecta todas las facetas de las relaciones humanas.

#### 4.4.4.- Factores condicionantes de la desocupación y el subempleo.

El problema de la desocupación y subempleo a nuestro juicio se encuentra condicionado por 3 elementos:

- a) El subdesarrollo económico
- b) La estructura ocupacional y poblacional
- c) La influencia negativa de determinados factores endógenos.

a) El subdesarrollo económico:

Del análisis de los antecedentes históricos referentes al problema, es posible asegurar que Chile durante el presente siglo ha manifestado un crónico problema de desocupación. Esto es independiente de los modelos económicos aplicados, en donde la autoridad gubernamental y los factores de producción, han tomado distinta participación en el proceso. Este problema puede ser explicado, al considerar a nuestro país como subdesarrollado y por tal, con una estructura económica ineficaz para crear una situación de pleno empleo, en donde se asegure, al total de la fuerza de trabajo, la posibilidad de participar adecuadamente en la producción de bienes y servicios del país.

b) Estructura ocupacional y poblacional:

Toda la potencia de trabajo que tenga una población, depende del volumen y eficiencia económica que ella tenga. Si bien la población significa fuente de trabajo, no siempre una mayor población supone un aumento en el nivel de vida o bienestar de los habitantes. La razón estriba en el hecho de que junto con aumentar la capacidad de trabajo aumenta también la demanda de bienes y servicios.

Debemos considerar además que la población rara vez permanece estabilizada en un mismo punto sino que decrece o aumenta mediante el denominado movimiento vegetativo.

Tal situación contribuye a agravar la desocupación y el subempleo de la fuerza de trabajo, ya que este fenómeno de carácter estructural, que es el crecimiento significativamente superior al normal de la fuerza de trabajo, hace que las tasas de desocupación no se reduzcan en magnitudes mayores, a pesar de que aumente el número de personas ocupadas. Junto con el movimiento natural de la población hay otros de diversa índole, tales como los movimientos migratorios que pueden hacer variar la estructura poblacional.

En relación con la desocupación y el subempleo, el más importante de estos movimientos es la migración de las áreas rurales a las urbanas, que es motivado en su mayoría por la búsqueda de mejores expectativas de vida, en términos de un mayor bienestar económico y social.

En el caso de la ocupación de los emigrantes rurales se observa que poseen una calificación específica para el área rural, la cual no es compatible con su nuevo habitat, provocando lo que se denomina el "desuso de la calificación" (16) o "disfunción ocupacional". (17)

---

(16) "Distribución del Ingreso y Desarrollo Económico"  
Andrés San Fuentes.

(17) "América Latina y Desarrollo Social". DESAL Tomo I

En los sectores de extrema pobreza, según algunos autores, la condición de la mujer es más restringida, ya que la inestabilidad económica lleva a ésta a incorporarse tardíamente al mercado de trabajo, realizando, dada su escasa calificación laboral, funciones consideradas inferiores en la estructura económica del país.

Por otra parte la distribución de la población por actividades, también nos entrega importantes elementos para analizar la desocupación y subempleo, ya que en esta forma puede determinar la cantidad de población que produce bienes y servicios y cuánta población está dependiendo de la que produce económicamente.

La estructura productiva y ocupacional que caracteriza a los países subdesarrollados se funda especialmente en los sectores primarios (actividades agro-extractivas) y terciaria (actividades de servicios). La mano de obra liberada por el sector primario, producida en el caso de la agricultura, por un lento desarrollo de sus actividades y, en el caso de la minería, por la introducción de nuevas tecnologías a los procesos productivos, es absorbida por los servicios, sector que cada día aumenta su importancia como fuente de ocupación. (18)

Relacionando la situación ocupacional de los sectores económicos con los movimientos migratorios, al que ya hicimos mención, podemos decir que la mano

---

(18) Curso de Economía". Anibal Pinto.

de obra proveniente de sectores rurales, así como la nueva población que se incorpora a la fuerza de trabajo, trata de emplearse en el sector productivo en donde encuentre con mas facilidad un empleo y que no es precisamente la industria manufacturera, sino que el sector servicios. A veces temporal o transitoriamente realiza labores en la construcción, pero termina por incorporarse a los servicios a través de sucesivos traslados y desplazamientos de una actividad a otra.

El crecimiento y elevado grado de concentración urbana que presenta el sector servicios, lo hacen aún mas atractivo para la mano de obra que se traslada desde el campo a la ciudad y, dentro de esta área, desde la menor población hasta la mayor población, en busca de mejores oportunidades de trabajo.

c) La influencia negativa de determinados factores endógenos:

Para Naciones Unidas, el consumo de bienes y servicios que realiza una familia, durante un período determinado, ha dado pauta para calificar el nivel de vida del grupo familiar. Por lo tanto, haciendo un estudio de las formas y condiciones en que satisfacen sus necesidades, podríamos identificar de algún modo su situación ocupacional.

Siendo la desocupación y el subempleo la materia del presente estudio, podemos también ubicar este aspecto como un indicador del nivel de vida, ya

las Naciones Unidas habla del componente "empleo y condiciones de trabajo", para referirse a esta variable.

El ingreso, como producto del trabajo, constituye un indicador que mejor sintetiza las condiciones de vida de una población, ya que en último término, afecta directamente a los niveles de vida en sus aspectos relativos a vivienda, seguridad social, educación y condiciones de empleo. Podemos afirmar entonces, que la desocupación y el subempleo afectan negativamente los niveles de vida de una población.

En líneas generales, el ingreso define en forma resumen el nivel de vida de la población. A su vez las características ocupacionales determinan aspectos importantes del status social que puede asignarse a un individuo al interior de una sociedad. Así por ejemplo, el tipo de ocupación y la estabilidad del empleo permite seguridad y progreso, así como la posibilidad de ascender a ciertos beneficios sociales, tales como la previsión social y, mas ampliamente, la seguridad social, que permite afrontar solidariamente riesgos que individualmente no podrían ser enfrentados.

En lo relacionado con la calificación laboral, veremos que cuando no se cuenta con una calificación adecuada, la fuerza de trabajo debe concentrar su actividad laboral en los oficios de mas bajo nivel dentro de los sectores productivos. Esto trae consigo un bajo nivel de remuneración y, por ende, limita las

posibilidades de satisfacer en un buen grado sus necesidades y las del grupo familiar. Esto se puede resumir en la descripción que hace Germán Rama respecto de la categoría ocupacional de los pobladores marginales de los pobladores en situación de extrema pobreza. Señala que dichos sectores sociales son heterogéneos, en el sentido de que desempeñan distintas ocupaciones de bajo nivel. Pero, con respecto a los ingresos, son homogéneos, debido a que son insuficientes y las personas ocupan los niveles mas bajos de la escala social.

Aldo Solari señala a la calificación como el único mecanismo legítimo para distribuir los roles ocupacionales, puesto que sólo toma en cuenta las condiciones de la persona para ejercerla, con lo cual se respeta al menos en apariencia el principio de igualdad, y se logra, atendiendo a él, el máximo de eficiencia posible.

Con respecto a lo anterior, el autor señala que a nivel latinoamericano, frecuentemente suceden dos situaciones:

- a) Que aunque haya baja demanda de personal técnico de nivel intermedio, la preparación es inadecuada.
- b) Que en muchos países, la circunstancia anterior en que la demanda real y actual es muy baja provoca que el destino de buena parte de los egresados de las escuelas técnicas, sea la desocupación o el subempleo.

Otro aspecto digno de señalarse es la incor-

poración a edad temprana del individuo al trabajo, con el fin de contribuir a aumentar los ingresos de su grupo familiar. Esto hace que interrumpa sus estudios, hecho que a su vez, ocasiona una escasa preparación laboral para el desempeño de un trabajo que requiere un nivel de destrezas específicas. Pero debemos considerar que existen numerosos factores que mantienen inactivos o desocupados a estos jóvenes, como por ejemplo, su falta de experiencia, que es un obstáculo para ser seleccionado en el tipo de trabajo que ellos esperan. En segundo término, respecto a la educación de los jóvenes, aquellos que alcanzan un nivel relativamente alto, si se les compara con los grupos de más edad, poseen más expectativas en términos de ingreso y status que deben ser satisfechos por sus empleos, los que no siempre están a disposición de los que buscan trabajo por primera vez.

## 5.- FORMULACION DE HIPOTESIS

### 5.1.- Hipótesis Generales:

a) El subdesarrollo económico y el elevado crecimiento vegetativo de la fuerza de trabajo estarían determinando el origen del problema de la desocupación y el subempleo. Junto a estos dos elementos habría que considerar que los factores endógenos de la fuerza de trabajo, pueden influir negativamente en la situación ocupacional, con lo cual estarían contribuyendo a la existencia del problema.

b) El problema de la desocupación y el subempleo condicionan una disminución significativa del ingreso económico de la fuerza de trabajo, lo que tiene un impacto negativo en el nivel de vida familiar.

5.2.- Hipótesis Derivadas:

- a) La fuerza de trabajo que presenta mayor capacitación laboral, se encontraría en mejores condiciones de trabajo.
- b) Los bajos ingresos del grupo familiar estarían contribuyendo a que a temprana edad los menores se incorporen a la actividad laboral.
- c) La incorporación a temprana edad del menor a la actividad laboral estaría condicionando, para estos casos, un bajo nivel de instrucción escolar.
- d) La desocupación o el subempleo del jefe de hogar, estaría afectando negativamente el estado nutricional de los menores de 6 años.
- e) La desocupación o el subempleo del jefe de hogar, contribuiría a la activación económica de la fuerza de trabajo secundaria del grupo familiar.
- f) El bajo nivel de instrucción escolar, estaría condicionando el problema de la desocupación o el subempleo del jefe de hogar.
- g) La desocupación o el subempleo del jefe de hogar determinarían las malas condiciones habitacionales y previsionales del grupo familiar.

6.- CONCEPTUALIZACION GENERAL Y OPERACIONALIZACION  
DE VARIABLES

Los conceptos que a continuación se definen corresponden a términos utilizados en distintos acápite del presente estudio, a excepción de las variables sujetas a medición, que serán definidas y operacionalizadas en los rubros 6.2 y 6.3.-

6.1.- Conceptualización General:

- 1.- Factores Condicionantes: conjunto de factores endógenos y exógenos al individuo, que afectan su situación laboral.
- 2.- Factores endógenos: se consideran la edad, el sexo, instrucción y calificación laboral.
- 3.- Factores exógenos: se considera la política de empleo, crecimiento de la fuerza de trabajo y existencia de fuentes de trabajo en el mercado laboral circunvecino.
- 4.- Situación ocupacional: es el estado en que se encuentra una persona que está en condiciones, o en la posibilidad de desempeñar un trabajo de acuerdo a su calificación laboral y por el cual recibe una remuneración. La situación ocupacional, para efectos de nuestro estudio, se manifiesta en: ocupados (ocupado normal y subempleado); desocupado (cesante y persona que busca trabajo por primera vez) y las personas adscritas al Programa del Empleo Mínimo.

(11)

5.- Fuerza de trabajo: la constituyen las personas de 14 años de edad y más, que se encuentran en la situación de ocupadas y desocupadas. (19)

6.- Ocupado: conjunto de personas que trabajan en el período de referencia, en jornada parcial, en un número de unidades de tiempo superior al considerado como mínimo y perciben una remuneración mayor a un monto mínimo dado.

7.- Ocupado normal: son aquellas personas pertenecientes a la fuerza de trabajo, que desempeñan labores para las cuales han sido capacitadas, recibiendo una remuneración que les corresponde en jornadas y condiciones satisfactorias.

8.- Subempleado: "son las personas ocupadas que trabajan jornadas inferiores a las consideradas normal y/o las que se desempeñan en actividades que van en desmedro de la calificación laboral del trabajador, y/o recibe ingresos inferiores al normal". (20)

9.- Desocupado: "son todas aquellas personas mayores de 14 años que no están trabajando, buscan empleo activamente a cambio de una remuneración. Se consideran, además, los que aún no han trabajado antes (BTPV) (21).

10.- Cesantes: "son todas aquellas personas mayores de 15 años que han perdido su ocupación regular y buscan activamente un nuevo empleo" (22).

---

(19), (20), (21) y (22) Instituto Nacional de Estadísticas.

11.- Buscan trabajo por primera vez: "son todas aquellas personas que no han trabajado antes y buscan un empleo activamente, sin lograrlo durante dos meses, a lo mínimo" (23)

12.- Adscritas al P.E.M.: son todas las personas adscritas al Programa de Empleo Mínimo.

13.- Unidades vecinales en estudio: sector geográfico en el que el equipo de alumnos realizarán su acción profesional y que incluye las siguientes unidades vecinales: 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, integradas por aproximadamente 7.500 personas.

14.- Jefe de hogar: persona que la familia reconoce como tal, sea éste el padre, la madre, el abuelo, el hijo, etc. Sólo debe haber un jefe de hogar por grupo familiar.

15.- Grupo familiar: conjunto de personas que habitan bajo un mismo techo, tenga o no relación de parentesco y cocinan en común.

16.- Trabajo manual: es la labor que desarrolla una persona que trabaja en un oficio que requiere de mano de obra o que presta servicios materiales determinados.

17.- Trabajo intelectual: es la labor desarrollada por una persona en la que predomina el esfuerzo intelectual sobre lo físico.

18.- Trabajador de planta: es aquella persona que desempeña un empleo remunerado, al que está obligado por un contrato, con posibilidades de renovación en el caso de ser definido.

19.- Trabajador suplente: es aquel trabajador que realiza una labor en remplazo de otra persona y que no tiene posibilidades de renovar contrato.

20.- Trabajador a honorarios: es aquella persona que realiza una labor por un tiempo determinado, por el cual se ha convenido una remuneración.

21.- Jornada ordinaria: "la duración ordinaria del trabajo efectivo de un trabajador, no excederá de 8 horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana".  
(24)

22.- Jornada extraordinaria: "se estima hora extraordinaria las que exceden de la jornada que debe cumplir un trabajador, sea ésta de cuarenta y ocho horas semanales o de la convenida en el contrato de trabajo".  
(25)

23.- Ingreso fijo: es la remuneración promedio mensual pagada a un trabajador, cuyo monto varía solamente de acuerdo a las modificaciones legales del caso.

24.- Ingreso variable: es la remuneración que recibe un trabajador, cuyo monto varía en promedio mensual.

25.- Sueldo Base: "estipendio fijo pagado al trabajador por períodos iguales y determinados en el contrato y que recibe a cambio de la prestación de servicios". (26)

26.- Casa: construcción permanente o independiente, con una entrada directa desde la calle.

27.- Departamento: vivienda ubicada en un edificio de construcción permanente que tiene una entrada independiente desde un pasillo o espacio común en el edificio o acceso directo desde la calle.

28.- Mediagua: "se trata de una construcción de material ligero, (generalmente de madera) y de carácter semipermanente, constituida habitualmente por una pieza de 3 X 3 mts, con piso de madera y techo de una sola caída de agua". (27)

29.- Vivienda de conventillo: "es una pieza o conjunto de piezas, que constituyen en sí una vivienda independiente, pero están ubicadas a lo largo de un pasillo de uso común y tienen servicios comunes (W.C.)". (28)

30.- Mejora: es una construcción de carácter provisoria, hecha en material de desechos, cartones, sacos, etc.

31.- Rancho: es una construcción hecha de material ligero (barro empajado, totora, pirca, etc.), sepa-

---

(26) Código del Trabajo

(27) y (28) Encuesta de estratificación social, Ministerio del Interior, 1980

rado o independiente, con piso de tierra apisonada.

32.- Alcantarillado: cuando la vivienda está conectada a una red de colectores de alcantarillado.

33.- Pozo séptico: "cuando los desagües van a dar a una fosa o cámara especialmente construída para este efecto, hermética, donde el agua servida se decante". (29)

34.- Letrina: cuando las escretas van a dar a una excavación hecha en la tierra y destinada a este fin, encontrándose éstas separadas del medio por una losa, sobre la cual se construye una caseta en cuyo interior, se ha dispuesto una tasa o W.C.

35.- Pozo Negro: Cuando las escretas van a dar a una excavación hecha en la tierra y destinada para este fin, pero sin encontrarse una separación adecuada en el medio.

36.- Nivel de vida: se entenderá por nivel de vida, el grado promedio de satisfacción de las necesidades básicas de los individuos en un grupo o comunidad.

37.- Estado nutricional: se considera lo expresado en el carnet de salud de los menores de 6 años. Este estado puede ser normal, desnutrido o ignorado.

---

(29) Encuesta de estratificación social, Ministerio del Interior, 1980

38.- Población en edad escolar: La ley de instrucción primaria obliga a todos los menores de 16 años de edad a cursar la enseñanza básica. Por tal razón la incorporación de una persona menor de esta edad a la actividad económica se entenderá como incorporación a temprana edad.

39.- Categorías ocupacionales: para los efectos del presente estudio las categorías ocupacionales son las siguientes: ocupado (ocupado normal, subempleado), desocupado (cesante, B.T.P.V.), y adscrito al PEM.

40.- Incorporación a temprana edad a la actividad laboral: se entiende como el ejercicio de un trabajo por parte de un menor de 16 años de edad.

#### 6.2.- Operacionalización de variables

a) Situación ocupacional: es el estado laboral en que se encuentran las personas pertenecientes a la fuerza de trabajo al momento de la aplicación de la encuesta.

DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Ocupados	Ocupado normal Subempleado	- contrato de trabajo - declaración verbal - boleta pago - libreta impositivas al día
Desocupados	Cesante B.T.P.V.	- subsidio de cesantía - notificación de despido - declaración verbal
P. E. M.		- comprobante pago - declaración verbal

b) Fuerza de trabajo secundaria : "es el conjunto de jóvenes, ancianos y mujeres no jefes de hogar, que constituyen un potencial disponible de trabajo".  
(30)

DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Jóvenes	14 a 18 años	-certificado de nacimiento. -carnet de identidad -declaración verbal.
Ancianos	Mujeres de 60 años y más Hombres de 65 años y más	-certificado de nacimiento. -carnet de identidad . -declaración verbal .
Mujeres no jefes de hogar	Mayores de 18 años y menores de 60 años.	-declaración verbal. -certificado de nacimiento. -carnet de identidad .

(30) Programa Regional para el Empleo de América Latina y El Caribe, PREALC.

c) Condiciones de Trabajo: conjunto de características laborales que comprenden o describen la estabilidad, tipo y jornada de trabajo de los individuos.

DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Tipo de trabajo	Manual Intelectual	- contrato de trabajo - Declaración verbal
Jornada de trabajo.	Ordinaria (8 horas) Extraordinaria Menos de 8 horas	- contrato de trabajo - declaración verbal
Estabilidad laboral	planta suplente honorarios sin contrato	- contrato de trabajo - boleta de I. Internos - declaración verbal
Ingreso económico	fijo variable	- contrato de trabajo - boleta de pago - declaración verbal

d) Ingreso familiar: cantidad de dinero en efectivo con que cuenta el grupo familiar, y otros beneficios no pecuniarios entregados a cambio de trabajo.

DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Dinero	Sueldo base	- boleta pago
	Asignación familiar	- certificado de impuestos
	Bonificaciones	- declaración verbal
	Gratificaciones	
Beneficios no pecuniarios	Vestuario	- contrato de arriendo
	Educación	
	Vivienda	- certificado de estudios
	Alimentos	
	Otros	- declaración verbal

Valores: de acuerdo a los dos aspectos que considera esta variable (dinero y beneficios no pecuniarios), se ha establecido la siguiente valorización, basándose en unidades de fomento.

DIMENSIONES	VALORES EN U.F.
Dinero	Bueno: 1,25 U.F. per cápita y más
	Regular: 0,75 a 1,25 U.F. per cápita
	Malo: 0,75 o menos U.F. per cápita

Nota: los beneficios no pecuniarios se llevarán a una tabla de conversión en U.F., que se agrega en los documentos anexos.

e) Condiciones habitacionales: es el estado en que se encuentra la vivienda, cumpliendo con las condiciones mínimas de construcción, higiene y comodidad para el grupo familiar.

DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Tipo de vivienda	Casa Departamento Mediagua Conventillo Mejora Rancho-Ruca	- contrato de arriendo - boleta pago de contribución B.R. - declaración verbal
Eliminación de excretas	Alcantarillado Pozo séptico Letrina Pozo negro Otros	- boleta pago de pago - declaración verbal
Agua potable	Existencia de conexión Otros medios de abastecimiento	- boleta de pago - declaración verbal
Luz eléctrica	Existencia de instalación	- boleta de pago
Tenencia de la vivienda	Propietario Arrendatario  Allegado Cuidador Posesión ilegal Otros	- boleta de contribución de B.R. - Recibo de arriendo - declaración verbal
Número de piezas para dormir		- declaración verbal

f) Pertenencia al sistema previsional: es la afiliación del trabajador a una caja de previsión.

DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Afiliación a caja previsional	EE.PP. y P. CAPRECA S.S.S. EMPART CAPREDENA CAPREMER OTROS	- boleta pago - declaración verbal - contrato de trabajo

g) Capacitación laboral: proceso de aprendizaje destinado a la internalización de conocimientos y al desarrollo de destrezas manuales.

DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Conocimientos teóricos	Asistencia a cursos	- certificados de estudios - diploma de estudio - declaración verbal
Conocimientos prácticos	Aprendizaje en la empresa Aprendizaje por tradición familiar	- certificado de competencia - declaración verbal

h) Actividad laboral: es el trabajo que desempeña un individuo en alguna de las ramas de la producción económica.

DIMENSION	INDICADORES
Actividad productora de bienes	- agricultura, pesca - minas y canteras - industria manufacturera - construcción
Actividad productora de servicios	- comercio - servicios fiscales - empresa privada - servicio personal y doméstico - servicios comunales y sociales
Transporte, almacenaje, comunicaciones y utilidad pública	

i) Nivel de instrucción: grado de escolaridad expresado en años de estudios sistemáticos que ha realizado una persona.

DIMENSIONES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Sin instrucción		- declaración verbal
Educación básica	Completa Incompleta	- certificado de estudios
Educación Media	Completa Incompleta	- declaración verbal - certificado de estudios
Educación superior	Completa Incompleta	- declaración verbal - diploma

### 6.3.- Tricotomización de Variables

#### 1.- Situación ocupacional:

Satisfactoria: cuando el trabajador se encuentre ocupado

Deficiente: cuando se encuentre en calidad de desocupado y subempleado

#### 2.- Fuerza de trabajo secundaria:

Bueno: cuando esté activada hasta 1 persona de la fuerza de trabajo secundaria del grupo familiar.

Regular: cuando esté activada hasta en 2 personas la fuerza de trabajo secundaria del grupo familiar.

Malo: cuando esté activada en 3 personas o más la fuerza de trabajo secundaria del grupo familiar.

#### 3.- Condiciones de trabajo:

Bueno: cuando el trabajador tiene contrato, se desempeña como obrero o empleado, su jornada de trabajo es de 8 horas diarias máximo y su ingreso es fijo. Se consideratambién los trabajadores por cuenta propia que cumplan con estos requisitos, excepto el contrato de trabajo.

Regular: cuando la mayoría de los requisitos falten, excepto el contrato de trabajo.

Malo: cuando no se den los requisitos anteriores o se dé alguno que no sea el contrato de trabajo.

#### 4.- Ingreso familiar:

Bueno: cuando el ingreso total obtenido por la familia sea superior a \$ 7.301.

Regular: cuando el ingreso total obtenido por la familia esté entre los \$ 1.301 y \$7.300.

Malo: cuando el ingreso total obtenido por la familia sea inferior a \$ 1.300.

5.- Ingreso per-cápita:

Bueno: cuando esté entre \$ 1.250 y más (1.25 UF)

Regular: cuando esté entre \$ 1.250 y \$ 750 (1.25) UF a 0.75 UF).

Malo: cuando sea inferior a \$ 750 (0,75 UF).

6.- Condiciones habitacionales:

Bueno: cuando la vivienda sea casa o departamento y cuente con alcantarillado, red de agua y luz domiciliaria, y como máximo dos personas por pieza para dormir.

Regular: cuando la vivienda es casa o departamento sin los servicios de infraestructura anteriormente señalados, y que duermen dos personas por pieza, o bien la vivienda es mediagua, mejora, conventillo con los servicios de infraestructura anteriores, cualquiera sea el número de piezas que utilice el grupo familiar para dormir.

Malo: la vivienda es mediagua, mejora, conventillo rancho, ruca o choza sin los servicios de infraestructura, cualquiera sea el número de personas durmiendo por pieza.

7.- Pertenencia a un sistema previsional:

Bueno: cuando el trabajador esté afiliado a una institución previsional.

Malo: cuando el trabajador no esté afiliado a una institución previsional.

8.- Capacitación laboral:

Bueno: realizó cursos de capacitación laboral.

Malo: no realizó curso de capacitación laboral.

9.- Nivel de instrucción:

Bueno: cuando el trabajador haya realizado cursos de educación o enseñanza media completa.

Regular: cuando el trabajador haya realizado cursos de enseñanza media incompleta o enseñanza básica completa.

Malo: cuando el trabajador haya realizado cursos de enseñanza básica incompleta o no tenga instrucción escolar.

## 7.- UNIVERSO Y MUESTRA

### 7.1.- El universo:

El universo de nuestro estudio está constituido por la población de 9 Unidades Vecinales de la comuna de Quilpué, que se encuentran dentro de los siguientes límites:

Norte: Camino Troncal  
Sur : Areas rurales  
Este : calle Solidaridad  
Oeste: calle Humboldt (31)

### 7.2.- La muestra:

El número de familias de las 9 Unidades Vecinales es de 1.500. Ante el tamaño de este colectivo, se procedió a extraer una muestra estratificada. Esta nos arrojó un total de 245 familias, que fueron elegidas por un procedimiento de enumeración sistemática, proporcional a cada uno de los estratos (cada estrato corresponde a una Unidad Vecinal). Esta muestra equivale al 16,3% del universo, considerando un margen de error del 5%.

La distribución de la muestra por cada Unidad Vecinal es la siguiente:

---

(31) Ver plano de perfil de la comunidad, adjunto.

<u>N° Unidad Vecinal</u>	<u>N° de casos</u>	
4	16	98
5	13	79
6	23	144
8	44	179
9	62	580
11	44	249
12	18	130
13	8	49
14	17	104
<hr/>		
9 U. Vecinales	245 familias	1500

### 7.3.- Técnicas de recolección de datos:

Con el objeto de obtener la información que permitiera el cumplimiento de los objetivos del estudio, se estimó conveniente aplicar un cuestionario, mediante el uso de visitas domiciliarias. Esta técnica nos permitió obtener datos con un considerable ahorro de tiempo, una observación directa "en terreno" de la comunidad, y una mayor rigurosidad en la búsqueda y tabulación de datos, como derivación natural de lo que implica la elaboración de este instrumento. Como consecuencia de lo anterior, estimamos que este procedimiento garantiza una mayor calidad en la investigación.

La visita domiciliaria permitió un acercamiento mayor a la comunidad y favoreció la sensibilización indispensable para llevar a cabo las entrevistas y, simultáneamente, preparar a la comunidad para aceptar la presencia del equipo de alumnos, en función de futuros proyectos de acción social en el área.

Otro procedimiento fué el de aplicar entrevistas semiestructuradas a los dirigentes comunitarios y a las personas mas antiguas residentes en el sector, a objeto de tener información general en relación con el origen, evolución y situación actual de la comunidad.

La observación directa fué utilizada también en reconocimientos periódicos en el sector, con el objeto de conocer las características físicas y de infraestructura.

En resumen, podemos señalar que el conjunto de técnicas de recolección de datos mencionadas anteriormente han sido eficaces para captar el contexto donde se desarrolló la investigación, y además, para completar y enriquecer la información obtenida mediante el uso del cuestionario.

#### 7.4.- El pre test:

El cuestionario fué sometido a prueba previo a su aplicación definitiva, con el objeto de captar las fallas que pudiere presentar en el proceso de recolección de datos. En el mes de julio se aplicó el pre test a 20 familias de las distintas Unidades Vecinales que comprenden el área de estudio.

Se procedió a dividir el área en 4 subáreas, detectándose lo siguiente al ser aplicado: los entrevistados generalmente desconocen a cual Unidad Vecinal pertenecen. Este ítem fué eliminado y el dato se obtuvo en otra fuente.

También fué necesario cambiar el orden de algunas preguntas, con el fin de agruparlas por variables; se redefinió algunos conceptos por ser muy restringidos frente a la realidad; y se eliminaron algunas preguntas que se estimaron innecesarias según los objetivos del estudio.

CAPITULO PRIMERO :

SITUACION INICIAL

## 1.- ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

### 1.1.- Caracterización de la Unidad de Trabajo

#### 1.1.1.- Visión General

Considerando los objetivos de la presente investigación, hemos estimado conveniente realizar una primera aproximación al conocimiento de la comunidad en su aspecto material y social. Este avance en el conocimiento general es un intento por llegar a definir dos elementos que a juicio nuestro son fundamentales: el caracterizar a la comunidad desde un punto de vista tipológico y; el describir algunas cualidades del recurso humano de ella, que sirvan de base para la comprensión de la totalidad, en la que el problema de la desocupación y el subempleo se inserta.

a) Superficie: El área territorial de la comunidad cubre una superficie aproximada de 2,3 Km<sup>2</sup>. El terreno es de topografía irregular, ya que se eleva desde el sector de planicie, junto al Camino Troncal, hasta los lomajes, que corresponden al sector de la Unidad Vecinal N°9. Toda la superficie está surcada de pequeñas quebradas, que convierten el área en un lugar de difícil acceso desde el lado norte. Tanto lo pronunciado de la pendiente de las calles que van de norte a sur, como la falta de pavimento, contribuyen a acentuar el problema, especialmente en invierno.

En general, se observa que la superficie del

terreno se encuentra bastante erosionada, teniendo ésto como causas probables el significativo deterioro de las especies arbóreas y el sistema de urbanización que, aunque precario, ha destruido notablemente la capa vegetal. Esto convierte al sector en un lugar árido en el período seco del año, y barroso en el invierno y desprovisto de protección contra el viento y la lluvia.

b) Vías de Acceso: Para llegar a la comunidad existen distintas vías de acceso. Una de ellas es el propio camino Troncal, por donde circula la locomoción intercomunal y local. Todas las calles que se orientan de norte a sur nacen en el camino Troncal, lo que determina que tanto para el peatón como para los vehículos motorizados el área, en general, esté conectada con la ciudad.

Sin embargo, la locomoción local tiene su acceso a través de otros sectores, ya que los servicios de microbuses pasan por la comunidad en estudio en sus recorridos. Estos servicios son: "Pompeya" y "Estación Valencia". Suele suceder que en inviernos lluviosos estos recorridos dejan de atender a la comunidad, debido a que las vías de acceso se hacen intran-sitables. Esto provoca un relativo aislamiento de la población, debiendo usarse solamente la locomoción intercomunal para dirigirse al centro de la ciudad.

c) Aspecto Exterior: Desde el punto de vista material la comunidad presenta un aspecto bastante hetero-géneo. A primera vista la aridez del terreno induce a

asociarla con un cuadro de abandono. Sin embargo, la situación cambia en la medida de un mayor acercamiento por el interior. Así, por ejemplo, las Unidades Vecinales que se ubican en lo alto de los lomajes, efectivamente son de mas bajo nivel de vida, siendo la pobreza un hecho notorio. Pero, por otra parte, en otras Unidades Vecinales se observa que junto con existir un mejoramiento en el nivel de vida, la gente del lugar hermosea sus casas y procura mantener huertos y jardines. Finalmente la población que se agrupa hacia el Camino Troncal es la que presenta un mejor nivel de vida y de integración al complejo urbano, lo que podría estar en directa relación con el hecho de ser los pobladores mas antiguos del sector.

Una aproximación mayor a este conocimiento general es posible lograr al observar algunas características significativas de cada Unidad Vecinal en aspectos tales como infraestructura y detalles generales del terreno.

d) Topografía: El sector geográfico en estudio presenta una serie de cerros que van desde el Camino Troncal, uniéndose en lo alto (Unidad Vecinal N°9). Las quebradas que existen entre ellos son utilizadas por la población como vías de acceso. Se debe mencionar que la Municipalidad los ha adoptado como tales, para permitir el tránsito vehicular desde y hacia las unidades vecinales.

Como se pudo apreciar en algunos sectores el

terreno es inadecuado para la construcción; a pesar de ello algunos pobladores han levantado sus viviendas haciendo uso de su "ingenio", seguramente guiados por sus necesidades y escasez de recursos. Tal es el caso de la calle (quebrada) "Ramirez", por la cual corre una vertiente de agua que es usada como fuente de abastecimiento para algunas familias que viven cerca.

Hacia la parte alta de la comunidad (Unidades Vecinales N°6,9,13 y 14), el terreno es mas bien plano, por allí circulan las dos líneas de movilización con que cuanta el sector.

A través de la observación y, de acuerdo a la opinión de algunos pobladores, la edificación se hizo en forma espontánea, sin obedecer a planificación alguna. Esto se aprecia en mayor grado en la parte alta del sector. Posteriormente el municipio, a través de especialistas, ha hecho levantamientos topográficos, con lo cual algunas viviendas quedan en los planos, a mitad de calle, como sucede, por ejemplo en la Unidad Vecinal N°12. Esto se constituirá en un problema cuando se activen las obras de alcantarillado y pavimentación.

Se aprecia también un paulatino proceso de erosión, que se manifiesta en áreas sin vegetación alguna. Esta tierra, según expertos, no es apta para cultivos, sobre todo en la parte baja del sector. Por ello los huertos familiares son mas bien caracterís-

tica de la parte alta. En este lugar se ve también la cría de animales domésticos, tales como cerdos, conejos, pollos y vacas.

e) Servicios Básicos: Respecto de los servicios básicos de la comunidad, tenemos que paulatinamente se ha ido superando esta necesidad. El proceso de dotación de los servicios de infraestructura con que cuenta la comunidad ha sido bastante regular, ya que siempre se han iniciado las obras desde el Camino Troncal hacia los cerros. Probablemente sucede esto, no sólo porque los vecinos de la parte baja son mas antiguos, sino que además están mas cerca de las instalaciones centrales.

En cuanto a la dotación de agua, esta necesidad comenzó a satisfacerse lentamente y actualmente este vital elemento llega hasta la parte alta. A nivel particular se inició la excavación de pozos, y a nivel colectivo aparecieron los pilones comunitarios que en este momento son utilizados por algunas Unidades Vecinales, como por ejemplo, en la N°14. Actualmente el 90% de la población cuenta con agua potable, abasteciéndose a través de redes domiciliarias, pilones o instalaciones de otro tipo. El 10% restante obtiene el vital elemento de las instalaciones de sus vecinos o por medio de vertientes, o bien pozos construídos por ellos mismos.

En relación con la luz eléctrica, la mayoría de la población cuenta con este servicio, ya sea red domiciliaria o de emergencia, como es el caso de

las Unidades Vecinales N°9, 13 y 14. Un porcentaje pequeño no cuenta con este servicio, razón por la cual éstos solucionan el problema "colgándose" del alumbrado público o de instalaciones de vecinos que la tienen. Este problema estaría en vías de solución, ya que, por declaraciones de dirigentes vecinales, se sabe que se han realizado las gestiones necesarias.

En cuanto a la red de luz eléctrica, se aprecia que en los lugares mas próximos al Camino Troncal cuentan con buena iluminación pública. Hacia el sector alto la situación varía, ya que sólo las arterias principales cuentan con dicha instalación. En las Unidades Vecinales N°9, 13 y 14 no existe red de alumbrado público.

En relación al sistema de eliminación de excretas y aguas servidas, podemos afirmar que éste es un obstáculo difícil de resolver, sobre todo en la parte alta. Sólo un pequeño sector cuenta con este servicio y corresponde a viviendas que están cerca del Camino Troncal, que tienen instalación unida al desagüe que cruza dicha arteria. Cabe señalar que la Municipalidad y los vecinos organizados han iniciado obras a través de Comités de Alcantarillado, dependientes de las Juntas de Vecinos. En la Unidad Vecinal N°5 por ejemplo, se han construído 200mts. de trazado de alcantarillado. En otros sectores, los pobladores cubren la necesidad mediante pozos negros y letrinas, lo que es un foco potencial de infecciones.

f) Organizaciones Comunitarias: Las nueve organizaciones territoriales o Juntas de Vecinos, cuentan con directiva, aunque a veces incompleta o casi en receso, en otras. La mayoría funciona en su propia sede

vecinal, exceptuándose las N°5 y 6, que realizan sus actividades en casas particulares, o bien en la sede de centros de madres (32).

Con el fin de obtener una visión mas acabada respecto al funcionamiento de las organizaciones comunitarias del sector, describiremos este aspecto en cada Unidad Vecinal. Como material de apoyo en este rubro de la investigación fueron importantes los informes elaborados por un grupo de alumnas en práctica de Organización y Desarrollo de la Comunidad, en la misma área y a cargo del mismo docente guía del presente Seminario de Título.

1.- Unidad Vecinal N°4: La Junta de Vecinos cuenta con sede comunitaria y mantiene su directiva completa, de acuerdo con las disposiciones vigentes. Entre los proyectos de adelanto comunitario el mas importante es la instalación de alcantarillado y la terminación de su sede vecinal. En el sector existen los siguientes organismos funcionales:

- Grupo folklórico "Millantún".
- Club Deportivo "28 de Marzo".
- Club Deportivo "Real Sporting".
- Centro de Madres "Madame Curié".
- Comedor Abierto
- Bar Lácteo

2.- Unidad Vecinal N°5: La Junta de Vecinos no posee sede comunitaria. Su cuerpo directivo está incompleto. Sólo el presidente y tesorero se mantienen en sus puestos. Entre sus proyectos se destaca el corres-

---

(32) Diagnóstico descriptivo General Unidades Vecinales Complejo Phillipi: informe práctica III, Barrera Marianella y otros, 1980.

pondiente a la instalación de red de agua potable y alcantarillado. Existe solamente un organismo funcional que es el Club Deportivo "Paso Hondo".

3.- Unidad Vecinal N°6: En esta Unidad Vecinal, por problemas internos no se encuentra en funcionamiento la Junta de Vecinos. En cuanto a los organismos funcionales, solamente desarrolla actividades el Club Deportivo "Atlético Independiente".

4.- Unidad Vecinal N°8: En este sector la Junta de Vecinos cuenta con su cuerpo directivo completo. Su preocupación en la actualidad es solucionar el problema del alcantarillado que afecta a las viviendas del sector. Existen cuatro organizaciones funcionales que son:

- Centro de Madres "El Carmen".
- Centro de Madres "Santa Cecilia".
- Club Deportivo "Valencia".
- Centro de Damas "Valencia".

5.- Unidad Vecinal N°9: Esta Unidad Vecinal se encuentra dividida en dos sectores: Pompeya Sur y Pompeya Norte, existiendo una Junta de Vecinos integrada por personas de ambos sectores. La mesa directiva, completa en todos sus cargos, tiene entre sus proyectos mas inmediatos el dar solución al problema del alcantarillado en el sector norte, y de luz eléctrica pública y domiciliaria en el sector sur.

En esta Unidad Vecinal encontramos las siguientes organizaciones funcionales:

- Centro de Madres "Unidad Vecinal N°9"
- Club Deportivo "estrella del Sur"
- Club Deportivo "Munich"
- Club Juvenil "Guillermo Rivera"
- Comedor Abierto "El Principito"

6.- Unidad Vecinal N°11: La directiva de la Junta de Vecinos se encuentra empeñada en solucionar el problema del alcantarillado, para lo cual ha procedido a la creación de comités, que serán las organizaciones encargadas de llevar a cabo las gestiones necesarias para la solución del problema. En el sector tenemos los siguientes organismos funcionales:

- Club Deportivo "Phillipi"
- Centro de Madres "San Martín"
- Centro de Madres "Comprensión"
- Centro de Atención Diurna "Guardiamarina Riquelme"

En esta Unidad Vecinal está ubicado el "Complejo Phillipi", en donde funciona el CAD señalado en la lista anterior. En este local el equipo de alumnos tiene asignada una oficina y local de trabajo, por parte de la Municipalidad.

7.- Unidad Vecinal N°12: En esta Unidad Vecinal, la Junta de Vecinos cuenta con su cuerpo directivo completo, que en la actualidad desarrolla proyectos de instalación de alcantarillado, agua potable, creación de biblioteca, legalización de terrenos y construcción de sede social. Sus organizaciones funcionales son 3:

- Club Deportivo "Oscar Marín"
- Club Juvenil "Carlos Condell".
- Centro de Madres "Carlos Condell"

8.- Unidad Vecinal N°13: En esta Unidad Vecinal la directiva está en receso, y por lo tanto su actividad es casi nula, apreciándose por lo tanto escasa participación e interés de los pobladores en sus organismos comunitarios. Existe en el sector el Club Deportivo "María Mena".

9.- Unidad Vecinal N°14: Cuenta con directiva completa. Existen proyectos de alumbrado público y domiciliario, instalación de alcantarillado y agua potable. El Club Deportivo "Manuel Rodríguez" es el único organismo funcional del sector.

Un caso excepcional de participación lo constituyen las Unidades Vecinales N°4 y 12, donde hay gran entusiasmo de parte de la población en participar en actividades de la organización.

En síntesis, podemos decir que en el sector estudiado, se aprecia notoriamente la heterogeneidad existente entre algunas Unidades Vecinales. Las que están mas cerca del Camino Troncal son las que cuentan con mejores posibilidades de mejorar sus problemas. Esta diferencia se manifiesta, además, en el tipo de vivienda que predomina en el sector bajo, en comparación con el sector alto. En este último las casas tienden a ser de material sólido y con demostración de preocupación de sus moradores por mantenerlas en buenas condiciones de conservación. Ello se explicaría

en parte, porque, en general, los pobladores del sector bajo tienen un mas alto nivel de vida.

El hecho mas relevante en que se manifiesta este fenómeno es en la construcción de un moderno conjunto habitacional, en la Unidad Vecinal N°11, que difiere notoriamente de las viviendas del sector alto, en donde predomina la vivienda de material ligero, de carácter semipermanente, llegando incluso a observarse en las Unidades Vecinales N°9, 13 y 14 chozas y ranchos en los que viven sus habitantes en pésimas condiciones. Otra observación puede hacerse en relación con la alta densidad demográfica del sector bajo, en donde en número de viviendas por espacio habitable es mayor.

#### 1.1.2.- Antecedentes acerca del Origen y Evolución del área de estudio.

Alrededor de 1928, el propietario del Fundo "Valencia", don Samuel Valencia, comenzó a vender terrenos en este sector de la comuna de Quilpué, que actualmente lleva su nombre. El predio abarcaba desde la actual calle Humboldt por el Este, hasta Paso Hondo por el Oeste, y desde el Camino Troncal por el Norte, hasta las Lomas de Pompeya por el Sur. En aquella época la ciudad tenía un pequeño radio urbano que llegaba hasta la actual calle Pedro Montt, en el paradero N°28 del Camino Troncal.

La radicación de la población en el sector, demostraría que se realizó en dos etapas, tal vez paralelas en el tiempo.

Una de ellas se refiere a la inmigración de población proveniente de Valparaíso y Viña del Mar, que presentaban bajo nivel de vida y habitaba en la periferia de esas ciudades. La causa de este hecho estaría asociada al considerable movimiento migratorio desde Valparaíso y Viña del Mar, es decir "hacia el interior", que es característico del comportamiento poblacional de esta zona en los últimos 50 años, lo cual, a su vez, estaría relacionado con el fenómeno de relativa saturación demográfica de las superficies planas en estos sectores urbanos, en los cuales ha predominado la construcción de baja altura.

La otra etapa, dice relación con la llegada de familias provenientes de ciudades interiores, tales como San Felipe y Los Andes, población que se caracteriza por un bajo nivel de vida de tipo rural, y cuya migración estaría motivada por la búsqueda de mejores condiciones de vida, cerca de un centro urbano de mayor importancia.

Un denominador común para ambos tipos de migrantes es que arriesgaron quedar en una situación muy precaria, en la creencia de que el cambio de residencia les reportaría mayores beneficios.

El nacimiento de la comunidad en estudio surge en forma espontánea y no atiende a planificación alguna. La mayoría de las familias que llegaron originalmente, se ubicaron junto al Camino Troncal. Por tratarse primitivamente de un terreno que estaba

fuera del radio urbano, no contaron con los servicios básicos de infraestructura. Esto determinó que los pobladores, con el tiempo, comenzaran a organizarse, a fin de superar necesidades esenciales para el desarrollo de la vida humana, especialmente la salud y la educación, cuya satisfacción se dificultaba por no contarse con movilización local. La actual movilización intercomunal, en la dimensión y nivel técnico actual es un hecho nuevo, ya que hace 50 años atrás era muy escasa. Guiados por la satisfacción de diferentes necesidades los pobladores se organizaron en Comités y luego Juntas de Vecinos.

Hacia el año 1967, la situación de tenencia de terrenos era totalmente irregular, ya que no se cumplió con los requisitos mínimos para vender sitios destinados a la habitación. En esa época se reconoció este problema a nivel oficial, debiéndose, además abordar otros aspectos, tales como el tragado definitivo de calles y la numeración domiciliaria.

A partir de 1970 comienzan a surgir las actuales Juntas de Vecinos, que mediante el contacto permanente con las autoridades han permitido llevar al sector progresos significativos.

En relación con el proceso de adaptación de la población al nuevo hábitat, se estima que habría ocurrido un doble fenómeno. El primero es de orden interno, ya que se refiere a la forma en que ambos grupos

de migrantes se adecuaron a la forma de vida característica del sector no urbanizado. Esto es particularmente notorio en el grupo proveniente de zonas urbanas, quienes, a pesar de que en el pasado tuvieron bajo nivel de vida, eran oriundos de zona urbana. El otro grupo se ha ido asimilando paulatinamente a la forma de vida urbana, por su procedencia rural. Como se comprenderá todo este proceso implica dos y tres generaciones de población.

El segundo es de carácter externo, e involucra a ambos grupos, quienes en la medida de la evolución material y social, van tomando conciencia de los beneficios de la ciudad y la vida urbana, lo que incide en la aparición de una fuerza espiritual colectiva, que impulsa a la población a integrarse a la ciudad y sus beneficios.

El efecto de lo anterior se manifiesta en dos aspectos interdependientes de la vida social. Uno es el de la cultura manifiesta o aspecto material; el otro es el psicosocial.

Respecto del primero, se ha dicho que al comienzo la comunidad no contaba con ninguna clase de infraestructura. En la medida que la población ha ido aumentando, los vecinos del sector se han organizado para progresar lentamente. Esto se comprueba al observar que aún falta la instalación de servicios esenciales como por ejemplo el alcantarillado.

Otro indicador es el tipo de vivienda promedio de la población. La comunidad habitaba en sus comienzos preferentemente casas de adobe, que con el terremoto

de 1965 se destruyeron casi en su mayoría. Después de ese año se incorporó la "mediagua" de 6 X 3 mts. como sustituto ofrecido por los organismos oficiales.

Actualmente, se observa una gran variedad de viviendas que van desde las de adobe, hasta las de material concreto, pasando por otras de material ligero. Se deduce entonces, que en cuanto a vivienda, la comunidad está en fase de transición al tipo de habitación urbana.

Otro indicador de urbanización estaría dado por la profusión de artículos electrónicos, tales como televisores, radioreceptores, etc. Esto probablemente estaría motivado por el efecto de demostración ejercido por los grandes medios de comunicación masiva, cuando no, por un efectivo mejoramiento del nivel de ingreso.

El segundo aspecto, como se dijo es el psicosocial. A este nivel es mas difícil captar, en una primera aproximación, este proceso de integración a lo urbano, pero hay indicios acerca de este hecho en el interés general de adoptar los beneficios de la ciudad. Sin embargo aún se observan elementos psicosociales disfuncionales a la integración urbana. Por ejemplo, aún subsiste un alto grado de relación "familiarística". Esto se dá tanto al interior de las relaciones de parentesco legítimas, como en las relaciones con los dirigentes. A menudo las estructuras vecinales constituyen representaciones formales de la organización vecinal, y actúan "de nombre". Así, tanto los pobladores que tienen activa participación, como los que no

la tienen, suelen acudir al dirigentes en calidad de amigo, y no tanto a nivel de representante de organización oficial.

En general, se observa que persisten rasgos de este tipo, pero los valores de la modernización ha influido en el nacimiento de conductas dinámicas y progresistas, alejadas cada vez mas de la forma rural y suburbana de principios del siglo.

### 1.1.3.- Características Demográficas

Bajo este rubro se pretende consignar algunas características de la población, de tipo general, que permitan una primera aproximación al estudio sistemático del recurso humano de esta comunidad, información que estimamos tiene un carácter auxiliar en la comprensión del problema específico objeto de la presente investigación.

\* A continuación presentamos las características de la población según edad, número de integrantes del grupo familiar, sexo, estado civil, y actividad de los mayores de 6 años.

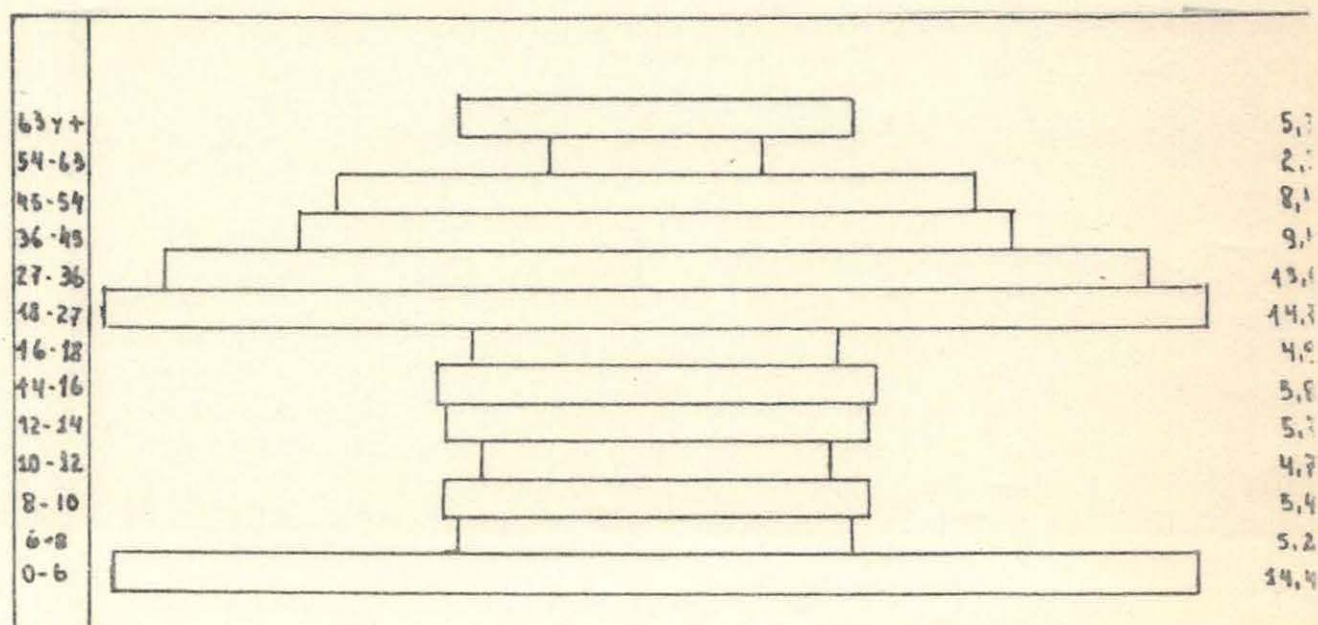
a) Distribución de la población según edadCUADRO N° 4

EDAD	%
0 - 6 años	14,4 %
6 - 8 "	5,2 %
8 - 10 "	5,4 %
10 - 12 "	4,7 %
12 - 14 "	5,7 %
14 - 16 "	5,8 %
16 - 18 "	4,9 %
18 - 27 "	14,7 %
27 - 36 "	13,0 %
36 - 45 "	9,4 %
45 - 54 "	8,4 %
54 - 63 "	2,8 %
63 y más "	5,3 %
T O T A L	99,7 %

Como ya se ha mencionado, el estudio abarca una muestra de 245 familias, con un total de 1.265 personas. De ellas la mayor parte se ubica entre cero y 27 años (61%), es decir hay un predominio de población joven.

El 39% restante, se ubica en los tramos de 27 años y más, siendo significativo el número de población entre 27 y 54 años. Por otra parte, cabe señalar que la población de 12 a 16 años, que constituye el potencial de menores en edad escolar, y que eventualmente pudieran incorporarse a la actividad laboral, conforman el 11% de la población.

GRAFICO N° 1



El gráfico de pirámide del sector, muestra en la base un alto porcentaje de menores de 6 años o preescolares, que constituyen el 14,4% del total de población. A partir de este dato cabe recordar que la Organización Mundial de la Salud explica que los altos índices de población preescolar son característica estructural de las zonas subdesarrolladas.

Finalmente es posible observar que el 28% de la población tiene entre 18 y 36 años, con lo cual se estaría en presencia de un importante potencial de fuerza de trabajo.

b) Número de integrantes del grupo familiar

En el sector en estudio, se observa que el 37,1 % de los grupos familiares (91 casos) están constituidos por más de 6 personas. En promedio el número de personas por familia es de 5,16; lo que se aproxima bastante al promedio nacional, que se ha estimado en 5,20. Como se verá más adelante, este dato cobra importancia al relacionarlo con los bajos ingresos del grupo familiar.

c) Distribución según sexo

La población según sexo se distribuye en un 52,4 % de varones y un 47,6% de mujeres. Al referir el dato a los jefes de hogar se puede observar que el 90 % de ellos son varones. Podríamos conjeturar, que este hecho corresponde a la estructura "normal" del grupo familiar chileno, en el cual el jefe de hogar generalmente es el varón.

d) Tipo de unión de los grupos familiares

La distribución de los grupos familiares encuestados, según el tipo de unión en que están basadas sus relaciones, se distribuye de la siguiente forma:

CUADRO N° 5

	Solteros	Casados	Viudos	Concensual	Otros	TOTAL
N° Casos	15	158	35	30	7	245
%	6,1	65	14	12,2	2,8	100

El anterior cuadro nos entrega antecedentes que dicen relación con el tipo de unión en que están basados los grupos familiares estudiados.

Allí encontramos que la mayoría de estos (65%) tienen a su jefe de hogar casado con su pareja. La siguen en importancia los jefes de hogar viudos (14%). Luego están aquellas parejas cuyas relaciones están fundamentadas en un concenso entre las partes, y por tanto el origen de la familia surge bajo una relación ilegítima. Las personas que son jefes de hogar y son solteras, alcanzan el 6,1%, cabe destacar que en este último rubro se encuentran los que tienen descendencia (ilegítimo) y los que no lo tienen.

e) Actividad de los mayores de 6 años

CUADRO N°6

Ocupados (incluye PEM)	Desocupados	Estud.	D. de.Casa	S/Activ.	Jubilados	Total
26,6 %	8,9 %	36,0 %	19,8 %	3,7 %	5,0 %	100 %

En lo referente a este dato, de la investigación resulta lo siguiente: Hay un 26,6% que trabajan; este dato está referido tanto a jefes de hogar como demás integrantes del grupo familiar; incluye a las personas adcritas al Programa de Empleo Mínimo.

La población escolar es 36%, los que se distribuyen a través de todos los cursos de la enseñanza formal, tanto básico como media.

Los cesantes y los que buscan trabajo por primera vez, que conforma la categoría ocupacional de desocupados, son el 8,9%.

Aquellos que no ejercen ninguna actividad de las contempladas en las anteriores categorías, como es el caso de aquellas que sufren de enfermedades mentales o de aquellos que no han trabajado anteriormente y no lo desean hacer, corresponden al 3,7%.

La población jubilada, en nuestro estudio, son aquellos que no realizan actividades renumeradas y perciben una jubilación, pensión, o montepío, por servicios prestados con anterioridad por él o sus parientes, conforman el 5,0%.

Las dueñas de casa del sector constituyen el 19,8%. Estas son parte de la fuerza de trabajo secundario o inactivas, ya que de acuerdo a las definiciones dadas por el estudio, no se encuentran ni ocupados ni desocupados.

1.1.4.- Distribución de la Fuerza de Trabajo en  
Categorías Ocupacionales

CUADRO N°7

CATEGORIAS OCUPACIONALES		N°Casos	%
O c u p a d o s	O. NORMAL	228	57,2%
	SUBEMPLEADO	48	12,0%
DESOCUPADOS		100	25,1%
P. E. M.		22	5,5%
TOTAL		398	99,8%

Tal como se ha indicado, la definición de la fuerza de trabajo incluye a todas las personas mayores de 14 años, que se encuentran en situación de ocupados y desocupados. En este análisis incluimos la categoría P.E.M.

En la muestra estudiada, la fuerza de trabajo es de 398 personas, lo que equivale al 31,5%, del total de la población. Esta cifra se aproxima bastante a la que establece para el país el Departamento de Economía de la Universidad de Chile de Santiago, que indica, sería un tercio de la población nacional. Ciertamente la cifra expuesta para la unidad de estudio está bastante próxima a la dada por dicha entidad.

Con respecto, a las categorías establecidas por el estudio, tenemos las siguientes:

a) Ocupados: En la muestra encontramos a 276 personas que realizan algún trabajo por remuneración, o trabajan sin pago<sup>ca</sup> el negocio de un miembro de la familia o, aquellos que teniendo empleo o negocio se hallan ausentes temporalmente debido a enfermedad, vacaciones, mal tiempo. Es importante señalar que las 276 personas anteriores se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

a.1) Ocupados normales: Son aquellos que están desempeñándose en labores para las cuales han sido capacitados y que están recibiendo una remuneración que le corresponde, trabajando en jornadas y condiciones satisfactorias. Este grupo lo conforman el 57% (228 individuos)

a.2) Subempleados: En la muestra encontramos un 12,1% de subempleados de la fuerza de trabajo ( 48 personas). En esta categoría se incluyó a aquellas personas que trabajan jornadas inferiores a las mínimas, y/o las que se desempeñan en actividades que de acuerdo a su calificación laboral van en desmedro del trabajador y/o las que reciben ingresos bajos los considerados normales, para la actividad que desarrollan.

Estos subempleados, tal como lo dice la definición, se encuentran trabajando, pero se diferencian de los considerados como normalmente ocupados, por las deficientes condiciones de trabajo en que se desempeñan.

b) Desocupados: Son todas aquellas personas mayores de 14 años, que no están trabajando y buscan empleo activa-

mente a cambio de una remuneración. Se consideran además los que aún no han trabajado anteriormente y buscan trabajo por primera vez ( B.T.P.V.).

En la muestra estudiada éstas son 100 personas que se distribuyen de la siguiente manera:

b.1) Cesantes: Tenemos un 18,3% ( 73 personas) que perdieron su ocupación regular y buscan activamente empleo.

b.2) Buscan Trabajo por Primera vez: Hay un 6,8% ( 27 personas) que no han trabajado anteriormente y buscan empleo activamente durante 2 meses a lo mínimo, sin lograrlo.

c) Programa de Empleo Mínimo: ( P.E.M.). Encontramos un 5,5% de adcritos al programa de Empleo Mínimo, conformado por 22 personas.

Hemos considerado esta categoría, ya que no es posible asimilarla a ninguna otra, por las características especiales que asume, ya que corresponde a un programa gubernamental de subsidio frente a la desocupación y porque en las estadísticas oficiales se le considera en categoría aparte.

#### 1.1.5.- Características del nivel de vida

Para finalizar el rubro correspondiente a la caracterización de la unidad de trabajo, y respondiendo a uno de los objetivos de la investigación, se procederá a caracterizar el nivel de vida de la comunidad, en función de algunos elementos, que a juicio del equipo

son mas indicativos acerca de éste . Para tal efecto consideramos los siguientes indicadores internacionales, del nivel de vida: ingreso, condiciones habitacionales, previsión, nutrición de los menores de 6 años, calificación laboral y condiciones de empleo.

a) Ingreso: En el siguiente cuadro se pueden observar las frecuencias encontradas, según una escala de ingresos, para las 245 familias que componen la muestra.

CUADRO N° 8

Remuneración total de los grupos familiares.

Tramo \$	0 600	601 1.300	1.301 3.300	3.301 5.300	5.301 7.300	7.301 9.300	9.301 11.300	11.301 13.300	13.301 15.300	15.301 17.300 y+	Total
N° Casos	13	16	47	58	43	22	15	15	6	10	245
%	5,3	6,5	19,2	23,7	17,6	9,0	6,1	6,1	2,4	4,1	100

En el cuadro precedente están considerados tanto los ingresos pecuniarios como los no pecuniarios. Estos últimos resultan de la conversión a dinero de beneficios materiales otorgados y que fueron señalados en la operacionalización de esta variable.

Por otra parte un 5,3% de las familias, en la semana de la encuesta viven con un ingreso hasta \$ 600. Aquí incluimos a cinco familias que no recibían ingresos en ese lapso.

Luego se encuentran el 6,5% de las familias que reciben entre \$ 601 y \$ 1300. Aquí se deben considerar, aquellos grupos familiares, cuyo ingreso total surge de la adscripción de algún integrante al P.E.M. Luego encontramos un 19,2% de grupos familiares, cuyos ingresos totales se encuentran entre \$ 1301 y 3300.

Para englobar las cifras, tenemos que entre 0 ingresos y \$ 7300, que es la mitad de la escala establecida para el análisis del dato, se encuentra el 72,3% del total de la población.

Cabe señalar, que la situación más precaria es la que presentan los grupos familiares, cuyos ingresos se ubican en los primeros tramos de la escala, ya que si consideramos, que el promedio de integrantes de la familia es de 5,2 personas, este ingreso debe ser capaz de cubrir las necesidades básicas de todos sus integrantes lo que sería muy difícil. Aquí se incluyen a todos los grupos familiares que entre 0 y \$ 3300.

Creemos que este mínimo ingreso podría ser producto de las malas condiciones de trabajo, en que las posibilidades de aumentar el ingreso son mínimas. Podríamos proyectarnos a futuro, y pensar que las expectativas de mejorar su nivel de vida no sería muy amplias, a no ser que se introdujera un agente externo, que fuera capaz de ofrecer una solución para modificar estas deficientes condiciones.

Para globalizar los antecedentes, tenemos que el 27,8% de la población, se encuentran en los últimos

5 tramos de la escala. Esto significa que sólo este porcentaje vive con ingresos de \$7.300 y \$ 17.300 y más. Con ello se puede señalar, que este grupo tiene mejores y más expectativas con respecto al nivel de vida y específicamente a la satisfacción de sus necesidades básicas.

Dentro del rubro ingreso, es interesante conocer la relación que existe entre la remuneración y el N° de personas por familia, ya que la remuneración per cápita permite conocer efectivamente la cantidad de dinero que le corresponde a cada miembro del grupo familiar, como se observará en el siguiente cuadro.

CUADRO N° 9

Ingreso per - cápita

CATEGORIAS	BUENO + \$ 1250	REGULAR -1250 +750	MALO - 750	TOTAL
N° CASOS	102	70	73	245
%	41,6%	28,6%	29,8%	100%

En el primer tramo, designado con un valor "Bueno", se ubica el 41,6% del total de la población. En el segundo tramo se ubica el 28,6% de la población, a la que se le asignó un valor de "Regular". En el tercer tramo considerado con un valor "Malo" se encuentra el 29,8% de los integrantes de los grupos familiares.

Se observa de este modo, que el 58,4% se agruparon en las categorías de "regular" y "malo" lo cual estaría demostrando que los grupos familiares que los componen presentan limitaciones importantes, para la satisfacción de sus necesidades básicas, particularmente de aquellos que tienen un promedio per-cápita inferior a \$ 750 mensuales. Marginalmente, se encontraron casos, que al momento de la encuesta no tenían ingresos ( 5 personas ), y que estaban viviendo de ayudas brindada por vecinos y cultivo del huerto de la casa.

La determinación de las categorías "bueno", "regular" y "malo", en terminos cualitativos y cuantitativos se derivan de un estudio anterior. ( 33 )

#### b) Condiciones Habitacionales

La vivienda en general, las condiciones habitacionales, es otro indicador internacional, para medir el nivel de vida de una nación.

Al hacer una caracterización de las condiciones habitacionales de la población en estudio, en base a los indicadores establecidos en la operacionalización de variables, tenemos que la mayoría de la población ( 71% ), están viviendo en casas de material sólido, independientes y, por tanto, de carácter mas o menos permanente. Sin embargo, este indicador no nos permite conocer, el estado de conservación de la vivienda, y hasta que grado ésta puede cumplir con las funciones que le son inherentes.

---

(33) Fuente de escala de valores: Revista de Trabajo Social N° 23 Universidad Católica. Santiago.

Con respecto al número de piezas que utilizan para dormir, encontramos que el 70% utiliza entre 1 y 2 piezas. Si consideramos el promedio de personas por grupos familiar, podemos establecer que hay una deficiencia en cuanto a dormitorios, en estas viviendas. Se podría pensar que ésto pueda dar origen a problemas de hacinamiento, y la probabilidad de que la promiscuidad no esté ajena a esta realidad.

Acerca de la tenencia de la vivienda, se puede señalar que un alto porcentaje de grupos familiares son propietarios de ésta, pero consideramos que no es un buen indicador para establecer si las condiciones habitacionales son o no deficientes, ya que hay casos en que los encuestados son dueños de su rancho y su situación habitacional es mala, pero hay otros casos que arriendan y su situación habitacional es mucho mejor.

Para concluir el análisis de ésta variable, describiremos la dotación de servicio de infraestructura como agua, luz y alcantarillado.

Con respecto a la instalación de red de agua potable, tenemos que más del 70% de las viviendas encuestadas, tienen dicha instalación dentro de los límites de la vivienda.

La instalación de luz eléctrica es bastante común en las viviendas. Existe un 78,7% de vivienda que poseen ésta instalación. Con respecto a ésto se puede señalar, como caso especial, la unidad vecinal N° 13, en que los pobladores, a pesar de tener instalación eléctrica en su domicilio, todos extraen la luz desde un

transformador comunitario. Se puede decir que ésta situación sería transitoria, debido a que los usuarios, están pagando una cantidad a los servicios de electricidad, con el fin de obtener el alumbrado en sus viviendas, en la forma normal.

El sistema de eliminación de excretas del sector, es bastante deficiente ya que prácticamente no existen redes de alcantarillado. Esto se comprueba a través de los datos obtenidos en nuestro estudio, que señalan que un 2% de las viviendas cuentan con esta instalación.

De la forma como es resuelta ésta necesidad, vemos que por ser el modo más simple, y por tanto al alcance de la mayoría, el 64,4% de los pobladores cuentan con pozo negro, es decir un hoyo al cual van a dar las excretas y donde éstas no quedan separadas del medio ambiente por ningún sistema. Por eso, es posible deducir que éstos sistemas pueden convertirse en focos infecciosos y que van en desmedro de la salud de las personas que lo utilizan.

Finalmente, a través de la observación de los alumnos es posible captar que en la medida que las viviendas están más cerca del centro de la ciudad, mejores son los servicios de infraestructura, especialmente, el sistema de eliminación de excretas.

c) Previsión: El acceso a un sistema previsional, permite al trabajador y su familia recibir una serie de beneficios y cubrir alguna eventual contingencia. En general asegura en alguna <sup>forma</sup> el porvenir de ellos.

A continuación se presenta la distribución del total de población, según se encuentra afiliada o no, directa e indirectamente a alguna de los sistemas previsionales.

CUADRO N° 10

Distribución de la población según Afiliación  
al Sistema de Previsional

CAJAS PREVISIONALES	N° CASOS	%
Empleados Part.	9	0,7
S. S. S.	587	46,4
Defensa Nac.	7	0,5
Carabineros	3	0,2
Marina Mercante	48	3,8
F. F. C. C. del E.	18	1,4
Emp. Municipales	27	2,1
Emp. Públicos	46	3,6
Sin Previsión	520	41,1
TOTAL	1.265	99,8

La mayor parte de la población se concentra en el rubro que corresponde al Servicio de Seguro Social ( 46,4% ). Es posible señalar que la situación previsual es relativamente satisfactoria por el conjunto de

prestaciones que implica para este colectivo de población.

Si englobamos el dato, tenemos que el 59% de las personas tienen previsión. El resto ( 41% ) no tienen previsión . Con respecto a este último es posible conjeturar que éste segmento de población está afectada negativamente en su situación socioeconómica.

d) Nutrición de los menores de 6 años

En el presente estudio, se ha considerado la lógica relación que hay entre la desocupación y subempleo y el nivel nutricional de la familia, lo cual a su vez repercute en la salud. Reconociendo que este conjunto de elementos tiene una alta incidencia en el nivel de vida, y que su estudio es de singular importancia, el equipo de trabajo ha estimado sin embargo, que tal labor implicaría una investigación que requeriría de mucho tiempo.

Frente a lo anterior, se decidió abordar el estudio del factor nutrición tomando como base uno de los indicadores más significativos, cual es el estado nutricional de los menores de 6 años, el que ha demostrado ser relevante, en la comprensión de la relación entre la situación ocupacional de la fuerza de trabajo, y la salud de la población.

En la unidad de trabajo, se encuentra que el 57% de los menores de 6 años, están en estado nutricional normal y un 7,7%, en condición de desnutrido en distintos grados; del resto se ignora su estado nutricional

lo que en parte se explica por la falta de control médico periódico en los niños.

e) Escolaridad: La educación es otro de los indicadores, establecidos para medir el nivel de vida de un país. Además a través de ella el individuo aprende a convertirse en persona; y puede ir "escalando posiciones dentro de la sociedad".

La distribución de la población mayor de 6 años, según nivel de escolaridad es la siguiente:

CUADRO N° 11

Escolaridad de la población mayor de 6 años

Categ.	S/ Inst.	Bas. Inc.	Bas. Com.	E.Med. Inc.	E.Med. Com.	E.Sup. Inc.	E.Sup. Com.	S/ Dato	Total
Nº Casos	45	574	170	193	55	5	10	36	1.088
%	4,1%	52,7%	15,6%	17,7%	5,1%	0,5%	0,9%	3,3%	99,9%

Se desprende del análisis, que más de la mitad ( 52,7% ) de la población se encuentra en la categoría de básica incompleta y el resto, se distribuye en las otras categorías. A este nivel del análisis, aun no es posible obtener conclusiones respecto a este rubro, aunque su verdadera dimensión podrá observar al relacionar la escolaridad de los mayores de 14 años, con la actividad que desempeña.

Considerado lo planteado por Aldo Solari, acerca de que la calificación es el único medio legítimo para distribuir los roles ocupacionales, esta debería partir por lo menos desde un nivel de enseñanza básica completa, y en la comunidad estudiada solo el 15,6% de la población, está en este nivel. Tendríamos que decir entonces que sólo este porcentaje, más el 24,2% que se encuentran en los niveles de enseñanza media y superior, sea completa e incompleta, estarían en la posibilidad de adquirir un buen rol ocupacional.

f) Calificación Laboral: Otro aspecto que hemos considerado foco del estudio del nivel de vida, dice relación con un aspecto específico que caracteriza al trabajador, cual es la calificación laboral. A continuación se presenta la distribución de la fuerza de trabajo según posean o no calificación laboral.

CUADRO N° 12

Calificación laboral de la fuerza de trabajo

	SI	NO	TOTAL	
N° CASOS	83	288	371	* 27B.TPV=398
%	22,3 %	77,6 %	99,9 %	

Retomando el planteamiento que señala que la capacitación es el único medio legítimo para distribuir los roles ocupacionales y permitir la superación personal del trabajador en términos de alcanzar mejores ex-

pectativas de empleo y cierta seguridad laboral, podemos observar el hecho de que sólo un 22,3% de la fuerza de trabajo, tenga algún tipo de capacitación, para desempeñarse en sus labores y aspirar a mejores condiciones de trabajo; y que un 77,6% no tiene ningún tipo de capacitación. Esto estaría demostrando que se encuentran en alguna medida expuestos a las contingencias que emanen de no tener la mínima preparación laboral, tales como ser desplazados, recibir baja remuneración y deben desempeñarse en trabajos que requieran un mínimo de destreza.

g) Condiciones de Empleo: Por condiciones de empleo de una persona, se entendería el conjunto de características laborales que describen la condición contractual, el ingreso, el tipo de trabajo, la jornada de trabajo.

g.1) Condición contractual: La forma como se ha establecido el convenio entre trabajador y empleador es un elemento significativo, en lo que a seguridad y desempeño laboral se refiere.

CUADRO N° 13

Condición contractual de la fuerza de Trabajo

Ocupada.

	Contratados	Suplentes	Honorarios	Sin Contrato	TOTAL
O. Normal	130 47,1%	9 3,3%	5 1,8%	84 30,4%	228 82,6%
Subemp.	14 5%	1 0,4%	1 0,4%	32 11,6%	48 17,4%
TOTAL 13	144 52,1%	10 3,7%	6 2,2%	116 42%	276 100%

De un total de 276 personas que trabajan observamos que un 52,1% posee contrato, lo que nos permitiría afirmar que éstas tendrían una mayor seguridad laboral. Un 42% de trabajadores no poseen contrato. Estos, a nuestro entender, estarían en situación desmejorada respecto de los que poseen contrato, ya que no tendrían un respaldo que ~~de~~ dé seguridad a su situación laboral.

g.2) Ingreso: El ingreso es otro aspecto que nos permite medir las condiciones de trabajo, entendiéndose este como: "la remuneración promedio mensual, pagada a un trabajador, cuyo monto varía de acuerdo a modificaciones legales",. Aquí se encuentran un 62,3% de los ocupados, quienes perciben ingresos fijo. El resto o sea el 37,7% reciben ingresos variables, como se observa en el cuadro siguiente.

CUADRO N° 14

Tipo de Ingreso de la fuerza de Trabajo  
ocupada

		Fijo	Variable	Total
O c u p a d o s	O. Normal	147 53,2%	81 29,3%	228 82,6%
	Subemp.	25 9,1%	23 8,3%	48 17,4%
TOTAL		172 62,3%	104 37,7%	276 100%

Si analizamos la situación de ambas alternativas, nos puede llevar a mencionar que aquellos trabajadores que no reciben una remuneración fija, tienen la posibilidad, de ordenar junto a sus grupos familiares, su presupuesto; ajustar sus gastos y distribuir racionalmente sus ingresos. Podríamos señalar, entonces, que aquellos grupos familiares, que no cuentan con esa seguridad (que da el tener un ingreso fijo), tendrían desorden económico e incurren en gastos desmedidos, generalmente.

g.3) Tipo de Trabajo: Bajo este rubro se pretende conocer la distribución de la fuerza de trabajo ocupada, según sean estos trabajadores empleadores, independientes, empleados u obreros. Veamos como se presentan éstas categorías en la realidad estudiada.

CUADRO N° 15

Tipo de trabajo de los ocupados normales

	Em- pleador	Trabaj. Indep.	Em- pleado	Trabaja c Famil.	Obrero	Sin Dato	TOTAL
Ocup. Normal	4 1,7%	34 14,9%	43 18,8%	2 0,9%	140 61,4%	5 2,2%	228 100%

De los antecedentes expuestos, se puede afirmar que existe un alto porcentaje de obreros ( 61,4%), quienes desempeñan labores en la que predominan esfuerzos físicos.

Los trabajadores con predominio intelectual (empleados), son un 18,8%. A este rubro le podríamos agregar otra categoría donde predomina el esfuerzo intelectual, que son los empleadores (1,7%), lo que nos da, un total de 20,5%.

Cabe destacar también el porcentaje correspondiente a los trabajadores independientes, quienes conforman el 14,9% y que han sido definidos en el presente estudio, como aquellos individuos cuyo trabajo no está subordinado a un empleador entendiéndose a este último como "aquel individuo dueño de una unidad productiva, la cual necesita para su funcionamiento, el contratar una cantidad determinada de trabajadores".

g.4) Jornada de trabajo: Por último presentamos 2 cuadros, que reflejan la realidad de los ocupados en cuanto al horario de trabajo y al número de días trabajados en la semana.

CUADRO N° 16

Horario de la fuerza de trabajo ocupada

	8 Hrs. d.	+ 8Hrs. d.	- 8Hrs. d.	TOTAL
O. Normal	169 61,2%	44 15,9%	15 5,4%	228 82,6%
Subemp.	18 6,5%	25 9,1%	5 1,8%	48 17,4%
TOTAL	187 67,8%	69 25%	20 7,2%	276 100%

Un promedio de 67,8% del total de la población que trabaja, labora durante 8 horas diarias, lo que viene a demostrar que a pesar del alto porcentaje que no posee contrato de trabajo, por lo menos habría cumplimiento en cuanto a las horas, que se exige al trabajador permanecer en su lugar de trabajo, dando así cumplimiento a la legislación laboral vigente, que establece que el horario ordinario de trabajo es de 8 horas.

CUADRO N° 17

Días de trabajo a la semana de los ocupados

	5 días	6 días	7 días	Variable	TOTAL
O. Normal	74 26,8%	72 26,1%	39 14,1%	43 15,6%	228 82,6%
Subemp.	14 5,1%	13 4,7%	10 3,6%	11 4%	48 17,4%
TOTAL	88 32%	85 30,8%	49 17,8%	54 19,6%	276 100%

En cuanto a los días de trabajo tenemos que también se ajusta a la legislación laboral, ya que los datos obtenidos en el estudio demuestran que el 32% tiene horario de 5 días a la semana, y un 30,8% lo hace durante 6 días.

Cabe destacar que hay un 19,6% de trabajadores que tienen un horario en días de trabajo variable.

1.1.6.- Factores Endógenos de la fuerza de Trabajo:

En el objetivo general de nuestro estudio, se planteaba que la fuerza de trabajo presenta factores en dógenos o propios de cada individuo. Ellos están condi- cionando su situación ocupacional, ya sea en forma posi- tiva, en el sentido de contribuir a elevarla, o en forma negativa, en el sentido de que se constituya en un obstáculo, para el logro de las expectativas, que todo trabajador tiene, en cuanto a su trabajo.

a) Edad de la fuerza de trabajoCUADRO N° 18

TRAMOS POR EDAD	14 - 24	25 - 54	55 y +	TOTAL
Nº Casos	81	251	66	398
%	20,3	63,1	16,5	100

A este factor endógeno se le asigna un rol importante en la situación ocupacional de la fuerza de trabajo. Podemos señalar que, en la medida que el trabajador es más joven, menor es la posibilidad que tenga una experiencia laboral, que pueda contribuir a mejorar las expectativas en este campo.

Podríamos decir que este factor endógeno puede condicionar positivamente la situación ocupacional

del trabajador entre los 25 y 55 años, en donde el hombre presenta la fuerza física y mental que le puedan facilitar su desempeño laboral.

En la realidad estudiada este factor endógeno es bastante positivo, ya que la mayoría de la fuerza de trabajo ( 63,1% ) está entre la edad de 25 y 54 años.

b) Sexo de la fuerza de trabajo

CUADRO N° 19

Hombres	Mujeres	Total
285 72 %	113 28 %	398 100 %

La fuerza de trabajo del sector estudiado, respecto de este factor, presenta un claro predominio de varones, quienes conforman el 72%. Las mujeres alcanzan solamente el 28%.

Esta cifra es representativa de lo que generalmente se observa en toda realidad laboral, ya que los hombres en términos globales trabajan en mayor número respecto de la mujer la que sólo en este último siglo ha pasado a incorporarse a la fuerza de trabajo activa, pues la sociedad le asigna un rol importante en el campo del trabajo, y por ello este se ha abierto, hacia mayores y mejores expectativas para ella.

Actualmente, frente al sexo, la sociedad no pone mayor problemas, que puedan constituirse en un factor condicionante negativo, de la situación ocupacional de un trabajador, ya que, ofrece trabajo de todo tipo, que puede brindar buenas condiciones laborales para ambos sexos, sino además un buen status.

Este factor se constituye en obstáculo para la mujer, a nivel endógeno, cuando es casada y tiene hijos. Esto se comprobó en nuestro estudio, al observar que no salen o no buscan trabajo, porque no tienen con quién dejar a sus hijos.

c) Instrucción escolar de la fuerza de trabajo

Sabemos que la relación existente entre educación y ocupación es muy estrecha. Allí es donde radica su importancia. En este sentido, veamos a continuación como se distribuye la fuerza de trabajo según su instrucción escolar.

CUADRO N° 20

Instrucción Escolar de la fuerza de trabajo

Categ	S/ Inst.	Bas. Inc.	Bas. Comp.	E.Med. Inc.	E.Med. Comp.	E.Sup. Inc.	E.Sup. Comp.	Total
N° Casos	10	204	57	97	24	1	5	398
%	2,5	51,2	14,3	24,3	6	0,3	1,3	100

De los datos anteriores se desprende que un 51,2% de la fuerza de trabajo, se ubica en el rubro de básica incompleta. Esto lleva a concluir que más de la mitad de la población mayor de 14 años, en condiciones de trabajar, no cuenta con los elementos básicos de aprendizaje, hecho que se comprueba en la realidad ocupacional, obtaculizando la posibilidad de tener acceso a mejores condiciones de trabajo. Por ello tal vez deban conformarse con empleos que no exijan mayor destreza intelectual, con trabajos simples, de baja calificación, inestables o esporádicos, de baja remuneración con las consecuencias personales y familiares, en el nivel de vida, fáciles de predecir.

Resulta, sin embargo, importante destacar el porcentaje de la fuerza de trabajo que tiene enseñanza básica completa y/o cursos de enseñanza media incompleta. Un 14,3% corresponden al primer grupo, y a la enseñanza media incompleta, un 24,3%.

Estos 2 grupos, estarían en ventaja con respecto al anterior, en lo que a escolaridad se refiere. Con respecto a su ocupación éstos cumplen con algunos requisitos y podrían pasar a llenar algunas vacantes en ciertos sectores productivos, especialmente servicios.

En lo que se refiere a capacitación, la mayoría de los institutos que la ofrecen, distinguen cursos para personas con mayor o menor nivel de instrucción escolar, ofreciendo para los primeros y también para los que tienen menor instrucción, cursos especializados, que les posibilitan para contar con un grado de técnico o subtécnico, dependiendo de la complejidad y años de

estudio que estos tengan.

Siendo así tenemos que en la medida que el trabajador cuente con mayor nivel de instrucción, mayor es la posibilidad que tiene de mejorar su situación ocupacional.

En mayor ventaja que todos los grupos anteriores están los grupos que cuentan con enseñanza media completa ( 6% ), Universitaria incompleta ( 0,3 ), y Universitaria Completa ( 1,3% ).

Cabe señalar que hay un grupo sin instrucción ( 2,5% ), quienes en gran parte son mayores de edad.

d) Calificación Laboral: Por último, tal como se señalaba en la operacionalización, la calificación laboral es otro de los factores endógenos de la fuerza de trabajo.

Se ha señalado que dentro de las características de la fuerza de trabajo de sectores similares al estudiado, la mayoría no cuenta con una calificación adecuada, por lo que debe concentrar su actividad laboral, en oficios de bajos nivel productivo. El siguiente análisis, viene a dejar de manifiesto la validéz de esta afirmación.

A continuación veremos como se distribuye la fuerza de trabajo, según las diferentes categorías de calificación laboral utilizada en el presente estudio:

CUADRO N° 21Calificación laboral de la fuerza de trabajo

Categorías	Profes. Univ.	Tec. Subtec.	Califi- cados	Obrero Cal.	Total
N° Casos	6	28	124	101	259
%	2,3	10,8	47,8	39	100

Tenemos que de 259 personas con oficio, hay un 47,8% ( 124 casos ), que se ubican en el rubro de " calificados", es decir, personas que cuentan con un oficio que han obtenido através de la práctica, aprendizaje con familiares o por curso de capacitación, que les permite llevar a cabo, una labor que no requiere mayor esfuerzo mental, generalmente en el sector servicios: aquí se ubica, la costurera, modista, peluquero, chofer, jornalero, y obrero sin especialización. De éstos un 76,6% son varones y 23,3% mujeres.

En lo que se refiere a la categoría de obreros calificados se ubican aquí el 39% . Estos cuentan con una especialización definida tanto el campo de la construcción, servicios o empresas. Aquí se encuentran los obreros con especialidades tales como: carpinteros, albañiles, mecánicos, electricista, soldadores, operadores de máquinas industriales; la mayoría de ellos ( 98% ) son varones, ya que el tipo de especialidades que desa-

rrollan son adecuadas para ellos. Quienes se encuentran en ésta categoría están en mejores condiciones de trabajo, en lo que a oficio se refiere, ya que tendrían mayores posibilidades de contratarse, que aquellos que no tienen especialidad alguna; tiene acceso a mejores remuneraciones y estarían en mejor situación de capacitarse en su especialidad, que aquellos que no tienen calificación alguna.

En lo que respecta a la categoría técnico y sub - técnico, hay un 10,8% que tienen éste grado obtenidos a través de cursos de capacitación o estudios acreditados por institutos o escuelas primarias o escuelas del área, por ejemplo egresados de la escuela Industrial o escuela Técnica Superior; que son personas especializada con un nivel reconocido por el mercado laboral. Un 57% son varones y un 43% son mujeres; éstas personas están en mejor condición que las anteriores en lo que se refiere a ocupación.

Sólo un 2,3% cuentan con un grado profesional, por ejemplo: dentista, ingeniero naval, profesor, quienes tienen acceso a mejores condiciones de trabajo.

Cabe señalar que el 35% de la fuerza de trabajo, no tienen oficio, ya que de acuerdo a su aprendizaje formal o informal, habrían labores que no corresponderían a un oficio, por ejemplo lavandera. La mayoría de la fuerza de trabajo que se agrupa aquí, tienen malas condiciones de trabajo, no cuentan con contrato, su ingreso es variable y trabajan en horarios que no van de acuerdo a la legislación laboral vigente.

## 1.2.- Análisis Bivariado:

En la última parte del análisis de datos de la realidad social estudiada, se ha tratado de establecer relaciones entre los aspectos del nivel de vida mencionados y el problema de la desocupación y el desempleo.

### 1.2.1.- Situación ocupacional de jefe de hogar y estado nutricional de menor de 6 años:

Una de las hipótesis planteadas para nuestra investigación señala que la situación ocupacional del jefe de hogar, afecta negativamente el estado nutricional de los menores de 6 años.

Los países subdesarrollados, generalmente presentan altas tasas de desnutrición. Está claro, que uno de los factores que influyen en dicha situación es el poco acceso que tienen los sectores de menos ingresos al consumo de bienes que tienden a satisfacer esta primera necesidad.

Si consideramos que esta necesidad, está subordinada a la capacidad de compra que pueda lograrse a través de ingresos percibidos, podemos comprobar en la realidad, que en la medida que el trabajador tenga una situación satisfactoria (ocupado) mayor posibilidad tiene de que esta capacidad de adquirir bienes para el consumo familiar, permita un nivel de nutrición adecuada, no tan sólo, para los menores de 6 años, sino que para el total de los integrantes del grupo familiar.

Al cruzar las variables " Situación Ocupacional del jefe de hogar " y " Estado Nutricional de los menores de 6 años ", podemos observar la siguiente distribución de frecuencia:

CUADRO N° 22

Situación ocupacional del Jefe de Hogar y Estado Nutricional de los menores de 6 años

Rubro		Normal	Desnutrido	Ignorado	TOTAL
Categ.					
Ocupados	Ocup. Normal	64 37,2 %	1 0,6 %	22 12,8 %	87 50,6 %
	Subemp.	13 7,6 %	7 4,1 %	6 3,5 %	26 15,2 %
Desocupados		18 10,5 %	5 2,9 %	11 6,4 %	34 19,8 %
P. E. M.		3 1,7 %	0 0 %	0 0 %	3 1,7 %
Jubilados		6 3,5 %	0 0 %	5 2,9 %	11 6,4 %
D de Casa		8 2,7 %	1 0,6 %	2 1,2 %	11 4,5 %
TOTAL		112 65,1 %	14 8,1 %	46 26,7 %	172 99,9 %

Como se observa en el cuadro anterior, de los 87 hijos de los jefes de hogar que se encuentran ocupados normalmente, el 73,5% se encuentra en estado nutricional también normal. De los 26 hijos de jefes de hogar subempleados, el 50% está en estado nutricional normal. En cuanto a los 34 hijos de jefes de hogar que se encuentran desocupados, vemos que el mayor por-

centaje lo tienen aquellos menores que están normales, es decir un 52%.

Los antecedentes anteriores corresponden a los hijos dependientes de jefes de hogar que se encuentran o corresponden a la fuerza de trabajo activa. Sin embargo nos parece interesante dar a conocer qué sucede con esta variable cuando los jefes de hogar son "pasivos", como los jubilados y dueñas de casa. Así vemos que todos los hijos de jubilados están normales y que el 73% de los hijos menores de 6 años están normales cuando el jefe de hogar es la dueña de casa. Estos datos surgen del análisis parcial, tomando cada categoría del cuadro como 100%.

Al hacer una comparación entre los desnutridos de cada categoría con el porcentaje total de desnutrición (8,1%), resulta lo siguiente: los hijos de jefes de hogar ocupados normalmente que están desnutridos alcanzan al 0,6%; los de los subempleados a un 4,1%; los de los desocupados, al 2,9%; y los de dueñas de casa, a un 0,6%. Estos antecedentes tienden a validar la proposición hipotética, ya que del total de desnutridos, los hijos de desocupados y subempleados corresponden al 80%. Para verificar la relación se aplicó la prueba del  $X^2$ , la que arrojó un resultado de 26,34 a partir de una  $H_0 = 3,94$ .

#### 1.2.2.- Situación Ocupacional del Jefe de hogar y Condiciones Habitacionales.

Una de las hipótesis planteadas por nuestra investigación señala que la situación ocupacional de

los desocupados y subempleados jefes de hogar, determinaría las malas condiciones habitacionales de la familia. Conozcamos esta relación en la realidad objeto de estudio.

CUADRO N ° 23

Rubro		Buena	Regular	Mala	TOTAL
Categ.					
Ocupados	O.Normal	2 1%	105 55%	3 1,6%	110 57,6%
	Subemp.	0 0%	20 10,5%	7 3,6%	27 14,1%
Desocupados		0 0%	39 20,4%	8 4,2%	47 24,6%
P. E. M.		0 0%	7 3,6%	0 0%	7 3,6%
TOTAL		2 1%	171 89,5%	18 9,4%	191 99,9%

Según se observa en el cuadro precedente casi el 90% de las familias se encuentran en la categoría de "regulares", es decir, con casas o departamentos sin la dotación de todos los servicios de infraestructura (agua, luz o alcantarillado), y que duermen mas de dos personas por dormitorio. También se incluyó en este rubro a las mediaguas y conventilos con todos los servicios de infraestructura, cualquiera que sea el número de personas por dormitorio. Esta situación se aprecia tanto para los grupos familiares con jefe de hogar ocupado, como desocupado o PEM.

Esto hace suponer que la relación entre las variables estaría mas bien condicionada por los bajos ingresos de los grupos familiares.

Un antecedente importante es el que se refiere a los grupos familiares que se encuentran en "malas" condiciones habitacionales, definidas como vivienda constituida por rancho o ruca, choza, mejora o callampa, cualquiera sea las condiciones de infraestructura o número de personas por dormitorio. Los datos indican que, efectivamente, hay diferencias entre las categorías, ya que en los ocupados normales esta situación se presenta en un 1,6% de los casos. En cuanto a los desocupados y subempleados esta cifra se eleva al 4,2% y 3,6% respectivamente.

Si consideramos que del 9,4% de la población que se encuentra en "malas condiciones habitacionales algo mas del 80% corresponde a jefes de hogar desocupados y subempleados, es posible asegurar que nuestra hipótesis plantea algo bastante parecido a lo que se da en la realidad. La prueba estadística arrojó el siguiente resultado:  $X^2 = 19,04$ , siendo la  $H_0 = 1,635$ .

### 1.2.3.- Situación ocupacional del Jefe de Hogar y su filiación a un Sistema Previsional.

Según el cuadro que se presenta a continuación, existe un predominio de jefe de hogar activados que se encuentran afiliados a un sistema previsional (72,3%).

## CUADRO N " 24

Situación Ocupacional del Jefe de Hogar y  
su filiación a un sistema previsional.

Rubro		Buena	Mala	TOTAL
Categ.				
Ocupados	O.Normal	89 47,1%	21 11%	110 58,1%
	Subemp.	17 8,7%	10 5,2%	27 13,9%
Desocupados		29 15,1%	18 9,4%	47 24,5%
P. E. M.		3 1,4%	4 2,1%	7 3,5%
TOTAL		138 72,3%	53 27,7%	191 100%

Sin embargo, sería importante mencionar que del 27,7% de jefes de hogar no afiliados (considerado como "malo"), el 14,6% lo constituyen aquellos que son desocupados y subempleados. El 11% son ocupados normales.

Haciendo un análisis parcial de cada categoría ocupacional, respecto de esta variable tenemos que de los ocupados normales, el 19% se encuentra en la categoría de "malo". Para los subempleados esta cifra se eleva al 47%; para los desocupados, al 38,2%; y para el Pem, al 57,1%. Lo anterior viene a confirmar la posibilidad de tener acceso a la previsión en la medida de que se tiene ocupación normal.

El resultado de la aplicación de la prueba estadística nos arroja un valor de  $H_0 = 0,356$  y un  $X^2 = 12,9$ . Ello implica que hay relación entre las variables. El resultado de la prueba de  $\chi$  nos arroja un valor de 0,26, lo cual está indicado que la relación no es muy fuerte.

1.2.4.- Situación Ocupacional del Jefe de Hogar y su nivel de Instrucción Escolar.

Como ya se ha dicho, la instrucción escolar es un factor que se hace presente en lo que a situación ocupacional se refiere.

CUADRO N °25

Rubro Categ.		Bueno	Regular	Malo	TOTAL
		Ocupados	9 4,7 %	49 25,7 %	52 27,2 %
	Subemp.	2 1 %	19 9,9 %	25 13,1 %	47 24 %
	Desocupados	0 0 %	13 6,8 %	14 7,3 %	27 14,1 %
	P. E. M.	0 0 %	0 0 %	7 3,7 %	7 3,7 %
	TOTAL	11 5,7 %	81 42,4 %	99 51,3 %	191 99,9 %

En cuanto a los antecedentes obtenidos, tenemos que de 245 jefes de hogar, el 78% están incorporados a la fuerza de trabajo. Del análisis parcial de cada categoría, tenemos que para los ocupados, el 8,1% se encuentran en el rubro "bueno", es decir enseñanza

media completa y los que tienen estudios superiores. Un 44,5% ha logrado completar su enseñanza básica, o bien tiene enseñanza media incompleta, y se considera "regular". Un 47,2% tiene enseñanza básica incompleta o bien no tiene instrucción escolar, lo que es considerado "malo".

En lo referente al desocupado, tenemos que al igual que el subempleado, el mayor porcentaje (52%) está en la categoría "malo", ubicándose allí los trabajadores que no tienen instrucción o tienen enseñanza básica incompleta.

En cuanto a los trabajadores que se ubican en la categoría PEM, el total de casos está en "malo".

Ahora bien, según nuestro planteamiento, el nivel bajo de instrucción afecta negativamente la situación ocupacional. En efecto, 99 personas, es decir, 51,3% de jefes de hogar incorporados a la fuerza de trabajo, que pertenecen a las categorías PEM, desocupados y subempleados, están en el rubro general de "malo". Esto vendría a dar cierta validez a este planteamiento. Sin embargo, considerando los datos parciales, debemos señalar que hay 52 jefes de hogar (que constituyen el 47,2% del total de jefes de hogar ocupados), que también están en este valor. Esto lleva a pensar que el bajo nivel de instrucción escolar no necesariamente se constituiría en un factor condicionante de la situación ocupacional de los desocupados y subempleados, sino más bien la existencia real de ocupaciones para estos estratos sociales.

La prueba estadística determinó una  $H_0$  de 1,635 y una relación de  $X^2 = 5,05$ . Para conocer el grado de fuerza que hay entre las 2 variables, se aplicó la prueba estadística del  $\varphi$  que arrojó un resultado = 0,16.

El resultado de ambas pruebas demuestra que el grado de fuerza entre las variables es débil.

1.2.5.- Situación ocupacional del jefe de hogar y activación de la fuerza secundaria del grupo familiar:

La hipótesis planteada por el equipo señala que "la desocupación y subempleo de los jefes de hogar, activaría económicamente la fuerza de trabajo secundaria del grupo familiar".

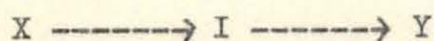
Veremos a continuación, como se distribuyen las frecuencias en cuanto a la relación entre ambas variables.

CUADRO N° 26

Rubro Categ.		Buena	Regular	Mala	TOTAL
		Ocupados	82 43%	19 9,9%	9 4,7%
	Subemp.	24 12,6%	3 1,6%	0 0%	27 14,2%
	Desocupados	38 19,9%	6 3,1%	3 1,6%	47 24,6%
	P. E. M.	5 2,6%	1 0,5%	1 0,5%	7 3,6%
	TOTAL	149 78%	29 15,1%	13 6,8%	191 100%

De acuerdo a los datos expuestos anteriormente, no surge gran diferencia, entre las personas que se encuentran ocupadas, desocupadas y las adscritas al PEM. Esto estaría demostrando que no existe relación causal entre las variables. Frente a tal situación, podemos plantear una nueva hipótesis, como es, que la activación de la fuerza secundaria, estaría siendo motivada por los bajos ingresos. Esta tercera variable independiente, estaría actuando como interviniente.

El modelo teórico para explicar lo anterior es el siguiente:



Siendo:

X: situación de desocupado o subempleado del jefe de hogar.

I: bajo ingreso económico.

Y; activación de fuerza de trabajo secundaria.

Para comprobar si existe relación entre ambas variables, se procedió a aplicar la prueba estadística del  $X^2$ . El resultado de la prueba estadística determinó una  $H_0 = 1,635$  y una  $X^2 = 3,16$ .

Tales resultados nos permiten decir que existe relación entre ambas variables, pero muy baja al igual que la fuerza de la relación, que arrojó un  $\varphi = 0,126$ .

1.2.6.- Bajos ingresos del grupo familiar e incorporación del menor a la actividad laboral.

Se ha planteado que cuando el jefe de hogar presenta bajos ingresos, se produce al interior del grupo familiar la activación de los menores de 16 años, para su incorporación a la actividad laboral.

De acuerdo a la legislación sobre la instrucción básica obligatoria, el menor debería, hasta esa edad, realizar sus estudios. Si interrumpe su educación antes para trabajar, se convierte en un trabajador incorporado a temprana edad.

En la muestra encontramos sólo dos casos en esta situación, por lo que pensamos que no es un referente empírico sustancial que avale el juicio hipotético. Por tal motivo se ha trabajado la relación de bajo ingreso económico del grupo familiar con la existencia de personas que buscan trabajo por primera vez, que pueden ser mayores o menores de 16 años.

CUADRO N° 27

Relación entre los bajos ingresos del grupo familiar y la existencia de personas que buscan trabajo por primera vez

Rubro Categ.	Bueno	Regular	Malo	TOTAL
B. T. P. V.	7 25,9%	6 22,2%	14 51,8%	27 100%

El 51,8% de las personas ubicadas en la categoría de B.T.P.V. lo hace efectivamente, para contribuir a aumentar los ingresos familiares. Debemos hacer presente que estas familias, tiene ingresos per-cápita que no sobrepasan los \$ 700.

Además un 22,2% de B.T.P.V. pertenecen a grupos familiares cuyos ingresos sobrepasan los \$ 1.270 per-cápita, lo que para nosotros ha sido considerado como "regular".

Es importante señalar sin embargo, que hay un 25,9%, cuya situación económica en sus grupos familiares es considerada en el estudio como "buena". Esto podría indicar que la causa de ello no sería, en este caso, los bajos ingresos de sus grupos familiares, sino que podría obedecer a otras causales, dando origen a una nueva hipótesis que tendría como variable independiente, la deserción escolar, que sería la causa de que jóvenes con mejores ingresos en sus grupos familiares se conviertan en B.T.P.V.

Este último fenómeno puede también motivarse por el término de la enseñanza media, y el no continuar estudios.

1.2.7.- Situación de las personas que buscan trabajo por primera vez y relación con su instrucción escolar.

Categ.	B.	R.	M.	Total
N° casos	0	8	19	27
%	0	29,6	70,4	100

El cuadro anterior nos entrega antecedentes acerca de la incorporación temprana de los B.T.P.V. y su nivel de instrucción.

Respecto de estos datos tenemos que hay 27 casos de los cuales el 70,4% está en la categoría "malo" en nuestro estudio, con la que se indica a todos los que no tienen instrucción, o los que no han completado su enseñanza básica.

Tendríamos que decir, entonces, que este alto porcentaje estaría imposibilitado de obtener empleos con buenas condiciones de trabajo. Con ello sus expectativas de trabajo serían bastante limitadas.

Podríamos afirmar también, que este bajo nivel de instrucción no sólo actuaría como limitante en su situación ocupacional, sino que también en su desarrollo personal, social y psicológico.

Debemos mencionar también, que un 29,6% ha completado su enseñanza básica y/o han realizado cursos de enseñanza media. Evidentemente, este grupo se encuentra en situación más ventajosa respecto de los

anteriores, ya que éstos cuentan con el dominio de elementos de cierta complejidad intelectual, que les permite aspirar a ciertas ocupaciones que requieren cierto grado o nivel de instrucción, están en mejores posibilidades de capacitarse y aspirar a una superación personal y social.

1.2.8.- Relación de las variables condiciones de trabajo y capacitación laboral:

Según lo planteado, la capacitación sería un mecanismo legítimo para acceder a buenas condiciones de empleo.

A continuación veremos la relación encontrada entre las condiciones de trabajo de los ocupados y la capacitación.

CUADRO N° 29

Rubro Categ.		Buena	Regular	Mala	TOTAL
		Capacit.	31 11,2 %	22 7,9 %	24 8,7 %
	NO	59 21,4 %	40 14,6 %	100 36,2 %	199 72,1 %
TOTAL		90 32,6 %	62 22,5 %	124 44,9 %	276 100 %

De los datos allí expuestos tenemos que de 276 personas ocupadas, el 11,2% tiene buenas condiciones de trabajo y está capacitado, entendiéndose por buenas condiciones de trabajo, cuando el trabajador tiene contrato, se desempeña como obrero o empleado, su jornada de trabajo es de 8 horas diarias y su ingreso es fijo. Se considera además, los trabajadores por cuenta propia, que cumplen con estos requisitos excepto, como es lógico el contrato de trabajo.

Luego tenemos un 21,4% que no han recibido capacitación, pero están en buenas condiciones de trabajo. Todos ellos se encuentran en una situación más ventajosa que el resto de los ocupados, en términos de tener seguridad, y estabilidad laboral.

Se debe hacer mención de la situación de aquellas personas ocupadas con regulares condiciones, es decir "le falta la mayoría de los requisitos antes mencionados, excepto el contrato de trabajo". En este caso encontramos un 7,9% que ha recibido capacitación, que estaría en condiciones potenciales de alcanzar mejores expectativas laborales.

También hay un 14,6% de las personas que está en regulares condiciones de trabajo y que no ha recibido capacitación.

Dentro de la categoría de "malas" condiciones de trabajo tenemos el 8,7% que han recibido capacitación, pero mantiene aún características laborales negativas.

Un 36,2% no tiene capacitación laboral, están en malas condiciones de trabajo, lo que contribuye a corroborar nuestro planteamiento.

Al analizar en forma parcial a los grupos de trabajadores que tienen y no tienen capacitación, tenemos que en el primer grupo el porcentaje más alto concentra a aquellos que están en buenas condiciones de trabajo (11,2%).

En cuanto a los que no tienen capacitación, tenemos que el mayor porcentaje de ellos, también tienen malas condiciones de trabajo: (36,2%).

Estos datos se pueden tomar como un indicio, para señalar que nuestra hipótesis de investigación es válida.

Para dar mayor rigurosidad a lo planteado, se aplicó la prueba estadística que determinó un  $H_0 = 0,103$  y un  $X^2 = 7,8$ . El  $\varphi$  es = 0,14

El resultado anterior, permite señalar que el grado de relación entre las variables es alta, aunque la fuerza es débil.

## 2.- CONCLUSIONES

### 2.1.- Conclusiones Generales

Las 9 Unidades Vecinales que comprende el sector estudiado por el equipo de alumnos, permite entregar ciertas opiniones, a modo de conclusión de la investigación realizada.

En primer lugar es conveniente hacer notar que la comunidad presenta características tales que se hacen notorias al simple observador; la diferencia existente entre lo que podríamos denominar "sector alto" en cuanto a nivel de vida y el "sector bajo", que se manifiestan en aspectos concretos tales, como los servicios de infraestructura elementales, que permitan un mejor desenvolvimiento y bienestar de la población.

El sector bajo comprende aquellas viviendas junto o cercanas al Camino Troncal y en su gran mayoría tienen cubiertas todas sus necesidades en materia de agua, luz, alcantarillado y movilización, hecho que no se repite en los sectores altos de la comunidad; éstos se encuentran aún en un lento y paulatino progreso, lo que significa que la solución de sus problemas se vislumbra a más largo plazo.

Físicamente esta diferencia se aprecia mejor al observar el tipo de viviendas características o predominantes de los sectores. Hacia el Camino Troncal, las casas son de material sólido, de carácter permanente, estéticamente bien terminadas y presentan un buen estado de conservación, producto de la preocupación de sus moradores y de su mejor nivel socioeconómico.

En la parte alta, sin embargo, podemos apreciar viviendas de material ligero, semipermanente, medias, estéticamente mal terminadas en mal estado de conservación: no es difícil encontrar ranchos, galpones, o similares, utilizados y habilitados como viviendas, lo que son una demostración del bajo nivel socioeconómico de sus habitantes.

## 2.2.- En cuanto a los objetivos

Respecto del primer objetivo específico, planteado para la presente investigación, podemos señalar que se logró una caracterización de la comunidad a base de algunos antecedentes demográficos, de lo que se pudo concluir, que esta es una población joven cuyo promedio de integrantes por grupo familiar se asemeja bastante a la considerada oficialmente para una familia típica chilena. (34)

Se incluyó además en esta caracterización antecedentes históricos y otros que dicen relación con el actual aspecto material; como también del nivel psicosocial. Sin embargo el conjunto de antecedentes anteriormente señalados, permiten entregar sólo una primera aproximación en el conocimiento general de la comunidad, ya que debido a algunos factores limitantes en el proceso de investigación, entre ellos el tiempo, no fue posible profundizar aún más en su conocimiento.

Respecto del objetivo que pretendía realizar una caracterización del nivel de vida de la comunidad, pensamos que se ha logrado satisfactoriamente, ya que los datos entregados acerca de los indicadores previamente establecidos, permiten conocer acertadamente la realidad de la unidad de estudio.

Así entonces, tenemos que en relación al ingreso, nos es posible concluir que mas de la mitad de

---

(34) Población joven: Aquella que se ubica entre 0 y 27 años de edad.

los pobladores presentan bajos niveles de ingreso, repercutiendo esta deficiente situación económica en la posibilidad que el grupo familiar tiene para satisfacer sus necesidades básicas. A objeto de ser mas específicos en esta conclusión, podemos decir que un 50% de personas perciben un ingreso per-cápita que fluctúa entre \$0 y menos de \$ 1.250 mensual, el que se ve minimizado cada vez más, en la medida de que el grupo familiar es mas numeroso.

Respecto de las condiciones habitacionales, podemos señalar que 2/3 de las viviendas se encuentran en la categoría "regular", siendo éstas casas o departamentos que carecen de uno de los servicios de infraestructura, en donde no duermen mas de 2 personas por dormitorio, pudiendo ser sus moradores propietarios o arrendatarios. También se encuentra en este rubro las mediaguas y conventillos que cuenten con todos los servicios de infraestructura y que además cumplan con los otros requisitos enunciados anteriormente.

En relación al sistema previsional de los pobladores, observamos un porcentaje levemente superior de quienes cuentan con este servicio de seguridad social, sobre aquellos que no están afiliados. Estos últimos son trabajadores desocupados o subempleados que, por su misma situación ocupacional, no cuentan con previsión social, o en el mejor de los casos, tienen sus imposiciones previsionales atrasadas, lo que para los efectos de este estudio se consideró del mismo valor, respecto de quienes no tienen previsión, ya que en ambos casos no es posible hacer uso de las prestaciones correspondientes.

En el indicador nutrición, el porcentaje de niños desnutridos no es de gran consideración, en relación a los otros indicadores del nivel de vida. No obstante cabe destacar que hay mas de 1/3 de pre-escolares y lactantes que no cuentan con control médico, de lo que cabe decir que el nivel de salud del menor del área no es posible de analizar en profundidad.

### 2.3.- Conclusiones derivadas de la contrastación de las hipótesis en la realidad social

a) En relación con la hipótesis que señala que la fuerza de trabajo que presenta mayor capacitación laboral se encontraría en mejores condiciones de trabajo, podemos concluir que, en términos porcentuales, la mayor concentración la conforman los ocupados que están en malas condiciones de trabajo y que no tienen capacitación laboral (36,2%).

Al mismo tiempo, los ocupados que tienen buenas condiciones de trabajo y tienen capacitación, constituyen el 11,2%. Estas dos cifras son indicativas de la validez de la hipótesis, pero sin embargo, una fracción importante de los ocupados que tienen buenas condiciones de trabajo, no están capacitados (21,4%) y a la vez, una fracción menor (8,7%) de los ocupados tienen capacitación, pero malas condiciones de trabajo.

Del análisis general y específico de los datos referentes a este cruce, y considerando el resultado de las pruebas estadísticas, queda demostrado que la

relación entre las variables capacitación laboral y condiciones de trabajo, es débil. Sin embargo, desde el punto de vista profesional es importante señalar que el 72% de los ocupados no tiene calificación laboral. Reforzando este dato, podemos señalar que del total de la fuerza de trabajo, el <sup>77,6</sup>52,2% no tiene calificación laboral.

b) En relación con la hipótesis que señala que los bajos ingresos del grupo familiar contribuyen a que el menor a temprana edad se incorpore a la actividad laboral, tal como quedó demostrado en el análisis, sólo el 0,5% de la fuerza de trabajo la componen menores de 16 años, cifra que no tiene ninguna relevancia si la comparamos con el total de población entre 0 y 16 años, que constituye el 16,2% del total de población del área estudiada.

Ahora bien, al observar que el 0,5% (2 casos) de la fuerza de trabajo menor de 16 años, se encuentra en la categoría de BTPV, se optó por analizar la relación que pudiere haber entre la existencia de BTPV (en este tramo) y bajos ingresos del grupo familiar, de lo cual se puede concluir que algo más de la mitad de los que buscan trabajo por primera vez, lo hacen efectivamente para contribuir a elevar el ingreso familiar. Por otra parte, un porcentaje considerable de BTPV (26%) cuentan con mejores ingresos familiares, por lo que cabría pensar que tal vez esta fracción se incorpora a esta categoría por causas tales como la deserción escolar, o el término de la enseñanza media y la no continuación de estudios superiores.

c) En relación con la hipótesis que señala que la incorporación a temprana edad del menor a la actividad laboral, estaría condicionando, para estos casos, un bajo nivel de instrucción escolar, el análisis se circunscribió al mismo orden de la hipótesis anterior, de modo que el cruce de variables buscó la relación entre el nivel de instrucción y la existencia de BTPV, comprobándose que el 70% se encuentra en la categoría de "malo", es decir, nocuentan con instrucción escolar o bien se encuentran en un nivel de básica incompleta, lo que podría confirmar lo dicho recientemente en el sentido de que buena parte de estos BTPV serían desertores de la educación escolar.

d) En relación con la hipótesis que señala que "la desocupación o el subempleo del Jefe de Hogar, estarían afectuando negativamente el estado nutricional de los menores de 6 años", podemos concluir que del análisis de las cifras se desprende que en la medida de que exista una situación de cesantía y subempleo, aumentan las posibilidades de que surja la desnutrición en los menores de 6 años, ya que éstos son absolutamente dependientes del jefe de hogar, particularmente en lo que a alimentación se refiere, considerando que ellos necesitan una nutrición alta y específica, en calidad y cantidad.

Del análisis que desprende del cruce de variables se puede concluir que dicha relación hipotética se comprueba en la realidad aunque un porcentaje significativo (26,7%) de casos, se ubicó en la categoría de "estado nutricional ignorado", lo cual indudablemente debilita la validez de los resultados.

Por último respecto de este tema, cabría anotar, que las política social, orientada a superar el problema de desnutrición en nuestro país, está provocando un impacto positivo, que es posible deducir del análisis de las estadísticas nacionales sobre la desnutrición infantil. A este respecto podemos señalar que en la realidad social objeto de nuestro estudio, se encuentra funcionando un Centro de Atención Diurna.

e) En relación con la hipótesis que dice que "la desocupación o subempleo del jefe de hogar contribuiría a la activación económica de la fuerza secundaria del grupo familiar", podemos decir que, en la mayoría de las categorías ocupacionales (78%) no hay tal activación económica de la fuerza de trabajo secundaria, o la hay en una mínima cantidad y por el contrario en una pequeña proporción (casi el 7%) se da una relación entre las distintas categorías ocupacionales y la activación de la fuerza de trabajo secundaria. Así por ejemplo, los subempleados no registran activación de la fuerza secundaria en categoría "mala" y los desocupados sólo la registran en un 1,5% de lo que se entiende que la fuerza de la relación de ambas variables sea escasa, tal como lo confirman las pruebas estadísticas.

f) En relación con la hipótesis que indica que el bajo nivel de instrucción escolar estaría condicionando el problema de la desocupación o subempleo del jefe de hogar, se observó en la realidad social que una fracción levemente superior a la mitad de los jefes de hogar distribuidos en las distintas categorías ocupacionales, tienen un nivel de instrucción "malo", es decir se encuentran sin instrucción o en un nivel de básica incom-

pleta y en cambio, cerca del 40% tiene un nivel de instrucción "regular", o sea, básica completa o media incompleta.

Ahora bien, los subempleados y desocupados que tienen un mal nivel de instrucción constituyen solamente el 20% de la fuerza de trabajo. En términos generales, se podría concluir que el bajo nivel de instrucción escolar tiene escasa relación con la situación ocupacional del desocupado o subempleado y que, como ya se dijo, es probable pensar en la existencia real de oportunidades de trabajo como elemento condicionante de la situación ocupacional. Al respecto cabe recordar que el sociólogo norteamericano F. Fliegel ha cuestionado la aseveración de que el bajo nivel de instrucción sea disfuncional al desarrollo económico, de modo que a nivel de nuestra investigación, resultaría que tanto la situación ocupacional como el nivel de instrucción escolar sería variables independientes.

g) En relación con la hipótesis que señala que la desocupación o subempleo del jefe de hogar determinaría las malas condiciones habitacionales y previsionales del grupo familiar, podemos concluir lo siguiente:

En cuanto a condiciones habitacionales, las 2 terceras partes de la población se encuentran en la categoría de "regulares", es decir, aquellas casas o departamento sin **1** de los servicios de infraestructura, en donde duermen menos de dos personas como promedio por dormitorio. Además se encuentran en esta categoría las mediaguas o conventillos con todos los servicios de infraestructura y que duermen menos de dos

personas como promedio por dormitorio.

Al referirnos al análisis del cruce de esta variable con la situación ocupacional del jefe de hogar, vemos que los grupos familiares que se encuentran en la categoría de "mala", precisamente corresponden a jefes de hogar desocupados o subempleados. A lo anterior se puede agregar el resultado de la aplicación de la prueba estadística, que confirma la validez del juicio hipotético.

Respecto de la previsión social es posible concluir que la mitad de la población (49%) no está afectada a un sistema previsional, y por tanto, se encuentra sin la posibilidad de contar con beneficios que puedan cubrir contingencias.

En el caso particular de la fuerza de trabajo, se ha dicho que casi  $1/3$  de ella no está afiliada a algún sistema previsional, y de esta fracción, 2 partes pertenecen a las categorías de desocupados, subempleados y PEM. Esto, unido al hecho de que los dos tercios restantes de la fuerza de trabajo tienen previsión social y de esta fracción una tercera parte corresponde a las categorías de subempleado, desocupado y PEM, demuestra que la fuerza de la relación entre las variables es muy débil, lo que quedó corroborado mediante la aplicación de pruebas estadísticas.

En términos generales puede concluirse que la fracción de fuerza de trabajo que tiene previsión social, siendo considerable, tiene una cobertura que beneficia sólo a la mitad de la población total del área.

## 2.4.- Conclusiones relativas a las Hipótesis

### Generales

Finalmente, respecto de las hipótesis generales planteadas en el estudio, que relacionan las variables independientes subdesarrollo económico y el elevado crecimiento vegetativo de la fuerza de trabajo, como causales del problema estudiado (la desocupación y el subempleo), podemos concluir lo siguiente:

La comunidad estudiada efectivamente presenta el problema de la desocupación y subempleo en una magnitud superior al promedio nacional. Esta característica se constituye en un indicador más del nivel de vida de la población, en general.

En relación a las causales del problema, confirmamos que el subdesarrollo económico es una de las variables que condicionan la ocurrencia del problema, ya que el mercado laboral al no ofrecer un alto nivel de empleo, genera que una proporción importante de la fuerza de trabajo no tenga ocupación, o bien no la obtenga en buenas condiciones. Al respecto hay que decir que justamente los sectores como el estudiado son los más expuestos a sufrir los efectos negativos del subdesarrollo económico, ya que a nivel individual hay una calidad endógena que pesa en contra. Se da un círculo vicioso que se origina en una población subempleada y desocupada, que provoca bajos niveles de vida (bajo nivel de ingreso, instrucción escolar, calificación laboral) lo que a su vez contribuye a determinar que éstos formen parte de las categorías de desocupados y subempleados, factor determinante en el

grado de bienestar social de sus respectivos grupos familiares.

Es importante considerar que se crea una situación en la cual los propios individuos que la viven no son capaces de crear los mecanismos adecuados para la superación de ella, y por tanto, se hacen cada vez mas dependientes de los instrumentos de desarrollo, como son las políticas y programas de desarrollo de la comunidad. Esto lógicamente, nos lleva a concluir que la superación del problema debe partir del exterior, a través de un agente profesional o agencia especializada, que facilite la creación de una instancia para su modificación.

A través del trabajo de otros asistentes sociales se ha reconocido que se puede actuar en la solución de la problemática. Sin embargo la respuesta es una solución intermedia al nivel de las características que presentan los afectados, y de las políticas sociales vigentes que se relacionan con el problema.

### 3.- SINTESIS DIAGNOSTICA

Del aspecto central de nuestra investigación, que dice relación con la existencia del problema de la desocupación y el subempleo en la comunidad objeto de estudio, podemos señalar que la desocupación en el sector alcanza la cifra del 25,1%. Aquí se incluye al cesante y al BTPV. Esta cifra es superior a las dadas por el I.N.E. para el país en la fecha de aplicación de la encuesta, que se aproxima al 12%. Sin

embargo es necesario destacar que históricamente los sectores mas deprimidos en nuestro país presentan altas tasas de desocupación, como parte estructural de su nivel de vida.

En cuanto al otro aspecto del problema estudiado, es decir el subempleo, ya se ha visto que muy pocos investigadores sociales lo han considerado en sus estudios, por lo cual, por ejemplo, no hay estadísticas nacionales por rama de la producción sobre este aspecto, lo cual dificulta su conocimiento. En el área estudiada el 12% de la fuerza de trabajo está subempleada, es decir, trabaja jornadas inferiores a las mínimas y/o se desempeña en actividades que de acuerdo a su calificación laboral va en desmedro del trabajador y/o recibe ingresos bajo los considerados normales para la actividad que desarrolla. Por último las personas adscritas al PEM corresponden al 5,5%. En síntesis, podemos decir que el **32,7%** de la fuerza de trabajo del área se encuentra en deficiente condición ocupacional.

A lo anterior se debe sumar el efecto en sus bajos ingresos, lo cual lleva a explicar el porqué gran parte del sector tiene bajo nivel de vida, relación que precisamente planteamos en nuestra hipótesis general. Siendo así, entonces, tenemos una situación problema, originada principalmente en la situación laboral de la fuerza de trabajo.

En la realidad estudiada la fuerza de trabajo puede caracterizarse en base a los oficios que

se observan en la realidad social (35):

Mujeres: modistas, garzonas, tejedoras, planchadoras, asesoras del hogar, etc.

Varones: obreros de la construcción, cerrajeros, albañiles, zapateros, mozos, gasfiteros, músicos, etc.

En síntesis, la fuerza de trabajo del sector desempeña oficios que requiere poca destreza y baja tecnología, coincidiendo con lo que acerca de la temática plantea el autor Germán Rama (36).

En relación con las causas que originan el problema de la desocupación y el subempleo (el subdesarrollo económico, el crecimiento elevado de la fuerza de trabajo y, la influencia negativa de algunos factores endógenos), las dos primeras son de orden estructural y fuera del alcance de nuestra acción profesional, pero la relativa a los factores endógenos en lo que respecta a calificación laboral, permite nuestra intervención. Este elemento es susceptible de abordarse directamente y contribuir que el trabajador pueda enfrentar en mejor forma el mercado laboral y a la postre mejorar su nivel de vida.

---

(35) El detalle de oficios se presenta en anexo N°2

(36) Germán Rama: apuntes clase de Organización y Desarrollo de la Comunidad Sr. P. García L. 1977.

4.- PRONOSTICO

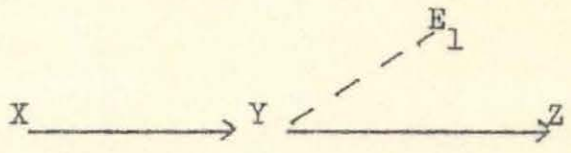
El presente pronóstico constituye un intento de explicación acerca del curso probable que seguirán las variables identificadas, de no mediar uno o más factores que interrumpan este proceso y modifiquen total o parcialmente la situación diagnosticada.

4.1.- Un primer pronóstico, que tal vez sea el menos probable de cumplirse, parte del supuesto de que no habrá cambios en ninguna de las variables consideradas en el modelo explicativo de la situación inicial, y en este sentido, el problema de la desocupación y subempleo podría presentar en cada año variaciones estacionales (tal como ha sido demostrado en las investigaciones del Departamento de Economía de la Universidad de Chile), de lo cual es posible predecir que no habrá cambios significativos en el corto plazo en el nivel de vida de la comunidad.

A lo anterior habría que agregar que sí es previsible suponer que difícilmente, en la perspectiva de este pronóstico, la situación pudiere desembocar en una coyuntura extremadamente crítica, ya que la existencia de políticas sociales de carácter asistencial, que apuntan precisamente a los aspectos básicos del nivel de vida, tales como alimentación complementaria, Programa de Empleo Mínimo, etc, tienden a evitar que dicha situación extremadamente crítica siquiera aparezca.

4.2.- Un segundo pronóstico se inspira en el análisis histórico de la Comunidad objeto de estudio y parte del supuesto de que, aún cuando no hubiere modificaciones significativas en el corto plazo respecto del problema y sus factores condicionantes, el nivel de vida tenderá a elevarse en el largo plazo, como derivación de la dinámica que vive todo este sector suburbano que, como se ha dicho, está en proceso de integración a la vida de la ciudad de Quilpúe. Dicho mejoramiento del nivel de vida tendría que manifestarse mas específicamente en la infraestructura de servicios.

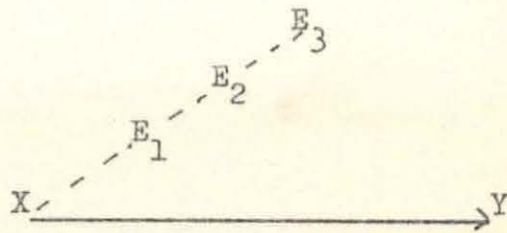
En el siguiente modelo  $E_1$  representa el efecto positivo en algunos aspectos, del nivel de vida, aún cuando Z se mantiene, pero con menor fuerza.



Siendo: X= factores causales del problema  
 Y= desocupación y subempleo  
 Z= bajo nivel de vida

4.3.- En tercer lugar cabría situarse en la perspectiva del proceso de desarrollo económico y social del país, que apunta a la superación del subdesarrollo y subsecuentemente de la desocupación y el subempleo, lo que a su vez contribuye eficazmente a un mejoramiento del nivel de vida, y de este modo a romper el círculo vicioso de la pobreza.

Como se observará en el siguiente modelo  $E_1$  constituye el efecto provocado por la superación de una parte significativa de los factores condicionantes del problema;  $E_2$  simboliza una superación sustancial del problema, aunque éste se mantenga debilitado ("tasas normales");  $E_3$  simboliza un mejoramiento sustancial y generalizado del nivel de vida de la comunidad.



Sobre la base de esta tercera probabilidad, creemos que una intervención profesional de Servicio Social actual y oportuna, permitiría acelerar el proceso de mejoramiento de las condiciones de vida, haciendo uso de los recursos emanados de las políticas sociales vigentes. De esta forma el problema de la desocupación y subempleo en el sector estudiado puede ser abordado directamente, para que su efecto inmediato sea el mejoramiento del ingreso, aspecto que nos parece crucial como punto de partida para cualquier mejoramiento que se pretenda alcanzar.

CAPITULO SEGUNDO :

PROGRAMACION

## 1.- FUNDAMENTACION:

A través de la investigación diagnóstica realizada por el equipo de alumnos en las 9 unidades vecinales que comprende nuestro radio de acción, se ha detectado la existencia del problema de desocupación y subempleo, en una magnitud considerable. Tal como ha quedado de manifiesto, ambas categorías alcanzan la cifra del 37,2% del total de la fuerza de trabajo del sector. Como se menciona anteriormente los desocupados (cesantes y B.T.P.V.) y subempleados, conforman lo que denominaremos trabajadores con situación ocupacional deficiente.

Si pensamos que el producto del trabajo para un individuo es el ingreso, al presentarse la situación ocupacional deficiente éste desaparece en el período de desempleo o en el mejor de los casos, se ve disminuído, lo que finalmente viene a afectar el nivel de satisfacción de las necesidades, tanto del trabajador como de su grupo familiar.

En el aspecto social, el problema estudiado también provoca alteraciones, tanto al individuo que le presenta como a su grupo familiar. Es así como el desocupado o subempleado comienza a sentir un debilitamiento acerca de su valor personal y de su capacidad para cumplir con el rol que la sociedad le asigna como trabajador. A nivel familiar, esta situación se manifiesta en el grado de satisfacción de las necesidades básicas, lo que, concretamente, es observable en el nivel de vida que manifiesta la comunidad, efecto que se agrava cuando la desocupación y el

Lo anterior viene a constituir un fundamento de nuestra acción profesional, ya que si el objetivo general del Servicio Social es tender al logro del bienestar social de aquellos sectores que por sí solos no pueden crear los mecanismos necesarios para enfrentar y superar su situación problemática, se hace indispensable la intervención de un agente externo que contribuya a la transformación de dicha situación. Esta labor es la que, al menos en parte, asumirá el equipo de seminaristas frente a los pobladores del sector que se ven afectados por el problema de la desocupación y el subempleo.

Frente a un problema de situación ocupacional deficiente, claramente podemos reconocer la influencia que en él tienen los factores económicos. Aquí surge la importancia de que el Servicio Social contribuya a su eliminación o disminución, ya que las medidas económicas no bastan por sí solas para producir un cambio, pues es preciso que la actitud de las personas sea favorable a su adopción.

Otra influencia negativa sobre el problema son los factores endógenos y, entre ellos, principalmente la calificación laboral y nivel de instrucción escolar de la fuerza de trabajo. Frente a esto y cumpliendo con uno de los objetivos específicos de la profesión que es promover y contribuir a la capacitación de individuos y/o grupos, proporcionándoles los

elementos técnicos y teóricos, para que aumenten la eficacia en su actuar en sociedad, es que este objetivo para el equipo de alumnos seminarista, se transforma en alternativa de solución para enfrentar el problema.

Una vez reconocido el papel importante que le compete a la profesión frente al problema ya descrito, se hace indispensable la obtención de un marco de referencia para la acción, que nos entregue el conocimiento de experiencias sistematizadas de Servicio Social frente a la situación ocupacional deficiente.

Ya en los años 30, Servicio Social tuvo la primera oportunidad de hacer su aporte a esta problemática. La labor de la profesión en aquel entonces fue de ejecutor de la política de gobierno, teniendo bajo su responsabilidad el registro de cesantes, la entrega de alimentos, vestuario y en general todas aquellas medidas paliativas tendientes a disminuir los graves efectos de la cesantía. (37)

Hoy se conoce entre otras, la experiencia que realiza en Santiago el Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Chile, en la Ilustre Municipalidad de San Bernardo.

Dicha unidad de trabajo se puede definir, como un sector urbano rural, con predominio de población de bajo nivel de vida, característica que los

---

(37) Revista de trabajo Social.

hace similares a los pobladores del sector estudiado por nosotros, en la Comuna de Quilpué.

En cuanto a los programas que Servicio Social realiza en la comuna, no sólo se orientan hacia la creación de fuentes de trabajo, como alternativa inmediata al problema de desocupación, sino que también ofrecen una solución integral, que incluyen proyectos tales como alfabetización, capacitación, comerccialización de productos y otros.

En definitiva, el objetivo de estos proyectos es tratar de mejorar la situación laboral de los trabajadores que operan en los Talleres del Programa de Empleo Mínimo, teniendo como meta final, iniciar la autogestión de los mencionados talleres. Es importante señalar que ellos comenzaron su trabajo profesional, cuando los talleres laborales se encontraban en la etapa de producción.

Dada la importancia que esta experiencia tiene, es que el Equipo Seminarista la ha considerado como un referente empírico para su acción profesional, una perspectiva de acción más amplia, ya que se pretende trabajar sobre las categorías ocupacionales de desocupación y subempleo.

Estimamos que frente al problema de la desocupación y subempleo es evidente que la solución es obtener que la fuerza de trabajo logre un empleo que le permita mejorar su nivel de vida, teniendo como

requisito, una relativa estabilidad en el ingreso.

Sin embargo la solución planteada, en la práctica depende de dos factores. Uno de ellos, está constituido por un conjunto de elementos exógenos a la fuerza de trabajo y que se manifiestan concretamente, en la oferta de empleos en el mercado de trabajo. Como ya se ha dicho, este aspecto no es materia objeto del presente Seminario.

El otro factor esta conformado por un conjunto de elementos endógenos al individuo, que para el caso del presente estudio son edad, sexo, nivel de instrucción y calificación laboral de fuerza de trabajo. Este último factor endógeno, por su naturaleza es abordable, dentro de las limitaciones que impone un proyecto de Seminario de Titulo.

La alternativa diseñada en el presente programa, parte del hecho de que no serán abordados los factores exógenos. En este sentido se estima que la mayor o menor oferta de trabajo, depende del nivel general de desarrollo económico y, en este sentido, los pobladores desocupados y subempleados de nuestra área de estudio, se verán mayormente beneficiados en la medida que aumente la oferta general de empleos (en las distintas áreas y núcleos de producción).

La alternativa elegida pretende, en primer lugar, mejorar el nivel de calificación laboral, lo cual en el futuro, permitirá mejorar las oportuni-

des de trabajo que se presenten, tanto para los desocupados como subempleados. Pensamos que este supuesto tiene una doble validez: por una parte, al mejorar la oferta de empleo en el laboral, esta fuerza de trabajo tendrá mejores posibilidades pues estará mejor capacitado y, por otra, de mantenerse cierta estrechez en la oferta general de trabajo, de todas maneras, esta fuerza de trabajo con mejor calificación tendrá mejores posibilidades.

En segundo lugar, la alternativa elegida parte del hecho comprobado de que el nivel de ingreso de los desocupados y subempleados es bajo; de modo que en lo inmediato se incorporan acciones destinadas a mejorar el nivel de ingreso de la familia. Es a partir de este punto en donde cobra importancia para el proyecto la variable política social, que siendo un factor exógeno, se utilizará para implementar las medidas tendientes a lograr el mejoramiento de la calificación laboral y el nivel de ingresos.

Lo señalado anteriormente constituye la base de sustentación del programa, para una solución satisfactoria. La etapa siguiente constituye un intento de que dicha solución satisfactoria tenga persistencia en el tiempo, de modo que, efectivamente provoque en los beneficiarios del programa, un mejoramiento en los niveles de vida. Por lo tanto, la alternativa elegida plantea que este segundo supuesto puede ser logrado a través de la creación de fuentes mas estables de trabajo, como es un Taller Laboral de Autogestión, y

el fomento del Autoempleo, con lo cual la etapa inicial de capacitación y de incorporación al Programa de Empleo Mínimo cesará, pasándose de una fase de acción paliativa a otra de carácter curativo y preventivo del problema.

## 2.- HIPOTESIS TECNOLOGICAS

### 2.1.- Hipótesis tecnológicas generales.

a) Un programa de Servicio Social que permite el mejoramiento de los factores endógenos, que actúan negativamente sobre la situación ocupacional de la fuerza de trabajo, contribuirá a facilitar su ubicación en el mercado laboral, en forma satisfactoria, disminuyendo la tasa de desocupación y subempleo.

b) Un programa de Servicio Social, que tenga por objeto la creación de una fuente de trabajo relativamente estable, permitirá mejorar la situación ocupacional que afecta a los desocupados y subempleados que cuentan con calificación laboral.

### 2.2.- Hipótesis tecnológicos derivadas.

a) A través de la ejecución de un proyecto Social orientado a entregar capacitación laboral a nivel artesanal y de baja tecnología, se estara contribuyendo a elevar las posibilidades que el trabajador logre una mayor estabilidad laboral.

b) Un proyecto social que contemple la implementación de un taller de Autogestión, permitirá lograr empleos de mayor estabilidad relativa, a la fuerza de trabajo desocupado y subempleado.

c) Un proyecto social de educación familiar constituye un elemento coadyuvante en el tratamiento del problema de la desocupación y subempleos, en sectores sociales de trabajo niveles de vida.

### 3.- OBJETIVOS DEL PROGRAMA

#### 3.1.- Objetivos generales:

a) Contribuir al mejoramiento de la calidad endógena de la fuerza de trabajo desocupada y subempleada del sector en estudio, a través de la entrega de cursos de capacitación laboral.

b) Contribuir a la disminución de la tasa de desocupación y subempleo, proporcionando una fuente de trabajo relativamente estable a los pobladores del sector que enfrentan el problema de la deficiente situación ocupacional.

#### 3.2.- Objetivos específicos:

a) Implementar un proyecto de capacitación laboral orientado hacia la fuerza de trabajo desocupada y subempleada en la unidad de estudio del equipo de alumnos.

b) Implementar un proyecto de acción social tendiente a incorporar en un taller laboral de autogestión

a una parte de la fuerza de trabajo desocupada y subempleada, capacitada previamente en un proyecto inicial.

c) Entregar conocimientos básicos sobre educación laboral familiar a todos los participantes del presente programa.

d) Brindar atención profesional individualizada a los beneficiarios del programa y a su grupo familiar cuando lo solicitaren.

#### 4.- CARACTERISTICAS GENERALES DEL PROGRAMA

El presente programa consta de tres proyectos orientados a pobladores desocupados, subempleados y conyuges de estos trabajadores y que viven en el radio de acción del equipo de alumnos.

El programa depende administrativamente de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, institución que es la principal fuente de recursos. El equipo de alumnos tiene la responsabilidad profesional en la ejecución de los proyectos durante el presente año.

Para los efectos de apoyo académico el equipo depende de la carrera de Servicio Social de la Universidad de Chile.

En cuanto la cobertura, el programa se prevee beneficiará aproximadamente a 60 personas a quienes se les incorporará los diferentes proyectos de ac-

ción social. El local para el desarrollo de las actividades en el complejo Phillippi ubicado en la Unidad Vecinal N°11.

El desarrollo del presente programa se llevará a efecto entre los días 22 de Septiembre y el 8 de Diciembre del presente año.

## 5.- PROYECTOS ESPECIFICOS

### 5.1.- Proyecto de Capacitación Laboral.

#### 5.1.1.- Fundamentación

A través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos, el equipo de alumnos ha detectado la existencia del 22,3% de la fuerza de trabajo que posee calificación laboral, es decir ha realizado algún curso de capacitación laboral. Dichos cursos no siempre tienen relación con el oficio que está desempeñando el trabajador, lo que permite darnos cuenta, que gran parte de la fuerza de trabajo se encuentra laborando en actividades que no requieren un determinado nivel de preparación y, por tanto, se ubican en los sectores de más bajo nivel en la producción, o por el contrario se encuentran desocupados.

La capacitación si bien, no es la respuesta más adecuada frente a la urgencia del problema de la desocupación y subempleo, pero de acuerdo a las experiencias conocidas por el equipo de alumnos, es una buena alternativa intermedia, para mejorar las condiciones y posibilidades de acceso al trabajo, conside-

rando las características particulares de la fuerza de trabajo sujeto del presente proyecto.

A menudo se sostiene que dar capacitación no resuelve el problema del empleo en la medida que haya escasez de oferta de trabajo, sino que simplemente se está aumentando el porcentaje de desocupados calificados. Dicho enfoque es correcto, cuando el mercado laboral es visto como un todo homogéneo formado principalmente por trabajadores respecto de quienes existe exceso de oferta a casi todos los niveles de capacitación relevante. Deja de serlo en cambio, cuando buena parte del empleo se sitúa en el sector informal, es decir en las personas ocupadas en el Servicio Doméstico, trabajadores ocasionales y subempleados en general.

Dada esta óptica puede plantearse que la capacitación de los trabajadores del sector informal y los desocupados, es importante como un mecanismo, para reducir el desempleo global, o al menos, para repartir el peso de la desocupación de una manera más equilibrada.

Suponiendo constante la tasa de desempleo, la capacitación se justifica en términos de igualación de las posibilidades de que los trabajadores sufran desocupación o subempleo, pues el individuo no calificado, generalmente tiene menores oportunidades de acceder a un empleo estable, porque el empleador da preferencia a la persona con más calificación que el puesto que ofrece.

Como se ha comprobado a través de la aplicación de la encuesta, el problema estudiado, afecta con mayor intensidad al trabajador del sector informal y de la construcción; esto se plantea incluso a nivel nacional, en donde la tasa de desocupación de los obreros es dos veces y medio superior, a la de los empleados. (38)

La formación de las personas que se encuentran en los sectores rezagados del Mercado Laboral afectado por la desocupación y subempleo, ha sido la preocupación constante de numerosos organismos tanto públicos como privados.

Experiencias en tal sentido se realizan a nivel regional y entre ellos mostramos al Servicio Nacional de capacitación y Empleo (SENCE) para la V región, organismo que coordina la mayor parte de los cursos de capacitación laboral, realizando una acción conjunta con INACAP, DUOC, U.T.F.S.M., ASIVA, etc. en las diferentes comunas de la región.

Estos programas se llevan a cabo con organizaciones comunitarias como son los Centros de Madres, y clubes Deportivos y beneficiarios del P.E.M.

Un aspecto motivante de la capacitación de los desocupados y subempleados, es el que mientras participen en estos cursos, obtengan una remuneración, siendo esta la razón que nos lleva a considerar la in-

---

(38) "El Empleo Informal" Programa Regional para el Empleo en América Latina y el Caribe. PREALC.

corporación de los beneficios del proyecto al P.E.M. para que de esta forma puedan obtener un ingreso pecuniario a la vez que se están capacitando.

Servicio Social, cumpliendo su rol de implementador de la política social, está integrado a este esfuerzo realizando su quehacer profesional, a través de la coordinación de programas de capacitación en las Municipalidades.

#### 5.1.2.- Objetivos

##### a) Objetivo General:

Implementar un proyecto de Capacitación Laboral, orientado hacia la fuerza de trabajo desocupada y subempleada, en la Unidad de Estudio del Equipo de alumnos.

##### b. ) Objetivos Especificos:

b1) Promover la incorporación de la fuerza de trabajo desocupada y subempleada al proyecto de capacitación laboral, a través de una campaña de sensibilización social.

b.2) Desarrollar cursos de capacitación laboral en las especialidades de artesanía en mimbre, corte y confección, peluquería y artesanía en flores y loza fría.

b.3) Seleccionar en la etapa final de los cursos de capacitación a aquellas participantes que presenten un mayor aprendizaje a fin de incorporarlos al proyecto de Taller Laboral de Autogestión.

### 5.1.3.- Características Generales

El presente proyecto está dirigido a la fuerza de trabajo desocupada, subempleada, cónyuges de pobladores que enfrentan esta situación.

Los contenidos serán impartidos por monitores de diversas instituciones especializados en el rubro, las especialidades a impartir son:

- Artesanía en mimbre
- Corte y confección
- Peluquería
- Artesanía en flores y loza fría

La entrega de contenido se efectuará de Lunes a Viernes en un horario de 14 a 19 horas, el Taller de Capacitación en Artesanía en mimbre y de 17 a 19 horas los otros talleres.

Algunos beneficiarios del presente proyecto y específicamente mimbre y flores que cumplan los requisitos establecidos por el equipo de alumnos, pasarán a incorporarse al Taller Laboral de Autogestión, que es el proyecto N°2 del programa.

5.1.4.- Etapas del Proyecto

PROYECTO DE CAPACITACION LABORAL

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
ORGANIZACION	a) Contacto con Alcalde y Asistente Social Dpto. Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Quilpué.	a) Informar y coordinar las actividades del proyecto.	1) Entrevista con Alcalde y Asistente Social del Dpto. Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Quilpué.	<u>Humanos</u> Equipo de Alumnos Seminaristas Alcalde y Asistente Social de la I. Municipalidad de Quilpué Dirigentes Comunitarios Profesionales y/o encargados de Instituciones de capacitación laboral.
	b) Entrevistas con profesionales y/o encargados de instituciones de capacitación laboral en la región: SENACE, DUOC, CEMA, SERCOTEC, INACAP, Secretaría de la mujer.	b) Lograr la participación de monitores de organismos especializados en el proyecto	2) Reunión grupal de equipo de alumnos. 3) Observación directa de locales de organizaciones comunitarias del sector.	
	c) Coordinación con CEMA, Secretaría de la Mujer u Municipio de Quilpué	c) Contratar monitores de estos organismos que impartan capacitación	4) Cuestionario	<u>Materiales</u> Local, Ofc. Servicio Social. Artículos de escritorio Locales de Organizaciones comunitarias del sector
	d) Investigación de locales disponibles en la comunidad para desarrollo del proyecto.	d) Obtener locales para el funcionamiento de los Talleres de Capacitación.		

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
ORGANIZACION	<p>e) Entrevistas con dirigentes de organizaciones comunitarias del sector.</p> <p>f) Confección lista de recursos necesarias para la ejecución del proyecto.</p> <p>g) Reunión de equipo de alumnos.</p>	<p>e) Establecer condiciones de préstamo de locales para habilitarlos.</p> <p>f) Establecer tipo y cantidad de recursos que se solicitarán en el Municipio.</p> <p>g) Coordinar y evaluar las actividades de organización realizadas.</p>		<p><u>Costos Financieros</u></p> <p>-Subsidio PEM alumnos \$ 5.200.</p> <p>-Adquisición artículos de escritorio \$ 800.</p>

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
MOTIVACION	<p>a) Reunión equipo de alumnos</p> <p>b) Contacto con Asistente Social y Alcalde de la I. Municipalidad de Quilpué.</p> <p>c) Confección de carteles afiches y panfletos.</p> <p>d) Contacto con medios de comunicación de masas.</p> <p>e) Instalación de carteles y afiches en la comunidad.</p>	<p>a) Programar campaña motivacional. Establecer criterios de selección de los beneficiarios.</p> <p>b) Informar sobre la campaña motivacional.</p> <p>c) Sensibilizar la población a través de medios de comunicación de masa y técnicas audiovisuales.</p>	<p>1) Entrevistas con dirigentes, pobladores, autoridad comunal y Asistente Social del Depto Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Quilpué</p> <p>2) Reunión Grupal del equipo de alumnos y con postulantes al proyecto.</p> <p>3) Visitas domiciliarias a postulantes al proyecto.</p> <p>4) Charlas en organizaciones comunitarias del sector.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo de alumnos Seminaristas.</li> <li>- Alcalde I. Municipalidad de Quilpué.</li> <li>- Asistente Social, Dpto. Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Quilpué.</li> <li>- Pobladores de Unidades Vecinales del radio de acción de alumnos.</li> <li>- Dirigentes de organizaciones comunitarias del sector.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>Marateriales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artículos de escritorio</li> <li>- Oficina de Servicio Social.</li> <li>- Sedes de Organizaciones Comunitarias.-</li> </ul>

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
MOTIVACION	<p>f) Entrevistas con dirigentes comunitarios y profesionales que trabajen en el sector</p> <p>g) Atención de público</p> <p>h) Visitas a pobladores desocupados y subempleados detectados durante aplicación del cuestionario</p> <p>i) Asistencia a reuniones de organismos comunitarios del sector.</p>	<p>f,g,h) Realizar la campaña motivacional en todo el sector estudiado, a través del contacto directo con pobladores.</p> <p>i) Entregar información a los pobladores sobre el proyecto.</p>		<p style="text-align: center;"><u>Costos Financieros</u></p> <p>- Subsidio PEM para alumnos \$ 5.200</p> <p>- Adquisición artículos de escritorio \$ 1.500.</p>

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
MOTIVACION	<p>j) Inscripción de postulantes y reunión con estos pobladores.</p> <p>k) Visita domicilia a postulantes</p> <p>l) Reunión equipo alumnos</p>	<p>j) Iniciar proceso de selección de beneficiarios e informar sobre las exigencias de postulación.</p> <p>k) Conocer situación socio-económica del postulante y grupo familiar.</p> <p>l) Proceder a la selección de beneficiarios. Establecer horario de funcionamiento de los Talleres de <u>Capa</u> citación.</p>	<p>5) Volantes informativos</p> <p>6) Carteles</p> <p>7) Afiches.</p>	

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
CAPACITACION	<p>a) Entrevista con pobladores seleccionados.</p> <p>b) Reunión Grupal con los pobladores seleccionados.</p> <p>c) Inicio actividades de capacitación laboral.</p> <p>d) Aplicación cuestionario a los beneficiarios proyecto.</p> <p>e) Presencia alumno responsable en cada Taller de Capacitación</p>	<p>a) Completar ficha Social y efectuar su enrolamiento al PEM</p> <p>b) Informar detalles de su incorporación al proyecto .</p> <p>c) Hacer entrega a los beneficiarios de los contenidos de cada Taller de Capacitación.</p> <p>d) Medir situación inicial de variable capacitación laboral.</p> <p>e) Supervisar el desarrollo de actividades en los Talleres.</p>	<p>1) Entrevista con pobladores</p> <p>2) Reunión grupal del equipo alumnos y con beneficiarios proyecto.</p> <p>3) Discursión de Grupo</p> <p>4) Técnicas de dinámica grupal.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo alumnos</li> <li>- Monitores en artesanía en mimbre, corte y confección, peluquería, fleres y loza fría.</li> <li>- Pobladores beneficiario del proyecto.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mimbre y herramientas.</li> <li>- Alambre, clavos</li> <li>- Pintura, témpera.</li> <li>- Cola fría, goma</li> <li>- Papel crepe, harina.</li> <li>- Pinceles, brocha</li> <li>- Tijeras, huincha de medir.</li> <li>- Alcohol, espejos</li> <li>- Máquinas de coser.</li> <li>- Locar de Organizaciones Comunitarias.</li> </ul>

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
CAPACITACION	<p>f) Atención público</p> <p>g) Reunión equipo alumnos.</p>	<p>f) Efectuar atención de caso o beneficiarios que lo necesiten.</p> <p>g) Controlar desarrollo de actividades.</p>		<p><u>Costos Financieros</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subsidio PEM alumnos \$ 5.200</li> <li>- Subsidio PEM beneficiarios \$ 62.800</li> <li>- Adquisiciones de materiales \$ 9.500.</li> </ul>

### 5.1.5.- Sistema de evaluación

Con el objeto de conocer los resultados obtenidos con la actuación del proyecto en cuestión, se aplicarán las siguientes técnicas de evaluación:

- Aplicación de criterios de investigación evaluativa, con el objeto de conocer el curso de la variable en estudio.
- Tabla Gantt, para conocer periódicamente el cumplimiento de los tiempos asignados a las etapas y acciones del proyecto.
- Tablas de Registro, con el objeto de registrar la dinámica de grupo y la integración de conocimiento por parte de los beneficiarios.

### 5.2.- Proyecto de Taller Laboral de Autogestión

#### 5.2.1.- Fundamentación

Frente a la problemática socioeconómica denominada desocupación y subempleo, hemos manifestado que la solución inmediata se encuentra en la entrega de un empleo, que permita al trabajador obtener un ingreso, con el cual pueda satisfacer las necesidades del grupo familiar.

En tal sentido y de acuerdo a experiencias que realizan asistentes sociales y otros profesionales que trabajan en el problema, tenemos que la creación de talleres laborales es una buena forma de contribuir y participar en la solución o disminución de la desocupación y el subempleo.

Un organismo que tiene como finalidad crear fuentes de trabajo para personas que se encuentran en situación de extrema pobreza es la Corporación Industrial para el Desarrollo Metropolitano ( CIDEME); dicho organismo es de carácter privado y su labor se lleva a cabo a través de 37 centros laborales distribuidos en comunas urbanas y rurales de Santiago. Estos Talleres se dedican principalmente a labores de artesanía, faenas de extracción de frutos silvestres (mora, cardo) manufacturas de bolsa de papel y servicios temporales. La comercialización de dichos productos se hace a través de CIDEME, que cuenta con un local para tales efectos y además mantiene convenios de venta. El dinero obtenido de la comercialización se entrega en porcentajes a los trabajadores incorporados a estos centros de producción.

Otra de las experiencias entregadas por el equipo de alumnos y que dice relación con la entrega de un empleo a persona que enfrentan desocupación o subempleo es el ya mencionado trabajo que le compete a Servicio Social en la Ilustre Municipalidad de San Bernardo.

En dicha comuna funcionan Talleres Laborales del PEM, y que cuentan con el patrocinio de la Municipalidad local, organismo que proporciona los recursos necesarios para la producción de estos Talleres. Los productos elaborados son devueltos a la institución patrocinante, y cayendo de esta forma sobre los trabajadores, solamente la responsabilidad de la producción.

La investigación de Servicio Social en estos Talleres está orientada a lograr la autogestión de estas unidades productivas, permitiendo de esta forma entregar a los trabajadores la responsabilidad plena de todas las actividades del Taller, llegando en definitiva los trabajadores a ser dueños de su propia fuente de trabajo e ingreso.

Son éstas, algunas de las experiencias que nos brindan un marco de referencia para nuestra acción profesional frente al problema de la situación ocupacional deficiente que afecta al 37,2% de la fuerza de trabajo de la comunidad en estudio.

El taller laboral de autogestión es una pequeña empresa industrial, que como institución constituye una organización económica cuyo fin es la producción de uno o mas bienes para venderlos en el mercado. Por lo tanto como empresa económica debe cumplir con los requisitos de funcionamiento de cualquier forma de organización económica.

Lo distintivo del Taller de Autogestión es el cambio en las relaciones entre los factores de la producción. El trabajo deja de ser un mero recurso económico y se transforma en el fundamento de la generación de poder interno en la empresa. El trabajo es agente dinámico en el Taller, es la base de todas las relaciones de autoridad y responsable de todas las decisiones de gestión.

En el caso del presente proyecto la forma de

propiedad es lo que se reconoce como propiedad externa de los medios de producción, en donde el financiamiento proviene del Estado, mejor dicho de una entidad social como es el Municipio de Quilpué.

El Taller laboral autogestionado es una forma de empresa en que se alcanzan los más altos niveles de participación de los trabajadores; en dicha unidad económica los trabajadores son soberanos en las decisiones y por tanto tienen la más alta responsabilidad de los resultados que alcance la empresa.

Desde el punto de vista social se ha comprobado mayor solidaridad entre los trabajadores que laboran en empresas autogestionada y se plantea que el factor motivador fundamental de esta cohesión lo constituyen los resultados económicos, cuyas expectativas son vitales para el trabajador.

#### 5.2.2.- Objetivos

##### a) Objetivos Generales:

Implementar un proyecto de acción social, tendiente a incorporar en un Taller Laboral de Autogestión a la fuerza de trabajo desocupada y subempleada, que haya sido capacitado en un proyecto inicial.

##### b.1) Objetivos Especificos:

b1) Organizar un Taller Laboral de Autogestión orientado a la producción de artesanía en mimbre y artesanía en flores y loza fría.

b.2) Supervisar el funcionamiento de los Talleres Laborales de Autogestión, procurando la provisión oportuna de los recursos y, promoviendo un ambiente positivo, para el desarrollo de las actividades productivas.

b.3) Establecer canales de venta de los productos elaborados en los dos talleres laborales de autogestión.

### 5.2.3.- Características generales

Este proyecto está dirigido a pobladores que participaron en el proyecto de capacitación laboral y que cumplen con los requisitos establecidos por el equipo de alumnos.

Los recursos para la implementación del proyecto provienen de un ítem asignado por la I. Municipalidad para tal efecto, sin perjuicio de la obtención de recursos en otras instituciones, tales como el Comité de Ayuda a la Comunidad.

Los talleres laborales de autogestión dependen administrativamente de la I. Municipalidad de Quilpué y durante la etapa inicial dependen de los alumnos, al retiro de los cuales el municipio será el único responsable hasta que el taller logre su plena autogestión. El producto elaborado en el taller se pondrá a la venta en el mismo local de funcionamiento, como también en otros centros comerciales. El ingreso que por estas ventas se obtenga se incorporará al fondo que tenga el taller para su capitalización y bono de producción para los trabajadores.

Este proyecto se desarrollará en dos fases que son las siguientes:

- a) Fase inicial      y      b) Fase de autonomía

La fase inicial es de responsabilidad del equipo de alumnos, ya que se debe cumplir durante la permanencia de éstos en la institución. Incluye las siguientes etapas: de organización y de producción.

La fase de autonomía está orientada a la autogestión, en donde los trabajadores del taller que constituyen la colectividad de trabajo, deben ejercer efectivamente su derecho de autogestión. En otros términos se anula la dependencia de la institución patrocinante, teniendo por lo tanto la posibilidad de decidir autónomamente la dirección y metas del taller, participando sus componentes al máximo posible de las utilidades de las ventas de productos elaborados por ellos mismos.

#### 5.2.4.- Sistema de Evaluación

A objeto de evaluar el proyecto Taller Laboral, el equipo de alumnos utilizará:

- a) Investigación evaluativa
- b) Tabla Gantt
- c) Tablas de registro
- d) Reuniones periódicos de control con los beneficiarios del proyecto.

5.2.5.- Etapas del Proyecto

PROYECTO TALLER LABORAL DE AUTOGESTION

ETAPA	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS	
FASE INICIAL	ORGANIZACION	<p>a) Entrevista con Alcalde I. Municipalidad de Quilpué</p> <p>b) Reunión con pobladores seleccionados para incorporarse al proyecto</p> <p>c) Habilitación de los locales que serán utilizados para desarrollo del proyecto.</p>	<p>a) Establecer periodicidad en entrega de recursos para desarrollo proyecto e informar sobre su funcionamiento.</p> <p>b) Informar sobre las características generales del proyecto.</p> <p>c) Preparar las condiciones necesarias para el funcionamiento de los talleres laborales.</p>	<p>1) Entrevistas de información, el alcalde municipio de Quilpué</p> <p>2) Reunión Grupal; del equipo alumnos con los beneficiarios, del proyecto.</p> <p>3) Investigación bibliográfica sobre Condición Jurídico y tributario de los Talleres Laborales.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alumnos seminaristas.</li> <li>- Pobladores incorporados al proyecto</li> <li>- Alcalde I. Municipalidad de Quilpué.</li> <li>- Profesionales especialistas en aspectos jurídicos y tributarios.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artículos de escritorio</li> <li>- Mobiliario para habitación locales en que funcionarían Talleres Laborales.</li> <li>- Bibliografía sobre aspectos tributarios y jurídicos de Talleres Laborales.</li> <li>- Locales de organizaciones comunitarias del sector.</li> </ul>

PROYECTO TALLER LABORAL DE AUTOGESTION

ETAPA	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
FASE INICIAL ORGANIZACION	d) Redacción de reglamento interno de los Talleres Laborales.  e) Investigación sobre aspectos tributarios y condición jurídica de los Talleres Laborales.	d) Definir normas, deberes, responsabilidades y derechos de los participantes en el proyecto.  e) Iniciar la obtención de personalidad jurídica de los Talleres Laborales y establecer su situación tributaria.		<p style="text-align: center;"><u>Costos Financieros</u></p> - Subsidio PEM alumnos seminaristas \$ 5.200 mls. - Adquisición artículos escritorio \$ 500. - Subsidio pobladores beneficiarios \$ 26.000.

	ETAPA	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
FASE INICIAL	PRODUCCION Y CAPITALIZACION	<p>a) Ceremonia de inauguración de actividades productivas.</p> <p>b) Permanencia de un alumno por taller laboral diariamente</p> <p>c) Entrevista con funcionario del Dpto. Adquisiciones I. Municipalidad de Quilpué</p> <p>d) Nombramiento de cuerpo directivo en cada Taller Laboral</p>	<p>a) Dar inicio a la producción laboral</p> <p>b) Supervisar las actividades y realizar gestiones necesarias para buen funcionamiento de Talleres.</p> <p>c) Obtener en forma oportuna los recursos para proyecto</p> <p>d) Lograr una estructura directiva necesaria en esta etapa del Taller.</p>	<p>1) Reunión grupal con beneficiarios y del equipo de alumnos</p> <p>2) Técnicas Grupales con los beneficiarios de los Talleres Laborales</p> <p>3) Entrevista con funcionario municipal y encargados comerciales</p> <p>4) Entrevista con beneficiarios que soliciten atención de casos.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo alumnos seminaristas.</li> <li>- Pobladores beneficiarios del proyecto.</li> <li>- Monitor de cada Taller.</li> </ul> <p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mimbre y herramientas</li> <li>- Alambre, clavos</li> <li>- Pintura, témpera</li> <li>- Cola fría, goma</li> <li>- Papel crepe, harina</li> <li>- Pinceles brocha</li> <li>- Tijeras.</li> <li>- Locales de organizaciones comunitarias.</li> <li>- Oficina Servicio Social en Complejo Phillippi.</li> </ul>

	ETAPA	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
FASE INICIAL	PRODUCCION Y CAPITALIZACION	<p>e) Reuniones grupales con los beneficiarios de los Talleres Laborales</p> <p>f) Atención de público</p> <p>g) Contacto con negocios y centros comerciales de la región</p>	<p>e) Desarrollar una atmósfera positiva e incentivar el espíritu solidario entre los participantes de cada Taller.</p> <p>f) Realizar cuando sea necesario atención de caso con operarios de los Talleres y su grupo familiar.</p> <p>g) Establecer convenios de compra de los productos elaborados en los Talleres Laborales.</p>		<p><u>Costos Financieros</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subsidio PEM alumnos seminaristas \$ 5.200.</li> <li>- Subsidio PEM pobladores incorporados proyecto \$ 26.000.</li> <li>- Compra materiales \$ 8.000.</li> <li>- Subsidio PEM monitores \$ 2.600.</li> </ul>

### 5.3.- Proyecto de Educación Familiar y Laboral.

#### 5.3.1.- Fundamentación

Producto de la investigación realizada, nos fué posible conocer la situación general del nivel de vida de la comunidad y específicamente las deficiencias en cuanto al nivel de instrucción escolar, condiciones habitacionales, condiciones laborales, e ingresos. Estos indicadores nos permiten establecer, que las unidades vecinales que comprenden nuestro radio de acción, presentan un bajo nivel de vida, de lo cual podemos desprender que existiría gran probabilidad de que dicha comunidad presente también deficiencias en cuanto al nivel de educación familiar y laboral.

Frente a esta situación, el equipo de alumnos conciente de su rol de educador social informal y con el objetivo de proporcionar a los beneficiarios del programa conocimientos sobre aquellas temáticas sociales de su interés, es que procederá a aplicar un instrumento de medición de la situación inicial, el que además de entregar elementos para fines evaluativos, oriente hacia los aspectos de educación familiar y laboral mas deficientes.

Al hablar de educación familiar y laboral nos estamos refiriendo al conocimiento que tenga el grupo familiar sobre los recursos que brinda tanto la sociedad como la naturaleza para lograr un cierto grado de bienestar familiar.

Los recursos con que cuentan las familias del sector emanan de varias fuentes; una de las principales es el Estado, que a través de la legislación, políticas y programas vigentes, entrega a la comunidad numerosos beneficios, dentro de los cuales cabe destacar los destinados especialmente a los sectores de bajos niveles de vida.

Otra fuente de recursos es el ingreso pecuniario con que cuenta el grupo familiar, que por ser generalmente bajo, requiere de una buena distribución, para que sea posible adquirir los bienes y servicios necesarios para la supervivencia.

Finalmente, la naturaleza es otra fuente que proporciona elementos, los que eficientemente aprovechados pueden contribuir a la satisfacción de las necesidades familiares.

Por ello, el equipo de alumnos considera importante dar a conocer a los beneficiarios del programa la forma en que se puede lograr un buen uso, organización y distribución de los recursos de que dispone en su habitat, ya que en la medida en que mejore el conocimiento sobre estos aspectos es posible que los efectos negativos de la desocupación y subempleo disminuyan.

### 5.3.2.- Objetivos

#### a) Objetivo General:

Entregar conocimientos básicos sobre educación familiar y laboral a todos los participantes del programa.

#### b) Objetivo Específico:

Dar a conocer elementos básicos sobre previsión social, relaciones familiares, prevención de accidentes y otros, que les permitan lograr una mejor utilización y distribución de los recursos familiares.

### 5.3.3.- Características Generales

El presente proyecto tiene como finalidad proporcionar a los participantes elementos que les permitan una buena utilización, obtención, distribución de los recursos con que cuentan en su medio. El proyecto depende administrativamente del Municipio de Quilpué, a través de los alumnos seminaristas, quienes son los responsables de la ejecución del proyecto y del cumplimiento de sus objetivos.

Los distintos contenidos serán entregados a todos los beneficiarios del programa y serán impartidos por los alumnos y profesionales especializados en los temas.

#### 5.3.4.- Sistema de Evaluación

Para efectos evaluativos se utilizará el métodos antes-después, lo cual permitirá conocer el proceso de cambios que ha experimentado el grupo de beneficiarios.

Para evaluar el uso del tiempo utilizado, se recurrirá a la tabla Gantt, que permitirá realizar controles periódicos en cuanto al cumplimiento de actividades. También se tendrá documentos de registro, tales como actas de reuniones grupales, crónicas grupales y pautas de observación de actividades.

5.3.5.- Etapas del Proyecto

PROYECTO EDUCACION FAMILIAR Y LABORAL

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
ORGANIZACION	<p>a) Contacto con profesionales de instituciones que cuenten con recursos para el proyecto.</p> <p>b) Reunión Grupal equipo alumnos.</p> <p>c) Entrevista con Asistente Social del Municipio.</p> <p>d) Investigación bibliográfica.</p>	<p>a) Obtener la participación de monitores que dicten Charlas socio-educativas.</p> <p>b) Preparar cuestionario medición situación inicial y asignar responsabilidad de temas a tratar durante el proyecto.</p> <p>c) Obtener recursos materiales necesarios para ejecución del proyecto.</p> <p>d) Obtener antecedentes para preparación con tenidos a entregar a beneficiarios del proyecto.</p>	<p>1) Entrevistas con profesionales y Asistente Social del Dpto Desarrollo Comunitario de I. Municipalidad de Quilpué.</p> <p>2) Reunión grupal equipo alumnos.</p> <p>3) Investigación bibliográfica.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo alumnos</li> <li>- Profesionales de instituciones competentes con el proyecto.</li> <li>- Asistente Social Depto. Desarrollo Comunitario.</li> </ul> <p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Materiales escritorio</li> <li>- Documentos bibliográficos.</li> <li>- Oficina Servicio Social en Complejo Phillippi.</li> </ul> <p><u>Costos Financieros</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subsidio PEM alumnos \$ 5.200.</li> <li>- Materiales \$ 450.</li> </ul>

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
EDUCATIVA	<p>a) Aplicación cuestionario.</p> <p>b) Entrega de contenidos en Charlas Grupales.</p> <p>c) Reunión Grupal</p> <p>d) Presencia alumnos en Charlas formativas dictadas por profesionales especializados.</p> <p>e) Reunión Grupal con beneficiarios proyectos.</p>	<p>a) Medir situación inicial aspecto relacionados con el proyecto.</p> <p>b) Cumplir los objetivos del proyecto.</p> <p>c) Coordinar la entrega de contenidos por parte del equipo de alumnos.</p> <p>d) Coordinar y supervisar la entrega de contenidos por otros profesionales .</p> <p>e) Reforzar las relaciones interpersonales a aplicar técnicas de dinámica grupal</p>	<p>1) Entrevista con profesionales.</p> <p>2) Reunión Grupal del equipo alumnos.</p> <p>3) Charlas formativa con beneficiarios del proyecto.</p> <p>4) Técnicas recreativas.</p> <p>5) Archipelago.</p> <p>6) Phillips 66</p> <p>7) Cuchilleo</p> <p>8) Clinica de rumor,</p> <p>9) Debate grupal.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Humanos</u></p> <p>- Equipo alumnos</p> <p>- Pobladores beneficiarios</p> <p>- Profesionales de apoyo</p> <p style="text-align: center;"><u>Materiales</u></p> <p>- Artículos de escritorio</p> <p>- Pizarra</p> <p>- Oficina Servicio Social en el Complejo Phillippi</p> <p>- Locales de organizaciones comunitarias.</p> <p style="text-align: center;"><u>Costos Financieros</u></p> <p>- Subsidio PEM alumnos \$ 5.200.</p> <p>- Subsidio PEM beneficiarios \$ 62.800.</p>

ETAPAS	ACCIONES	OBJETIVOS	TECNICAS	RECURSOS
EDUCATIVA	f) Aplicación cuestiona <u>ri</u> o  g) Ceremonia de finali <u>zación</u> de actividades.	f) Medir situación fi <u>nal</u>  g) Dar finalización a la ejecución del pro <u>grama</u> .		

PROYECTO: CAPACITACION LABORAL

ETAPAS	TIEMPO											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
ORGANIZACION	██████████											
MOTIVACION				██████████								
CAPACITACION						██████████						

UNIDAD de TIEMPO : SEMANAS

PROYECTO: TALLER LABORAL DE AUTOGESTION

F A S E	ETAPAS	TIEMPO					
		1	2	3	4	5	6
I N I C I A L	ORGANIZACION						
	PRODUCCION Y CAPITALIZACION						

UNIDAD DE TIEMPO : SEMANAS

PROYECTO : EDUCACION FAMILIAR Y LABORAL

ETAPAS	T I E M P O								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ORGANIZACION	=====								
EDUCATIVA		=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

UNIDAD de TIEMPO : SEMANAS

CAPITULO TERCERO :

INTERVENCION PROFESIONAL

1.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL PROGRAMA1.1.- Organización:

Para la ejecución del programa de acción social, el equipo procedió a organizarse internamente a efecto de determinar las responsabilidades y obligaciones que cada integrante le correspondía.

La intervención profesional incluyó la ejecución de tres proyectos, los cuales están íntimamente relacionados entre sí, de manera tal, que al finalizar el desarrollo del proyecto de Capacitación Laboral, inmediatamente se inicia el Proyecto de Taller Laboral de Autogestión, incorporándose los beneficios también al segundo proyecto.

a) El primer proyecto se orientó a la Capacitación Laboral, generando Talleres de Capacitación en cuatro especialidades:

<u>Taller de Capacitación</u>	<u>Alumno Responsable</u>
Artesanía en Mimbres	Marcelo Quezada P.
Corte y confección	Ana M. Becerra T.
Peluquería	Ana M. Espinoza C.
Artesanía flores y loza fría	Gloria E. Meza B.

A cada integrante del equipo de alumnos se le asignó la dirección, control y organización de un Taller de Capacitación Laboral.

Paralelo a la responsabilidad que a cada uno le correspondió en la ejecución de los proyectos fué necesario el establecimiento de un horario de atención de público, cumplimiento de trámites administrativos y reuniones de equipo.

La atención de público se cumplió en horario de 9 a 17 horas, proporcionando asesoría profesional, tanto a los beneficiarios de los proyectos, como a todos los pobladores de la comunidad que requerían de la atención de Servicio Social.

El cumplimiento de trámites administrativos consistió principalmente en gestiones de coordinación con instituciones, para obtener recursos de toda índole, necesarios para el desarrollo del Programa.

La atención de público y los trámites administrativos se cumplieron diariamente, distribuyéndose en forma rotativa entre los integrantes del equipo de alumnos.

Las reuniones entre los alumnos, se realizaron diariamente a objeto de programar y evaluar las actividades; preparar los contenidos a entregar a los beneficiarios y; por último, a elaborar documentos que dicen relación con las obligaciones académicas.

b) El segundo proyecto fué la Organización de dos Talleres Laborales de autogestión, cuyos beneficiarios fueron las personas que cumplían con los requisitos por el equipo de alumnos en los Talleres de Capacitación de artesanía en mimbre, y de artesanía en flores y loza fría.

Los directores del primer Taller fueron los alumnos Ana María Espinoza y Marcelo Quezada, y del segundo Taller Ana M. Becerra y Gloria Meza.

c) El tercer proyecto denominado Educación Familiar y Laboral consistió en la entrega de contenidos que permitiera a los beneficiarios hacer un buen uso de los recursos familiares.

Este proyecto se desarrolló paralelo al de Capacitación Laboral, y con cada Taller en forma separada, siendo el equipo y profesionales especializados los responsables de impartir los contenidos.

#### 1.2.- Dirección.

El equipo de alumnos seminaristas, dadas sus características acordó no designar un director general del programa, por lo cual las decisiones se tomaron en forma conjunta a través de reuniones grupales.

#### 1.3.- Control.

En lo que respecta al control del desarrollo del programa, se llevaron a cabo reuniones de equipo para evaluar el cumplimiento de las actividades y programar las siguientes.

Además se realizaron regularmente reuniones con el docente guía, para evaluar el desarrollo del proyecto, quien a su vez supervisó en terreno las actividades que allí se estaban realizando.

Se llevaron listas de registro en las cuales se consignó la Asistencia diaria de los beneficiarios y monitores del proyecto; también se utilizó un libro diario, en el que se registraron las actividades y observaciones específicas de cada taller, labor que cumplió el alumno responsable del respectivo taller.

Otro sistema de registro utilizado, fué un cuaderno donde se anotó las actividades diarias cumplidas en cada turno.

El control también se ejerció mediante la supervisión de parte de cada alumno responsable, hacia el taller respectivo, a través de la observación directa de las acciones programadas, todas las que se llevaron a cabo en presencia de cada uno de ellos.

Se estableció asimismo, un reglamento que dictó normas respecto a la dependencia administrativa de los proyectos, responsabilidades, asistencia, deberes y derechos de los beneficiarios en general. Este documento fué analizado en conjunto con los participantes, y se les hizo entrega a cada uno de ellos, que lo recibieron formalmente.

Por último, el equipo mantuvo regularmente entrevistas con los monitores participantes en los proyectos, de manera que éstos informaban sobre el proceso de aprendizaje experimentado en cada uno de los beneficiarios.

## 2.- EJECUCION DEL PROYECTO DE CAPACITACION LABORAL

El presente proyecto estuvo dirigido a un total de 58 beneficiarios, tanto hombres como mujeres jefes de hogar, que se encontraban al momento de la implementación del proyecto desocupados o subempleados, o en su defecto la cónyuge del jefe de hogar que presentara esta situación ocupacional deficiente, hecho que fué debidamente comprobado a través de visitas domiciliarias que efectuó el equipo a los postulantes del proyecto.

### 2.1.- Etapa de Organización:

Esta etapa se desarrolló desde el 22 de septiembre al 15 de octubre de 1980. Al inicio del proceso de organización el equipo se contactó con el Sr. Alcalde de la I. Municipalidad local, a objeto de informarle sobre los objetivos y características del proyecto, como asimismo coordinar las actividades programadas y la entrega de recursos, que esta institución patrocinante proporcionó para la ejecución del proyecto.

Paralelamente, se investigó en diferentes instituciones de capacitación laboral, la existencia en sus programas de estudio de la especialidad que se había determinado impartir en el presente proyecto. Además, se consultó la posibilidad de que estos organismos proporcionara monitores especializados en tales materias. De esta forma el equipo tomó contacto con INACAP, SERCOTEC, DUOC, y fundamentalmente con SENCE Regional.

Cabe destacar que en la programación de cursos establecidos por SENCE para el presente año, no fué posible obtener el financiamiento para este proyecto (que habría sido a través de becas de capacitación a los desocupados), razón por la cual sólo nos contactó con monitores en las materias requeridas, por lo que la I. Municipalidad cubrió el costo total del proyecto, proporcionando, además los recursos materiales para el funcionamiento del proyecto. El recurso financiero se refiere a la cancelación del subsidio PEM, tanto a los monitores, como a los pobladores que participaron en los Talleres de Capacitación.

El equipo, en conjunto con los monitores, confeccionaron la lista de recursos y, posteriormente, fué entregada a la asistente social del Departamento de Adquisiciones, servicio encargado de la realización de esta labor y con el cual se coordinó el traslado de materiales al Complejo Phillipi.

Los locales en que se ejecutó la capacitación laboral fueron facilitados, tanto por la propia comunidad, como también por la I. Municipalidad. Estos son los siguientes:

- Sede comunitaria Unidad Vecinal N°11
- Sede Club Deportivo "Phillipi"
- Sede Complejo Phillipi

También en esta etapa se formalizó el programa que cada taller debió desarrollar, como además el horario, días y local de funcionamiento. A continuación se señalan los contenidos entregados:

Programa de trabajo de los Talleres de

Capacitación Laboral

a) Taller de Capacitación en Artesanía en Mimbres

Monitor: Sr. Nicolás Concha

Contenidos:

- confección de herramientas
- preparación del material
- corte del mimbre
- elaboración de canastos papeleros y canastillos florales
- confección de colgajos
- confección de sillas y mesas de terraza

b) Taller de Capacitación en Corte y Confección

Monitora: Sra. Norma González

Contenidos:

- forma de tomar todo tipo de medidas
- ojales y puntadas
- molde base de blusa y falda simple
- corte de blusa y falda
- molde base de vestido o bata sencilla
- corte de vestido o bata
- molde base de pantalón de dama
- moldes bases de cuellos
- práctica en costura

c) Taller de Capacitación en Peluquería

Monitora: Sra. Teresa Campusano

Contenidos:

- Teoría sobre la herramienta de trabajo
- Teoría y práctica de corte de pelo en niños
- Teoría y práctica de corte de pelo en adultos

- Teoría sobre material de trabajo en corte de pelo de damas
- Teoría sobre corte de pelo de damas
- Teoría sobre peinado básico de damas
- práctica de peinado básico de damas

d) Taller de Capacitación en Artesanía en flores y loza fría

Monitora: Sra. Ana María Berríos

Contenidos de artesanía en loza fría :

- generalidades sobre fabricación de artículos en loza fría
- teoría sobre la preparación de masas
- fabricación de artículos básicos en loza fría
- fabricación de artículos especializados

Contenidos de artesanía en flores de papel:

- generalidades sobre fabricación de artículos en papel
- teoría sobre modelos de flores
- teoría sobre la fabricación de flores
- fabricación de flores
- confección de arreglos florales

Durante el desarrollo de esta etapa fué necesaria la realización periódica de sesiones del equipo para conocer el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a cada alumno, como asimismo coordinar las actividades a cumplir, manteniendo una constante comunicación con el docente guía.

## 2.2.- Etapa de Motivación:

La etapa de motivación se inició a partir de 29 de Septiembre, finalizando el 15 de Octubre.

Para el cumplimiento de esta etapa, la primera acción fue una reunión de equipo, en donde se programó la forma en que se desarrollaría la campaña motivacional. Se acordó la utilización de técnicas audiovisuales, avisos en medios de comunicación de masas y entrevistas, actividades que fueron comunicadas oportunamente a la autoridad comunal.

Entre los días 29 de Septiembre y 1' de Octubre, se procedió a la instalación de 3 carteles por cada Unidad Vecinal, que invitaban a los trabajadores desocupados de la comunidad a participar del proyecto. El llamado se hizo extensivo a las cónyuges de estos trabajadores.

Mediante diversos canales se repartió volantes informativos, tanto a través de los menores del Centro de Atención Diurna, negocios del sector, escuela y otros centros de la comunidad.

Se realizaron también, entrevistas con dirigentes de juntas de Vecinos, de Centros de Madres, Clubes Deportivos y profesores de escuelas del sector.

La aplicación de estas técnicas, tiende a informar e incentivar a la comunidad a través de sus dirigentes y de profesionales que desempeñan alguna labor en el sector.

También se hicieron entrevistas a pobladores, que motivados por las técnicas mencionadas anteriormente, llegaron a la oficina de Servicio Social, en busca de información.

Se llevaron a cabo visitas domiciliarias con el objeto de contactarse con pobladores desocupados y subempleados, que al momento de la encuesta, se encontraban en dicha situación a fin de que se pudieran incorporar al presente programa.

A través de la radio y diario la Nación, se difundió el presente programa.

Una vez concluida la campaña motivacional, se procedió a inscribir a los postulantes. Este proceso se realizó a través de una entrevista individual con cada uno de los interesados, instancia en la cual se les consultó datos respecto a individualización y situación socioeconómica del grupo familiar, además se les notificó que deberían concurrir a una reunión a efectuarse posteriormente en el complejo Phillippi.

Dicha reunión se efectuó el día 10 de Octubre, con asistencia de 83 personas, observándose predominio del sexo femenino. Se les informó sobre la función que Servicio Social estaba desarrollando en la comunidad y los futuros proyectos a implementarse. Además se dió a conocer a los postulantes, que el equipo de alumnos realizaría un proceso de selección de beneficiarios, tomando en consideración ciertos criterios entre estos la situación económica del grupo familiar y fundamentalmente la situación ocupacional del postulante.

A objeto de guardar rigurosidad en la selección, se realizaron visitas domiciliarias para comprobar antecedentes entregados por ellos.

Con posterioridad se realizó una reunión de equipo, para determinar la nómina de beneficiarios del proyecto, la que se publicó oportunamente en la oficina de Servicio Social, ubicado en el Complejo Phillippi.

### 2.3.- Etapa de Capacitación.

La duración de esta etapa se extendió entre los días 15 de Octubre y 7 de Diciembre de 1980.

Se inició con una entrevista individual a los seleccionados, que participarán en los Talleres de Capacitación. En esta oportunidad se procedió a llenar su ficha personal, que incluyó datos de individualización, antecedentes familiares, y situación actual respecto a los indicadores del nivel de vida estudiados.

Con fecha 16 de Octubre se realizó una reunión con todos los beneficiarios, en la cual se les informó sobre los objetivos y características específicas de este.

Para obtener una mayor claridad en la información entregada, se realizó una discusión grupal, la que permitió una buena comunicación. Al término de la reunión, se procedió a enrolar en el Programa de Empleo Mínimo a los beneficiarios.

Durante los primeros días de esta etapa, se habilitaron los locales en los cuales funcionarán los diferentes Talleres de Capacitación Laboral.

Local	Taller de Capacitación
Junta de Vecinos U. Vecinal N'11	Peluquería
Complejo Phillippi	Corte y Confección
Club deportivo Phi- llippi	Artesanía en mimbre y Artesanía en Flores y Loza fría

Previo a la entrega de contenidos de capacitación, el equipo de alumnos procedió a entrevistar a los beneficiarios de cada Taller, para conocer los intereses acerca de la materia a impartir por cada monitor. Así se conoció la motivación y características de los beneficiarios, en cuanto a su participación en el proceso enseñanza - aprendizaje.

La entrega de capacitación se hizo durante tres días a la semana en un horario de 17 a 19,30 horas para todos los talleres, excepto el de artesanía en mimbre que funcionó de 14 a 19 horas de Lunes a Viernes.

El equipo de alumnos supervisó directamente el proceso de capacitación y actividades en general, mediante lo cual fue posible observar la dinámica interna de cada grupo de beneficiarios.

En el Taller de capacitación en mimbre, se observó la existencia de problemas de comunicaciones, ante lo cual el alumno responsable debió aplicar técnicas grupales para superar estas situaciones.

En el Taller de capacitación en Flores y Loza fría se produjo un problema de hurto de herramientas, lo que hizo necesario la adopción de fuertes medidas de control y, fundamentalmente, la dedicación de la alumna encargada para entregar atención individualizada a los posibles ejecutores del hurto.

Los otros Talleres no presentaron situaciones especiales, ante lo cual se mantuvo el esquema de control y aplicación de técnicas grupales establecidas.

### 3.- EJECUCION DEL PROYECTO DE TALLER LABORAL DE AUTOGESTION

Este proyecto considero dos fases: la fase inicial fue de responsabilidad directa del equipo de alumnos, e incluyó la etapa de organización y la etapa de producción y capitalización. La otra fase, denominada de autonomía, quedo bajo la administración de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, institución que paulatinamente permitirá la independencia de los Talleres Laborales ya que de esta forma se ha establecido con este organismo.

Se crearón dos Talleres Laborales, y estos son:

Taller	Beneficiarios	Alumno responsable
Artesanía en Mimbres	hombres	Ana M. Espinoza Marcelo Quezada
Artesanía en Flores y Loza fría	mujeres	Ana M. Becerra Gloria Meza

### 3.1.- Etapa de organización

La presente etapa se inició el 31 de Octubre y finalizó el 14 de Noviembre.

En una reunión de equipo, se procedió a la selección de los beneficiarios del proyecto, los que fueron determinados de acuerdo a los objetivos del programa. Se seleccionaron a 8 personas de un total de 12 que participaron en el Taller de Capacitación respectiva; en el otro Taller Laboral se incorporó a 10 beneficiarios de 14 que participaron en capacitación, seguidamente se procedió a la comunicación verbal a cada beneficiario.

A continuación los responsables de cada Taller llevó a cabo una reunión con los grupos seleccionados, en forma separada de acuerdo a su especialidad laboral. Se les informó nuevamente en forma más detallada sobre el significado de un Taller de Autogestión, sus objetivos y la responsabilidad de cada uno frente a este.

En esta etapa se contactó con el Alcalde de la Comuna, con la Asistente Social del Departamento de Desarrollo Comunitario del Municipio a objeto de informar sobre el desarrollo del proyecto y establecer la periodicidad en la entrega de recursos que esta institución se comprometió a proporcionar. En esta oportunidad se sugirió al Alcalde el nombramiento de un Jefe de Taller, capacitado para guiarlos a la autogestión, de acuerdo a los planteamientos propuestos por los alumnos en el programa.

Paralelamente a todas las actividades, el equipo de alumnos realizó gestiones tales como elaboración de reglamento interno, y documentos presentados en la Ilustre Municipalidad, y el docente guía. También se investigó respecto a la condición jurídica y tributaria a la que deberían someterse los Talleres de autogestión, cuando hayan superado plenamente la fase inicial.

### 3.2.- Etapa de Producción y Capitalización.

Esta se inició con fecha 14 de Noviembre y no se establece fecha de termino de actividades, pues por sus características, el proyecto es de desarrollo indefinido.

El cambio de Taller de Capacitación Laboral, a Taller Laboral de autogestión se inició con una ceremonia oficial en la que participaron todos los beneficiarios incorporados a este proyecto.

Habiéndose iniciado la etapa de producción, el Taller de artesanía en mimbre comenzó la fabricación de carretas de adorno, canastillos para arreglo floral, canastos papeleros, canastos de compra, y colgajos y, cuando lograron una mayor especialización, sillas y mesas de terraza. Por otro lado el Taller de flores y loza fría confeccionó diversos tipos de flores y enredaderas; también adornos en loza fría tales como prendedores, joyeros, fruterías y, por último, lamparas de velador.

Durante el desarrollo de estas actividades uno de los alumnos directores de los respectivos Ta-

lles, supervisó diariamente la forma en que estos se efectuaban, lo que permitió observar la dinámica interna de cada grupo, y cuando la ocasión lo requería, se tomaron medidas necesarias, para incentivar la solidaridad y en general la cohesión grupal en cada Taller.

#### 4.- EJECUCION DEL PROYECTO EDUCACION FAMILIAR Y LABORAL

En este proyecto se incorporó a 54 personas, siendo los mismos beneficiarios del Proyecto de Capacitación Laboral ya que tal como se ha mencionado, el problema laboral no es sólo de orden económico sino también que tiene una connotación social y, por lo tanto, a través de este proyecto se apuntó a la intervención en esta esfera.

##### 4.1.- Etapa de Organización.

Esta etapa se inició el 6 de Octubre y finalizó el 13 del mismo mes del año 1980.

Con fecha 6 de Octubre se realizó la primera reunión de equipo para la estructuración del cuestionario de medición inicial y la preparación de temas a desarrollar durante la segunda etapa del proyecto.

Luego se aplicó el cuestionario, mediante el cual se conoció la situación inicial respecto al grado de conocimiento de los beneficiarios en los temas que el equipo programó.

El procesamiento de datos de este instrumento determinó que ciertos temas fueron readecuados a las

necesidades e intereses de los beneficiarios, estableciéndose en tal forma el esquema definitivo de los contenidos que se impartió en el proyecto.

De acuerdo a estos temas se coordinó con profesionales especializados en ciertas materias a tratar, de modo que el tema fuera analizado en profundidad; sin embargo, la mayoría de éstos a cargo de los alumnos seminaristas, quienes realizaron investigación bibliográfica y entrevistas para la preparación de los contenidos a impartir; además elaboró folletos y apuntes de las materias que se entregarón a los participantes.

La organización también implicó realizar gestiones para obtener los recursos necesarios para la implementación del proyecto, como así mismo mantener informado al docente guía, al alcalde de la Comuna de Quilpué y a la Asistente Social de la institución.

En esta etapa periódicamente se realizaron reuniones de equipo para evaluar el avance del proyecto y coordinar la actividad desarrollada por cada alumno seminarista.

#### UNIDADES TEMATICAS:

- 1.- La Familia: responsable Ana María Becerra
  - integrantes de la familia
  - funciones de los integrantes
  - roles paternos
  - roles de los hijos

- 2.- Previsión Social: responsable Gloria Meza
  - sistema previsional
  - asignación familiar
  - jubilación, retiro y montepío
  
- 3.- La huerta Familiar: responsable técnico agrícola
  - chacarería en el hogar
  - tipo de huertas
  - temporada de siembras
  - cuidado y riego
  - cosecha y guarda
  
- 4.- Accidentes en el hogar y trabajo  
(conceptos y medidas de urgencia): responsable Gloria Meza
  - fatigas y caídas
  - hemorragias
  - histeria
  - heridas y luxaciones
  - primeros auxilios
  
- 5.- Nutrición para la familia: responsable Voluntaria de la Secretaría de la Mujer
  - recetas de cocina
  - preparación de la "cocina bruja"
  
- 6.- El Aborto: responsable enfermera obstetra
  - proyección de película
  - debate grupal
  
- 7.- Recursos Pecunarios: responsable Ana María Espinoza
  - el ahorro
  - presupuesto familiar
  - compra a crédito
  
- 8.- Alcoholismo: responsable Gloria Meza
  - El enfermo alcohólico

- tipo de alcoholismo
  - prevención y tratamiento
- 9.- Ciclo de Vida y Salud Mental: responsable Marcelo Quezada.
- etapas de desarrollo físico
  - proceso de desarrollo psíquico
  - enfermedades mentales mas comunes
- 10.- Legalidad del Matrimonio: responsable Ana María Espinoza.
- efectos legales del matrimonio
  - legitimidad de los hijos
  - separación y nulidad
  - deberes de los padre con los hijos y vice versa
  - obligaciones conyugales
- 11.- Educación Sexual: responsable Ana María Becerra
- generalidades
  - relación madre hija
  - relación padre hijo
  - la enseñanza materna
  - el ejemplo
- 12.- Drogadicción: responsable Marcelo Quezada
- la mariguana y las drogas
  - habituación y adicción
  - tratamiento
- 13.- Organizaciones Sociales: responsable Ana María Becerra.
- importancia de los grupos
  - organizaciones territoriales
  - organizaciones funcionales
  - otras organizaciones

- 14.- Aspectos básicos del Derecho del Trabajo: responsable Ana María Espinoza.
- contrato de trabajo
  - obligaciones del trabajador y empleador
  - despido laboral
  - indemnizaciones y subsidio de cesantía
- 15.- Planificación Familiar: responsable Marcelo Quegada.
- importancia de la planificación familiar
  - tipos de anticonceptivos
  - proyección de diapositivas

#### 4.2.- Etapa Educativa

Habiéndose detectado el grado de conocimiento que tenían los beneficiarios sobre los temas a tratar, se procedió a la entrega de contenidos en forma sistemática, realizándose charlas formativas dos veces por semana, durante dos hora y media en cada sesión, y en forma separada para cada taller de capacitación laboral.

Durante las charlas se aplicaron técnicas recreativas, especialmente orientadas a lograr el sentimiento de amistad y solidaridad entre los participantes. Los alumnos que impartieron los temas también utilizaron técnicas de capacitación, tales como archipiélago, phillips 66 y debate grupal.

Hubo temáticas que debieron desarrollarse en más de una sesión, ya que los beneficiarios mostraron gran interés de mayor debate y análisis de los temas, como asimismo cuando algunos temas así lo requerían, razón por la que se establecieron 15 unidades temáti-

cas para 19 sesiones.

En las ocasiones en que las charlas formativas fueron ejecutadas por personal especializado, la alumna responsable supervisó el cumplimiento de la actividad, en función a los objetivos del proyecto.

CAPITULO CUARTO :

EVALUACION

## 1.- GENERALIDADES

El presente capítulo está orientado a precisar una serie de aspectos que permitan aproximar un juicio acerca del grado de éxito obtenido a través de la aplicación del programa de acción social, en términos de beneficios reales.

Las hipótesis tecnológicas han servido de guía orientadora de la acción, en la medida de que proponen relaciones entre elementos de la realidad social y de la programación. En este sentido el grado de validez de dichas proposiciones nos ayudará al avance en la superación de la problemática que aborda el seminario.

Los proyectos específicos involucran un conjunto de elementos interrelacionados, tales como los objetivos, las técnicas utilizadas, los recursos y el tiempo comprendido entre el inicio y el término de la acción. Cada uno de estos elementos será objeto de análisis evaluativo. En este sentido queremos advertir al lector que este capítulo aparentemente voluminoso, no lo es tanto, ya que aquí se retoma la ejecución del programa, en aspectos concretos de él, es decir a nivel de los elementos manejables profesionalmente en las distintas situaciones reales. Esta advertencia preferimos destacarla, ya que el relato del capítulo referente a la ejecución del programa, se atiene a lo específico de la aplicación de lo programado en cada proyecto.

Por otra parte, creemos que no basta con sólo limitarse a medir logros propiamente tales de la acción realizada, como también del conjunto de proposiciones que se intenta validar, sino que además es importante plantear un juicio que resulte de la interpretación que el equipo le dé a la acción realizada, como a los logros alcanzados.

## 2.- EVALUACION DE PROYECTOS ESPECIFICOS

### 2.1.- Proyecto de Capacitación Laboral

La hipótesis tecnológica que guió la acción de este proyecto señala que "a través de la ejecución de un proyecto de acción social orientado a entregar capacitación laboral, a nivel artesanal, y de baja tecnología, se estará contribuyendo a elevar las posibilidades de que el trabajador logre una mayor estabilidad laboral".

Con el fin de analizar detenidamente dicha proposición, evaluaremos los distintos elementos que componen el proyecto.

#### 2.1.1.- Análisis evaluativo de los objetivos

Como se recordará este proyecto se orientó según tres objetivos específicos que fueron los siguientes:

- a) Promover la incorporación de la fuerza de trabajo desocupada y subempleada al proyecto de capacitación laboral, a través de una campaña de sensibilización social.

Para el cumplimiento de este objetivo se llevó a cabo una campaña motivacional en la comunidad, con el fin de informarla acerca del proyecto a ejecutarse. Por este conducto se pudo apreciar que el 73,2% de los postulantes obtuvo información directa a través de dicha campaña, lo que estaría indicando que las técnicas utilizadas para el efecto fueron adecuadas.

De acuerdo con lo programado, los postulantes fueron invitados y orientados a inscribirse en uno de los cuatro talleres de capacitación laboral que habrían de ser organizados mas adelante: artesanía en mimbre; corte y confección; peluquería y; artesanía en flores y loza fría .

Todos los beneficiarios del proyecto fueron integrantes de la fuerza de trabajo, que al momento de la incorporación al proyecto presentaban una situación ocupacional de desocupado o subempleado. Incluso se estableció como requisito lo anterior, o en su defecto ser cónyuge de trabajador que presentara las características mencionadas.

Los seleccionados para incorporarse al proyecto fueron 54 personas de las cuales 44 fueron mujeres y 10 varones. Este predominio de damas tiene su explicación en el hecho de que resultaba poco atractivo para el varón, generalmente jefe de hogar, incorporarse a un proyecto a través del PEM, aún cuando sus perspectivas futuras pudieren ser muy satisfactorias.

Es probable, de acuerdo a lo observado, que aquí entren a jugar además dos factores importantes.

El primero es que tanto el desocupado como el subempleado realizan trabajos ocasionales, que aunque inevitables, le implican un ingreso superior al PEM. El otro factor se concluye de las entrevistas realizadas a los postulantes y es que el varón presentaría una cierta resistencia a la capacitación, dando como excusa, generalmente la edad avanzada "para aprender".

Los postulantes seleccionados se distribuyeron de la siguiente manera:

25	cesantes	46,2%
7	btpv	13,0
2	subempleados	3,7
20	cónyuges (mujer)	37,0
<hr/>		
54		100,0%

Otro requisito que se estableció, fué vivir en el sector que comprenden las 9 Unidades Vecinales, distribuyéndose los seleccionados de la siguiente manera:

Unidad Vecinal	N° 4	=	0 personas
	N° 5	=	3
	N° 6	=	5
	N° 8	=	5
	N° 9	=	14
	N°11	=	8
	N°12	=	7
	N°13	=	2
	N°14	=	10

De lo anterior se desprende que, tanto la

motivación como el beneficio concreto del proyecto, se distribuyeron prácticamente en toda el área.

b) El segundo objetivo específico fué el de: "desarrollar cursos de capacitación laboral en las especialidades de artesanía en mimbre, corte y confección, peluquería y artesanía en flores y loza fría".

Tal como se había señalado, el equipo implementó estos cuatro talleres de capacitación laboral, en donde se incorporaron las 54 personas ya indicadas, distribuyéndose de la siguiente manera:

<u>Taller de capacitación</u>	<u>N° beneficiarios</u>
Artesanía en mimbre	10
Corte y Confección	15
Peluquería	15
Art. en flores y loza fría	14

En el cuadro anterior se puede observar una distribución bastante equitativa de los beneficiarios en los distintos talleres, lo que estaría demostrando la pluralidad de capacidades que la gente desea desarrollar y espera sólo la oportunidad para hacerlo. Asimismo los cuatro talleres constituyeron un intento de capacitación a nivel de tecnologías elementales, para lo cual se requiere en buena parte de destrezas artísticas manuales, con lo cual se quiso eliminar obstáculos de carácter endógenos a las personas, que pudieran entorpecer la capacitación.

c) El ~~tercer~~ objetivo específico de este proyecto buscaba: "seleccionar en la etapa final de los cursos de capacitación laboral a aquellos participantes que presenten un mayor aprendizaje a fin de incorporarlos al proyecto de autogestión".

Como se recordará de acuerdo a la programación, aquí hay que distinguir dos aspectos:

En primer lugar los talleres laborales de capacitación de corte y confección y peluquería se orientaban a la capacitación para el autoempleo, de modo que sus beneficiarios no se constituyeron en postulantes al proyecto de taller laboral de autogestión.

En segundo lugar los talleres de capacitación de artesanía en mimbres y de artesanía en flores y loza fría serían los postulantes al taller laboral de autogestión.

De un total de 24 postulantes se seleccionaron 18 personas. La diferencia se explica por el hecho de que la selección de los beneficiarios se realizó junto con el monitor respectivo, calificándose de acuerdo a una escala de evaluación el grado de aprendizaje de los postulantes.

#### 2.1.2.- Análisis Evaluativo de las Técnicas

En el presente proyecto fué necesario hacer uso de varias técnicas, tanto de sensibilización de la comunidad frente al proyecto a implementarse, como aquellas propias de organización y capacitación; éstas fueron:

a) Entrevistas semiestructuradas: con fines de coordinación información y evaluación.

- Su utilización nos permitió realizar una labor de coordinación con la institución patrocinante y también con los profesionales que participaron en el proyecto.

- De información, en el sentido que a través de ella fué posible dar a conocer antecedentes acerca de los futuros cursos de capacitación laboral y los requisitos para postular.

- De individualización de cada beneficiario del proyecto, para registrar su situación socio-económica en una ficha social y con el objeto de proceder a su enrolamiento en el PEM.

Esta técnica fué eficaz porque permitió tener un contacto directo con el entrevistado pudiendo observarse las reacciones que acompañaron a sus respuestas. Por ser dirigida nos permitió orientarla hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, los que se alcanzaron en el tiempo previsto.

b) Charlas: Esta técnica fué utilizada con el fin de entregar información acerca del proyecto a ejecutar en reuniones de distintos organismos funcionales y territoriales de la comunidad.

Esta técnica fué eficaz por cuánto permitió difundir en forma masiva el proyecto de capacitación laboral, con un considerable ahorro de tiempo.

c) Observación: Esta técnica de gran uso en trabajo social, fué utilizada en el desarrollo de la dinámica grupal de cada taller laboral, como también en la búsqueda de un local de funcionamiento adecuado para el desarrollo de éste.

En el primer caso, se utilizó la entrevista estructurada, dirigida principalmente a la obtención de un conocimiento acerca de las personalidades de cada integrante de los talleres. Esto ayudó a que el alumno encargado pudiera supervigilar el proceso grupal del taller a su cargo.

En el segundo caso, también se utilizó la entrevista estructurada teniendo como objetivo buscar y seleccionar un lugar físico apropiado a la actividad del taller de capacitación laboral.

La eficiencia de esta técnica puede resumirse en el logro de una completa visión acerca de ciertos aspectos de la conducta humana, de los hechos en el momento que ocurren, obteniéndose la información de una fuente directa y por tanto de mayor confiabilidad.

d) Visita Domiciliaria: A través de esta técnica el equipo de alumnos pudo conocer la situación socio-económica de los postulantes al taller de capacitación y también motivar la incorporación al proyecto de aquellos pobladores desocupados y subempleados que habían sido detectados en el transcurso de la investigación.

La realización de las visitas domiciliarias a los postulantes, permitió la obtención de elementos para la selección de los beneficiarios del proyecto. Dichos antecedentes estaban relacionados con la situación ocupacional del jefe de hogar y, en general, la situación socioeconómica del grupo familiar.

El otro objetivo con que se utilizó esta técnica fué el incentivar a los pobladores desocupados y subempleados que habían sido identificados durante la fase de investigación diagnóstica, cumplida con anterioridad. Estos pobladores recibieron la visita de un integrante del equipo, para conocer su actual situación ocupacional y motivar su incorporación al proyecto de capacitación laboral.

El uso de esta técnica fué de alta utilidad ya que nos permitió cumplir con el proceso de selección de beneficiarios del proyecto, de acuerdo a su condición socioeconómica y laboral. El equipo de alumnos, a través de esta visita, apreció el ambiente en que el poblador desarrollaba sus actividades.

La eficacia también, se comprobó al lograrse la incorporación a los talleres de pobladores detectados durante la investigación diagnóstica.

### 2.1.3.- Análisis evaluativo de los recursos

El desarrollo del presente proyecto, se efectuó en tres etapas, cada una de las cuales, requirió de recursos específicos.

Por tal motivo el presente análisis se abocará a cada uno de ellos.

a) Etapa de organización- Recursos materiales y financieros:

Entre los primeros, encontramos artículos de escritorio, con un gasto que equivale a \$ 500.

- Recurso humano:

El recurso humano fundamental fué el equipo de alumnos, quienes debieron organizar coordinar y contactar el proyecto a ejecutar, con los organismos y profesionales pertinentes.

b) Etapa de motivación- Recurso materiales y financieros:

Material de propaganda (cartulinas, plumones, hojas roneo, tinta, mimeógrafo). Todo esto alcanzó un costo de \$ 700, ya que gracias a las gestiones del equipo de alumnos, se obtuvo una buena parte de estos materiales en forma gratuita.

- Recurso humano:

La campaña motivacional estuvo bajo la responsabilidad del equipo de alumnos. Los dirigentes de organismos territoriales y funcionales, como también los profesionales participantes, contribuyeron fundamentalmente como canales de transmisión informativos.

c) Etapa de capacitación- Recursos materiales:

En la etapa de capacitación los recursos materiales utilizados para el taller de capacitación laboral en artesanía en mimbre y artesanía en flores y loza fría, fueron proporcionados por la Ilustre Municipalidad, institución que se comprometió a su compra y traslado. En ambos talleres la entrega de recursos no fué hecha en el momento oportuno, lo que provocó cierto retraso en la etapa inicial del proceso de enseñanza, a pesar de las gestiones realizadas por los alumnos responsables para subsanar ésta situación, debiendo en algunas ocasiones intervenir en los trámites administrativos propiamente tales, del Departamento de Adquisiciones, con el objeto de agilizar la entrega de recursos.

Los recursos con que se ejecutó la capacitación en peluquería, fueron aportados por las propias beneficiarias, por no lograr contarse con éstos a través de ítem PEM, asignados para el proyecto, por tratarse de elementos inventariables.

El taller de capacitación en corte y confección no contó con otros recursos que los aportados por las beneficiarias. En este caso los materiales necesarios para este nivel, eran muy elementales y de bajo costo, tales como hilo, agujas, alfileres, géneros usados, etc.

LISTADO DE RECURSOS UTILIZADOS EN EL PROYECTODE CAPACITACION LABORAL

5 pliegos papel lustre	- alcohol
15 pliegos papel crepé	- algodón
1/2 Kg. alambre trampa de conejo	- espejo
1 Kg. alambre número 3	- peineta
10 Kg. harina cruda	- escobilla botapelo
4 lts. aceite comestible	- hilo de coser
8 Kg. yeso dental	- agujas
1 Kg. cola granulada	- hunchas de medir
10 confort	- tiza de sastre
1/2 lt. de cola fría	- géneros usados y nuevos
2 cajas de témperas	- papel de molde
14 pinceles	- herramientas diferentes tipos (martillos, alicates etc.)
1/4 lt. barniz incoloro	
3 atados de mimbre	
1 atado de totora	
5 Kg. clavos diversas medidas	
1/2 lt. barniz color caoba	
3 bomba insecticida (fumigar)	
1 litro de bencina	
10 tijeras de cortar pelo	
20 tijeras comunes	

- Recursos financieros:

Para el presente proyecto se utilizó un recurso financiero mensual de:

- Pago a los beneficiarios por PEM.	\$ 72.000
- Pago a monitores por PEM.	\$ 6.500
- Costo de materiales de capacitación	\$ 10.000
total	<u>88.500</u>

Recurso humano:

- Monitora de peluquería (cema Chile)
- Monitora de corte y confección (egresada escuela técnica superior)
- Monitora de artesanía en flores ( profesora de A. Plásticas)
- Monitora de artesanía en loza fría (secretaría de la mujer)
- Monitor de artesanía en mimbre(artesano de chimbarongo)

2.1.4.- Análisis evaluativo del tiempo

La ejecución del presente proyecto se inició el 22 de septiembre y finalizó el 8 de diciembre de 1980. Para su desarrollo, se establecieron las siguientes etapas:

- a) Organización: El tiempo de duración fué de tres reuniones.
- b) Motivación: El tiempo de duración fué de dos semanas.
- c) Capacitación: El tiempo de duración fué de 8 semanas.

La realización de las etapas programadas se efectuaron dentro del plazo, no surgiendo dificultades que impidieran el ritmo normal del proyecto realizado.

2.1.5.- Análisis de la dinámica grupal

En el taller de capacitación en mimbre los participantes llegaron a desarrollar todos los contenidos del esquema de trabajo planteado por el monitor,

aunque en forma lenta en un principio.

Los contenidos fueron entregados por cinco monitores especializados en las materias, que se contrataron a través del subsidio PEM.

Del proceso enseñanza- aprendizaje, podemos decir que tuvo un inicio lento de captación de contenidos ante lo cual fué necesario que el equipo de alumnos aplicara técnicas grupales para agilizar la relación profesor - alumno. También se realizaron entrevistas con los respectivos monitores para que tomaran las medidas pertinentes a los casos específicos de dificultad de asimilación.

Durante el transcurso de la capacitación los participantes de este taller mostraron en su mayoría interés por aprender y, en general, la atmósfera grupal fué positiva, presentándose solamente en el inicio de la ejecución, algunos problemas de comunicación los que fueron subsanados por la intervención del alumno responsable a través de entrevistas y técnicas grupales.

Los participantes en el taller de capacitación en corte y confección lograron asimilar con facilidad las enseñanzas impartidas por la monitora respectiva. También se cumplió todo el programa establecido en cuanto a contenidos del ramo, en forma más rápida de lo plnificado. El grado de conocimiento alcanzado al finalizar la etapa de capacitación podría haber superado el nivel básico establecido de haber existido más recursos;

ya que los beneficiarios tenían buena disposición para aprender, apreciándose notoriamente la motivación durante todo el transcurso de la capacitación y especialmente en una oportunidad en que la monitora por enfermedad no pudo asistir.

Por todas estas características, el proceso grupal vivido al interior del taller fué altamente positivo y se logró desarrollar en forma progresiva un sentimiento de solidaridad y compañerismo entre las integrantes, lo que permitió que la alumna cumpliera su papel directriz en forma adecuada mediante la aplicación de técnicas grupales.

En el taller de capacitación en peluquería se cumplió con la entrega de contenidos establecidos en el plan de trabajo de la monitora en la programación de la acción. En el desarrollo de la capacitación una dificultad en la práctica de la teoría, específicamente en el corte de pelo de niño. La alumna responsable debió realizar gestiones para paliar en cierta medida esta dificultad, entrando en contacto con la escuela del sector y en el centro de atención diurna, organismos a los cuales se le ofreció el servicio de peluquería en forma gratuita, para lograr la práctica de las beneficiarias del proyecto.

La dinámica grupal presentó características positivas, desarrollándose toda actividad en una atmósfera cordial. Las participantes lograron una plena identificación con el grupo, estableciéndose fuertes lazos de amistad, a través de la aplicación de técnicas recreativos y de fortalecimiento del grupo.

El esquema de trabajo del taller de capacitación en flores, loza fría fué ejecutado en su totalidad habiéndose procedido con fines prácticos, a dividir el taller en dos grupos de siete personas cada uno, los que rotativamente participaban de las enseñanzas de artesanía en flores o loza fría, llegando finalmente a tener todas las participantes el mismo número de clases por cada especialidad, lográndo todo un mismo nivel de capacitación. Por esta condición la labor de la alumna responsable debió orientarse preferentemente al desarrollo de técnicas de integración grupal para desarrollar y mantener el sentimiento de pertenencia grupal. Asimismo, a la alumna le cupo especial intervención en determinadas situaciones, como fué el hurto de herramientas de trabajo.

Resumiendo, todas las especialidades en general cumplieron el esquema de trabajo establecido a el proyecto y las dificultades de aprendizaje que hacían lento el proceso de enseñanza fueron superadas oportunamente por la intervención profesional del equipo de alumnos.

Respecto al proceso de dinámica grupal variado por cada taller de capacitación, tenemos que se obtuvo una plena identificación y se apreció en alto grado de motivación por aprender.

La fase alcanzada por cada taller fué de madurez, manifestado en la designación de dirigentes, a quienes los beneficiarios le otorgaron la representatividad del grupo.

## 2.2.- Proyecto taller laboral de autogestión

Este proyecto se orientó bajo la siguiente hipótesis:

"Un proyecto social que contempla la implementación de un taller de autogestión, permitirá lograr empleos de mayor estabilidad relativa, en la fuerza de trabajo desocupada y subempleada".

Para una mejor comprensión de la presente hipótesis, evaluaremos cada uno de los aspectos considerados en el proyecto.

### 2.2.1.- Análisis evaluativo de los objetivos

De acuerdo de lo expuesto en el programa, este proyecto en evaluación tuvo tres objetivos, cuales fueron:

- a) "Organizar un taller laboral de autogestión orientado a la producción de artesanía en mimbre y artesanía en flores y loza fría"

Para cumplir este objetivo fue necesario realizar entrevistas con el Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, para establecer la periodicidad en la entrega de los recursos. También se realizaron los primeros pasos, para definir la condición tributaria y jurídica a los cuales debían ceñirse ambos talleres de autogestión.

Se le informó a los beneficiarios de las implicancias que comprende un taller de autogestión, asi-

mismo las responsabilidades que a cada uno le compete. Para ello, como primer paso, se organizó una directiva que pudiera guiarlo a las metas propuestas.

Una vez organizado el taller en el aspecto administrativo, se dió comienzo a la etapa de producción con fines de capitalización. Esta comprende acordar en conjunto con los participantes la forma de obtener recursos y la venta de los artículos ya elaborados.

En la actualidad el taller de artesanía en mimbre, ha logrado producir:

12	carretas	(tipo diligencia)
6	canastos	
2	papeleros	
10	colgajos	
24	sillas de terraza,	forradas en
		totoras
5	mesas de terraza	

Producción total    59    artículos

De estas artesanía, se han vendido 10 carretas, 3 canastos, 1 papelerero, 6 colgajos. En lo que respecta a las sillas y a las mesas aún no están terminadas, razón por la cual no se han puesto a la venta.

Producto de esta comercialización se a logrado recaudar un total de \$ 1.540 y se han invertido en compra de insumos \$ 1.090, quedando un remanente de \$ 450, cantidad con la cual se abrió la cuenta de ahorro en el banco del Estado a fin de dar cumplimiento a la etapa de producción y capitalización.

El segundo taller laboral de autogestión ha producido un total de 20 flores de papel y 15 arreglos florales. En loza fría, se han fabricado 14 lamparas, 10 fruterías y 30 adornos.

El total de ingresos para el presente taller a la actualidad, es de \$ 960, de los cuales se han invertido \$ 500 en compra de recursos, quedando un saldo a favor de \$ 460, los que fueron ingresados a la cuenta de ahorros correspondiente, para iniciar el fondo de capitalización.

Respecto a la inversiones en recursos que ambos talleres han realizado, se debe mencionar que, a pesar de que la institución patrocinante se comprometió a abastecer a los talleres en forma periódica a través de insumos PEM, ciertos recursos como el mimbre, yeso dental, no fue posible obtenerlo a través de este medio, ya que éstos no se encontraban en el mercado, cuando fueron solicitados.

En consecuencia cabe decir que se lograron los efectos esperados, en términos que la organización administrativa se dió y el proceso productivo ya se encuentra en marcha.

b) El segundo objetivo específico decía:

"Supervisar el funcionamiento de los talleres laborales de autogestión, procurando la provisión oportuna de los recursos y promover un ambiente positivo para el desarrollo de las actividades productivas".

Cada pareja de alumnos a cargo del respectivo taller, supervisó y observó directamente las actividades que en ésta se realizaban. Para ello mantuvo entrevistas informales y reuniones de grupo, tanto con los monitores y beneficiarios del proyecto. En ellas el equipo informó sobre el quehacer de los talleres y el mismo tiempo de los diversos problemas que surgieron en el proceso mismo.

Frente a esto se utilizaron técnicas grupales tendientes a mantener la armonía al interior de cada grupo, condición indispensable para lograr la autogestión. Cabe hacer mención que se llevo a cabo un análisis evaluativo de la dinámica grupal que experimentó cada taller, el cual será analizado en detalle en un punto aparte.

De lo anterior podemos plantear que el objetivo se cumplió de acuerdo a las expectativas del programa, no obstante debemos mencionar que para lograr plenamente las metas que implica un taller de autogestión, requiere necesariamente la guía de un profesional especializado, por un lapso mayor que el tiempo que estuvo bajo la responsabilidad de los alumnos.

c) El tercer objetivo fue:

"Establecer canales de ventas de los productos elaborados en los talleres laborales de autogestión".

A través de la autoridad municipal, se contactó con el Comité de Ayuda a la Comunidad a cargo de la señora Elizabeth de Olguin, a objeto de establecer un canal de venta del producto fabricado en los talleres

de autogestión. Esto consiste que a través de la instalación de un bazar perteneciente al Comité, se coloque el producto en el mercado.

Otro canal de venta, es la comercialización directa en los mismos talleres, en donde además de vender directamente al público, se reciben órdenes de fabricación de determinados artículos.

También se venden las artesanías a través de los propios trabajadores, quienes en forma particular tienen la responsabilidad de promoverlos.

Por último debemos señalar que mensualmente se realiza una exposición en el mismo taller, oportunidad en la cual se venden los trabajos realizados.

Estas vías de comercialización del producto, nos permiten señalar que el objetivo se cumplió dentro de las posibilidades del mercado local, lo que consideramos suficiente como para dar el primer paso a la autogestión. Además es posible destacar que dentro de lo restringido del mercado de la comuna de Quilpué, fue relativamente difícil coseguir locales de vendedores particulares, establecidos en la zona comercial, para poner en ellos la venta de los artículos. Por tal motivo se debió hacer uso tan sólo de los canales de ventas, antes mencionados, quedando abierto la posibilidad a la obtención de otros.

### 2.2.2.- Análisis Evaluativo de las técnicas

Las técnicas utilizadas en la ejecución del presente proyecto fueron:

- Entrevista dirigida: Esta técnica fue utilizada con fines de entregar información, coordinar actividades y obtener información respecto a ciertos aspectos jurídicos y tributarios.

Mediante esta técnica se procedió a entregar información a los pobladores incorporados al proyecto, en relación al significado de la autogestión laboral, pudiendo establecerse un diálogo en el cual los beneficiarios plantearon, sus inquietudes y aspiraciones, respecto a su función como operario de un taller autogestionado.

Esta técnica permitió que existiera una constante comunicación entre los alumnos responsables y los pobladores incorporados al proyecto.

Asimismo, mediante entrevistas, fue posible obtener información sobre los aspectos jurídicos y tributarios, a que debía acogerse el taller. Integrantes del equipo, se contactaron con abogados y funcionarios de impuestos internos para cumplir tal gestión.

De esta forma también se tomó contacto con los diversos canales de comercialización, a través de los canales se encauzara la venta de los artículos.

Esta técnica fue útil, en la medida que permitió un trato directo e inmediato con las personas entrevistadas, lo que facilitó el cumplimiento de nuestros objetivos.

Reuniones grupales: Semanalmente se realizaron reuniones grupales, para analizar en conjunto el proceso de auto-

gestión y sus implicancias y además para desarrollar actividades que contribuyeron a mejorar la dinámica grupal. Esta técnica sirvió para mantener un contacto directo con los integrantes de cada taller y guiarlos a lo largo de todo el proceso, podemos decir que fue eficaz en la medida que sirvió para el desarrollo de los objetivos propuestos.

Investigación bibliográfica: A través de esta técnica, se pudo obtener información de los aspectos jurídicos y tributarios a los que deben someterse los talleres en cuestión. Para ello se consultaron textos relativos a el tema (Derecho tributario y administrativo), que permitieron a aclarar los pasos a seguir.

### 2.2.3.- Análisis evaluativo de los recursos

El presente análisis, se hará de acuerdo a cada una de las etapas que contempla este proyecto.

#### a) Etapas de organización

##### - Recursos materiales y financieros

Materiales de escritorio para la confección de documentos para el cumplimiento del equipo de alumnos con sus obligaciones académicas y con la institución patrocinante.

El recurso financiero por lo tanto fue muy escaso.

##### - Recursos humanos

En esta etapa el recurso humano fue el equipo de alumnos .

Los monitores continuaron su labor en el taller y también los beneficiarios del proyecto.

b) Etapa de producción y capitalización

- Recursos materiales y financieros

Podemos decir que para la obtención de estos recursos se contó con la total colaboración de la Ilustre Municipalidad de Quilpué.

Los recursos financieros permitieron la compra del material para el funcionamiento de los talleres. Estos provenían del ítem asignado para insumos P.M., estableciéndose una cantidad de dinero específico para gastos de talleres. Cada adquisición debía comprobarse a través de facturas, lo que vino a obstaculizar la compra de una de las materias primas, que fue el mimbre, ya que por tratarse de un recurso de la naturaleza, fue difícil obtenerlo mediante este sistema, lográndose finalmente comprarlo mediante otro medio.

Este problema se superó, comprándose material con el dinero de las primeras ventas de los productos del taller, lo que no necesitó facturas.

Listado de recursos materiales utilizados en los talleres de autogestión.

3 pliegos de papel lustre  
8 pliegos de papel crepé  
1/4 Kg. alambre número 3  
1/4 Kg. alambre trampa de conejo  
6 Kg. de harina cruda

2 lts. de aceite comestible  
4 Kg. de yeso dental  
1/2 Kg. cola granulada  
5 confort  
cola fría  
témpera  
pinceles  
barniz  
tijeras  
mimbre  
totora  
3 Kg. clavos de distintas medidas  
barniz de color  
herramientas de distinto tipo  
bombas de insecticida  
bencina

- Recursos humanos.

El equipo de alumnos, se dividió en dos parejas cada una de las cuales tenía responsabilizado el taller.

- Tres monitores de los talleres
- Dieciocho beneficiarios

2.2.4.- Análisis evaluativo del tiempo

Ambos talleres de autogestión comenzaron su funcionamiento con fecha 31 de octubre y por las características de este proyecto el equipo de alumnos asumió la ejecución tan sólo hasta el 8 de diciembre, fecha en que por razones académicas éstos deben retirarse

y delegar responsabilidad en el departamento de desarrollo comunitario de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, tal como en un inicio se programó la intervención de alumnos. Por tanto el proyecto estuvo bajo la responsabilidad éstos, durante seis semanas, cumpliéndose durante las dos primeras, etapa de organización y posteriormente la de producción y capitalización en las cuales se concretaron todas las acciones programadas anteriormente. Al retiro de los alumnos se responsabilizó a los directivos de cada taller y a la institución patrocinante, la continuación del proceso que lleve a esta pequeña empresa a la autogestión.

En la segunda fase llamada de autonomía, que incluye la etapa de autogestión. Esta fue programada en conjunto con la Ilustre Municipalidad de Quilpué, bajo cuya responsabilidad directa, como ya mencionamos, deberá lograrse la autogestión plena.

Esta fase se llevará a cabo cuando se haya reunido un capital de \$ 10.000 y con un tiempo programado de 6 meses.

Para asegurar el cumplimiento de esta venta e iniciar el funcionamiento legal y tributario, el equipo procedió a abrir dos cuentas en el banco del estado a nombre del representante y tesorero de los respectivos talleres. Asimismo se iniciaron las gestiones en el servicio de Impuestos Internos, para lograr la legalización de las ventas de los productos del taller.

En cuanto a la obtención de la personalidad jurídica también se estableció el contacto con profesio

nales expertos en la materia para que presten asesoría al respecto.

#### 2.2.5.- Análisis evaluativo de la dinámica grupal

En cuanto a la atmósfera grupal desarrollada en ambos talleres, podemos decir que ésta fué cálida debido a que muchos de los integrantes se conocían entre sí, fortaleciendo sus lazos a través de la convivencia durante sus horas de trabajo. Se apreció un ambiente en el que todos podían aportar opiniones y realizar críticas constructivas. La comunicación se expresó en todas direcciones, manifestándose una activa participación de cada uno de los integrantes, destacándose, en el taller de mimbre, sus dirigentes.

Se observó solidaridad entre los beneficiarios, incentivada por actividades y técnicas aplicadas por el equipo de alumnos. Producto de esto, se desarrolló un sentimiento de identidad al interior del grupo, reflejándose en un espíritu de cuerpo en cada taller.

En suma, la atmósfera grupal fué amistosa y democrática, lo que contribuyó a un ambiente psicológico positivo para el buen desarrollo de las actividades productivas.

A efecto de establecer normas y determinar forma de funcionamiento, el equipo redactó un Reglamento Interno que regulará la participación de los beneficiarios y su directiva en cada taller de autogestión, como también sus actividades laborales.

### 2.3.- Proyecto de Educación Familiar y Laboral

Este proyecto se orientó según la siguiente hipótesis tecnológica:

"Un proyecto social de educación familiar y laboral, constituye un elemento coadyuvante en el tratamiento del problema de la desocupación y subempleo en los sectores sociales de bajos niveles de vida".

A continuación procederemos a un análisis de cada uno de los aspectos consignados en el programa.

#### 2.3.1.- Análisis evaluativo de los objetivos

Tal como se planteó en el programa, el objetivo específico del proyecto fué el siguiente: "dar a conocer elementos básicos sobre previsión social, relaciones familiares, prevención de accidentes y otros de competencia de Servicio Social, que permitan a los pobladores lograr una mejor utilización y distribución de los recursos familiares".

Para dar cumplimiento a este objetivo se prepararon 15 unidades temáticas y, entre las de mayor interés para los beneficiarios, fueron las de previsión social, alcoholismo, nutrición y familia. Los contenidos que tuvieron mayor recepción fueron aquellos que apuntaban a experiencias vividas, como asimismo, los impartidos mediante técnicas que permitían la participación individual. Este hecho hace concluir que una buena forma de motivar es entregar a los pobladores materias que digan relación estrecha con sus vivencias personales.

Los temas se impartieron a través de charlas, y se aplicaron numerosas otras técnicas que serán analizadas en rubro aparte. Mediante estas técnicas se logró la participación de todos los beneficiarios. Además el alumno responsable de impartir contenido, tuvo a su cargo, el objetivo de lograr una atmósfera grupal de agrado y participación.

### 2.3.2.- Análisis evaluativo de las técnicas

Durante la implementación del presente proyecto se aplicaron las siguientes técnicas:

- a) Entrevistas informales: esta técnica permitió sondear las inquietudes y falta de conocimiento respecto a materias básicas en el vivir cotidiano de los participantes. Fué eficaz, en el sentido de que constantemente se logró un contacto con todos los beneficiarios del proyecto.
  
- b) Charla formativa: mediante esta técnica los alumnos y los profesionales que participaron en la ejecución del proyecto, impartieron los contenidos de educación familiar y laboral. La utilización de charlas contribuyó a que los contenidos fueran entregados de manera tal que los beneficiarios tuvieran claridad en cuanto a términos y conceptos acerca de la materia abordada. Las charlas se desarrollaron en una atmósfera cordial y de plena comunicación grupal, existiendo siempre diálogo entre el expositor y su público. La técnica permitió llegar a un gran número de personas.
  
- c) Debate grupal: Esta técnica permitió que los participantes analizaran en profundidad la temática abordada, y lograsen una mayor comprensión, a la vez

que una activa participación social.

d) Archipiélago: esta técnica de gran contenido formativo permitió que los grupos analizaran el tema expuesto y que un integrante de cada subgrupo en que se dividió el taller rindiera una prueba del conocimiento adquirido en representación de sus compañeros frente al subgrupo, que no era el suyo. Se motivó el interés y atención de los beneficiarios, durante la entrega de conocimientos que impartían los alumnos o profesionales especializados, ya que a través de esta técnica se logró tal objetivo, pues los beneficiarios desconocían quienes serían designados representantes en los subgrupos.

e) Torbellino de ideas: esta técnica aplicada en algunas oportunidades, (por ejemplo, frente al tema de la Familia), logró que los participantes establecieran relación entre los contenidos y su experiencia personal. Dado que las ideas propuestas fueron analizadas en un plano de practicidad y acción concreta, las temáticas abordadas resultaron de interés para los adcritos al proyecto.

f) Clínica del Rumor: La utilidad de la presente técnica fué muy alta, especialmente por haber sido aplicada en un trabajo comunitario, como es el cumplimiento por el equipo de alumnos, ya que al interactuar personas que viven en un mismo sector, y que muchas veces no han tenido una grata convivencia, surgen comentarios mal intencionados, que pueden ser superados mediante la aplicación de alguna medida profesional.

Los beneficiarios reconocieron en el rumor, una actitud de mala convivencia, ya que se demostró por medio de la técnica, cómo se crean los rumores y se distorciona la realidad. Sirvió de apoyo el testimonio vivo de los propios participantes.

g) Debate grupal: Se aplicó esta técnica en conjunto con la proyección de diapositivas, al término de las cuales se analizó y confrontó ideas sobre la temática expuesta, lográndose consenso sobre algunas conclusiones generales.

h) Técnica del riesgo: A través de la aplicación de la presente técnica, se despertó en los beneficiarios la preocupación de prepararse para enfrentar situaciones de emergencia. Se hizo especial mención a situaciones tales como: accidentes, muerte, incendios y otros, que requiere tomar una rápida decisión. Así, se procedió a eliminar los temores que respondían a hechos reales que comúnmente estos pobladores deben enfrentar. Se orientó la técnica especialmente a aquellos sentimientos que carecen de fundamento y que responden a la imaginación y subjetividad de las personas.

i) Técnicas audiovisuales:

- Franelógrafo: esta técnica permitió reforzar los contenidos que se impartían por medio de motivos alusivos, favoreciendo la retención de conocimientos.

- Rotafolio: gran parte de las charlas formativas fueron reforzadas por el uso de láminas, con gráficos y figuras que ilustraron los principales puntos abordados en la exposición.

- Cartel: con el objeto de reafirmar y llamar la atención de los beneficiarios, el equipo procedió a la

instalación de carteles, con frases alusivas a las temáticas abordadas durante el desarrollo del proyecto, en los locales en que éste se desarrollaba

Estas técnicas, en su mayor parte, tuvieron como objetivo hacer mas ágil y comprensible la entrega de contenidos, además de incentivar a la participación de todos los beneficiarios durante el desarrollo del proyecto. Su eficacia se prueba al observar el cumplimiento de los objetivos planteados.

### 2.3.3.- Análisis evaluativo de los recursos

Para el desarrollo del presente proyecto se utilizaron los siguientes recursos, recibidos en calidad de préstamo. Los elementos fungibles fueron donados.

- a) Recursos materiales: documentos bibliográficos  
 rotafolio  
 pizarra  
 panel  
 franelógrafo  
 carteles  
 proyectora diapositivas  
 diapositivas  
 artículos de escritorio
- b) Recursos humanos: el equipo fué el recurso humano mas utilizado en el proyecto, recurriéndose a profesionales expertos cuando la temática a abordarse era muy específica. Por tal razón la mayor parte de los temas fueron expuestos por los alumnos seminaristas, quienes a través de la investigación bibliográfica aplicaron contenidos apoyados en las técnicas.

#### 2.3.4.- Análisis evaluativo del tiempo utilizado

El proyecto se inició el 6 de octubre y finalizó el 8 de diciembre. Se establecieron dos etapas en la ejecución de las actividades programadas:

- a) etapa de organización: con una semana de duración
- b) etapa educativa: con 8 semanas de duración

#### 2.3.5.- Análisis evaluativo de la dinámica interna

En el desarrollo del presente proyecto, se observaron en un principio en el taller de artesanía en miambre, problemas de relaciones humanas, posiblemente originados en las categorías de edad en que se agrupaban los beneficiarios.

Este hecho dificultó la integración grupal, pero a través de la intervención de los alumnos y por la aplicación de las técnicas de este proyecto, se logró superar paulatinamente la situación, llegando a observarse una atmósfera positiva.

Se logró un sentimiento de solidaridad al interior del grupo, pues estos pobladores, además de participar en este proyecto, también trabajan como operarios del taller laboral de autogestión, situación que significó que los beneficiarios permanecieran en jornadas completas en interacción social. La participación fue más activa en algunos integrantes, destacándose entre ellos los dirigentes, no obstante se tendió a una participación equilibrada.

En el grupo de artesanía en flores y loza fría, se observó problemas de relaciones humanas, ya que uno de los integrantes actuaba como elemento negativo, dificultando notoriamente la interacción. La

participación, desde el primer momento fué muy activa por parte de dos personas, quienes claramente demostraron características de líder. En general la participación fué intensificándose en la medida del avance del proyecto.

Respecto de la integración de los participantes, se apreció en un nivel bueno, pues el grupo siempre se vió como un todo y no en subgrupos. Contribuyó a ésto el desarrollo de actividades extraprogramáticas, que se acordaron con el objetivo de reunir fondos para el grupo en gastos de fin de año.

Cabe destacar que el taller de artesanía en flores y loza fría y el de artesanía en mimbre, también participaron de este proyecto de capacitación. El local de funcionamiento ocasionó que la atmósfera grupal fuera regularmente permisiva.

En el taller de capacitación de peluquería, la atmósfera en que se desarrolló el proyecto fué positiva. Se apreció interés de todos los beneficiarios en participar en los debates grupales, expresando la mayoría sus opiniones. Se observó, además una buena disposición por escuchar las experiencias personales referidas a los temas abordados.

Habiéndose logrado un sentimiento de amistad y solidaridad, toda actividad presentaba características positivas en cuanto a interacción social.

La identificación con el grupo se manifiesta en la realización de actividades extraprogramáticas,

en que los beneficiarios actuaron organizadamente como grupo-taller de capacitación, programando acciones que tenían como objetivo el interactuar en el ámbito Sociocultural de la comunidad.

El desarrollo del proyecto en el taller de corte y confección fué armónico. Se observó un buen grado de participación de los integrantes en todas las sesiones. La atmósfera que se aprecia en la entrega de contenidos fué positiva. El sentimiento de identidad no se observaba muy claro, ya que a pesar de existir compañerismo, en la mayoría de los integrantes las relaciones se daban más en el orden personal.

#### 2.3.6.- Medición de la situación Inicial y Final

Se utilizó un cuestionario para medir la situación inicial en que se encontraban los participantes respecto a las temáticas del cuestionario (ver anexo N°4). Incluyó 24 preguntas y las 6 primeras orientadas a conocer los aspectos generales de la incorporación del beneficiario a los talleres de capacitación laboral. Este cuestionario consideró preguntas en ambos sentidos, ya que los beneficiarios fueron los mismos. De la tabulación, tenemos los siguientes resultados:

CUADRO N°

<u>SITUACION INICIAL</u>	<u>SITUACION FINAL</u>
Responde en forma:	Responde en forma:
- Correcta 28%	- Correcta 72%
- Incorrecta 19%	- Incorrecta 17%
- No sabe 53%	- No sabe 11%

Del análisis de las preguntas, tenemos que en la primera aplicación del cuestionario, se detectó un 28% de respuestas correctas, modificándose luego de la entrega de los contenidos, a un 72% de respuestas correctas.

De las respuestas incorrectas, casi se mantuvo el porcentaje detectado en la situación inicial, teniendo un descenso tan sólo de un 2%.

El número de respuestas que los beneficiarios contestaron "no sé", disminuyó notoriamente desde su primera medición, a la última, como se observa en el cuadro precedente.

Estos datos nos permiten plantear que el proyecto de educación familiar y laboral cumplió con las expectativas deseadas. A través de la internalización de contenidos básicos se contribuyó a reforzar el factor endógeno de esta fuerza de trabajo, sometida a un proceso de formación laboral.

### 3.- ANALISIS DE OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA

3.1.-"Contribuir al mejoramiento de la calidad endógena de la fuerza de trabajo desocupada y subempleada del sector en estudio, a través de la entrega de cursos de capacitación laboral".

Para el cumplimiento de este objetivo, se intervino en el mejoramiento de la calidad endógena, en lo referente a calificación laboral. Para ello se elaboró un proyecto que contempló la creación de talle-

res de capacitación laboral en 4 especialidades, determinadas por las características y/o necesidades de la fuerza de trabajo afectada por el problema.

3.2.- "Contribuir a la disminución de la tasa de desocupación y subempleo, proporcionando una fuente de trabajo relativamente estable a los pobladores del sector que enfrentan esta deficiente situación ocupacional!"

Para el cumplimiento de este objetivo se creó un proyecto de talleres laborales de autogestión, los que dieron origen al taller laboral en mimbre (para los hombres) y taller de flores y loza fría (para las mujeres), creándose en definitiva 18 plazas de trabajo, lo que incide en la disminución real del problema de la desocupación y subempleo. Además se dejó en condiciones de trabajar a otras 36 personas, orientadas al autoempleo, en efectiva capacidad laboral. Futuros estudios deberán abocarse a conocer el destino real de esta fuerza de trabajo calificada.

#### 4.- ANALISIS EVALUATIVO DE LAS HIPOTESIS TECNOLOGICAS

Para la intervención profesional del equipo de alumnos, se planteó las hipótesis tecnológicas generales y derivadas. A través del análisis que parte de estas últimas podremos llegar a conclusiones acerca de las primeras.

4.1.- Una de las hipótesis derivadas señalaba que "A través de la ejecución de un proyecto social orientado a entregar capacitación laboral a nivel artesanal y de baja tecnología, se estará contribuyendo

a elevar las posibilidades de que el trabajador logre una mayor estabilidad laboral".

Ante la hipótesis podemos decir, que mediante la ejecución del proyecto de capacitación laboral, que incluyó las especialidades de artesanía en mimbre, corte y confección, peluquería, y artesanía en flores y loza fría, los pobladores incorporados mejoraron su calidad endógena, en lo que a calificación laboral se refiere. Por lo tanto esta fuerza de trabajo tiene actualmente mayor posibilidad de ubicarse en el mercado laboral.

Esto se puede comprobar en el hecho de que al inicio del proyecto, los 54 pobladores incorporados, no tenían conocimientos sobre las especialidades laborales en que fueron calificados y, al momento de darse por finalizada la presencia de los alumnos, por finalizar el proyecto, la mayoría mejoró su calidad en cuanto a calificación, pues el 82% obtuvo un promedio de notas superior a 5,5 en una escala de 1 al 7.

Importante es destacar que estos pobladores, si bien no contaban con calificación alguna, lo que dificultaba sus posibilidades de obtener un trabajo estable, no es menos cierto que su problema mayor y más inmediato era el ingreso. Por lo tanto la implementación de este proyecto encontró su apoyo en una de las políticas sociales, que es el subsidio PSM, permitiendo ésto solucionar, en cierto grado, el problema de ingresos y, a la vez, influir directamente en uno de los factores endógenos.

4.2.- La segunda hipótesis derivada señala que "un proyecto social que contemple la implementación de un taller laboral de autogestión, permitirá lograr empleos de mayor estabilidad relativa para la fuerza de trabajo desocupada y subempleada".

A través de la creación de dos talleres laborales de autogestión, el equipo de alumnos incorporó a 18 pobladores del sector, los que obtuvieron una fuente de trabajo relativamente estable, ya que las características que asume el taller, así lo permiten. Se cree que esta fuente de trabajo tiene buenas perspectivas futuras, en la medida de que su funcionamiento se atenga a las exigencias mínimas establecidas por los alumnos.

El sistema de selección de estos beneficiarios estuvo basado en el nivel de calificación logrado en el taller previo de capacitación laboral. Se estableció que se incorporarían quienes tuvieran un promedio de 6 en rendimiento.

La fase alcanzada por los talleres, durante la permanencia de los alumnos en ellos, fué la inicial, en cuanto a producción y capitalización. La fase de autonomía se dejó programada para ser ejecutada en el momento en que los talleres hayan alcanzado una capitalización mínima que les permita autofinanciar sus gastos de remuneración e insumos. Dado que se requiere de un tiempo relativamente prolongado para lograr esta etapa, es que al equipo no le fué posible superar la fase inicial, pero se dejaron cimentadas las bases para

que la institución patrocinante conduzca el funcionamiento del taller en este sentido.

4.3.- El otro proyecto realizado por los alumnos tuvo su fundamento en la hipótesis que señala:

"Un proyecto social de educación familiar y laboral constituye un elemento coadyuvante en el tratamiento del problema de la desocupación y el subempleo en los sectores sociales de bajos ingresos".

Los conocimientos entregados a los pobladores en materias relacionadas con la utilización y distribución de los recursos familiares, les permiten enfrentar con mayor eficiencia la situación de desocupación y subempleo, ya que las temáticas impartidas abordaron precisamente los vacíos manifestados por éstos en la aplicación del cuestionario de medición. Estas temáticas desde el punto de vista de servicio social entregaron a los participantes una mejor visión en los beneficios y derechos que como afectados por la situación ocupacional deficiente pueden solicitar a la comunidad y al Estado. Asimismo se informó sobre la buena utilización de los recursos familiares.

4.4.- En base a los elementos anteriormente analizados, podemos decir que hay una relación del mejoramiento de los factores endógenos con la creación de una fuente de trabajo relativamente estable.

El brindar a la fuerza de trabajo la posibilidad de incorporarse a un taller de capacitación laboral mejora en gran medida su calidad endógena en cuanto a calificación laboral.

El contar con calificación aunque sea de tipo artesanal y con baja tecnología da al integrante de la fuerza de trabajo desocupada y subempleado que ya cuenta con calificación la posibilidad de enfrentar mejor el mercado laboral y obtener un empleo con buenas condiciones de trabajo, esto último referido especialmente a los incorporados a los talleres laborales de autogestión.

#### 5.- CRITERIOS DE INTERPRETACION EVALUATIVA

##### 5.1.- Logros:

##### a) Calificación laboral

A través de la investigación realizada por el equipo de alumnos se detectó un nivel de calificación bajo. Mediante la entrega de cursos de capacitación en distintas especialidades, se logro mejorar la calidad endógena, de parte de la fuerza de trabajo, tanto femenina como masculina, en lo que se refiere al factor calificación, ya que un 82% de los participantes obtuvo un promedio de notas superior al 5,5 en una escala de 1 a 7.

##### b) Ingreso:

Los beneficiarios incorporados al programa, presentan una situación ocupacional de desocupación y

subempleo, cuyas características en cuanto a condiciones de trabajo, se manifiestan en bajos e inestables niveles de ingreso. Con el presente programa se logró mejorar esta situación a través de la entrega de un ingreso pecuniario estable. Este proviene del Programa de Empleo Mínimo, que mensualmente paga a sus enroliados la suma de \$ 1.300, monto que se verá incrementado con el dinero que provenga de las ventas del producto que los talleres de autogestión fabrican.

En suma, el logro consiste en que el trabajador cuenta con un ingreso base de \$ 1.300 más un bono de producción que se formará en el futuro.

c) Empleo:

Para concluir, podemos decir que el logro más importante es que se entregó una solución integral, pues, por un lado se creó una fuente de trabajo relativamente estable dirigido a la población afectada, lo que por lógica trajo consigo un ingreso. Por otro lado se educó a la población en el sentido de poder enfrentar con eficiencia su situación, a través de una utilización adecuada de los recursos que poseen.

5.2.- Eficiencia:

Si bien el programa mismo, como su puesta en marcha, significó un gran despliegue y movilización de recursos humanos, materiales y financieros, éstos concuerdan plenamente con las metas alcanzadas, lo cual se traduce en cursos de capacitación aprobados, talleres de autogestión en funcionamiento y conocimientos por parte de los beneficiarios de educación familiar y laboral.

### 5.3.- Impacto:

Los datos que arrojó el análisis de la muestra nos indica que las personas que constituyen la fuerza de trabajo, se encuentran desocupados un 25,1%, y subempleados el 12,0%.

Las personas incorporadas al presente programa conforman un total de 54 personas, (entre ellas hay desocupadas, subempleadas, y cónyuges de jefes de hogar cesantes), significando en total un impacto del 5.6%

## 6.- SISTEMA DE CONTROL Y REGISTRO DEL PROGRAMA

Para los efectos de control y registro, el equipo de alumnos utilizó los siguientes instrumentos:

6.1.- Tabla Gantt: este instrumento de control se utilizó para controlar periódicamente el tiempo establecido para el cumplimiento de cada etapa en los respectivos proyectos. Por su simplicidad, el instrumento permitió ver día a día el margen de tiempo disponible para la ejecución de las actividades.

6.2.- Reuniones de equipo: a través de reuniones de equipo los alumnos controlaron periódicamente las actividades desarrolladas por cada uno de los integrantes. Dado que cada alumno efectuó gestiones en forma individual, se hizo necesario durante el desarrollo del programa realizar una reunión diaria. En estas reuniones se intercambiaban ideas y opiniones sobre el desarrollo del proyecto, haciendo posible efectuar cambios o readecuar aspectos programáticos.

6.3.- Reuniones de supervisión: con el fin de cumplir con las exigencias académicas, el equipo estuvo en contacto permanente con el docente guía, realizándose reuniones periódicas, ordinarias y extraordinarias. Además el grupo de alumnos estuvo sujeto a la supervisión individualizada.

6.4.- Crónicas de grupo: el sistema de registro en crónicas, permitió al equipo dejar constancia de sus actividades desarrolladas. También se pudo registrar la evolución grupal de los talleres y observar la dinámica grupal. Cada alumno responsable llevó un libro de registro diario de actividad.

6.5.- Registro de asistencia: diariamente el alumno que cumplía atención de público procedió a tomar la asistencia en todos los talleres. De esta forma se llevó control diario de la participación de los pobladores en las distintas actividades laborales. Asimismo se procedió al descuento del ingreso quincenal por atraso y día de inasistencia establecido en el reglamento interno (también lo exige el reglamento PEM).

6.6.- Supervisión de actividades: Integrantes del equipo cumplieron diariamente turno de permanencia en los distintos talleres, siendo posible esta forma por la adecuada organización del equipo de trabajo. El control también se ejerció por parte del docente guía en cuanto al funcionamiento del programa y la presencia de los alumnos en terreno.

ANEXOS

## ANEXO N° 1

### 1.- LEGISLACION, POLITICAS SOCIALES E INSTITUCIONALES QUE ABORDAN EL PROBLEMA DE LA DESOCUPACION.

La desocupación es un problema que ha existido en Chile a través de todos los tiempos y los gobiernos conscientes de las implicaciones que esta situación conlleva siempre le ha prestado especial atención.

El actual gobierno no se encuentra ajeno a esta realidad y también reconoce la importancia de intervenir frente a ésta situación que afecta a sus trabajadores y por tanto ha determinado la creación de políticas y también de organismos que se aboquen a la solución de éste.

#### 1.1.- Políticas laborales a nivel nacional.

##### a) Programa de capacitación laboral.

El primero de marzo de 1977 se creó el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ( S.E.N.C.E), sobre la base de la fusión del Servicio Nacional de Empleo ( E.N.C.E.), el Fondo de Educación y Extensión Sindical ( F.E.S.) y el Instituto Laboral.

Sus funciones básicas son fomentar y supervigilar las acciones de capacitación realizadas por empresas en el marco del estatuto de capacitación y administrar un programa de becas cuyo objetivo es dar igualdad de capacitación a los trabajadores.

El S.E.N.C.E, otorga becas de capacitación a toda persona que lo solicite a través de convenios con institutos especializados en la materia, como I.N.A.C.A.P. y el D.U.O.C.

El S.E.N.C.E. en 1977, tuvo a su cargo la capacitación del P.E.M. y desde 1978, la tiene a su cargo el ministerio del interior.

El S.E.N.C.E. cuenta con dos tipos de programas.

1.- Plan ordinario.

Abarca a personas cesantes, los que buscan trabajo por primera vez ( B.T.P.V.), trabajadores independientes, ocupados en empresas que no les interesa capacitar y a ocupados en empresas en que se da la capacitación, pero en materia en la que el trabajador no está interesado. La prioridad en el otorgamiento de becas sigue en el mismo orden.

2.- Plan extraordinario.

Abarca personas de C.E.M.A- CHILE; Gendarmería, F.F.A.A., menores en situación irregular, con el requisito que este plan no sobrepase el 30% del fondo total que dispone S.E.N.C.E. para el programa de becas.

Odeplan , reconoce que a través de S.E.N. C.E. se pretende cumplir la eliminación de una de las causas principales de la desocupación y de la extrema pobreza; insuficiencia o la falta de absoluta capacitación.

b) Estatuto de capacitación y empleo.

El estatuto de capacitación y empleo surge con el D.L. 1446 de 1976, y tiene como principal objetivo el entregar a los trabajadores los medios necesarios para su perfeccionamiento, de acuerdo a sus decisiones personales.

El estatuto consiste en que las empresas pueden descontar de impuestos los gastos de estos cursos de capacitación laboral, hasta un monto equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles a los trabajadores.

Durante el primer semestre de 1977, D.S. N° 137 modificó el estatuto, cambio que tiende a facilitar la incorporación de pequeñas industrias y medianas empresas al sistema de capacitación, en razón de su tamaño, Antes de la modificación ellas tenían limitadas las posibilidades de acogerse a la ley.

La significación de este estatuto es que muestra la interrelación entre el fenómeno social y el económico, ya que la empresa aumenta su productividad por efecto de una mejor y mayor capacitación de los trabajadores.

TRABAJADORES BENEFICIADOS POR EL ESTATUTO DE  
CAPACITACION

REGIONES	1977	1978	1979
ANTOFAGASTA	-----	427	497
ATACAMA	-----	3.333	2.890
COQUIMBO	-----	-----	1.230
ACONCAGUA	2.629	6.030	3.699
METROPOLITANA	3 6.475	53.922	36.500
MAULE	-----	842	222
BIO BIO	6.896	18.097	10.458
ARAUCANIA	-----	250	215
LOS LAGOS	-----	123	323
TOTALES	46.000	83.024	56.034

FUENTE: SENCE

c) PROGRAMA DE EMPLEO MINIMO.

El programa de empleo mínimo, tiene por objetivo aliviar en parte el problema de personas que están desocupadas. Este programa comenzó en 1975 con carácter transitorio, mientras tales personas encuentran trabajo estable y bien remunerado.

El programa de empleo mínimo, consiste en recibir una ayuda en dinero y otros beneficios sociales como alfabetización y capacitación. Esta ayuda en dinero no se define como en sueldo, sino que es un subsidio fiacal a las personas que están marginadas del trabajo y desean entrar al P.E.M. Tal subsidio es inferior al sueldo mínimo ya que éste no es un trabajo alternativo en el mercado laboral.

Los requisitos para entrar al programa son tener 18 años y no tener trabajo. Puede incorporarse cualquier miembro de la familia.

NUMERO DE ADSCRITOS AL PEM EN EL PAIS;

AÑOS 1977 - 1978 - 1979.

MES	1977	1978	1979
ENERO	198.187	179.268	106.238
FEBRERO	192.840	168.593	108.178
MARZO	188.825	169.121	108.751
ABRIL	188.741	156.752	113.287
MAYO	186.102	148.876	114.786
JUNIO	187.134	148.027	115.210
JULIO	189.235	141.592	119.115
AGOSTO	192.012	136.518	121.521
SEPTIEMBRE	189.993	135.233	125.511
OCTUBRE	186.896	130.892	149.099
NOVIEMBRE	178.600	123.924	176.100
DICIEMBRE	173.238	117.643	117.048
TOTAL	2.251.803	1.749.509	1.531.820

FUENTE:

De los datos de este cuadro podemos obtener el promedio mensual que en el año 1977 fue de 187.650 por mes, en el año 1978 este promedio es de 145.792 personas y en el año 1979, se traduce en un promedio de 127.652 personas al mes.

También según los antecedentes de este cuadro se da a conocer el total de personas adscritas a este programa, a lo largo de tres años; 5.533.132 personas.

d) Subsidio de cesantía.

El subsidio de cesantía se otorga por cada día que el trabajador permanezca cesante y el monto de él es equivalente 75% del promedio mensual de las remuneraciones de los últimos seis meses. En todo caso el subsidio no podrá ser menor al 80% de dos sueldos vitales mensuales del departamento de Santiago ni podrá exceder del 90% de 4 sueldos vitales.

Además el trabajador que percibe subsidio de cesantía tiene derecho a goce de asignaciones familiares y maternas, así como también derecho a prestaciones médicas contempladas en su respectivo régimen previsional.

Este subsidio se paga desde el primer día, a quienes lo solicitan dentro de los primeros 30 días de producida la cesantía y mientras se mantenga ese estado, hasta 90 días como máximo. Los que soliciten ese beneficio con posterioridad a los 30 días y dentro de los 90 días siguientes a la cesantía, devengarán subsidio desde la fecha de la solicitud y hasta que se enteren los 90 días desde que se produce la pérdida del empleo.

El subsidio podrá ser ampliado por periodos de 90 días cada uno, hasta totalizar cuatro periodos de subsidio, incluido el primitivamente concedido.

En D.L. 1588 del año 1976, se estipula dentro de los requisitos para gozar del subsidio, el tener a lo menos 52 semanas o 12 meses continuos o discontinuos de imposiciones en cualquier régimen previsional afecto al sistema, dentro de los 2 años anteriores a la fecha de cesantía y haber quedado cesante por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

Los beneficiarios sontanto los trabajadores del sector privado como, público, indistintamente sean obreros o empleados.

e) Asignación de contratación adicional de mano de obra.

Esta asignación creada por el D.L. N°1030 del año 1975, tiene por objeto atenuar el problema de la desocupación, contrarrestando las distorciones del mercado del trabajo que desincentiven la contratación de mano de obra.

Dicha subvención se fijó en Marzo de 1975, en 50% del ingreso mínimo por cada trabajador que se contratara en axeso sobre la planta de la empresa, al 31 de Marzo de 1975.

En este beneficio se incluyen todos los sectores, exepctuando al sector público o empresas que tengan mas de un 30% de aporte fiscal.

Este D.L. tenía una duración de dos años de vigencia, que se prorrogó con el D.L. 1806 de marzo de 1977, por un año mas, en las mismas condiciones que el anterior decreto.

En junio de 1978, se dictó el D.L. 2239, que remplazó al D.L. 1806, fijando esta vez el subsidio en un 30% del ingreso mínimo vigente por trabajadores contratados a partir del lero de junio hasta el 31 de marzo de 1979.

El subsidio para las personas que sufren de Mal de Hanssen es directo, es decir es un subsidio mensual de cargo fiscal, equivalente a un ingreso mínimo fiscal, que no se considera renta para ningún efecto legal. Es un subsidio pagado en dinero a las personas que sufren la enfermedad o las que están en tratamiento, y lo paga el S.N.S.

En julio de 1979 se dictó el D.L. 2761, que rempaza al D.L. 2239 (1978), fijando nuevamente el subsidio a la contratación adicional de mano de obra en un 30% del ingreso mínimo vigente; asímismo se extiende el subsidio en un 50% del ingreso mínimo si los contr tados tienen mas de 55 años de edad. La duración de este decreto ley es desde el lero de junio de 1979 hasta el 31 de marzo de 1980.

ANEXO N°2

LISTA DE OFICIOS DE LA FUERZO DE TRABAJO EN LA  
REALIDAD SOCIAL ESTUDIADA

- |  |                        |
|--|------------------------|
| 1.- Empleada doméstica                     | 25.- Profesor          |
| 2.- Costurera, modista                     | 26.- Dentista          |
| 3.- Lavandera                              | 27.- Ing. Mercante     |
| 4.- Garzón                                 | 28.- Téc. rad. T.V.    |
| 5.- dependientes comerc.                   | 29.- Jardinero         |
| 6.- Secretaria                             | 30.- Electricista      |
| 7.- Aux. párvul. , farm.,<br>dental., etc. | 31.- Soldador          |
| 8.- Tejedora                               | 32.- Mueblista         |
| 9.- Industrial                             | 33.- Manip. alimentos  |
| 10.- Obrero Construcc.                     | 34.- Sastre            |
| 11.- Zapatero                              | 35.- Conserje, nochero |
| 12.- Mozo                                  | 36.- Peluquero         |
| 13.- Gásfiter                              | 37.- Contador          |
| 14.- Pañolero                              | 38.- F. Aramada        |
| 15.- Albañil                               | 39.- Aux. Servicio     |
| 16.- Cerrajero                             | 40.- Estibador         |
| 17.- Músico                                | 41.- Trip. mercante    |
| 18.- Pintor                                | 42.- Embalador         |
| 19.- Panificador                           | 43.- Bombero Gas.      |
| 20.- Chofer                                | 44.- Faenador          |
| 21.- Operador máquina ind.                 | 45.- Enlatador         |
| 22.- Vendedor ambulante                    | 46.- Administrativo    |
| 23.- Peoneta                               |                        |
| 24.- Repartidor                            |                        |

ANEXO N°3

PAUTA DE ENTREVISTA APLICADA A DIRIGENTES COMUNITARIOS

Objetivo: obtener antecedentes acerca del origen y formación de la comunidad estudiada.

recoger información acerca del nivel de vida y aspectos psicosociales de la población.

1.- Del origen y formación de la comunidad:

- a.- fecha en que llegaron los primeros pobladores
- b.- características socioeconómicas generales de ellos
- c.- lugares de dónde provienen y causas de las migraciones.
- d.- ubicación territorial de las primeras familias y su expansión.
- e.- desarrollo de las primeras organizaciones comunitarias del sector.

2.- Del nivel de vida de la comunidad:

- a.- proceso de incorporación de servicios de infraestructura a la población. Contacto con autoridades y metas logradas.
- b.- lugares en donde actualmente satisfacen necesidades de educación y salud.

3.- Del nivel psicosocial:

- a.- aspectos mas relevantes y característicos de la población estudiada.

4.- Aspecto material de la comunidad:

- a.- vías de acceso
- b.- locomoción
- c.- puestos varios
- d.- servicios generales

CUESTIONARIO DE MEDICION INICIAL PROYECTO "EDUCACION  
FAMILIAR Y LABORAL

- 1.- ¿Por qué se inscribió en el taller de capacitación?
- 2.- ¿Cómo se informó de los talleres?
- 3.- ¿Qué espera hacer cuando termine su participación en el taller de capacitación?
- 4.- ¿Sabe Ud. ....Si No
- 5.- Si respondió afirmativamente ¿dónde aprendió?
  - a) Curso de capacitación terminado
  - b) Curso de capacitación no terminado
  - c) En la práctica
- 6.- Si respondió negativamente ¿es primera vez que Ud. desarrolla esta actividad? Si No
- 7.- ¿Sabe Ud. qué se debe hacer cuando una persona se fatiga?
- 8.- ¿Qué hace Ud. cuando una persona sufre ataque de epilepsia?
- 9.- ¿Sabe Ud. cómo lavarse los dientes correctamente?
- 10.- ¿Por qué cree Ud. que es importante la higiene?
- 11.- ¿Sabe Ud. quines componen una familia?
- 12.- ¿Por qué cree Ud. que debemos ventilar los dormitorios?
- 13.- ¿Podría Ud. mencionar una receta barata y rica en proteínas?
- 14.- ¿Sabe Ud. a quién debe solicitar permiso un menor que desea casarse, y no tiene padres o éstos no están.
- 15.- ¿Qué haría Ud. cuando su hijo comete una falta y el padre no está presente? (pregunta dirigida a la madre solamente)

- 16.- ¿Qué haría Ud. para hacer de su casa "un lindo hogar"?
- 17.- Si ambos padres trabajan y tienen previsión ¿cuál de los dos puede cobrar asignación familiar por los hijos?
- 18.- ¿Sabe Ud. cuánto tiempo debemos hervir el agua si no proviene de la llave?
- 19.- ¿Cómo cree Ud. que podemos ahorrar al hacer una compra?
- 20.- ¿De quién cree Ud. que es la responsabilidad de tener una huerta familiar?
- 21.- ¿Sabe Ud. cómo se prepara una "olla bruja"?
- 22.- ¿Sabe qué pasos es necesario considerar para ahorrar en el hogar?
- 23.- ¿Qué hace Ud. con la ropa vieja de sus hijos mayores?
- 24.- ¿Qué utilidad ve Ud. al participar en el taller de capacitación, tanto para Ud. como para su familia?

NOMBRE

FECHA

I. MUNICIPALIDAD DE QUILPUE

ENCUESTA SOCIAL

Encuesta N° .....

U. Vecinal N° .....

I.- Identificación:

1.- Nombre del Jefe de Hogar: .....

2.- Domicilio: .....

Población

Calle

N°

Manzana o Sitio

II.- Grupo Familiar:

Nombre	Parentesco	Edad	Estado Civil	Activi- dad	Profesión u Oficio	Previsión	Alfabetismo		Escolari- dad	Remunera- ción
							SI	NO		
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

INGRESO TOTAL \$ .....

### III.- Condiciones Habitacionales

#### 1.- Tipo de Vivienda:

- 1.- Casa o depto.
- 2.- Mediagua
- 3.- Conventillo
- 4.- Mejora o callampa
- 5.- Rancho o ruca
- 6.- Otros, especifique.

#### 2.- Señale cuantas piezas ocupa el grupo familiar para dormir:

- 1.- Una pieza
- 2.- Dos piezas
- 3.- Tres piezas
- 4.- Cuatro piezas
- 5.- Cinco piezas
- 6.- Seis y más piezas.

#### 3.- Sistema de eliminación de excretas:

- 1.- Tasa W.C.  
conectado a alcantarillado
- 2.- Pozo séptico
- 3.- Letrina
- 4.- Pozo negro
- 5.- Otros.

#### 4.- De donde obtiene la familia el agua para su consumo?:

- 1.- Por instalación domiciliaria
- 2.- Desde instalación viviendas vecinas
- 3.- Pozo o noria en el domicilio
- 4.- Pilon comunitario
- 5.- Otros.

#### 5.- De donde obtiene luz eléctrica la familia?:

- + 1.- De instalación domiciliaria
- 2.- Desde viviendas vecinas
- 3.- Desde red comunitaria
- 4.- Otros.

#### 6.- Tenencia de la vivienda:

- 1.- Propietario
- 2.- Arrendatario
- 3.- Allegado
- 4.- Cuidador
- 5.- Posesión ilegal
- 6.- Otros tipos.

IV.- Ingreso Familiar no Pecuniario:

1.- ¿Recibe el jefe de hogar, de la empresa en que trabaja, algún tipo de beneficio en?:

- 1.- Vestuario
- 2.- Educación
- 3.- Vivienda
- 4.- Alimentación.

2.- Si recibe beneficio en vestuario este consiste en:

- 1.- Prendas de vestir para la mayoría del grupo familiar y prendas para el hogar.
- 2.- Prendas de vestir para algunos integrantes de la familia
- 3.- Vestuario para el trabajador.

3.- Si recibe beneficios en educación estos son:

- 1.- Becas escolares en dinero
- 2.- Becas en materiales de estudio.

4.- Si recibe becas escolares en dinero, señale del beneficiario:

NOMBRE	MONTO	PERIODICIDAD
	\$	
	\$	
	\$	
	\$	

5.- Si recibe becas escolares en materiales de estudio señale:

NOMBRE DEL BENEFICIARIO	CONTENIDO	PERIODICIDAD.

6.- Si recibe beneficio de vivienda, consiste específicamente en:

- 1.- Vivienda con terreno sobre 50 mt.2
- 2.- Vivienda con terreno inferior a 49 mt.2
- 3.- Terreno sin construcción
- 4.- Otros, señalelos.

7.- Si recibe beneficios en alimentos, señale tipo de mercaderías y cantidad aproximada.

.....  
.....  
.....  
.....

8.- ¿Cada cuanto tiempo recibe este beneficio?

- 1.- Semanalmente
- 2.- Quincenalmente
- 3.- Mensualmente
- 4.- Semestralmente
- 5.- Otros.

9.- En el caso de recibir otro tipo de beneficio, señalelo:

.....  
.....  
.....  
.....

V.- Estado Nutricional Menores de Seis Años

1.- Según carnet de control de salud, señale de los menores su estado nutricional y ubíquelos en:

NOMBRES	NORMAL	DESNUTRIDO	IGNORADO





## INSTRUCTIVO DEL CUESTIONARIO

### GENERALIDADES

Instrucciones: El entrevistador, al momento de presentarse a la persona que representa al grupo familiar que se va a estudiar, deberá señalar que viene de la Municipalidad, la que está desarrollando un estudio que tiene por objeto determinar lo más exactamente posible la realidad de la población de la comuna.

La presente encuesta deberá ser llenada durante una entrevista realizada al Jefe de Hogar o a un adulto que sea miembro del Hogar y que esté en condiciones de dar información exacta. Se define para todos los efectos de la encuesta, al grupo familiar como el conjunto de personas que habitan bajo un mismo techo, tenga o no relación de parentesco y cocinan en común.

En el Item I IDENTIFICACION:

Deberá anotarse, los nombres, apellido paterno y materno del jefe de hogar. Solo debe de haber un jefe de hogar en cada grupo familiar.

El domicilio deberá contemplar la población, la calle, número de casa, manza o sitio.

En el Item II GRUPO FAMILIAR:

Se deberá anotar en primer lugar el nombre completo de cada una de las personas integrantes del grupo familiar, que duermen durante la semana de apli

cación del instrumento en la vivienda. Consignándose primeramente el jefe de hogar y luego los demás, en orden de mayor a menor. Debe tomarse en cuenta también a las personas que viven en el hogar, pero que no son parientes directos, siempre que estos vivan allí permanentemente.

En segundo lugar estará la Relación Parentesco:

- a) Ubicar cual es el Jefe de Hogar.
- b) Consultar la relación que tiene cada uno de los miembros del hogar con respecto al jefe de Hogar.

Se entenderá por:

- a) Jefe de Hogar: Definido como aquella persona que los demás miembros del hogar lo reconocen como tal, sea hombre o mujer. Solo puede haber un Jefe de Hogar en cada grupo familiar.
- b) Conyuge : Aquel miembro de la familia legalmente casado con el Jefe de Hogar.
- c) Conviviente : Es aquella persona que convive con el Jefe de Hogar en forma estable, pero con él no existe vínculo legal.
- d) Hijos : Se identifica con este código a los descendientes directo del Jefe de Hogar, cualquiera sea su condición legal. Se incluyen hijos adoptivos e hijastros.

- e) Parientes : Con este código se identifica a toda aquella persona que tiene con el Jefe de Hogar alguna relación de parentesco, por Ej: abuelos, suegros, hermanos, cuñados, nietos y otros.
- f) No Parientes : Son aquellas personas que no tienen relación de parentesco con Jefe de Hogar y viven en forma estable en el Hogar, por Ej: amigos, compadres, convivientes de los hijos, convivientes de los parientes y otros.

No deberán consignarse los antecedentes individuales de los parientes que están residiendo transitoriamente en el Hogar y los pensionistas o arrendatarios de piezas o parte de la vivienda, en caso que la familia otorgue este tipo de prestación o grupos familiares que se mantienen en forma separada.

Se insiste que las categorías antes mencionadas, se refiere a la relación de cada uno de los miembros con el jefe de hogar y no a la relación de los miembros entre sí.

En tercera ubicación estará el rubro Edad, al que se entenderá en años cumplidos. No se considerarán los meses.

En cuarto término irá el Estado Civil, el que será entendido como: El estado legal en que se encuentra un individuo, pudiendo ser soltero, casado, viudo.

En quinto lugar estará la Actividad, se definirá como: La actividad a la que el individuo dedica más tiempo o considera principal, puede anotar más de una actividad Ej: estudia y trabaja.

Para este rubro se han definido las siguientes alternativas:

- a) Trabaja : Persona que se dedica a alguna labor remunerada la mayor parte de la jornada. Especifique que labor está desarrollando actualmente.
- b) Estudia : Persona que está asistiendo la mayor parte de la jornada a un establecimiento educacional.
- c) Jubilado : Persona que no realiza actividades remuneradas y percibe una jubilación, pensión o montepío por servicios prestados con anterioridad por él o sus parientes.
- d) Quehaceres de Hogar : Persona que dedica la mayor parte de su jornada a actividades propias del Hogar.
- e) Cesante : Es aquella persona mayor de 14 años, que ha perdido su ocupación regular y buscan activamente un nuevo empleo.
- f) Busca Trabajo por Primera vez : Es aquella persona que no ha trabajado anteriormente, sin lograrlo durante dos meses a lo mínimo.

g) Sin Actividad : Se incluyen aquellas personas que no corresponden a ninguna de las categorías anteriores.

En sexto lugar estará la Profesión u Oficio. En este rubro se anotará el trabajo para el cual el individuo ha sido calificado, y que lo ha abtenido a través de un conocimiento teórico (asistencia a cursos) o bien un conocimiento práctico (aprendizaje informal o por tradición familiar).

En séptimo lugar se ubicará la Previsión, la que se entenderá; como la afiliación del trabajador a una caja de previsión. Se anotará lá caja a la cual pertenece, por Ej: Caja Nacional de Empleados particulares, S.S.S., CAPREDENA, etc.

Octava posición se ubicará el Alfabetismo, se atotará para cada miembro del grupo familiar mayor de 15 años. Si sabe o no leer y escribir.

Novena posición se ubicará la Escolaridad, se entenderá como los años de estudio sistemático que ha realizado una persona. Aquí se anotará el último año aprobado tanto para los alumnos que estén cursando estdios, como para aquellas personas que ya no asisten a establecimientos educacionales, hayan completado o no sus estudios.

En décima posición estará la remuneración, la que será entendida como: La cantidad de dinero en efectivo que obtine un individuo a cambio de su trabajo.

En décimo primer lugar estará la Remuneración Total, que va a ser la sumatoria de las remuneraciones individuales percibidas por los miembros del grupo familiar.

En el Item III CONDICIONES HABITACIONALES:

Será atendida como el estado en que se encuentra la vivienda cumpliendo con las condiciones mínimas de construcción, higiene y comodidad para el grupo familiar.

Pregunta número 1 : Tipo de Vivienda. Se clasificará la habitación en las siguientes alternativas.

Casa : Construcción permanente o independiente con una entrada directa desde la calle.

Departamento : Vivienda ubicada en un edificio de construcción, permanente que tiene una entrada independiente desde un pasillo o espacio común en el edificio, o acceso directo a la calle.

Conventillo : Es una pieza o conjunto de piezas, que constituyen en sí una vivienda independiente, pero está ubicadas a lo largo de un pasillo de uso común y tiene servicios comunes. (W.C.)

Mediagua : Se trata de una construcción de material ligero, generalmente de madera, de carácter semipermanente y habitualmente constituida por una o dos piezas.

Mejora o Callampa : Es una construcción de carácter provisorio, hecho en material de desecho, cartones, latas, sacos etc.

Rancho o Ruca : Es una construcción de material ligero ( barro empajado, totora, pira, etc.), separado o independiente con piso de tierra apisonada.

Otros : Se considera todos los otros tipos de viviendas que no estén entre las ya individualizadas, tales como: carpa, cueva, lancha, vagón etc.

Pregunta número 2: ¿ Cuantas piezas ocupa el grupo familiar para dormir?

Definición de Pie: Es todo espacio habitable dentro de una vivienda que esté cerrado por paredes de no menos de 2 mt. de altura y que tenga una superficie de por lo menos 4 mt. cuadrados, espacio suficiente como para dar cabida a una cama. Se excluye el baño, los pasillos, vestíbulos y la cocina si es independiente.

Deberá considerar en esta pregunta todas las piezas que se ocupan para dormir habitualmente, incluyendo las que en el día tienen uso diferente Ej. comedor usado en la noche para dormir.

Pregunta número 3 : Sistema de eliminación de excretas. se clasificará de acuerdo a las siguientes alternativas.

Tasa o W.C. conectado a alcantarillado : Cuando la vivienda está conectada a una red de colectores de alcantarillado.

Pozo Séptico : Cuando los desagües van a dar a una fosa o cámara especialmente constituida para este efecto, hermética, donde el agua servida se decanta.

Letrina : Cuando las excretas van a dar a una excavación hecha en la tierra y destinada a éste fin, encontrándose éstas separadas del medio por una loza, sobre la cual se construye una caseta en cuyo interior se ha dispuesto una tasa o W.C.

Pozo Negro : Cuando las excretas van a dar a una excavación hecha en la tierra y destinada para éste fin, pero sin encontrarse una separación adecuada con el medio.

Otros : Se utilizará esta alternativa sistema que se utilice no se consigne en ninguna de las categorías anteriores.

Pregunta número 4 : ¿ Donde obtiene el agua potable?  
Esta pregunta presenta las alternativas en que se puede encontrar una familia, en cuanto al origen del agua que usan para su consumo. Las alternativas son las siguientes:

Instalación Domi- : Es la existencia de red de agua  
ciliaria potable al interior de la vivienda.

Pozo o Noria : Es el agua que se obtiene de vertientes o fuentes naturales, dentro de los límites de la vivienda.

Obtención en Vivi- : Cuando el grupo familiar obtiene  
endas Vecinas : agua para su consumo desde otras viviendas.

Pilón Comunitario : Es cuando la familia obtiene el agua de estanques, que son de uso colectivo, los que periódicamente son abastecidos.

Otras Formas : Cualquier otra posibilidad que no esté considerada en las alternativas anteriores, tales como: canal, acequias, rios, esteros.

Pregunta número 5 : ¿ De dónde obtiene luz eléctrica?  
Esta pregunta presenta las alternativas en que se puede encontrar una familia, en cuanto al origen de la luz que usan para su consumo. Las alternativas son las siguientes:

Instalación Domi- : La existencia de red eléctrica al  
ciliaria interior de la vivienda.

Obtención en Vivi : Cuando el grupo familiar obtiene  
enda Vecinas luz para su consumo desde otras  
viviendas.

Red Comunitaria : Es la obtención de luz eléctrica  
desde un centro de energía común,  
por Ej: de un transformador común,  
medidor común para más de dos fa-  
milias.

Otras Formas : Cualquier otra posibilidad que no  
esté considerada en las alternati-  
vas anteriores, tales como: sus-  
tracción de instalaciones públi-  
cas.

Pregunta número 6 : Tenencia de la vivienda. Esta pre-  
gunta está formulada en alternati-  
vas posibles de encontrar de acuer-  
do a la tenencia de la vivienda.  
Las alternativas son las siguien-  
tes:

- Propietario : Cuando el grupo familiar tenga la escritura que los acredite dueño de la casa o bien que está pagando dividendos por ella..
- Arrendatario : Cuando el grupo familiar pague periódicamente al propietario de la vivienda por habitarla.
- Allegados : Cuando la persona o grupo familiar, habita parte de la vivienda, o bien habita casa que se encuentra dentro del terreno de los dueños o arrendatarios legales de la vivienda o terreno. según sea el caso. A demás no cocinen en común.
- Cuidadores : Es aquella persona encargada de cuidar la vivienda o el terreno, y por esta razón vive dentro de los límites de su trabajo.
- Posesión Ilegal : Cuando la vivienda que ocupa el grupo familiar se instaló sin autorización legal ni permiso de los dueños del terreno.
- Otros Tipos : Cuando se presenten otras alternativas no consignadas en las anteriores, en este rubro se deberá especificar claramente la situación.

En el ítem IV INGRESO FAMILIAR NO PECUNIARIO:

Se entenderá como todos aquellos beneficios alimenticios, escolares, habitacionales y de vestuario, que se le entreguen eventualmente al asalariado en su trabajo.

Pregunta número 1: El jefe de hogar recibe de la institución en donde trabaja beneficios en ?:

Vestuario: toda aquella prenda de vestir, sea uniforme de trabajo, de colegio, o de uso común, u otro tipo de prendas de vestir.

Escolar: entendido como materiales de estudio y/o becas en efectivo, que se entrega a los estudiantes, incluyendo al trabajador y su cónyuge, en caso de seguir cursos regulares. Se debe mencionar el o los beneficiados, el monto y su periodicidad.

Habitacionales: cuando el grupo familiar reciba beneficios en vivienda con 50 mts<sup>2</sup> de terreno o mas, vivienda con terreno inferior a 50 mts<sup>2</sup>, terreno sin construcción, u otro tipo de ayuda como materiales de construcción (ladrillo, madera, cemento).

Alimentos: cuando el grupo familiar reciba alimentos. Se debe señalar el tipo de alimentos y periodicidad con que se recibe.

En el ítem V ESTADO NUTRICIONAL DE LOS MENORES DE  
6 AÑOS

Se deberá solicitar el carnet de control de salud del menor para detectar su estado nutricional, ubicándolo en alguna de las siguientes categorías:

Normal: cuando el peso del menor corresponde a su edad

Desnutrido: cuando el peso del menor esté bajo el normal considerado para su edad. Puede ser en primer, segundo o tercer grado.

Ignorado: si no tiene control al día o no presenta carnet de salud.

CUADRO DE LA SITUACION OCUPACIONAL DE LOS MAYORES  
DE 14 AÑOS OCUPADOS

Esta sección deberá ser aplicada sólo a personas mayores de 14 años que al momento de la encuesta se encuentren ocupados. Se incluyen a los menores de esta edad que estén realizando un trabajo remunerado.

1.- Condición contractual:

Es la forma de nexo entre el trabajador y su empleo. Puede haber las siguientes alternativas:

Contratado: aquel trabajador que desempeña un empleo remunerado y que está ligado a él por un contrato.

Suplente: aquel trabajador que realiza una labor en remplazo de otro y que recibe una remuneración por ello.

Honorario: aquel trabajador que realiza una labor por un tiempo determinado, por el cual se ha convenido una remuneración.

Sin Contrato: aquel trabajador que realiza una labor y que no está ligado a un contrato.

2.- Posición ocupacional: Es la ubicación que ocupa el trabajador como integrante de la actividad económica. Puede haber las siguientes alternativas:

Empleador: aquella persona dueña de una unidad productiva, la cual necesita para su funcionamiento el contratar una cantidad determinada de trabajadores.

Trabajador por cuenta propia: aquella persona que en el ejercicio de su trabajo no está subordinado a un empleador.

Empleado: aquel trabajador en el que, por el desempeño de su trabajo, predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico.

Obrero: es aquella persona que realiza una labor que requiere de la mano de obra o de servicios materiales específicos.

Familiares: son todas las personas que trabajan en un taller, fábrica o empresa que pertenece a algún familiar y que por su trabajo puede o no percibir remuneración.

Sin dato: cuando el trabajador no tiene información o bien la entrega.

3.- Tiempo que trabaja en la empresa:

Al hacer esta pregunta interesa conocer el período por el cual el trabajador ha prestado servicios en esa entidad.

4.- Lugar de trabajo:

Se solicita que el trabajador mencione el nombre de la empresa, taller, fábrica, oficina, etc. para la cual desempeña una labor remunerada.

5.- Labor que desempeña:

Se debe obtener del trabajador la labor específica que desarrolla en su fuente de trabajo; ya se trata de la resultante del cumplimiento de un oficio, profesión o labor específica.

6.- Horario:

Anotar cuántas horas diarias y cuántos días a la semana la persona realiza su trabajo remunerado.

7.- Ingresos:

Se debe consultar si el ingreso que recibe es variable en cantidad, de acuerdo a las modificaciones legales o el monto varía periódicamente de acuerdo a otros factores.

8.- Actividad económica de la empresa:

Las alternativas para esta pregunta son las siguientes:

Productoras de bienes: en las cuales se incluye agricultura, silvicultura, explotación de minas, industrias. Se incluirán para este sólo efecto la pesca y la caza.

Construcción: en la cual se incluye a todos los trabajadores de la construcción.

Productora de servicios: se incluye comercio, servicios de gobierno y financieros, personales y de hogar, comunales y sociales.

Transportes, almacenaje, comunicaciones y utilidad pública: agua, luz, gas, correos, etc.

#### SITUACION OCUPACIONAL DE LOS MAYORES DE 14 AÑOS

##### DESOCUPADOS

1.- Lugar del último trabajo: es el espacio físico en el individuo trabajó. Allí se debe señalar el nombre de la empresa, fábrica, ect.

2.- Duración del último trabajo: se considera como el período de tiempo en que el individuo se desempeñó en el último trabajo. Comprende fecha de inicio y término de la actividad.

3.- Razones del retiro: son las causales por la cual un individuo deja de trabajar en la actividad laboral desarrollada anteriormente.

4.- Busca trabajo actualmente: está referida al conocimiento de la intención de un individuo, para obtener un trabajo remunerado. Se presenta ante esta pregunta la posibilidad de que tenga deseo o no de hacerlo y por tanto, motivado a buscar trabajo o no.

5.- Tiempo que busca trabajo: se considera como el periodo por el cual un individuo se ha esforzado para encontrar un empleo remunerado.

6.- Forma de buscar empleo: se presentan todas las posibilidades a través de las cuales un individuo puede buscar empleo:

Diario: la persona revisa los avisos de empleo, que ofrecen los diarios y acude a su llamado.

Amigos y parientes: la persona busca empleo a través de contactos personales con amigos y parientes.

Oficina municipal de colocaciones: la persona se inscribe en dicha oficina, (OMC) para ser llamado una vez que se produzca una vacante en un puesto que él pueda desempeñar.

Otros: la persona puede encontrarse en otra situación distinta a las ya mencionadas.

7.- Por qué no busca trabajo: Se presentan las razones por la cual un individuo no se esfuerza por conseguir empleo:

1.- la persona no cree que lo va a encontrar

2.- esperaba una respuesta a solicitud de trabajo

3.- le estaba buscando un pariente o amigo

4.- padecía de una enfermedad temporal o razones imprevistas durante la semana

5.- otras razones (especificar)

8.- Recibió capacitación: en este rubro deberá anotarse si el trabajador recibió capacitación.

9.- Cómo aprendió su oficio o empleo: la consulta se debe orientar a la obtención del antecedente de la forma en que el trabajador obtuvo la capacitación para desempeñarse en su empleo. En el caso de no contar con capacitación, obtener la declaración de la forma en que obtuvo la habilidad para desempeñar su empleo.

10.- Si recibió capacitación, señale cursos: Producto de la pregunta anterior se obtiene si la persona recibió calificación para desempeñar su empleo u otro por lo que, a través de la presente pregunta, se le debe consultar por los cursos de capacitación laboral que ha realizado y anotarlos en el espacio correspondiente.

REGLAMENTO INTERNO TALLERES LABORALES DE AUTOGESTION

1.- DE LOS INTEGRANTES DEL TALLER: serán integrantes de los talleres laborales de autogestión las personas que hayan participado en los talleres de capacitación laboral en las respectivas especialidades. Sin perjuicio de lo anterior podrán incorporarse nuevos operarios, siempre que cumplan con los siguientes requisitos.

- encontrarse en calidad de cesante, subempleado o btpv.
- vivir en el radio de acción ya señalado
- llenar una solicitud de ingreso
- solicitar entrevistas con asistentes sociales de la I. Municipalidad de Quilpué.
- tener capacitación previa, por curso realizado o experiencia personal.

2.- DE LA ADMINISTRACION

a) Administración General: los talleres laborales de autogestión dependen de la I. Municipalidad de Quilpué, a través del Departamento de Desarrollo Comunitario. y ...

El municipio velará por el cumplimiento del presente reglamento y el buen desempeño laboral. También proporcionará los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de producción.

La primera fase de desarrollo de las actividades laborales tiene como fin la producción y capitalización. Una vez logrado el monto mínimo de capital inicial, los talleres entrarán en la fase de autonomía que tiene como objetivo la plena autogestión laboral.

b) Administración Interna: en los talleres laborales de autogestión todos los trabajadores deben participar de la administración de su fuente de trabajo. Para tal efecto se procederá a designar un cuerpo directivo por designación unánime de los trabajadores. Este cuerpo directivo estará integrado por: un representante laboral; un secretario; un tesorero; un jefe de taller nombrado por la I. Municipalidad.

3.- FUNCIONES DEL CUERPO DIRECTIVO: el representante laboral es el máximo dirigente de los trabajadores y como tal es el nexo entre los trabajadores y cualquier organismo. Sus deberes y atribuciones son:

- citar a asamblea
- llevar a la asamblea los requerimientos de los socios
- vigilar la contabilidad de la producción
- recibir y contestar la correspondencia
- firmar la correspondencia
- girar, junto al tesorero, en cuenta de ahorro del taller
- recibir y enviar al Depto. de Desarrollo Comunitario las solicitudes de ingreso

Las atribuciones y deberes del secretario son:

- llevar actas de reuniones
- recibir, contestar y firmar la correspondencia, junto al representante
- en situaciones especiales subrogar al representante
- llevar asistencia diaria de los operarios

Las atribuciones y deberes del tesorero son:

- llevar libro de ingresos e egresos económicos
- informar mensualmente, o a solicitud del representante, sobre el estado de cuentas.

- descontar de los ingresos totales el 50% para capitalización e ingresarlo en cuenta de ahorro. El otro 50% deberá ser repartido entre los operarios del taller.
- girar, junto al representante, en la cuenta bancaria del taller.

Atribuciones y responsabilidades del jefe de taller:

- vigilar el cumplimiento de contratos de producción
- vigilar el buen desempeño laboral de los operarios
- solicitar, junto al representante, los recursos para las actividades laborales
- en caso especial, sugerir al representante la separación de un trabajador, ante mal desempeño laboral reiterado.
- entregar información mensual que incluya las unidades y balance de recursos
- asistir, sin derecho a voto, a la asamblea general

Los operarios tienen las siguientes atribuciones y deberes:

- participar en la asamblea con derecho a voto
- solicitar asambleas extraordinarias cuando lo estimen de conveniencia laboral
- elegir al cuerpo directivo
- solicitar la renuncia de dirigentes, por unanimidad de la asamblea
- recibir información periódica sobre la actividad del taller
- conocer el reglamento interno
- recibir el pago de subsidio PEM y el 50% del producto de las ventas, repartidos igualmente según el número de socios. El subsidio se cancelará hasta que dure la dependencia de la I. Municipalidad.

Derechos y atribuciones de la asamblea:

- elegir el cuerpo directivo
- pedir informe mensual del estado de cuentas
- aceptar incorporación de nuevos operarios
- solicitar la renuncia a dirigentes
- informarse del movimiento de capital

4.- DE LA JORNADA DE TRABAJO: la jornada de trabajo del taller laboral de autogestión en mimbre será de lunes a viernes de 14 a 19 horas. El taller de flores y loza fría trabajará de lunes a viernes de 17 a 19 horas.

Los trabajadores pueden faltar a lo mas dos días al mes con causa justificada, debiendo informar a la brevedad, al representante laboral. La justificación se hará efectiva mediante explicación verbal. Las ausencias injustificadas determinarán descuento equitativo en el proceso de reparto. Las reiteradas faltas injustificadas serán motivo de despido.

5.- DE LAS FALTAS: se considerarán faltas leves las ausencias justificadas y las injustificadas excepcionalmente, atrasos o leves faltas al cumplimiento laboral, productivo o disciplinario.

Se considerarán faltas graves las reiteradas inasistencias y atrasos, el deterioro negligente y reiterado de producción o maquinarias y la indisciplina laboral reiterada.

Las faltas leves serán motivo de amonestación verbal. Las graves serán motivo de despido.

6.- DEL PATRIMONIO: se considera patrimonio colectivo todos los bienes adquiridos desde el inicio del taller y el capital acumulado, según lo establecido anteriormente.

Si ocurre la disolución del taller de autogestión, su patrimonio se repartirá entre los componentes por partes iguales, deducidos los impuestos que hubieres de pagarse. Para tal efecto se solicitará la presencia de un representante de la I. Municipalidad.

La disolución podrá ser solicitada por la asamblea con voto unánime.

ANEXO N° 7

TABLA DE CONVERSION DE U. F. A PESOS

Beneficios no pecuniarios

( 5 personas )

Vestuario

- |  |           |
|--|-----------|
| 1.- Prendas de vestir para todo el grupo familiar y otras prendas para el hogar. | 0,75 U.F. |
| 2.- Prendas de vestir para algunos miembros de la familia, especialmente niños.  | 0,50 U.F. |
| 3.- Vestuario para el trabajador   | 0,25 U.F. |

Educación

- |  |           |
|--|-----------|
| 1.- Becas enmateriales de estudio para varios hijos, se incluye al trabajador y cónyuge estudiantes. | 0,75 U.F. |
| 2.- Becas en materiales de estudio para hijos estudiantes (dos).                                     | 0,50 U.F. |
| 3.- Becas en materiales de estudio para el trabajador solamente.                                     | 0,25 U.F. |

Vivienda

- |  |           |
|--|-----------|
| 1.- Vivienda con terreno de 50 mt <sup>2</sup> o más   | 1,25 U.F. |
| 2.- Vivienda con terreno inferior a 50 mt <sup>2</sup> | 1,0 U.F.  |

- 3.- Terreno sin construcción 0,75 U.F.  
4.- Mteriales de constrcción 0,50 U.F.

Alimentos

- 1.- Alimentos que incluyen harina, cereales, aceite, fideos y leche en cantidades minimas para 5 personas, cada mes. 1,0 U.F.
- 2.- Igual tipo de alimento pero en cantidades menor, equivalente al consumo de una quincena. 0,75 U.F.
- 3.- Igual tipo de alimentos, pero en cantidades equivalente al consumo de una semana 0,50 U.F.

BIBLIOGRAFIA

## N O M I N A   D E   F U E N T E S

- 1.- ARDILAS, RUBEN, "Psicología del trabajo" Ed. universitaria, 1973.
- 2.- Asthon, T.S. "La revolución industrial" 1830-1960" Ed. Fondo de cultura económica. Mexico.
- 3.- Ackely, Gardner, "Teoría Macroeconómica", biblioteca U. T.E.H.A. de economía, 1970.
- 4.- Ander Egg Ezequiel, "Servicio Social para una nueva época", Ed. Humanitas, 1967.
- 5.- Barros, Germán, "Problemáticas y políticas sociales", Universidad Católica de Chile, Escuela de Trabajo Social, Santiago, 1976.
- 6.- Baltra, Cortés Alberto, "teoría económica" Santiago Chile, Ed. Andrés Bello, 1963.
- 7.- Baltra Cortés, Alberto, "Problemas del Subdesarrollo económico latinoamericano", Bs. Aires, Ed. Eudeba, 1971.
- 8.- Desal, "América latina y desarrollo social", tomo I, Ed. Herder, Barcelona, 1966.
- 9.- Desal, "América latina y desarrollo social", tomo II, Ed. Herder, Barcelona, 1966.
- 10.- Desal, "Marginalidad en América Latina; un ensayo de diagnóstico", Ed. Herder, Barcelona, 1969.
- 11.- De Castro, Sergio, "Diferencias de salarios en el mercado laboral chileno". Ed.
- 12.- Foxley, Alejandro, "Distribución del Ingreso", Fondo de cultura económica, México, 1974.
- 13.- Fontaine , Arturo, et al, "Nuestro camino", Ed. Encina Ltda., 1976.

- 14.- Fichter, Josep H., "Sociología", Ed. Herder, Barcelona, 1967.
- 15.- Friedman, George, "Tratado de Sociología", Fondo de cultura económica, México, 1971.
- 16.- Grela, Egle, "El Servicio Social en el proceso de desarrollo", Ed. Humanitas, Bs. Aires, 1965.
- 17.- Keynes, J.M., "Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero", Fondo de cultura económica, 1964.
- 18.- Mattelart Armand, et al., "Integración Nacional y marginalidad", Ed. del Pacífico, II Ed. 1969.
- 19.- Prealc, "Políticas de empleo en América Latina" Ed. Prealc., 1974.
- 20.- Prealc- O.IT., "El problema del empleo en América Latina: situación, perspectivas y políticas" Ed. Prealc, 1976.
- 21.- Pereira, Luis, et, al, "Educación y Sociedad" Ed. El Ateneo, 1970.
- 22.- Pinto, Anibal, "Curso de Economía", Ed. Universitaria, 1962.
- 23.- Ravall, Izaguirre, "Un nuevo enfoque en el desarrollo de la comunidad", Ed. Humanitas, 1968.
- 24.- Vasquez, L.R. Antonio, "El trabajo Humano", Ed. Uneversitaria de Bs. Aires, 1970.
- 25.- Saa Contreras, Myriam, "Elemento de autogestión, selección de documentos", Santiago Chile, I.C.E.C.O.O.P., 1976.
- 26.- Selltiz, C. y otros, "Metodos de investigación en las Relaciones Sociales", Ed. Rialp, S.A. Bs. Aires, 1965.

SEMINARIOS DE TITULOS Y MEMORIAS.

- 1.- Alvarez, Agueda, y otros, "Aplicación de un proyecto en el sector beneficiario del comite habitacional comunal de Valparaíso y Casablanca", Seminario Titulo para optar a Titulo de Asistente Social, Universidad de Chile, Valparaíso, 1977.
- 2.- Araya, Ana y otros "Proyecto de implementación de un departamento de Servicio Social en Fundación Vida", Seminario tesis para optar a Titulo de Asistente Social, Universidad de Chile, Valparaíso, 1978.
- 3.- Catalán, Patricia, y otros "Aplicación de un Proyecto en la Escuela de Educación Especial, FN-257, Valparaíso que atiende a menores deficientes mentales epilécticos", Universidad de Chile, Valparaíso, 1979.
- 4.- Gutierrez, Lastenia, y otros, "La organización comunitaria como alternativa de integración y participación social en un sector de extrema pobreza", Seminario Tesis para optar a Titulo Asistente Social, Universidad de Chile, Valparaíso, 1979.
- 5.- Godoy, Riveros Antonio, y otros, "Proyecto de desarrollo de la comunidad en la unidad vecinal N° 143, Cerro Placeres", Seminario Tesis para optar a Titulo de Asistente Social, Universidad de Chile, Valparaíso, 1977.
- 6.- Jamett, Sanguinetti y otros, "Contribución de Servicio Social a la habilitación y rehabilitación del menor deficiente mental educable en la Escuela Especial N° 42 de Valparaíso" Seminario Tesis a Titulo para optar a Titulo de Asistente Social, Universidad de Chile, Valparaíso, 1978.

7.- Sarratea, Mariano y otros "Estudio Exploratorio de la extrema pobreza en las comunas de Valparaíso y Viña del Mar", Seminario Tesis para optar a Título de Asistente Social, Universidad de Chile, Valparaíso, 1976.

DOCUMENTOS:

- 1.- Aylwin Nidia "El costo Social del actual modelo de desarrollo en un sector urbano de extrema pobreza", Escuela Trabajo Social, Universidad Católica de Santiago, 1979.
- 2.- Banco Central de Chile, "Boletín mensual N°586-585" Noviembre, 1976 - Diciembre, 1976.
- 3.- Cepal, "Indicadores del desarrollo económico y social en América Latina", Ed. Cepal, 1975.
- 4.- Derto, Luis Oyarce "Fuerza de Trabajo en Chile, algunos comentarios sobre empleo", Ed. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, Santiago, 1977.
- 5.- Derto, Fuchs, Acuña, "Análisis motivacional en la organización", Ed. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativa, Universidad de Chile, Santiago, 1977.
- 6.- Departamento de Economía Universidad De Chile, "Ocupación sectores urbanos de las regiones IV a la IX, excepto el gran Santiago", 1977, 1978.
- 7.- Garcia Letelier, Patricio, "Desarrollo y participación de la Comunidad", Ed. Departamento, Ciencias Humanas y Desarrollo Social.

- 8.- González, Ana y otros, "Trabajo Social y Desocupación", Escuela Trabajo Social, Santiago, 1978.
- 9.- Instituto Latinoamericano Económico y Social Rolando Franco. "Tipología de América Latina", Cuadernos Ed. CEPAL, ILPES.
- 10.- Naciones Unidas, "Problemas teóricos y prácticos del crecimiento económico", 1976.
- 11.- ODEPLAN, "Plan de fomento del empleo y eficiencia en la acción social", Ed. ODEPLAN, 1978.
- 12.- Solari, Aldo E. "Estudios sobre Educación y empleo", Cuadernos instituto Latinoamericano de planificación económica y social N° 18, Serie II Anticipos de investigación, Ed. CEPAL Santiago, 1973.

#### ENTREVISTAS

- Sr. Jaime Andrade, Ingeniero Comercial.
- Sra. Nidia Aylwin, Asistente Social, profesora Escuela Trabajo Social, Universidad Católica, Santiago.
- Sr. Germán Barros, Sociólogo, profesor Escuela Trabajo Social Universidad Católica, Santiago.
- Sra. Liliana Briceño, Socióloga, profesora Escuela Trabajo Social Universidad Católica, Santiago.
- Sr. Nestor Calvo, Director V región Sercotec.
- Sra. Adriana Gremonessi, Asistente Social, Municipalidad San Bernardo, Santiago.
- Sra. Adriana Cespedes, Asistente Social, coordinadora de Seminarios de Titulos, Universidad de Chile, Santiago.
- Sra. Teresa Caballero, Directora SENCE Valparaíso.

- Sr. Fernando Dashe, Sociólogo, profesor Escuela de Trabajo Social, Universidad Católica, Santiago.
- Sra. Alicia Ducheins, Asistente Social, Escuela de Trabajo Social, Universidad Católica, Santiago.
- Sra. Elly Detapia Meneses, Adragoga, profesora de educación de adultos, Universidad de Chile, Valparaíso.
- Sr. Gonzalo Diaz Alvonico, Director oficina SIDEME.
- Sr. Sergio Guerra, Ingeniero comercial, profesor Carrera de Servicio Social, Universidad de Chile, Valparaíso.
- Sr. Roberto Maldonado, Jefe de Carrera de Ingeniería Comercial, Universidad de Chile Valparaíso.
- Sr. Guido Olguín, Alcalde I. Municipalidad de Quilpué.
- Sra. Alicia Pettit, Secretaria General Escuela de Trabajo Social, Universidad Católica, Santiago.
- Sr. Juan Perez Alcota, Comandante, Jefe DECOSMI Quinta Región.
- Sr. Fernando Pastén, Asistente Social, profesor Carrera de Servicio Social, Universidad de Chile, Valparaíso.
- Sr. Enrique Santander, Profesor de Estadística Social, Universidad de Chile.
- Sra. Cristina Silva, Asistente Social, profesora Universidad Católica, Santiago.

- Sra. Rudy Vargas, Asistente Social, Escuela de Trabajo Social, Universidad Católica, Santiago.
- Sra. Eliana Zenteno, Asistente Social Municipalidad de Quilpué.

#### REVISTAS

- "Perspectivas Económicas" N° 23, 25. Ed. Agency International Communication. E.E. U.U.
- "Revista de trabajo Social", N° 22,23,25,27. Universidad Católica, Santiago .
- "Revista de Ciencias Sociales" N° 11 y 12, artículos publicados por el profesor Sr. Patricio García Letelier: "Rflexiones sobre el Servicio Social y su acción en las comunidades". "Fases previas para la confección del diagnóstico social comunal!"

FE DE ERRATAS

Pág. 134, 1er. párrafo 4ta. línea

dice: "oferta de empleo en el laboral"

debe decir: "oferta de empleo en el mercado laboral".

Pág. 136, 4to. párrafo, 4ta. línea

dice: "sector que enfrentan el problema de la deficiente"

debe decir: "sector que enfrentan está deficiente"

Pág. 141, 1er. párrafo, 1ra. línea

dice: "corporación de los beneficios del proyecto al P.E.M."

debe decir: "incorporación de los beneficiarios del proyecto al P.E.M."

Pág. 151, 2do. párrafo, 1ra. línea

dice: "otras de las experiencias entregadas por el "

debe decir: "otras de las experiencias conocidas "

Pág. 171, 6to. párrafo, 4ta. línea

dice: "por el equipo de alumnos en los talleres de capacitación "

debe decir: "establecidos por el equipo de alumnos en los talleres de capacitación "

Pág. 183, 2do. párrafo, 5ta. línea

dice: "que participaron en el taller de capacitación respectivo "

debe decir: "que participaron en el taller de capacitación en mimbres "

Pág. 183, 2do. párrafo, 7ta. línea

dice: "...ciarios de 14 que participaron en capacitación, seguido "

debe decir: "...ciarios de 14 que participaron en el taller de capacitación respectivo, seguido "

Pág. 186, 2do. párrafo, 4ta. línea

dice: "embargo la mayoría de éstos a cargo de los  
alumnos "

debe decir: "embargo la mayoría estuvo a cargo de los  
alumnos"

Pág. 20, 3er. párrafo, 1ra. línea

dice: "respecto al proceso de dinámica grupal variado"

debe decir: "respecto al proceso de dinámica grupal vivido"

oooooooooooooooooooo