

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL



“Alcances y desafíos de los Programas de Empleo, para mejorar el bienestar de los sectores más vulnerables. Análisis del Programa de Preparación para el Trabajo año 2011, ciudad de Valparaíso.”

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO
DE LICENCIADO EN CIENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y
AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

Prof. Guía: Sra. LUZ ARÉVALO GONZÁLEZ

PAULA ANDREA CROCCO VALDIVIA

VIÑA DEL MAR, 2012

DEDICATORIA

Dedico esta memoria a las cuatro personas más importantes de mi vida. A mi madre Elba, por su gran amor y fuerza que me entrega en cada momento. A mi hermana Alejandra, por confiar en mí en cada situación y por ser un gran aporte intelectual. A mi abuela Leontina, por su sabiduría y dedicación en mi diario vivir. A mi padre Antonio, por todo su cariño y apoyo en esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi Profesora Guía Sra. Luz Arévalo, quien con su profesionalismo y calidad humana confió en mi propuesta de estudio, mediante su orientación, dedicación y contribución en el tema.

También quiero agradecer al cuerpo académico de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad de Valparaíso.

Finalmente, agradezco a Giancarlo Lubiano, por tener la voluntad y disposición de orientarme en el tema.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Crecimiento económico.....	5
1.1.1. Factores que determinan el crecimiento económico	6
1.1.1.1. La cantidad de factores productivos.....	6
1.1.1.2. Progreso tecnológico	7
1.1.1.3. La productividad.....	8
1.2. Mercado de Trabajo.....	8
1.2.1. Indicadores del Mercado de trabajo.....	9
1.2.1.1. La población económicamente activa (PEA)	9
1.2.1.2. El desempleo	10
1.2.1.3. Salario real.....	12
1.2.2. Trabajo dependiente y surgimiento de la flexibilidad laboral	12
1.2.3. Emprendimiento, trabajo por cuenta propia y sector informal	14
1.2.4. El bienestar	16
1.3. Pobreza y Vulnerabilidad Social.....	17

1.4. Programas estatales orientados a planes de empleo	19
CAPÍTULO II: LAS POLÍTICAS DEL MERCADO LABORAL EN CHILE	21
2.1. Tipos de políticas	22
2.2. Evolución de políticas del mercado laboral	24
2.2.1. Década de los 70 y 80	24
2.2.2. Década del 90	26
2.2.3. Década del Año 2000	27
2.3. Fondo de Solidaridad e Inversión Social	29
2.3.1. EL Programa de Preparación para el Trabajo:.....	30
CAPÍTULO III: DESARROLLO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	32
3.1. Interpretación de los resultados del cuestionario.....	32
3.2. Relación entre las variables	52
3.3. Propuestas de mejora	57
CONCLUSIONES	60
REFERENCIAS	67
ANEXOS.....	71
Anexo 1: Cuestionario a beneficiarios del PPT	71
Anexo 2: Teorías alternativas del crecimiento económico.....	80
Anexo 3: Instrumentos de Oferta Pública.....	86
Anexo 4: Políticas activas	97
Anexo 5: Políticas pasivas	100

Anexo 6: Programas del FOSIS	102
Anexo 7: Programa de Preparación para el Trabajo	105
Anexo 8: Resultado de entrevista ha encargado del PPT	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo de los beneficiarios	32
Figura 2: ¿Qué tipo de trabajador es?	33
Figura 3: ¿Cuál es su edad?	33
Figura 4: ¿Cuál es su estado civil?	34
Figura 5: ¿De cuántas personas está compuesto su grupo familiar?	35
Figura 6: ¿Usted es el proveedor de su hogar?	35
Figura 7: ¿Con quién comparte la responsabilidad de generar ingresos en su hogar?	36
Figura 8: ¿Cuál es su nivel educacional?.....	36
Figura 9: ¿Cuáles son los ingresos mensuales del grupo familiar?	37
Figura 10: ¿Cuál es su situación laboral actual?	37
Figura 11: ¿De cuánto es su sueldo líquido?	38
Figura 12: ¿Qué tipo de jornada tiene actualmente?.....	38
Figura 13: ¿Cómo es su actual trabajo?	39
Figura 14: ¿En qué rubro trabaja?	40
Figura 15: ¿Cuál es su actual puesto de trabajo?	40
Figura 16: ¿Cuánto tiempo lleva en ese empleo?	41
Figura 17: ¿Cómo llegó al PPT?	41
Figura 18: ¿Qué esperaba del programa cuando entró?.....	42
Figura 19: ¿Qué otra cosa esperaba del programa?.....	43
Figura 20: Luego de cursas el PPT, ¿hubo mejoras en su sueldo?	43

Figura 21: ¿Por qué no hubo mejoras en su sueldo?	44
Figura 22: ¿Cómo se materializó la mejora?	44
Figura 23: ¿De qué otra forma se materializó la mejora en su sueldo?	45
Figura 24: ¿Los talleres fueron adecuados para desenvolverse en el ámbito laboral y/o micro-emprendimiento?	45
Figura 25: ¿Por qué los talleres no fueron adecuados?	46
Figura 26: ¿El programa le ha ayudado a insertarse en algún trabajo?	46
Figura 27: ¿A qué se debe que el PPT no le ayudó a insertarse en un empleo? ..	47
Figura 28: ¿Aún sigue en ese empleo?.....	47
Figura 29: ¿El PPT lo ha apoyado en el desarrollo de su micro-emprendimiento?	48
Figura 30: ¿A qué se debe que el programa no le ayudó con su micro-emprendimiento?	48
Figura 31: ¿Cómo apoyó el PPT a su micro-emprendimiento?	49
Figura 32: ¿Cómo califica al programa?	49
Figura 33: ¿Lo recomendaría?	50
Figura 34: ¿Por qué no lo recomendaría?.....	50
Figura 35: Comentarios acerca del PPT	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Gasto en Políticas Laborales en OCDE (1990-2002), Economías en Transición (1998) y Chile	23
Tabla 2: Evolución del PIB y la tasa de desempleo (en porcentajes y tasas de crecimiento anualizadas)	29
Tabla 3: Actual trabajo * Sueldo líquido	52
Tabla 4: Nivel de educación * Sueldo líquido	53
Tabla 5: Ingresos mensuales del grupo familiar * N° de integrantes del grupo familiar	54
Tabla 6: Actual trabajo * Nivel de educación	55
Tabla 7: Instrumentos públicos que facilitan la inserción y capacitación laboral, año 2011.....	86
Tabla 8: Oferta Programática 2011. FOSIS	102

RESUMEN

Los programas de empleabilidad son fundamentales para contrarrestar el desempleo y proteger a la población más vulnerable de las consecuencias que éste conlleva. Por esto, surge el presente estudio, que busca explorar los factores, actores y estrategias que intervienen en la obtención del trabajo y sustento del mismo. Además, conocer la repercusión en el bienestar de los beneficiarios del Programa de Preparación para el Trabajo. Luego del análisis de la información, se reconoce que la educación es un factor clave para mejorar los ingresos y para superar la precariedad laboral.

ABSTRACT

The programs of employability are fundamental to offset the unemployment and protect the most vulnerable population of the consequences that this one carries. For this, there arises the present study, which seeks to explore the factors, actors and strategies that intervene in the obtaining of the work and sustenance of the same one. In addition, to know the repercussion in the well-being of the beneficiaries of the Work Preparation Program. After the analysis of the information, is admitted that the education is a factor key to improve the income and to overcome the labor precariousness.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación nace de la inquietud por caracterizar a los usuarios de los programas públicos de empleabilidad y por conocer los efectos que tienen en la vida laboral de éstos. Asimismo, la Ilustre Municipalidad de Valparaíso ha expresado la existencia de una alta brecha de información existente entre la oferta pública de los programas de empleabilidad respecto de la demanda de trabajo por parte de privados, debido a una evidente falla en el mercado en relación al acceso de información. Dado lo anterior, este estudio pretende conocer dicha oferta de trabajo, compuesta por los beneficiarios del Programa de Preparación para el Trabajo, perteneciente al Fondo de Solidaridad e Inversión Social, que tiene como objetivo general, explorar los factores, actores y estrategias que intervienen en la obtención del trabajo y sustento del mismo. Además, conocer la repercusión en el bienestar de los usuarios del programa.

Los objetivos específicos son, identificar categorías o perfiles laborales a partir de la información entregada por los egresados del programa del año 2011. Visualizar los factores que intervienen en la remuneración y en el empleo de los beneficiarios del programa. Conocer las percepciones de los actores del programa para identificar los principales obstáculos y debilidades que éstos enfrentan a la hora de buscar empleo y sostenerlo en el tiempo.

La investigación realizada corresponde a un diseño No Experimental, ya que los fenómenos son observados tal y como ocurren, sin intervenir ni tener control en la variable independiente. Asimismo, el tipo de la investigación es descriptiva, en la cual se reseñan características propias de los perfiles laborales, se describen factores socioeconómicos y herramientas que tienen los usuarios del programa.

La formulación de preguntas de investigación son las que se mencionan a continuación:

- ¿Cuáles son las categorías o perfiles laborales de los egresados del PPT?
- ¿La remuneración de los usuarios, ha ido en aumento y/o se ha mantenido luego de egresar el programa?
- ¿Los beneficiarios, han encontrado empleo luego de egresar del programa?
¿Qué características tiene dicho empleo?
- ¿El programa ha sido efectivo en relación a la búsqueda de empleo?

La población a estudio corresponde a hombres y mujeres mayores de 18 años de edad, que residen en la comuna de Valparaíso, pertenecientes al Programa de Preparación para el Trabajo 2011.

El marco muestral de la investigación proviene de una base de datos del PPT del año 2011, entregado por el FOSIS Valparaíso.

El método de muestreo es probabilístico, de tipo aleatorio simple, lo que significa que, cada beneficiario tiene las mismas probabilidades de ser elegidos y formar parte de la muestra.

Para la determinación del tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{N * e + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: es el tamaño de la muestra

Z: nivel de confianza

p: probabilidad a favor

q: probabilidad en contra

e: error de estimación

N: tamaño de la población

Entonces, la fórmula para el estudio resulta de la siguiente manera:

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * (1 - 0,5) * 47}{47 * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * (1 - 0,5)}$$

Por lo tanto, con un nivel de confiabilidad de un 95,0% y con un error muestral del 5,0%, el tamaño de la muestra “n” es equivalente a 42 beneficiarios a encuestar.

Para la recopilación de la información, se utilizaron sólo fuentes primarias de datos, entre las cuales se encuentran: encuestas efectuadas a los egresados del programa y una entrevista semiestructurada realizada a un encargado del PPT.

El procesamiento de datos se realizó mediante la digitación de las respuestas de cada encuesta, a través del programa Microsoft Excel, para posteriormente ser traspasados al programa estadístico SPSS, con el fin de interpretar y analizar los resultados derivados de las respuestas de los cuestionarios, el cual estaba conformado por un total de 28 preguntas, subdivididas en 14 preguntas cerradas o estructuradas, de las cuales todas eran de opción múltiple. Además, éste contaba con 6 preguntas abiertas y 8 mixtas o semiestructuradas. El cuestionario fue aplicado vía telefónica y de manera personal (ver Anexo 1).

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

En este capítulo se hace una revisión teórica de los factores que determinan el crecimiento económico de un país. Luego, se exponen los múltiples indicadores del mercado laboral reconociendo además, el surgimiento de la flexibilidad laboral en el trabajo dependiente y de la informalidad en el trabajo independiente. También, se presenta la temática de pobreza y de vulnerabilidad social, y la diferencia que existe entre ambos conceptos. Finalmente, se señalan los programas estatales orientados a la empleabilidad de las personas más vulnerables de Chile.

De lo expuesto anteriormente, el propósito de este capítulo tiene relación con la repercusión de los programas sociales en el bienestar de sus usuarios y de las consecuencias en las principales variables macroeconómicas.

1.1. Crecimiento económico

De forma más general “El crecimiento económico es un proceso sostenido a lo largo del tiempo en el que los niveles de actividad económica aumentan constantemente”¹. Específicamente, el crecimiento económico representa la inclinación de la producción de un país a largo plazo, lo que se explica mediante la

¹ LARROULET, Cristian y MOCHON, Francisco. Economía. Madrid: McGraw-Hill, 1995. 662 p.

evolución del PIB (producto interno bruto), que calcula el nivel de actividad económica de un país y, es el resultado de la multiplicación del número de bienes y servicios producidos por sus precios. Además, el aumento de la población es otro factor relacionado con el crecimiento económico, ya que si se sabe cuánto ha incrementado la población, se podrá conocer si el producto por persona crece, o por lo contrario, no varía. Asimismo, existen otro tipo de teorías modernas del crecimiento económico (ver anexo 2).

1.1.1. Factores que determinan el crecimiento económico

Existen diversos factores que están relacionados con el crecimiento económico de un país, los tres más relevantes son:

1.1.1.1. La cantidad de factores productivos

El crecimiento económico es producto de un aumento en la cantidad de algunos de los factores de producción, los cuales son: capital físico y capital humano. El primero, es la suma de todas las maquinarias, edificaciones e instalaciones que existen en una economía, y el capital humano se relaciona con las habilidades y el conocimiento que tienen los trabajadores dentro de la economía, los que se adquieren mediante estudios o capacitaciones.

“Según un estudio reciente, la inversión en capital físico y la inversión en educación desempeñan papeles equivalentes en la determinación de la producción. Esta conclusión parece un buen punto de partida. Implica que la producción por trabajador depende aproximadamente por igual de la cantidad de capital físico y de la cantidad de capital humano de la economía”².

1.1.1.2. Progreso tecnológico

El progreso tecnológico ha sido fundamental para mejorar la productividad, y ha refutado las concepciones que se tenían de los rendimientos decrecientes de los factores productivos, “la cual se presentaba a raíz de qué cantidades crecientes de mano de obra se añadían a una misma cantidad de tierra haciendo disminuir la productividad”³. “Los nuevos conocimientos técnicos permiten ampliar las aplicaciones de los ya disponibles y están plasmados, en parte, en los nuevos bienes de capital y en la mayor cualificación de la mano de obra. La invención y la innovación tienen lugar, sobre todo, en respuesta a la posibilidad de obtener mayores retornos”⁴.

² BLANCHARD, Olivier y PÉREZ, Daniel. Macroeconomía: Teoría y Política Económica con aplicaciones a América Latina. Buenos Aires: Prentice Hall Iberia, 2000. 726 p.

³ LARROULET, Cristian y MOCHON, Francisco, Op. Cit. p.5

⁴ Ibid.

1.1.1.3. La productividad

La productividad es un factor que también influye en el crecimiento económico, ésta establece la cantidad de ingreso que produce una hora de trabajo. “Cuando el trabajador medio produce más en una hora, o lo que es igual, cuando aumenta la productividad media del trabajo, crece la producción total de la economía”⁵.

1.2. Mercado de Trabajo

El mercado de trabajo está relacionado directamente con el crecimiento económico de un país. Asimismo, el ingreso laboral es necesario para acceder a un salario y consumo de bienes y servicios, permitiendo un bienestar social, más aún, en el caso de una sociedad en la cual el Estado tiene un rol subsidiario al del mercado. Dicho mercado está integrado por la oferta y la demanda de trabajo. “La oferta de trabajo está compuesta de individuos, que difieren en múltiples aspectos, tales como, el grado de calificación, experiencia y preferencias. De igual forma, la demanda de trabajo se compone de empresas que requieren trabajadores con habilidades específicas para llevar a cabo sus tareas”⁶.

⁵ Ibid.

⁶ ALBAGLI, Elías. Mercado Laboral y Crecimiento Económico: Recomendaciones de Política para Chile. [en línea]. *Estudios Públicos* N° 99: 136-164, invierno 2005. <<http://bit.ly/MyCM0c>> [consulta: 10 de mayo de 2011].

1.2.1. Indicadores del mercado de trabajo

Dentro del mercado laboral existen ciertos indicadores que permiten conocer la realidad económica, los más relevantes son:

1.2.1.1. La población económicamente activa (PEA)

Es la suma de las personas que están en edad de trabajar y que en la semana de referencia, cumplieron los requisitos en dicho grupo. La PEA está formada por individuos que se encuentran trabajando (ocupados) o buscando trabajo (desocupados).

Los ocupados, son “todas las personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia, trabajaron al menos una hora, recibiendo un pago en dinero o en especie, o un beneficio de empleado/empleador o cuenta propia”⁷.

Dentro de esta categoría se encuentran los ocupados tradicionales, que son los individuos que contestaron desde un principio que trabajaron la semana pasada. Asimismo, están los ocupados no tradicionales, que corresponden a personas que respondieron desde un inicio no haber trabajado la semana pasada, sin embargo, en otro tipo de preguntas contestaron que sí trabajaron. Además, se encuentran los ocupados ausentes, que pertenecen a individuos que en la semana de

⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. Preguntas Frecuentes. [en línea] <<http://bit.ly/ahEnWA>>. [consulta: 27 de Abril de 2012].

referencia contestaron no haber trabajado, no obstante, tuvieron una relación cercana con un empleo.

Los desocupados, son “todas las personas en edad de trabajar, que no tuvieron un empleo durante la semana de referencia, buscaron uno durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia)”⁸.

Dentro de este grupo se incluyen los cesantes, que corresponden a los individuos vinculados con los criterios de desocupado, pero que, previamente tuvieron un empleo en cual se mantuvieron por lo menos 1 mes. También, se suman los que buscaron trabajo por primera vez, que son personas relacionadas con los criterios de desocupado, sin embargo, no obtuvieron un empleo que durara por lo menos 1 mes.

1.2.1.2. El desempleo

Esta categoría la componen las personas desocupadas definidas en el punto anterior y se genera cuando la oferta de trabajo supera a la demanda de trabajo.

⁸ Ibid.

La tasa de desempleo es el porcentaje de la población económicamente activa que está desempleada. El cálculo de dicha tasa se relaciona con el cociente entre el número de desempleados y la población económicamente activa.

Es importante señalar que “el desempleo es elevado en las recesiones y bajo en las expansiones. Durante los períodos de elevado desempleo, aumenta la probabilidad de perder el empleo, y durante los períodos de bajo desempleo, aumenta la probabilidad de encontrar trabajo”⁹.

El desempleo se clasifica en tres tipos, dependiendo de su naturaleza o causa, éstos son:

El desempleo friccional, es el que se forma en un proceso de búsqueda normal de trabajo, esto ocurre cuando las personas ingresan y dejan la fuerza laboral, es decir, para abandonar el antiguo trabajo y buscar uno mejor y también, por la constante generación y pérdida de los empleos. Este tipo de desempleo es característico de una economía en desarrollo, crecimiento y dinámica.

El desempleo estructural, es el que se generan debido a cambios tecnológicos, automatización y/o cambios en la demanda de productos, por ende los requerimientos de la empresa se modifican, ya sea en las habilidades,

⁹ BLANCHARD, Olivier y PÉREZ, Daniel, Op. Cit. p.7

calificaciones o en la ubicación del trabajo. Este tipo de desempleo perdura por más tiempo, porque no es transitorio como el desempleo por fricción, pues las personas deben nuevamente adecuarse para encontrar un trabajo.

El desempleo cíclico, es el desempleo que surge durante el ciclo económico, es decir, aumenta cuando existe una recesión económica.

1.2.1.3. Salario real

La oferta de trabajo de una persona se ve condicionada por su salario real, el que corresponde al salario nominal dividido por el nivel de precios. Dicho salario se calcula mediante la tasa de salario real que corresponde a la cantidad de bienes y servicios que un individuo puede comprar con una hora de trabajo o con sus ingresos salariales.

1.2.2. Trabajo dependiente y surgimiento de la flexibilidad laboral

En las últimas décadas, el entorno global, ha sufrido bastantes cambios económicos y sociales, de los cuales la heterogeneidad de las relaciones laborales ha jugado un rol preponderante para contextualizar el mercado de trabajo actual.

La dependencia laboral se entiende “como el contenido del contrato de trabajo, que define la dependencia económica entre empleado/a y empleador/a, y

subordinación como la condición del proceso de trabajo sometido algún tipo de autoridad o vigilancia”¹⁰, este tipo de trabajo se entiende como la única fuente de sustento que tiene el trabajador y aporta un ingreso familiar necesario para subsistir. “La relación laboral es de duración indefinida, por principio proyectada hacia la continuidad e insertada en una tupida malla de normas legales o negociadas directamente entre los actores que regulan las condiciones contractuales y protección social. También, la duración y la distribución de la jornada de trabajo están normadas y estandarizadas”¹¹.

La heterogeneidad de las relaciones laborales mencionada anteriormente, se fundamenta por la globalización y la flexibilización del mercado de trabajo, que constituyen nuevas maneras de organización, ya sea en las formas de trabajo y en la aparición de nuevos tipos de contratación. De esta forma, la flexibilidad laboral se entiende como un cambio en el modelo de acumulación de las empresas, encauzado a una producción flexible en el mercado, con el objeto de aumentar la rentabilidad financiera.

Igualmente, “la actual legislación tiende a favorecer la flexibilidad externa y no la interna de las empresas, vale decir, la legislación laboral actual es muy flexible en materia de contratación y despido y, muy rígida, en las posibilidades de ajuste (por

¹⁰ GÁLVEZ, Thelma. *Incorporación y Segregación de las Mujeres en Nuevas Formas de Trabajo*. [en línea]. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer, 2005. < <http://bit.ly/OKsmsO>> [consulta: 15 de mayo de 2012].

¹¹ JERI, Tamara. *Perfil de Trabajadoras en Chile*. [en línea]. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer, 2008. <<http://bit.ly/Mp4nz5>> [consulta: 4 de mayo de 2011].

ejemplo, en términos de jornada) que podrían acordar trabajadores y empresarios para hacer frente a los vaivenes y ciclos del mercado”¹².

1.2.3. Emprendimiento, trabajo por cuenta propia y sector informal

Según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), “el emprendimiento es cualquier intento de nuevos negocios o creación de nuevas empresas, la reorganización de un negocio o la expansión de uno existente, por un individuo, grupo de individuos o firmas ya establecidas”¹³.

Por otro lado, el trabajo independiente se entiende como “aquellos trabajadores cuya remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos”¹⁴. Dentro del grupo de los trabajadores independientes, se encuentran los empleadores y los trabajadores por cuenta propia. Los primeros, son personas que están trabajando de manera independiente y que están a cargo de una o más personas y los segundos, están trabajando de manera independiente, pero no tienen a cargo a ninguna persona. “La definición de trabajador por cuenta propia y empleador tiene la intención de distinguir la informalidad del emprendimiento. El trabajador por cuenta propia trabaja sólo en su empresa, y en el contexto chileno es probable

¹² WORMALD, Guillermo y RUIZ-TAGLE, Jaime. Exclusión social en el mercado del trabajo: el caso de Chile. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. 101 p.

¹³ CORTÉS, Patricio. *Emprendimiento e Innovación en Chile. Una Tarea Pendiente* [en línea]. Santiago: Universidad del Desarrollo, 2010. <<http://bit.ly/SPq6z3>> [consulta: 10 de Mayo de 2012].

¹⁴ BERTRANOU, Fabio y MAURIZIO, Roxana. *Trabajadores Independientes, Mercado Laboral e Informalidad en Argentina*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. 240 p.

que esto esté generalmente asociado a alta vulnerabilidad”¹⁵. “En efecto, la evidencia empírica muestra una relación estrecha entre informalidad y empleo independiente, donde la mayoría de los independientes son informales, a la vez que una porción importante de la informalidad se concentra en este tipo de ocupaciones, especialmente entre los cuentapropistas”¹⁶.

Según la Oficina Internacional del Trabajo, “el término economía informal hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o, no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos”¹⁷. Cabe destacar, que dentro del sector informal, predominan tres sectores, los cuales son: el comercio, la construcción y la agricultura, éstos son los que tienen condiciones laborales más precarias, en tanto, la agricultura y el comercio es en donde existe un mayor índice de trabajadores por cuenta propia.

¹⁵ UNIVERSIDAD DE CHILE. Trabajadores por Cuenta Propia: ¿Quiénes Son? ¿De Dónde Vienen? ¿Para Dónde Van?. [en línea] <<http://bit.ly/Iz5Zv3>> [consulta: 15 de mayo de 2012].

¹⁶ BERTRANOU, Fabio y MAURIZIO, Roxana, Op. Cit. p.14

¹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Guía de recursos sobre economía informal.[en línea] <<http://bit.ly/LSLVMV>> [consulta: 15 de Mayo de 2012].

1.2.4. El bienestar

El concepto de bienestar relacionado al mercado laboral, corresponde “a la satisfacción de necesidades y aspiraciones a través de los ingresos percibidos del trabajo”¹⁸.

Los trabajadores vinculan la calidad del empleo con elementos que optimizan su bienestar, como “la existencia de un contrato de trabajo, de estabilidad laboral y de remuneraciones, así como de beneficios de seguridad social, recreación, regulación de las horas de trabajo, disminución del riesgo y condiciones aceptables de trabajo”¹⁹. Para las empresas, la calidad del trabajo se relaciona a “una mayor competitividad, lo que exige alta productividad y crecimiento respecto de sus competidores; algunas empresas privilegian el aumento de la competitividad en el corto plazo, disminuyendo sus costos a través de la reducción del número de trabajadores y/o del costo laboral; otras, en cambio, dan prioridad al logro de condiciones de trabajo más adecuadas, que facilitan un aumento de la competitividad en el mediano y largo plazo”²⁰. Por último, el Estado enlaza la calidad del empleo con factores que disminuyan la pobreza y la inequidad social.

¹⁸ REINECKE, Gerhard y VALENZUELA, María Elena. Chile: El impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. 201 p.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

1.3. Pobreza y Vulnerabilidad Social

La pobreza, “según la definición básica, es la falta de acceso o dominio de los requisitos básicos para mantener un nivel de vida aceptable. Esto significa que una persona es pobre si no tiene suficiente alimentación o carece de acceso a una combinación de servicios básicos de educación, atención de salud, vivienda, sistemas de protección social y empleo adecuados”²¹.

En Chile, el instrumento que permite medir la pobreza es la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN). Para categorizar a las personas pobres se utiliza la Línea de Pobreza, que corresponde al “ingreso mínimo establecido por persona para satisfacer las necesidades básicas. Se establece a partir del costo de la canasta básica de alimentos al que se aplica un factor multiplicador”²². En la zona urbana, el monto de la Línea de Pobreza es 2 veces el monto de una canasta básica de alimentos, valorado en \$64.134 y en la zona rural, el valor es de 1,75 veces, que corresponde a \$43.242.

Por otro lado, el concepto de vulnerabilidad social hace referencia a la inseguridad e indefensión en las condiciones de vida por parte de las comunidades, familias e individuos, como resultado del impacto inducido por un suceso socioeconómico de

²¹ MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN. Síntesis de los principales enfoques, métodos, y estrategias para la superación de la pobreza.[en línea]. <<http://bit.ly/W0B74m>> [consulta: 21 de Mayo de 2012].

²² MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. Encuesta CASEN. [en línea] <<http://bit.ly/UA7XXd>> [consulta: 23 de Mayo de 2012].

tipo traumático. Igualmente, “la vulnerabilidad social de sujetos y colectivos de población se expresa de varias formas, ya sea como fragilidad e indefensión ante cambios originados en el entorno, como desamparo institucional desde el Estado que no contribuye a fortalecer ni cuida sistemáticamente de sus ciudadanos; como debilidad interna para afrontar concretamente los cambios necesarios del individuo u hogar para aprovechar el conjunto de oportunidades que se le presenta; como inseguridad permanente que paraliza, incapacita y desmotiva la posibilidad de pensar estrategias y actuar a futuro para lograr mejores niveles de bienestar”²³.

Normalmente, se tiende a confundir pobreza con vulnerabilidad social. La primera, se relaciona con la falta de ingresos monetarios que cuentan los hogares, en cambio, la vulnerabilidad se refiere a las consecuencias provocadas por el impacto del sistema económico y las instituciones, sobre las capacidades o recursos de las personas. En consecuencia “la insatisfacción analítica con los enfoques de pobreza y sus métodos de medición ha extendido los estudios de vulnerabilidad. Los especialistas señalan que el concepto de pobreza, al expresar una condición de necesidad resultante sólo de la insuficiencia de ingresos, se encuentra limitado para comprender el multifacético mundo de los desamparados. En cambio, el enfoque de vulnerabilidad al dar cuenta de la indefensión, inseguridad, exposición a riesgos, shocks y estrés provocados por eventos socioeconómicos extremos, entrega una visión más integral sobre las condiciones de vida de los pobres y, al

²³ BUSSO, Gustavo. *Vulnerabilidad social: Nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del siglo XXI*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2001. <<http://bit.ly/QALQI0>> [consulta: 15 de Abril de 2012].

mismo tiempo, considera la disponibilidad de recursos y las estrategias de las propias familias para enfrentar los impactos que las afectan”²⁴.

En Chile, el Ministerio de Desarrollo Social, mediante la Ficha de Protección Social (FPS), “identifica a las familias vulnerables, con una concepción más dinámica de la pobreza. Entiende esta condición como un estado presente o potencial y, al mismo tiempo, entrega una mejor caracterización de la pobreza dura. Mide los recursos económicos, las necesidades de las familias y los riesgos que enfrentan”²⁵.

1.4. Programas estatales orientados a planes de empleo

En Chile existen diversos instrumentos o servicios públicos que facilitan el desarrollo de la empleabilidad de la población, lo que se traduce en un “conjunto de competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar dentro de la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”²⁶. Estos instrumentos públicos, funcionan

²⁴ PIZARRO, Roberto. La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2001. 69 p.

²⁵ FICHA DE PROTECCIÓN SOCIAL. Descripción y Fundamentos. [en línea]. <<http://bit.ly/PBk7y0>> [consulta: 23 de Mayo de 2012].

²⁶ CARDENAS, Ana y FLORES Carolina. *Empleabilidad juvenil y “(des)apego normativo laboral”*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2009. <<http://bit.ly/NWd4T3>> [consulta: 20 de Mayo de 2012].

mediante créditos, talleres y/o cursos (ver anexo 3) y están orientados principalmente a personas vulnerables, entre los cuales se tienen:

- Fondo de Solidaridad e Inversión Social
- Servicio Nacional de la Discapacidad
- Servicio de Cooperación Técnica
- Corporación Nacional Forestal
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
- Subsecretaría de Trabajo
- La Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
- Ministerio de Desarrollo Social
- Subsecretaría del Interior
- Corporación de Fomento de la Producción
- Servicio de Cooperación Técnica
- Instituto de Desarrollo Agropecuario
- Desarrollo y Promoción de la Mujer
- Servicio Nacional de la Mujer

CAPÍTULO II: LAS POLÍTICAS DEL MERCADO LABORAL EN CHILE

En esta sección se abarca la historia y la evolución de las políticas públicas, en relación a las políticas del mercado de trabajo en Chile. En este sentido, se comienza por abordar algunos conceptos claves de política pública, luego se expone una breve reseña de las políticas del mercado laboral existentes, continuando, se exhibe la evolución de los programas de empleo desde la década de los 70 hasta la actualidad, también, se menciona el gasto que ha tenido Chile respecto de las políticas laborales: activas y pasivas, y finalmente, se reseña el Fondo de Solidaridad e Inversión Social y su Programa de Preparación para el Trabajo, el cual forma parte del estudio.

Antes de comenzar a revisar los programas de empleo, es relevante entender el concepto de política pública, el cual, según Lahera se refiere a "cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado"²⁷.

Por otra parte las políticas del mercado laboral, corresponden a "un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en

²⁷ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Políticas públicas en Chile. [en línea] <<http://bit.ly/Mzvwwc>> [consulta: 01 de Junio de 2012].

dicho mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación”²⁸.

2.1. Tipos de políticas

Dentro del mercado laboral existen dos tipos de políticas: las activas y las pasivas, las cuales serán descritas a continuación:

Las políticas activas son, “aquellas que operan directamente sobre el mercado de trabajo. Su objetivo es reducir el desempleo y dar acceso a ocupaciones productivas al mayor número posible de trabajadores”²⁹. En dichas políticas, se encuentran los programas de empleo directo e indirecto, los programas de incentivos para generar nuevas contrataciones, las políticas de capacitación laboral, y los servicios de información e intermediación laboral (ver anexo 4).

Por otra parte, las políticas pasivas, “actúan indirectamente sobre el mercado de trabajo a través del aumento en la demanda y en la práctica proporcionan un ingreso a quienes pierden su empleo”. Dentro de éstas políticas, se encuentra el Seguro de Cesantía (ver anexo 5).

²⁸ GARCÍA-HUIDOBRO, Guillermo, *Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile*. [en línea]. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2002. <<http://bit.ly/RBFyxO>> [consulta: 01 de junio de 2012].

²⁹ ABRAMO, Laís. *Políticas de empleo: salarios y género en Chile*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2002. 113 p.

En Chile, los programas de políticas activas y pasivas son financiados principalmente por: el Gobierno, el Presupuesto Nacional, y Organismos Privados como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), entre otros.

En la tabla 1, se presenta el gasto en políticas de mercado laboral, en relación a los países que integran la OCDE y los países con economías en transición, en contraste con Chile. Asimismo, se observa la evolución que ha tenido Chile, respecto al gasto en políticas laborales.

Tabla 1: Gasto en Políticas Laborales en OCDE (1990-2002), Economías en Transición (1998) y Chile

PAÍSES	PORCENTAJE DEL PIB
OCDE (1990-2002)	2,25
- Políticas activas	0,75
- Políticas pasivas	1,50
Economías en transición (1998)	0,66
- Políticas activas	0,25
- Políticas pasivas	0,41
Chile (1995-2000)	0,17
- Políticas activas	0,14
- Políticas pasivas	0,03
Chile (2001-2004)	0,39
- Políticas activas	0,37
- Políticas pasivas	0,02

Fuente: OIT³⁰

³⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Chile Superando la crisis, Mejorando el empleo. Políticas de Mercado de Trabajo, 2000-2005. Santiago: OIT, 2006. 108 p.

Se puede observar, que en el caso de Chile entre 1995-2000, el gasto en políticas laborales alcanzó un 0,17% del PIB en promedio, no obstante, es una cifra reducida en comparación a los países que componen la OCDE, en donde el gasto en políticas laborales llegó a 2,25% del PIB entre 1990-2000 y un 6,6% del PIB en los países con economías en transición en 1998.

Por otro lado, Chile, en el periodo de 2001-2004, gastó un 0,39% del PIB en políticas laborales, resultando una mayor alza, en comparación con el periodo de 1995-2000.

2.2. Evolución de políticas del mercado laboral

Los primeros antecedentes en Chile, en relación a la política directa de la creación de trabajo como rol estatal, se generaron a partir del año 1975, y en la actualidad han cobrado un papel preponderante a nivel global. A continuación, se presenta una breve reseña de la evolución de dichas políticas respecto al contexto económico en el cual fueron creadas, las cuales están explicadas y divididas por décadas.

2.2.1. Década de los 70 y 80

Debido a las repercusiones económicas generadas por el gobierno de la Unidad Popular y, posteriormente por el cambio en la estructura económica, introducida

por el Régimen Militar, en 1975 el crecimiento del Producto Interno Bruto tuvo una fuerte caída, llegando a un -13,3%, asimismo la tasa de desempleo (promedio anual) alcanzó un 14,9%.

Dado lo anterior, en ese mismo año, se crea el Programa de Empleo Mínimo (PEM), el cual otorgaba empleos directos a personas desempleadas y de baja calificación para desarrollar “obras tales como limpieza de canales, reparación de calles y caminos, construcción de mobiliario escolar, confección de juguetes y tejidos, y elaboración y preparación de conservas, alimentos y confites”³¹.

En el año 1982, el PIB vuelve a caer, alcanzando un -13,4% y la tasa de desempleo fue de un 19,6%, por ende, el Estado crea un nuevo programa, llamado, Programa Ocupacional para Jefes de Hogar (POJH) que, al igual que él anterior, buscaba crear empleos directos, sólo a personas desempleadas que fueran proveedores de sus hogares.

Finalmente, en el año 1987 la economía comienza a reactivarse, iniciándose la llamada “época dorada del crecimiento chileno”, con un crecimiento del PIB de 6,6% y una tasa de desempleo igual a 11,0%. Asimismo, el PEM y el POJH culminaron en el año 1988, puesto que “estaban muy desacreditadas por la baja productividad de las actividades desarrolladas y el reducido salario que recibían

³¹ CLAVEL, Carlos. Estudio sobre los programas especiales de empleo. Santiago: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Dept. de Economía, 1988. 166 p.

los trabajadores inscritos, lo que en cierta medida cuestionó o retrasó la puesta en marcha de programas directos, en otras condiciones, a fines de la década de los noventa³².

2.2.2. Década del 90

A comienzos de 1990, hasta el año 1998, el PIB creció en gran magnitud, alcanzando en promedio un 7,2% anual, razón por la cual, la tasa de desempleo descendió considerablemente, llegando en promedio a un 7,0%. “El elevado crecimiento económico, junto a una situación de casi pleno empleo, permitió la recuperación de los salarios mínimos y promedios, por sobre lo alcanzado en los años sesenta, mejorando con ello la distribución del ingreso³³”.

Debido al alto crecimiento del PIB, el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y principalmente del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, establecieron políticas de capacitación laboral, con el fin de mejorar principalmente la productividad y competitividad de los trabajadores ocupados. Asimismo, el Estado chileno, se preocupó de los trabajadores vulnerables desempleados, los cuales no habían sido favorecidos con el crecimiento económico, mediante la creación de los programas de la calificación de mano de obra, tales como, el Programa de Mejoramiento Urbano y Equipamiento Comunal y el Programa Chile Joven, entre otros.

³² ABRAMO, Laís, Op. Cit. p.22

³³ GARCÍA-HUIDOBRO, Guillermo, Op, Cit. p.22

En el año 1999, producto de la crisis asiática, Chile sufrió una recesión económica, la cual provocó el fin de la “época dorada del crecimiento chileno”, donde el Producto Interno Bruto descendió a un -0,8%. También, se incrementó la tasa de desempleo, alcanzando en promedio un 10,0% en 1999. Dado lo anterior, el Estado implementó programas de empleo directo, con carácter de emergencia, los cuales fueron ejecutados por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), entre estos se encontraban, el Programa de Reconversión y Reinserción Laboral y el Fondo Social de Absorción de Cesantía, entre otros.

2.2.3. Década del Año 2000

En Chile, a fines del año 2000, los programas Estatales de empleo directo han ido perdiendo relevancia por dos razones: la primera se relaciona con una mejora en el PIB, obteniéndose un 4,5% anual, aunque la tasa de desempleo siguió relativamente alta, con un 9,7% en promedio. La segunda razón, se debió a una mayor introducción de recursos privados en la creación de trabajo, es decir, “que era preferible promover la combinación de esfuerzos públicos y privados, dándose origen al Programa Pro Empleo, liderado por el Ministerio de Trabajo, y que pone su énfasis en el subsidio de la contratación de mano de obra en el sector privado, combinado con acciones de capacitación”³⁴. A partir de ese mismo año, los programas de empleo han dirigido su interés en los jefes de hogar, lo que ha sido un requisito para adherirse a algún programa.

³⁴ Ibid.

Por otro lado, en el año 2002, empieza a operar el Seguro de Cesantía, lo que se traduce en la culminación de una etapa importante de las políticas de empleabilidad. “Con ello se da inicio a una política pública de naturaleza pasiva, que es inédita en el país, y que forma parte de una larga experiencia de intervención en el mercado de trabajo de los países desarrollados”³⁵.

A mediados de década, la economía vuelve a resurgir, el PIB ya para el año 2005, se encontraba en un 6,3% anual, con una tasa de desempleo del 9,3%.

De lo expuesto anteriormente, en la figura 1, se puede apreciar la evolución en el mercado laboral, el Producto Interno Bruto y la tasa de desempleo, comenzando a mediados de la década del 70, hasta finalizar en el año 2006.

³⁵ Ibid.

Tabla 2: Evolución del PIB y la tasa de desempleo (en porcentajes y tasas de crecimiento anualizadas)³⁶

	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Crecimiento del PIB	1,0	-13,3	3,2	8,3	7,8	7,1	7,7	6,7	-13,4	-3,5	6,1
Tasa de Desempleo (promedio anual)	n.d. ³⁷	14,9	12,7	11,8	14,2	13,6	10,4	11,3	19,6	14,6	13,9
	1985	1986	1987	1988	1899	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Crecimiento del PIB	3,5	5,6	6,6	7,3	10,6	3,7	8,0	12,3	7,0	5,7	10,6
Tasa de Desempleo (promedio anual)	12,0	12,3	11,0	9,9	8,0	7,8	8,2	6,7	6,5	7,8	7,4
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Crecimiento del PIB	7,4	6,6	3,2	-0,8	4,5	3,4	2,2	3,9	6,2	6,3	4,2
Tasa de Desempleo (promedio anual)	6,5	6,1	6,2	10,0	9,7	9,9	9,8	9,5	10,0	9,3	8,0

Fuente: Elaboración propia

2.3. Fondo de Solidaridad e Inversión Social

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, es una institución gubernamental, fundada el 26 de octubre de 1990, con el fin de financiar programas especiales de desarrollo social. La misión de FOSIS es: “Trabajar con sentido de urgencia por erradicar la pobreza y disminuir la vulnerabilidad en Chile”³⁸.

³⁶ Desde 1974 a 1996 se trabajó con PIB de año base 1986 y desde 1997 a 2006 PIB año base 1996.

³⁷ Información no disponible.

³⁸ FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL. Quiénes Somos. [en línea] <<http://bit.ly/IAx2S6>> [consulta: 26 de Marzo de 2012.]

Al año 2012, la institución tiene una cobertura de 120 mil beneficiarios, y un presupuesto de más de 50 mil millones de pesos. El FOSIS cuenta con numerosos programas, dependiendo de las necesidades de los usuarios, divididos en tres ámbitos: emprendimiento, trabajo y habilitación laboral.

Los programas del FOSIS (ver anexo 6), que se relacionan con la dimensión económica y con el desarrollo de la empleabilidad de las personas, al año 2011, son los siguientes:

- Programa de Preparación para el Trabajo (PPT)
- Programa de Empleabilidad Juvenil (PEJ)
- Programa Apoyo al Micro-Emprendimiento (PAME)
- Programa de Apoyo a las Actividades Económicas (PAAE)
- Programa de Apoyo a Emprendimientos Sociales (PES)
- Programa Emprende Más (E+)
- Programa de Acceso al Microcrédito

2.3.1. El Programa de Preparación para el Trabajo:

El programa de Preparación para el Trabajo (PPT), tiene como objetivo, “contribuir a que hombres y mujeres, mayores de 18 años, cesantes y/o desocupados que se

encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad, mejoren sus condiciones de empleabilidad y puedan acceder al mercado laboral”³⁹ (ver anexo 7).

El Programa, dispone de dos componentes que son fundamentales para que los usuarios tengan una incorporación sostenible en el mercado laboral, éstos son:

- **Componente de Formación Socio-Laboral:** Esta etapa desarrolla a los beneficiarios en competencias para el trabajo y se les genera un plan personalizado de inserción laboral.

- **Componente de Colocación Laboral:** Esta segunda etapa tiene como función insertar en un puesto de trabajo a los beneficiarios.

³⁹ CENTRO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL. Programas 2011. [en línea] <<http://bit.ly/N1FUCm>> [consulta: 16 de mayo de 2012].

CAPÍTULO III: DESARROLLO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

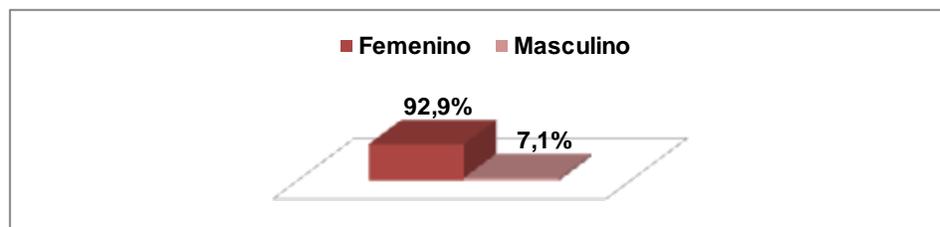
En este capítulo, se interpretan y analizan los resultados del cuestionario realizado a los usuarios del PPT, el cual se compone de tres secciones: antecedentes generales, antecedentes laborales y evaluación del programa. Luego, se analizan dos variables: ingreso y empleo, las que son relevantes para conocer el contexto laboral en el cual están inmersos los usuarios. Posteriormente, los resultados se dan a conocer al encargado del PPT, el cual aclara su posición mediante una entrevista. Finalmente, se da una propuesta de mejora para el PPT, en relación a la información recabada.

3.1. Interpretación de los resultados del cuestionario

A continuación, se presentan los resultados obtenidos, a partir del cuestionario realizado a los beneficiarios del Programa de Preparación para el Trabajo, dependiente del FOSIS, realizado en los meses de abril y mayo del año 2012.

- Antecedentes generales

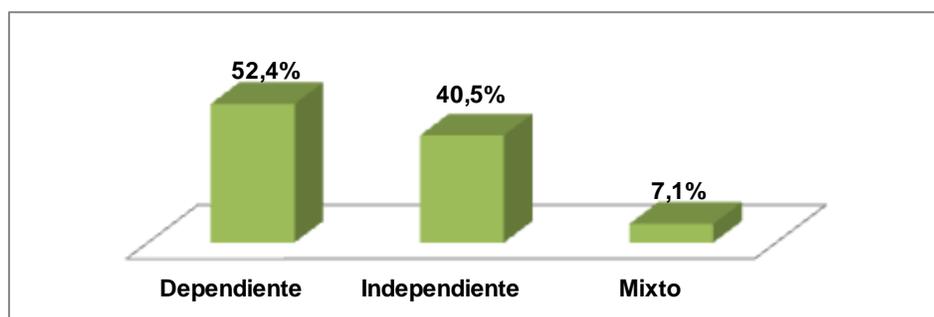
Figura 1: Sexo de los beneficiarios



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los usuarios del programa es de sexo femenino, representado por un 92,9% del total, en cambio, sólo un 7,1% es masculino.

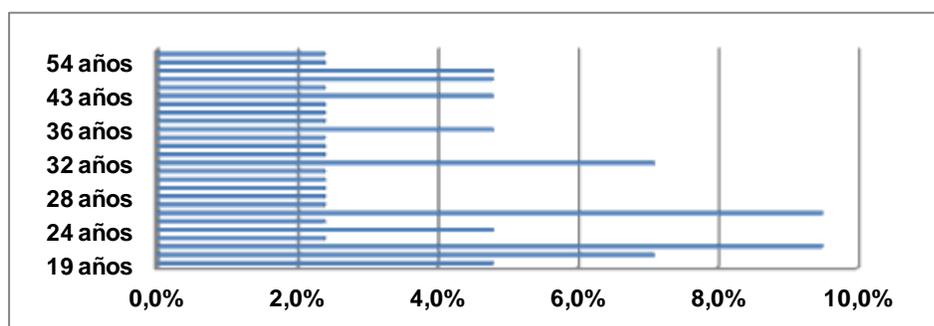
Figura 2: ¿Qué tipo de trabajador es?



Fuente: Elaboración propia

Un 52,4% es trabajador de tipo dependiente, un 40,5% es independiente y un 7,1% es trabajador de tipo mixto.

Figura 3: ¿Cuál es su edad?

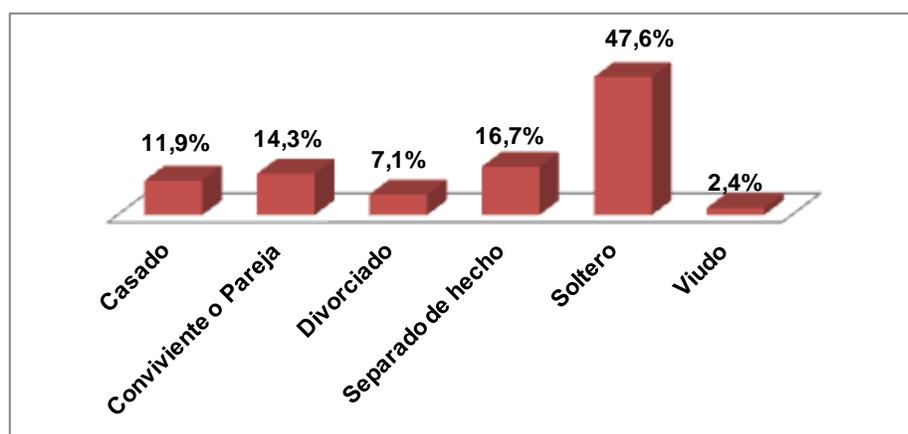


Fuente: Elaboración propia

La edad promedio es de 32 años, encontrándose una parte importante entre los 21 y 26 años. Asimismo, la edad mínima es de 19 años y la máxima de 57. Se concluye que la mayoría de los usuarios del programa son jóvenes y adultos-

jóvenes. Es importante destacar que, el PPT en el año 2011 no estaba segmentado por edad, en contraste con lo que ocurre en la actualidad, que está dividido en dos rangos: entre 17 - 29 años y 30 años y más.

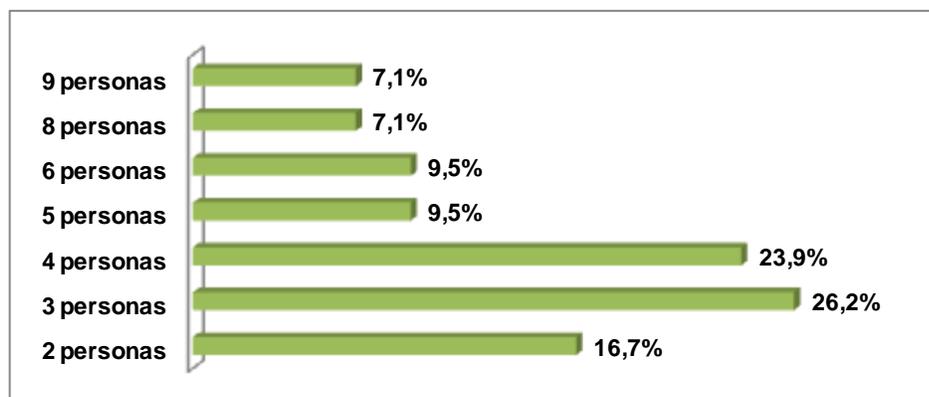
Figura 4: ¿Cuál es su estado civil?



Fuente: Elaboración propia

Un gran porcentaje de los encuestados está soltero, que corresponde a un 47,6% del total, le sigue los separados de hecho con un 16,7%, luego un 14,3% los que conviven o tienen parejas y el 11,9% sigue casado. De lo anterior, se desprende que el tipo de beneficiario que asiste al programa está completamente soltero, pues los casados o con pareja alcanzan un porcentaje de 26,2%, en contraste con un 47,6% de los solteros.

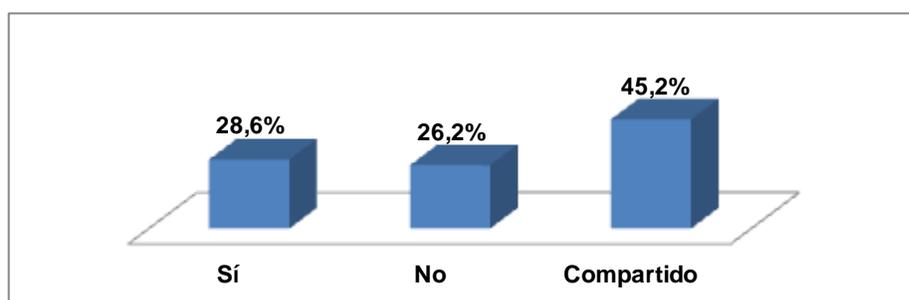
**Figura 5: ¿De cuántas personas está compuesto su grupo familiar?
(incluido usted).**



Fuente: Elaboración propia

La mayoría del grupo familiar está compuesto por 3 personas, representado por un 26,2%, el 23,9% está integrado por 4 individuos. Asimismo, el promedio de los integrantes es de 4 personas.

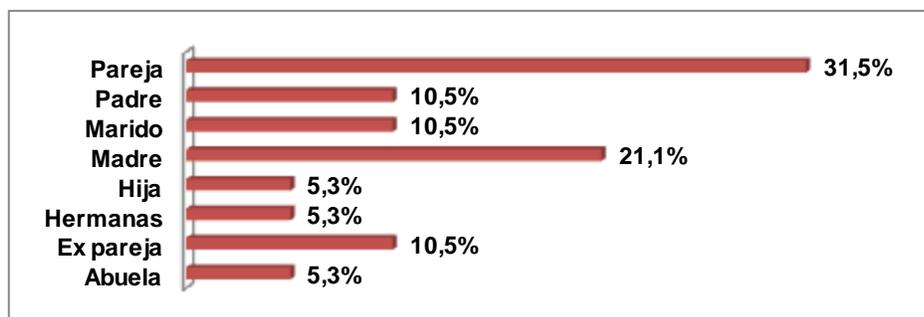
Figura 6: ¿Usted es el proveedor de su hogar?



Fuente: Elaboración propia

El 45,2% comparte el rol de proveedor dentro de su hogar, le sigue con un 28,6% los usuarios que sin ayuda de alguna persona, han logrado mantener a su familia, y el 26,2% restante no lo sustenta.

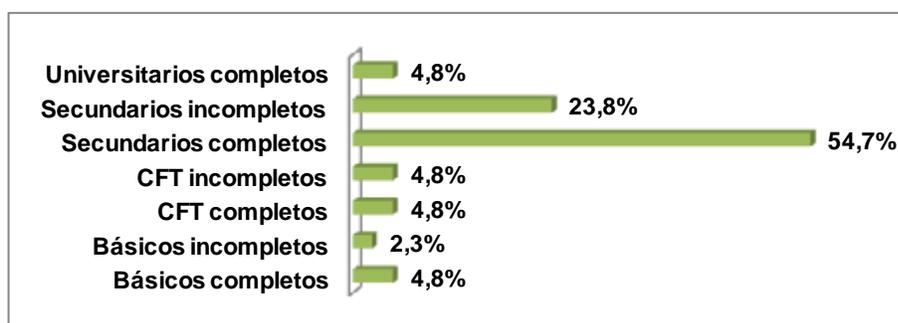
Figura 7: ¿Con quién comparte la responsabilidad de generar ingresos en su hogar?



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la pregunta anterior, el 31,5% comparte la responsabilidad de generar ingresos con su pareja, el 21,1% lo hace con su madre, el 10,5% con su padre, otro 10,5% respondió con su ex pareja y otro 10,5% lo comparte con su marido.

Figura 8: ¿Cuál es su nivel educacional?

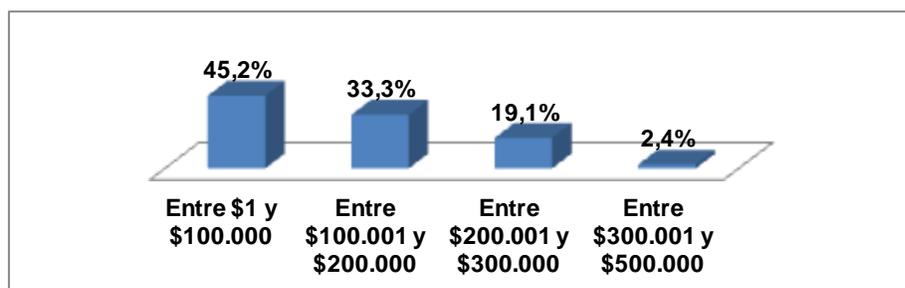


Fuente: Elaboración propia

Acerca del nivel educacional, el 54,7% tiene secundaria completa, lo que alcanza a ser más de la mitad de los encuestados. Un 14,4% tiene estudios de formación técnica completos, incompletos e incluso superior completa. Además, un 30,9% de

usuarios no han finalizado sus estudios secundarios, otros que sólo llegaron a completar la primaria e incluso, un usuario que aún no ha terminado su enseñanza básica.

**Figura 9: ¿Cuáles son los ingresos mensuales del grupo familiar?
(incluido usted).**

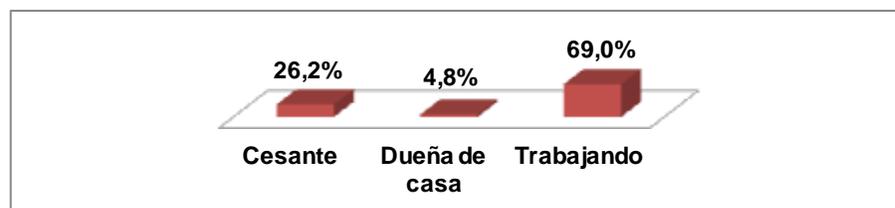


Fuente: Elaboración propia

Un alto porcentaje perteneciente al 45,2% señala, que sus ingresos familiares se encuentran entre \$1 y \$100.000, un 33,3% declara estar entre \$100.001 y \$200.000, un 19,1% entre \$200.001 y \$300.000, finalmente, un 2,4% entre \$300.001 y \$500.000. Lo anterior, significa que el 78,5% de las familias de los usuarios, viven con un sueldo igual o inferior al mínimo.

- Antecedentes laborales

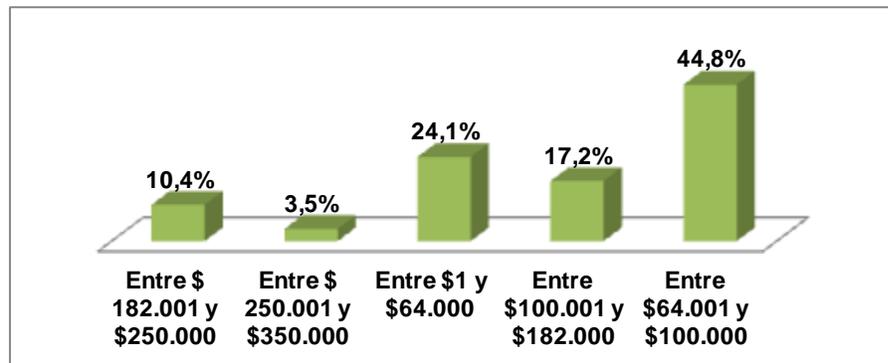
Figura 10: ¿Cuál es su situación laboral actual?



Fuente: Elaboración propia

De la totalidad de los encuestados, una mayoría se encuentra trabajando, representado por un 69,0%, un 26,2% está cesante y un 4,8% es dueña de casa.

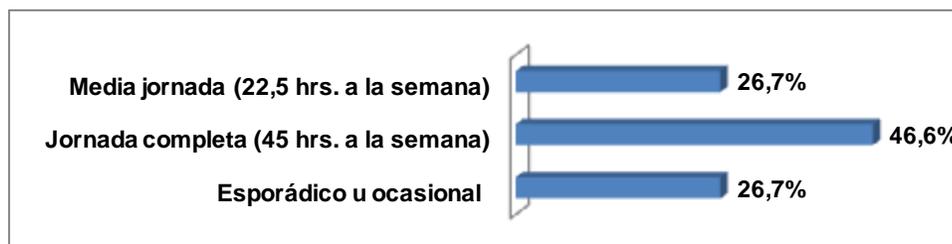
Figura 11: ¿De cuánto es su sueldo líquido?



Fuente: Elaboración propia

De los 29 usuarios que actualmente se encuentran trabajando, un 44,8% tiene una remuneración entre \$64.001 y \$100.000, un 24,1% percibe entre \$1 y \$64.000 y un 17,2% entre \$100.001 y \$182.000. De lo anterior, se puede inferir, que en general los usuarios del PPT trabajan por un sueldo igual o inferior al mínimo, representado por un 86,1% del total.

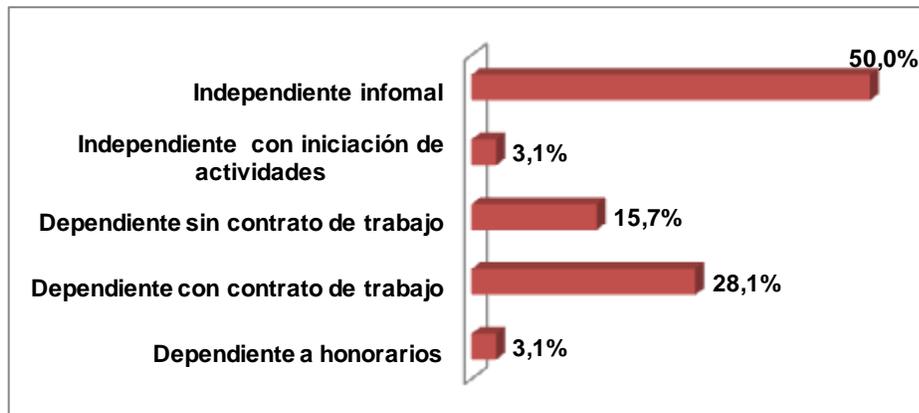
Figura 12: ¿Qué tipo de jornada tiene actualmente?



Fuente: Elaboración propia

Se observa que un 46,6% tiene jornada completa, un 26,7% media jornada y otro 26,7% trabaja ocasionalmente.

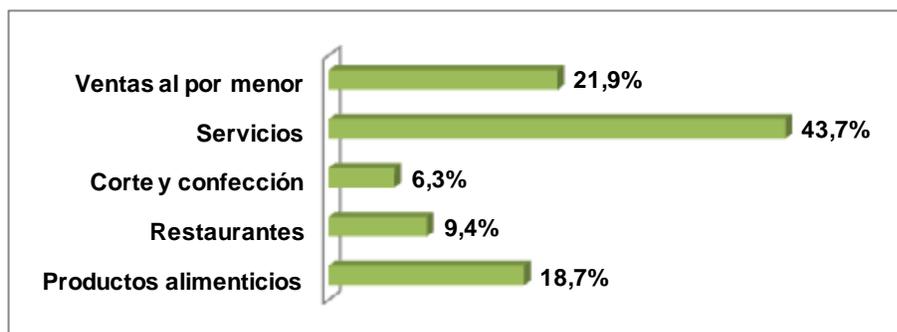
Figura 13: ¿Cómo es su actual trabajo?



Fuente: Elaboración propia

De los 29 usuarios que se encuentran trabajando, existen 3 de tipo mixto, siendo sus datos ingresados en dos categorías (como trabajador dependiente e independiente a la vez), resultando un total de 32 respuestas emitidas. Por consiguiente, el 50,0% trabaja de manera informal, el 28,1% se encuentra con contrato laboral, el 15,7% trabaja sin contrato, el 3,1% está a honorarios y otro 3,1% trabaja de manera independiente, pero con iniciación de actividades. Esto refleja, la existencia de un número importante de beneficiarios que se encuentran trabajando de manera precaria, representado por los trabajadores independientes informales y por los dependientes sin contrato laboral, alcanzando un 65,7% del total.

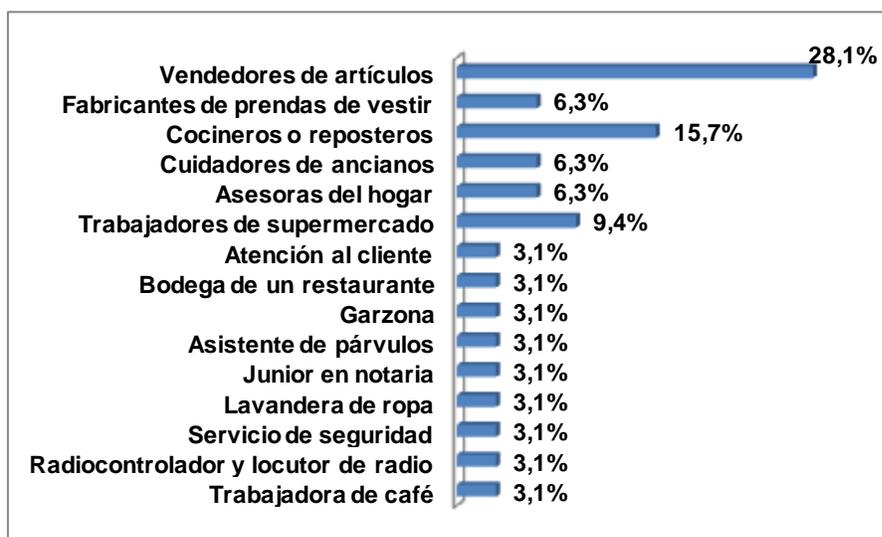
Figura 14: ¿En qué rubro trabaja?



Fuente: Elaboración propia

Los rubros en los que trabajan la mayor parte de los encuestados, corresponden a servicios, constituido por un 43,7%, le sigue con un 21,9% las ventas al por menor y con un 18,7% los productos alimenticios.

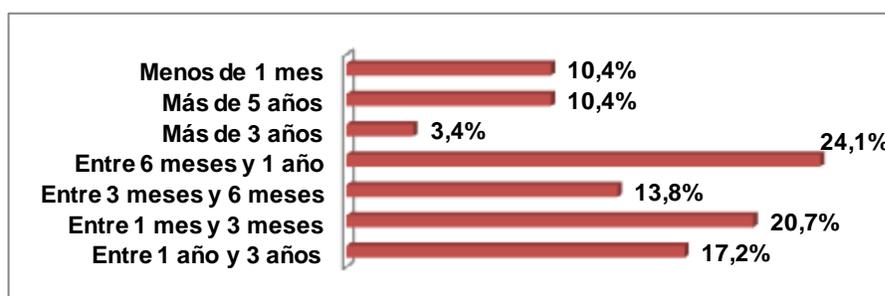
Figura 15: ¿Cuál es su actual puesto de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Los puestos laborales más frecuentes corresponden a vendedores de artículos, representado por un 28,1%, les sigue con un 15,7% los cocineros o reposteros y con un 9,4% los trabajadores de supermercado.

Figura 16: ¿Cuánto tiempo lleva en ese empleo?

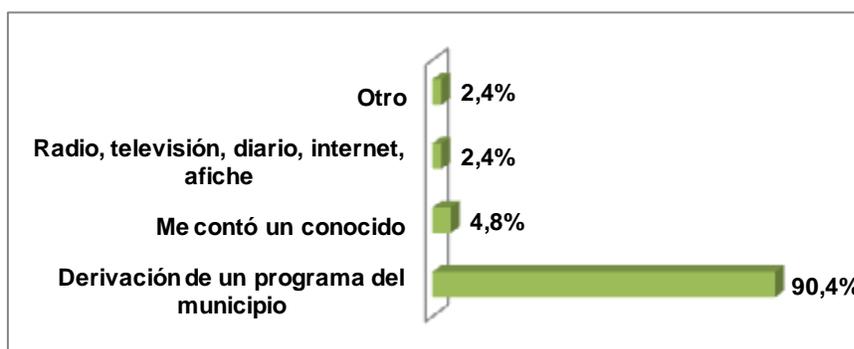


Fuente: Elaboración propia

La mayoría lleva trabajando entre 6 meses y 1 año, representado por el 24,1%, un 20,7% entre 1 y 3 meses y un 17,2% entre 1 y 3 años.

- Evaluación del programa

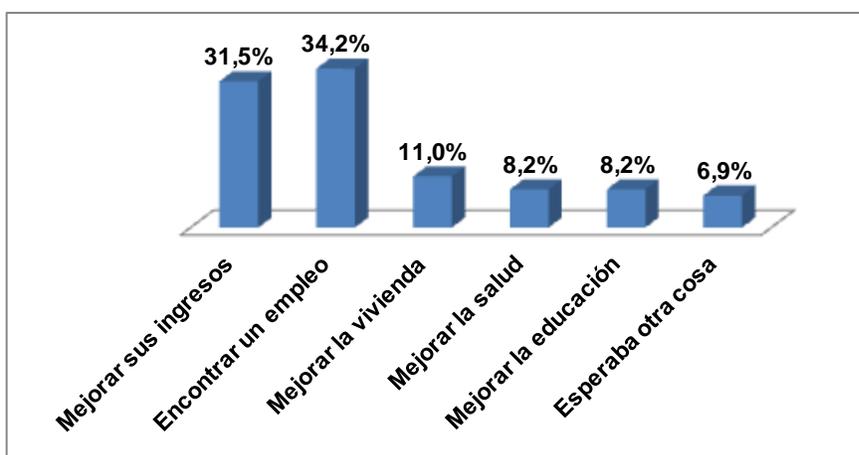
Figura 17: ¿Cómo llegó al PPT?



Fuente: Elaboración propia

El 90,4% del total, ha llegado al programa a través de una derivación del municipio, un 4,8% mediante un conocido, un 2,4% por medio de la radio, televisión, diario, internet y afiche. Esto se debe, a que una gran parte del público del PPT pertenece al Sistema Chile Solidario, por ende, las municipalidades poseen sus bases de datos.

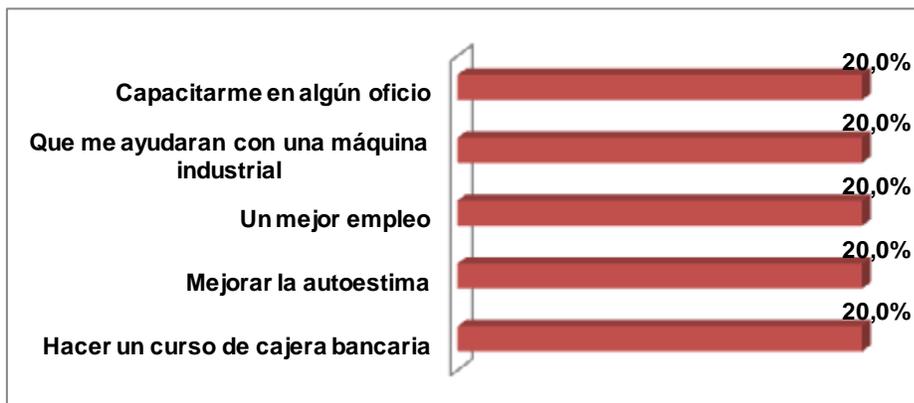
Figura 18: ¿Qué esperaba del programa cuando entró?



Fuente: Elaboración propia

En general, El 34,2% esperaba encontrar un empleo y el 31,5% mejorar sus ingresos. Los trabajadores dependientes que ingresaron al PPT, estaban con la expectativa de encontrar urgente un trabajo o cambiarse a uno mejor. Por otro lado, los usuarios que trabajan por cuenta propia se unieron al programa, con el fin de adquirir nuevas herramientas y conocimientos, relacionados al micro-emprendimiento.

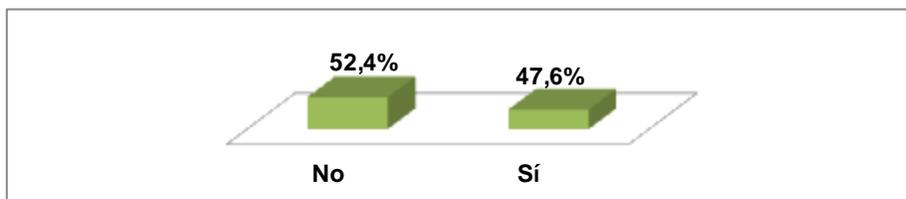
Figura 19: ¿Qué otra cosa esperaba del programa?



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la pregunta anterior, los beneficiarios esperaban del PPT: hacer un curso de cajera bancaria, mejorar la autoestima, encontrar un mejor empleo, adquirir una máquina industrial y capacitación en algún oficio. El porcentaje fue de un 20,0% para cada una de las respuestas emitidas.

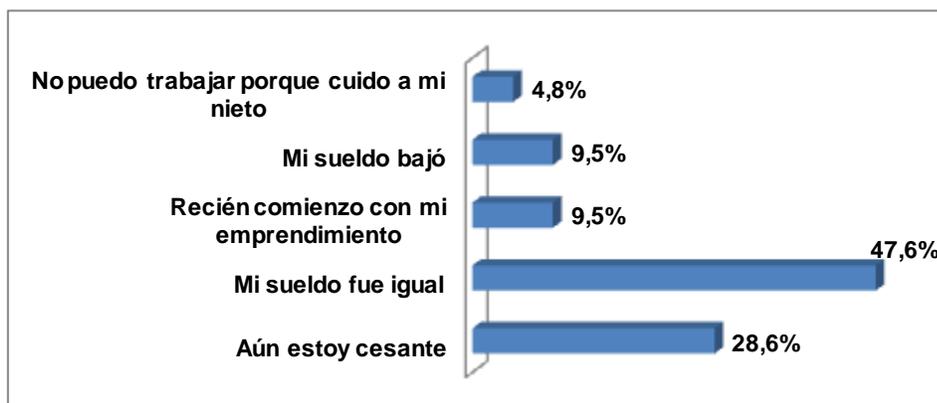
Figura 20: Luego de cursar el PPT, ¿hubo mejoras en su sueldo?



Fuente: Elaboración propia

De la totalidad de los encuestados, un 52,4% reconoció no haber percibido mejoras en su sueldo luego de cursar el PPT, en cambio, un 47,6% contestó lo contrario.

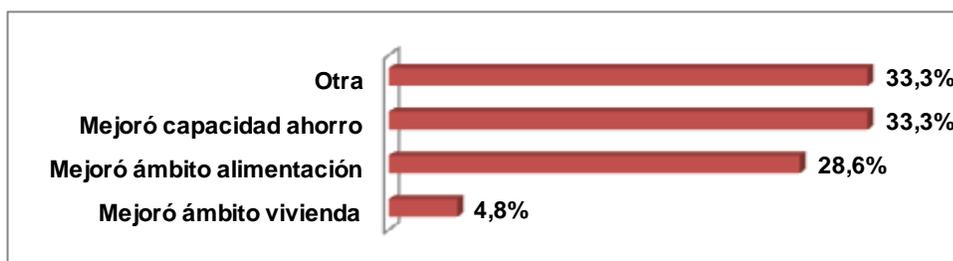
Figura 21: ¿Por qué no hubo mejoras en su sueldo?



Fuente: Elaboración propia

De la pregunta anterior, una gran parte de los beneficiarios que contestaron no haber tenido mejoras en su sueldo, el 47,6% lo atribuye a las nulas variaciones de su ingreso y el 28,6% a que aún permanecen sin trabajo.

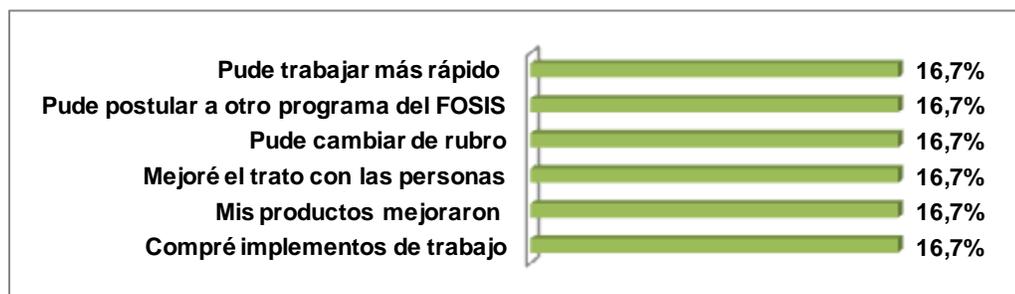
Figura 22: ¿Cómo se materializó la mejora?



Fuente: Elaboración propia

De los encuestados que respondieron haber obtenido mejoras en su sueldo, luego de egresar del PPT, el 33,3% lo relacionó al ahorro, ese mismo porcentaje indicó que tuvo otro tipo de mejora, no mencionada en la encuesta, y al 28,6% les ayudó en la alimentación.

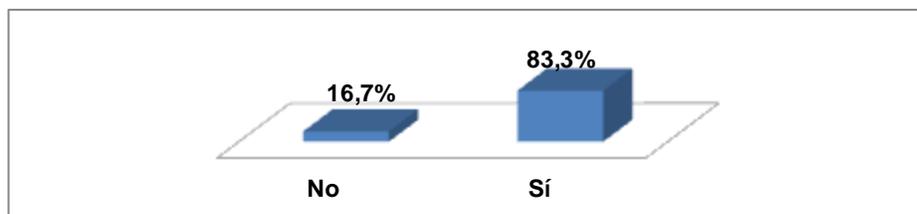
Figura 23: ¿De qué otra forma se materializó la mejora en su sueldo?



Fuente: Elaboración propia

En relación a la pregunta anterior, otras formas en que se materializaron las mejoras en el sueldo fueron: poder trabajar más, postular a otro programa del FOSIS, cambiar de rubro, mejorar el trato con las personas, mejorar los productos y compras de implementos de trabajo. El porcentaje fue de un 16,7% para cada una de las respuestas.

Figura 24: ¿Los talleres fueron adecuados para desenvolverse en el ámbito laboral y/o micro-emprendimiento?



Fuente: Elaboración propia

El 83,3%, afirmó que los talleres sí fueron adecuados para desenvolverse en el ámbito laboral y/o micro-emprendimiento, en cambio, el 16,7% respondió lo contrario.

Figura 25: ¿Por qué los talleres no fueron adecuados?



Fuente: Elaboración propia

En general, los beneficiarios aseguraron que los talleres no fueron adecuados, porque ya sabían los contenidos de éstos, representado por el 28,5%.

Figura 26: ¿El programa le ha ayudado a insertarse en algún trabajo?

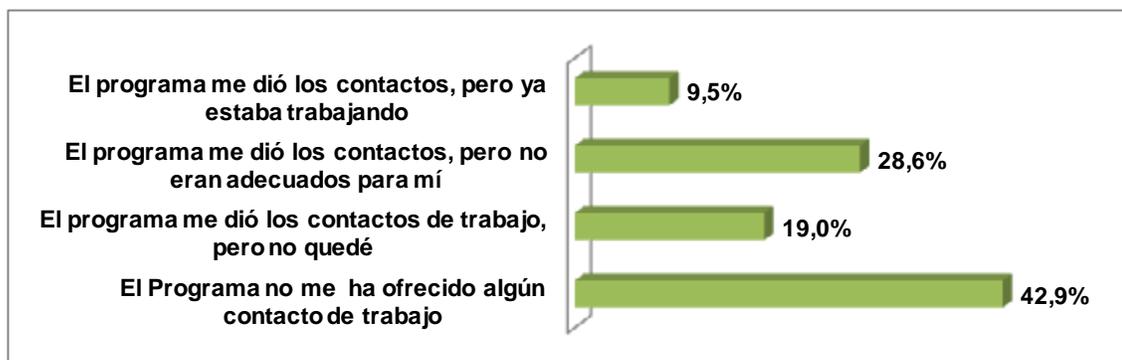


Fuente: Elaboración propia

Del total los usuarios que afirmaron ser trabajadores dependientes (entre éstos, dos trabajadores de tipo mixto y uno independiente, que prefería encontrar empleo de manera dependiente), el 84,0% contestó que el programa no le ha ayudado a insertarse en algún empleo y sólo el 16,0% respondió lo contrario. Dado lo expuesto, se puede observar que el PPT no fue efectivo para un gran número de

usuarios, puesto que el porcentaje de colocación exigido por FOSIS fue de un 70,0% para el año 2011.

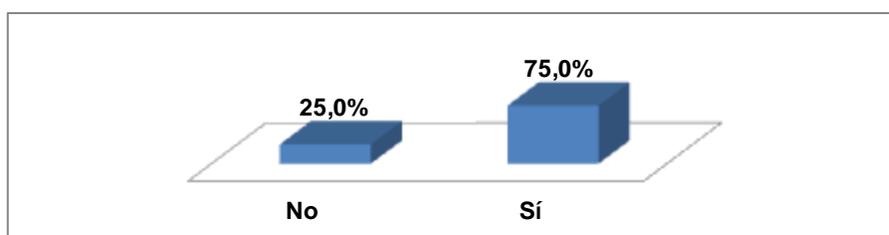
Figura 27: ¿A qué se debe que el PPT no le ayudó a insertarse en un empleo?



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la pregunta anterior, existen dos motivos relevantes, por el cual el programa no ayudó a insertarse en algún empleo a los usuarios. El 42,9% manifestó no haber recibido contacto de trabajo alguno por parte del programa. El 28,6% afirmó recibir contactos laborales, pero no habían sido los adecuados de acuerdo a sus expectativas.

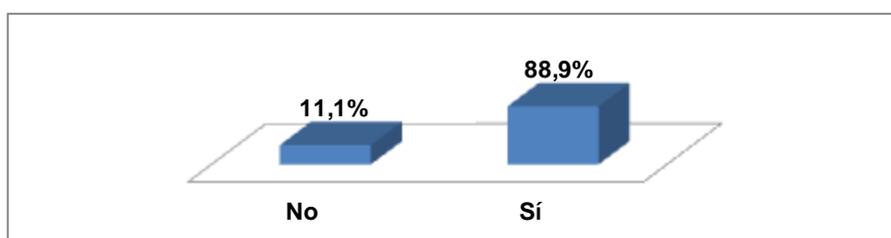
Figura 28: ¿Aún sigue en ese empleo?



Fuente: Elaboración propia

De los usuarios que afirmaron que el PPT les había ayudado a encontrar un trabajo, un 75,0% aún sigue en ese empleo y sólo un 25,0% no continúa en éste. Dicho 25,0% corresponde a una sola persona, la cual señaló haber realizado un reemplazo de cajera de peaje, pero por un tiempo breve.

Figura 29: ¿El PPT lo ha apoyado en el desarrollo de su micro-emprendimiento?



Fuente: Elaboración propia

De todos los usuarios que contestaron ser trabajadores independientes (menos uno que prefería encontrar trabajo dependiente, más dos trabajadores mixtos que pretendía trabajar en su micro-emprendimiento), un 88,9% afirmó que el programa ayudó en su micro-emprendimiento y un 11,1% respondió lo contrario.

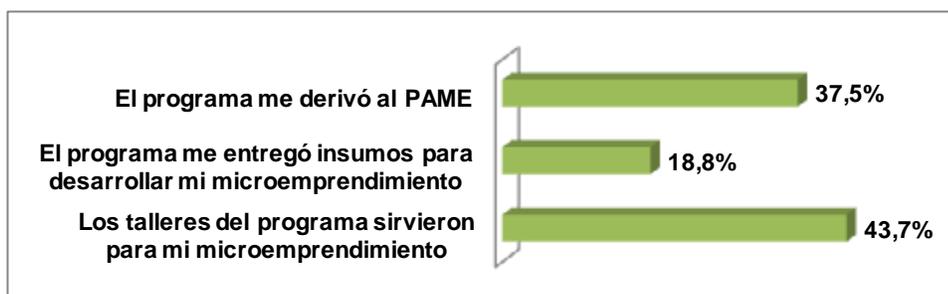
Figura 30: ¿A qué se debe que el programa no le ayudó con su micro-emprendimiento?



Fuente: Elaboración propia

De la pregunta anterior, el 50,0% respondió, que el programa no ayudó a su micro-emprendimiento, puesto que, faltaron cursos de capacitación, y la otra mitad, contestó no ser apoyada en su micro-emprendimiento, por no asistir al PAME, a pesar de haber sido seleccionada para este programa.

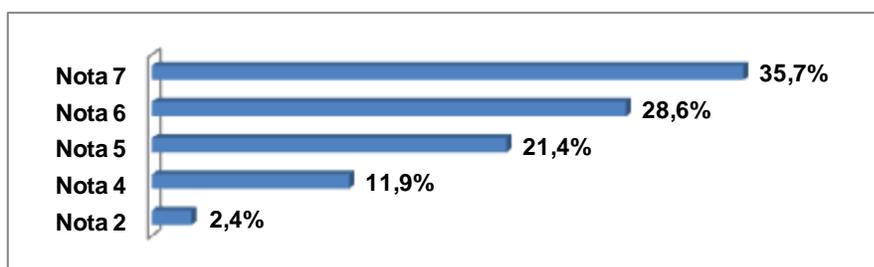
Figura 31: ¿Cómo apoyó el PPT a su micro-emprendimiento?



Fuente: Elaboración propia

De los encuestados que afirmaron que el programa, sí había aportado a su micro-emprendimiento, el 43,7% contestó que fue gracias a los talleres, el 37,5% a través del PAME y el 18,8% mediante insumos entregados por el PPT.

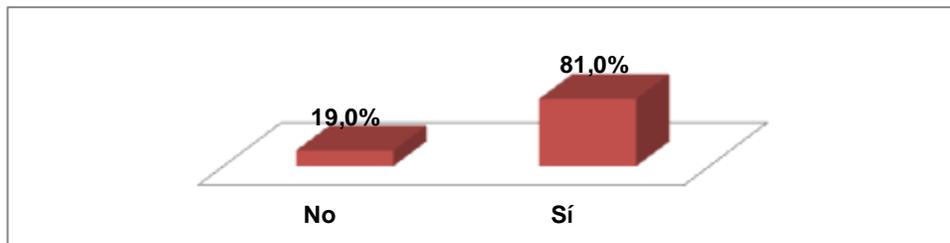
Figura 32: ¿Cómo califica al programa?



Fuente: Elaboración propia

Un 35,7% califica al programa con nota 7, lo que equivale a la mayor calificación y sólo un 2,4% lo califica con nota 2. El promedio de la calificación fue de un 5,8.

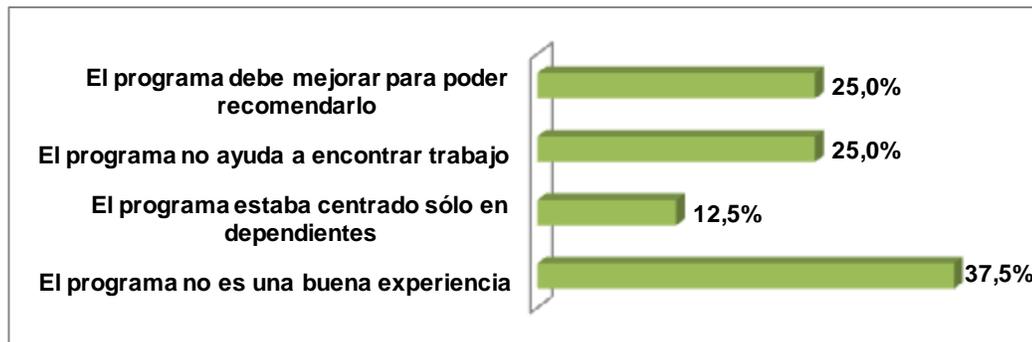
Figura 33: ¿Lo recomendaría?



Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de los encuestados recomendaría el programa a otras personas, representado por un 81,0%, en cambio, un 19,0% no lo recomendaría.

Figura 34: ¿Por qué no lo recomendaría?

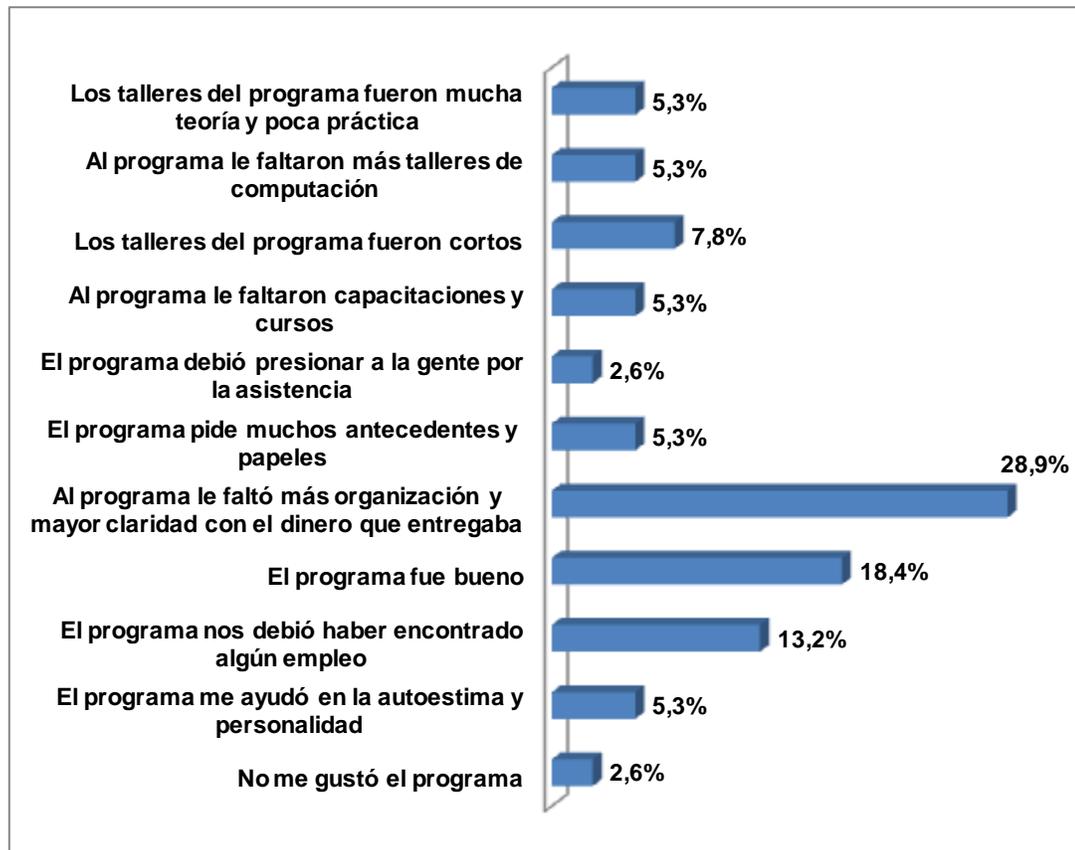


Fuente: Elaboración propia

En relación a la pregunta anterior, de los encuestados que no recomendarían el PPT, un 37,5% contestó que el programa no fue una buena experiencia, el 25,0% respondió que no ayuda a encontrar empleo, otro 25,0% afirmó que el PPT debe

mejorar para poder recomendarlo y por último, un 12,5% contestó que el programa sólo estaba centrado en trabajadores dependientes.

Figura 35: Comentarios acerca del PPT



Fuente: Elaboración propia

De los comentarios más relevantes, se rescataron los siguientes: el 28,9% consideró que al PPT le faltó más organización y mayor claridad con el dinero que entregaba, el 18,4% respondió que el programa fue bueno y el 13,2% afirmó que el PPT les debió haber encontrado algún empleo.

3.2. Relación entre las variables

A continuación, se analizan dos variables de la encuesta efectuada a los usuarios del Programa de Preparación para el Trabajo que corresponden al nivel de ingreso y nivel de empleo. Cabe destacar, que dicho análisis fue realizado mediante tablas de contingencia, efectuado por el programa SPSS.

Tabla 3: Actual trabajo * Sueldo líquido

ACTUAL TRABAJO	SUELDO LÍQUIDO					TOTAL
	Entre \$182.001 y \$250.000	Entre \$250.001 y \$350.000	Entre \$1 y \$64.000	Entre \$100.001 y \$182.000	Entre \$64.001 y \$100.000	
Dependiente a honorarios	0	0	0	1	0	1
Dependiente con contrato	1	1	0	4	3	9
Dependiente sin contrato	1	0	1	0	2	4
Independiente con I.A	0	0	0	0	1	1
Independiente Informal	1	0	6	0	7	14
TOTAL	3	1	7	5	13	29

Fuente: Elaboración propia

En el caso de los usuarios que declararon estar trabajando, sólo uno de estos gana entre \$250.000 y \$350.000, y es trabajador dependiente con contrato laboral. De los tres que tienen un sueldo líquido entre \$182.001 y \$250.000, el 33,3% posee contrato de trabajo, el otro 33,3% es dependiente, pero sin contrato y el resto es independiente informal. Respecto a los cinco usuarios que poseen un sueldo líquido entre \$100.001 y \$182.000, el 80,0% tiene contrato laboral y el 20,0% trabaja a honorarios. En relación a los trece que tienen un sueldo entre \$64.001 y \$100.000, el 53,8% es independiente informal, el 23,1% tiene contrato

laboral, el 15,4% no posee contrato y el 7,7% restante tiene iniciación de actividades. Acerca de los siete integrantes que perciben entre \$1 y \$64.000, el 85,7% es independiente informal y el 14,3% es dependiente sin contrato laboral.

Tabla 4: Nivel de educación * Sueldo líquido

NIVEL DE EDUCACIÓN	SUELDO LÍQUIDO					TOTAL
	Entre \$182.001 y \$250.000	Entre \$250.001 y \$350.000	Entre \$1 y \$64.000	Entre \$100.001 y \$182.000	Entre \$64.001 y \$100.000	
Básicos completos	0	0	0	0	1	1
Básicos incompletos	0	0	0	0	1	1
CFT completos	0	1	0	0	0	1
CFT incompletos	0	0	0	0	2	2
Secundarios completos	2	0	4	3	8	17
Secundarios incompletos	0	0	3	2	1	6
Universitarios completos	1	0	0	0	0	1
TOTAL	3	1	7	5	13	29

Fuente: Elaboración propia

De los usuarios que afirmaron estar trabajando, sólo uno gana entre \$250.000 y \$350.000, y completó sus estudios de formación técnica. En relación a los tres que poseen un sueldo entre \$182.001 y \$250.000, el 66,7% finalizó sus estudios secundarios y el 33,3% acabó sus estudios universitarios. Respecto a los cinco usuarios que tienen un sueldo entre \$100.001 y \$182.000, el 60,0% terminó sus estudios secundarios, en contraste, con el 40,0% que aún no los termina. De los trece que perciben entre \$64.001 y \$100.000, el 7,7% tiene educación básica incompleta, otro 7,7% sólo finalizó la enseñanza básica, otro 7,7% no ha culminado sus estudios secundarios, el 61,5% ya completó su secundaria y el

15,4% tiene estudios de formación técnica, pero incompletos. Acerca de los siete que ganan entre \$1 y \$64000, el 57,1% finalizó su secundaria, en cambio, el 42,9% aún no la finaliza.

Tabla 5: Ingresos mensuales del grupo familiar * N° de integrantes del grupo familiar

INGRESOS MENSUALES	N° INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR							TOTAL
	2	3	4	5	6	8	9	
Entre \$1 y \$100.000	3	5	6	1	2	1	1	19
Entre \$100.001 y \$200.000	2	4	2	3	0	1	2	14
Entre \$200.001 y \$300.000	2	1	2	0	2	1	0	8
Entre \$300.001 y \$500.000	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	7	11	10	4	4	3	3	42

Fuente: Elaboración propia

De los siete beneficiarios que tienen un grupo familiar compuesto por dos integrantes, el 28,6% tiene un ingreso mensual familiar entre \$200.001 y \$300.000, otro 28,6% entre \$100.001 y \$200.000 y el 42,8% entre \$1 y \$100.000. Acerca de los once encuestados que su núcleo familiar se compone de tres personas, el 9,1% percibe entre \$300.001 y \$500.001, otro 9,1% entre \$200.001 y \$300.000, el 36,4% entre \$100.001 y \$200.000 y finalmente, el 45,4% está entre \$1 y \$100.000. En relación a los diez usuarios que aseguraron ser cuatro

personas en su grupo familiar, el 20,0% posee un ingreso entre \$200.001 y \$300.000, otro 20,0% entre \$100.001 y \$200.000 y el 60,0% entre \$1 y \$100.000. De los cuatro encuestados que tienen cinco integrantes en su grupo familiar, el 75,0% percibe entre \$100.001 y \$200.000 y el 25,0% restante entre \$1 y \$100.000. Respecto a los cuatro beneficiarios que afirmaron ser seis personas en su núcleo familiar, el 50,0% tiene un ingreso entre \$200.000 y \$300.000 y la otra mitad entre \$1 y \$100.000. En relación a los tres usuarios que aseguran ser ocho integrantes en su grupo familiar, el 33,3% percibe entre \$200.001 y \$300.000, otro 33,3% entre \$100.001 y \$200.000 y otro 33,3% entre \$1 y \$100.000. Finalmente, de los tres encuestados que contestaron ser nueve personas en su núcleo familiar, el 66,7% posee un ingreso entre \$100.001 y \$200.000 y el 33,3% restante entre \$1 y \$100.000.

Tabla 6: Actual trabajo * Nivel de educación

ACTUAL TRABAJO	NIVEL DE EDUCACIÓN							TOTAL
	Bás. comp.	Bás. incom.	CFT comp.	CFT incom.	Sec. comp.	Sec. incom.	Univ. Comp.	
Dep. a honorarios	0	0	0	0	1	0	0	1
Dep. con contrato	0	0	1	0	5	2	1	9
Dep. sin contrato	0	0	0	1	3	1	0	5
Indep. con iniciación de actividades	0	0	0	0	1	0	0	1
Indep. informal	1	1	0	1	8	5	0	16
TOTAL	1	1	1	2	18	8	1	32

Fuente: Elaboración propia

En el caso de los beneficiarios que no completaron la educación básica, sólo uno es trabajador independiente informal. El único usuario que tiene enseñanza básica completa es trabajador independiente informal. En relación a los ocho que no terminaron la secundaria, el 25,0% es dependiente con contrato laboral, el 12,5% es de tipo dependiente sin contrato y el 62,5% es independiente informal. De los dieciocho usuarios que tienen secundaria completa, el 5,6% es dependiente a honorarios, el 27,7% es dependiente con contrato de trabajo, el 16,7% es dependiente sin contrato, el 5,6% es independiente con iniciación de actividades y un 44,4% es independiente informal. Respecto a los dos que no culminaron sus estudios de formación técnica, el 50,0% es dependiente sin contrato de laboral y la otra mitad es independiente informal. El único que completó sus estudios de formación técnica, posee contrato. Finalmente, un sólo beneficiario que terminó su educación universitaria, es trabajador dependiente con contrato de trabajo.

Una vez analizados los resultados del cuestionario, se expusieron a Leonardo Palomo, Ejecutivo de Proyectos, del Departamento de Desarrollo Económico Local, de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, el cual respondió una serie de interrogantes en relación al Programa de Preparación para el Trabajo, que fue de utilidad para esclarecer y contrastar las percepciones de los usuarios acerca del programa (ver anexo 8).

3.3. Propuestas de mejora

De acuerdo a la información recabada en esta investigación, se proponen cuatro alternativas de mejora, las cuales se explicarán con indicadores de cumplimiento o efectividad, con el objetivo de obtener alternativas cuantificables a la hora de rediseñar el Programa de Preparación para el Trabajo.

- Plan de seguimiento para los egresados

El PPT debiese contar con algún tipo de seguimiento o retroalimentación para sus egresados, puesto que, las bases del programa no estipulan la fase de seguimiento. Sería esencial que se destinaran recursos solamente para dicha etapa, porque mediante ésta, se evaluará, comparará y medirá el cumplimiento de los objetivos y se podrá intervenir en la calidad de los servicios que actualmente el PPT entrega.

Los indicadores de cumplimiento debiesen ser:

$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de egresados trabajando}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de egresados}} \times 100 = 70,0\%$

$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de egresados conformes con los talleres}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de egresados}} \times 100 = 70,0\%$

- Porcentaje de colocación

El PPT, debiese contar con un porcentaje de colocación estipulado en sus bases, el que sería de utilidad para constatar la efectividad del programa. Para el año 2011, se consideró un porcentaje de ocupación del 70,0%, el cual se informó de manera informal en reuniones operativas.

El porcentaje de colocación sería:

$$\frac{\text{Nº de usuarios trabajando}}{\text{Nº total de usuarios}} \times 100 = 70,0\%$$

- Cursos obligatorios de capacitaciones específicas

El PPT podría indicar en sus bases, la realización de cursos obligatorios de capacitaciones específicas, atendiendo la demanda de trabajo por parte de los privados. Además, sería ideal que dichas capacitaciones fueran segregadas por género.

Los indicadores de cumplimiento debiesen ser:

$$\frac{\text{Nº total de horas de capacitación asistida}}{\text{Total de horas de la capacitación}} \times 100 = 70,0\%$$

$$\frac{\text{Nº de usuarios conformes con la capacitación}}{\text{Total de usuarios capacitados}} \times 100 = 70,0\%$$

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de cesantes, que después de la capacitación obtuvieron empleo}}{\text{Total de cesantes, antes de la capacitación}} \times 100 = 70,0\%$$

- Convenio con otros servicios

El programa debiese tener un convenio con otro tipo de servicio público o privado, como por ejemplo, con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y/o con la Fundación Integra, para que los hijos de las usuarias reciban atención preescolar y así éstas asistan a las capacitaciones, talleres, y entrevistas de trabajo con menos inconvenientes. Además, el PPT tendría que contar con algún tipo de servicio para que los usuarios puedan nivelar sus estudios, por medio de Liceos Municipales, o a través de la contratación de un servicio externo. Por último, el PPT debiese contar con un servicio de alfabetización digital para sus beneficiarios, por medio de Bibliotecas Municipales o mediante un servicio de capacitación externo.

Los indicadores de efectividad debiesen ser:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de usuarios inscritos para convenio con jardín}}{\text{N}^\circ \text{ de usuarios convocados para convenio con jardín}} \times 100 = 70,0\%$$

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de usuarios inscritos para nivelar estudios}}{\text{N}^\circ \text{ de usuarios convocados para nivelar estudios}} \times 100 = 70,0\%$$

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de usuarios inscritos para taller de computación}}{\text{N}^\circ \text{ de usuarios convocados para taller de computación}} \times 100 = 70,0\%$$

CONCLUSIONES

En el presente estudio se analizó el programa de Preparación para el Trabajo 2011, perteneciente al Fondo de la Solidaridad e Inversión Social, en la comuna de Valparaíso. Los resultados obtenidos fueron relevantes para cumplir con los objetivos planteados al comienzo de la investigación, que son claves para otorgar una pauta a la hora de rediseñar el programa.

El primer objetivo fue identificar perfiles y categorías laborales de los usuarios del PPT. Dentro de los primeros, predomina el sexo femenino, el promedio de edad es de 32 años, son personas solteras, su núcleo familiar está compuesto entre 3 y 4 integrantes, la mayoría comparten la responsabilidad de generar ingresos en el hogar, ya sea, con su pareja o madre. Asimismo, poseen educación secundaria completa y el ingreso mensual de su grupo familiar se encuentra entre \$1 y \$200.000, lo que significa que sus familias viven con un sueldo igual o inferior al mínimo.

En las categorías laborales, se observan dos tipos de trabajadores, los dependientes e independientes. En la actualidad, un gran número trabaja como independiente informal y en general los dependientes no constan de una jornada laboral completa, la mayoría lleva menos de un año en su actual puesto laboral, principalmente trabajan en el sector terciario, y la venta de artículos es el puesto con mayor representatividad.

El siguiente objetivo, fue analizado mediante tablas de contingencia, y corresponden a los factores que intervienen en el ingreso y en el empleo de los usuarios. El primer factor, son los tipos de empleo de los encuestados. En el caso de los que perciben bajos ingresos, es decir, una remuneración igual o inferior al mínimo, son mayoritariamente trabajadores independientes, que habitualmente consta de empleos informales. En cambio, los usuarios que poseen un ingreso mayor al mínimo, están ligados a empleos de tipo dependiente con contrato laboral, por ende, existe una relación directamente proporcional entre la calidad del empleo y el ingreso de los beneficiarios.

El otro factor, es la educación de los usuarios. Al igual que lo expuesto anteriormente, existe una relación directamente proporcional entre el nivel de educación e ingreso. Los beneficiarios que tienen un nivel de estudio más elevado (CFT completos y universitarios completos) perciben una remuneración superior al sueldo mínimo. Por otra parte, los que no poseen estudios más allá de la secundaria y otros que ni siquiera han completado la enseñanza básica, tienen un ingreso igual o inferior al mínimo. Por lo tanto, la educación sería un factor decisivo a la hora de mejorar los ingresos de las personas, más aún, ésta permitiría romper la situación de pobreza que se genera en los hogares de escasos recursos.

Al igual que lo anterior, la educación aparece como un punto clave para superar la precariedad laboral. A medida que aumenta la enseñanza, el número de

trabajadores independientes informales va disminuyendo, en cambio, los dependientes con contrato de trabajo, se van acrecentando, por ende, existe una relación directamente proporcional entre la calidad de empleo y nivel de educación.

El tercer objetivo del estudio, fue conocer las percepciones de los actores del programa, los usuarios del PPT esperaban, al egresar, mejorar sus ingresos, lo cual un 52,4% no lo notó, observando nulas variaciones en su sueldo. Lo otro que esperaban, era encontrar un empleo, sin embargo, el 84,0% de los trabajadores dependientes aseguraron que el PPT no los apoyó en esa fase, principalmente porque nunca se les ofreció algún contacto de trabajo. Cabe destacar, que un alto porcentaje de trabajadores independientes, representado por el 88,9% aseguraron que el programa aportó a su micro-emprendimiento, mediante los talleres propios de éste y también, por la derivación al Programa de Apoyo al Micro-Emprendimiento (PAME).

En general, la mayoría de los encuestados evaluó positivamente al programa, pues el 83,3% indicó que los talleres habían sido adecuados para desenvolverse en el ámbito laboral y/o micro-emprendimiento, con un promedio de calificación de 5,8 y un 81,0% lo recomendaría a otras personas. Sin embargo, en sus comentarios, una mayoría aseguró que al PPT le faltó mayor organización y más claridad con el dinero que entregaba. El público de este programa al estar en una situación de vulnerabilidad social cuenta con esos recursos públicos para

sobrellevar su vida cotidiana, entonces, es necesario que el ejecutor mejore la parte administrativa del programa, específicamente lo relacionado con el dinero que se entrega, estipulando las fechas en que se otorgarán, ya que algunos mencionaron haberse endeudado para poder pagar la locomoción y así asistir al programa.

Por otro lado, el coordinador del PPT, comentó que existen a lo menos tres causas que explicarían la baja inserción laboral y la escasa variación del ingreso por parte de los usuarios. La primera, se relaciona con una alta brecha de información existente entre las competencias y perfiles que entrega la oferta pública de los programas de empleabilidad respecto de la demanda de trabajo por parte de privados. La segunda causa, es la escasa existencia de un filtro de entrada al PPT, pues un gran número de usuarios no tenían la real intención de trabajar ni tampoco contaban con algún objetivo claro, provocando que éstos no concurrieran a las entrevistas de trabajo que se les citaba, además de no mostrar interés por los puestos laborales ofrecidos por el programa. Lo último, es la tendencia entre los usuarios de programas sociales de continuar con bajos puntajes en la Ficha de Protección Social (FPS), para no perder los beneficios.

En relación a las debilidades del Programa de Preparación para el Trabajo, éste no cuenta con un plan de seguimiento para sus egresados, ni tampoco se especifican en las bases de licitación indicadores para medir su grado de efectividad. Igualmente, no existe ningún convenio con otro servicio público o

privado, como por ejemplo, jardines infantiles para el cuidado de los hijos de las usuarias, Liceos Municipales o servicios externos para nivelar estudios y Bibliotecas Municipales o servicios de capacitación externa para talleres de computación, entre otros. Podría recomendarse al PPT que indique en sus bases, la realización de cursos obligatorios de capacitaciones específicas, pero segregadas por género, y así atender la demanda de trabajo por parte de los privados.

Sería interesante para futuras investigaciones involucrar otras comunas en donde se imparta el PPT y luego hacer un paralelo entre éstas. Otro estudio, podría explorar profundamente la demanda de trabajo en la comuna de Valparaíso, y así contar con información pertinente y de calidad con el fin de alinear los programas a dicha demanda. También, contar con otro tipo de instrumentos de recolección de información, diferente del utilizado en este estudio, como la observación directa o exclusivamente entrevistas, para tener una visión más amplia acerca de la percepción de los actores involucrados. Finalmente, el cuestionario utilizado para este estudio, podría ser rediseñado y ser aplicado a otros beneficiarios del PPT, a su ingreso y luego seis meses de su egreso, y así tener un estudio más acabado del programa.

En general, los programas de empleo tienen como propósito aumentar el trabajo y mejorar la calidad y las condiciones de éste, mediante el desarrollo de la empleabilidad en personas vulnerables con baja calificación, acompañado de una

efectiva intermediación laboral, para vincular la oferta con la demanda de trabajo. Dado lo anterior, estos programas, debiesen reducir el desempleo, regular la informalidad de los trabajos, para evitar así las condiciones de precariedad laboral y con esto, atenuar la vulnerabilidad en la que están inmersos los beneficiarios. Por lo tanto, estos programas, están fuertemente ligados al bienestar de las personas, debido a que sus usuarios percibirían un salario o un aumento de éste, luego de encontrar o mejorar su trabajo.

Con respecto, al financiamiento de los programas del Fondo de la Solidaridad e Inversión Social, principalmente se respalda por medio de Transferencias Corrientes del Gobierno Central y mediante Gasto Fiscal. Específicamente, el presupuesto para el año 2011 de los programas de empleabilidad pertenecientes al FOSIS, fue de \$4.918.242.000, y de \$21.000.000 para el PPT en la comuna de Valparaíso.

Es interesante conocer el elevado monto que invierte el Estado en los programas, de empleabilidad, específicamente en el caso del PPT Valparaíso, el cual mediante esta investigación, se comprobó que no fomenta el empleo ni tampoco ayuda a mejorar las condiciones laborales de sus usuarios, ya que éstos siguen insertos en un contexto de vulnerabilidad social, pues, al 84,0% de los dependientes, el PPT no les ha ayudado a insertarse en algún trabajo. Asimismo, hay una gran cantidad de beneficiarios que siguen con sueldos iguales o inferiores al mínimo, representado por un 86,1% del total que trabaja. Cabe señalar, que el

81,0% de las familias de los usuarios se encuentran en el primer quintil, el que para el año 2012 corresponde a un ingreso per cápita igual o inferior a \$62.090. Además, existe un 65,7% de beneficiarios que siguen trabajando de forma precaria, representado por los trabajadores independientes informales y por los dependientes sin contrato laboral.

REFERENCIAS

ABRAMO, Laís. Políticas de empleo: salarios y género en Chile. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2002. 113 p.

ALBAGLI, Elías. Mercado Laboral y Crecimiento Económico: Recomendaciones de Política para Chile. [en línea]. *Estudios Públicos Nº 99*: 136-164, invierno 2005. <<http://bit.ly/MyCM0c>> [consulta: 10 de mayo de 2011].

BANCO CENTRAL DE CHILE. Empleo, Remuneraciones y Demografía. [en línea] < <http://bit.ly/NOKGI2>> [consulta: 20 de julio de 2012].

BANCO CENTRAL DE CHILE. Anuario de Cuentas Nacionales. [en línea] <<http://bit.ly/4YOLjs>> [consulta: 20 de julio de 2012].

BERTRANOU, Fabio y MAURIZIO, Roxana. Trabajadores Independientes, Mercado Laboral e Informalidad en Argentina. Buenos Aires : Oficina Internacional del Trabajo, 2011. 240 p.

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Políticas públicas en Chile. [en línea] <<http://bit.ly/Mzvwwc>> [consulta: 01 de Junio de 2012].

BLANCHARD, Olivier y PÉREZ, Daniel. Macroeconomía: Teoría y Política Económica con aplicaciones a América Latina. Buenos Aires: Prentice Hall Iberia, 2000. 726 p.

BUSSO, Gustavo. *Vulnerabilidad social: Nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del siglo XXI.* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2001. < <http://bit.ly/QALQlo>> [consulta: 15 de Abril de 2012].

CARDENAS, Ana y FLORES Carolina. *Empleabilidad juvenil y “(des)apego normativo laboral”*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2009. <<http://bit.ly/NWd4T3>> [consulta: 20 de Mayo de 2012].

CENTRO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL. Programas 2011. [en línea] <<http://bit.ly/N1FUCm>> [consulta: 16 de mayo de 2012].

CLAVEL, Carlos. Estudio sobre los programas especiales de empleo. Santiago: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Dept. de Economía, 1988. 166 p.

CORTÉS, Patricio. *Emprendimiento e Innovación en Chile. Una Tarea Pendiente* [en línea]. Santiago: Universidad del Desarrollo, 2010. <<http://bit.ly/SPq6z3>> [consulta: 10 de Mayo de 2012].

FICHA DE PROTECCIÓN SOCIAL. Descripción y Fundamentos. [en línea] <<http://bit.ly/PBk7y0>> [consulta: 23 de Mayo de 2012].

FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL. Quiénes Somos. [en línea] <<http://bit.ly/lAx2S6>> [consulta: 26 de Marzo de 2012].

GÁLVEZ, Thelma. *Incorporación y Segregación de las Mujeres en Nuevas Formas de Trabajo*. [en línea]. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer, 2005. <<http://bit.ly/OKsmsO>> [consulta: 15 de mayo de 2012].

GARCÍA-HUIDOBRO, Guillermo, *Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile*. [en línea]. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2002. <<http://bit.ly/RBFyxO>> [consulta: 01 de junio de 2012].

HOUNIE, Adela y otros. La CEPAL y las nuevas teorías del crecimiento. *Revista de la CEPAL N° 68: 7-33*, agosto 1999.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. Preguntas Frecuentes. [en línea] <<http://bit.ly/ahEnWA>> [consulta: 27 de Abril de 2012].

JERI, Tamara. *Perfil de Trabajadoras en Chile.* [en línea]. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer, 2008. <<http://bit.ly/Mp4nz5>> [consulta: 4 de mayo de 2011].

LARRAÍN Felipe y VERGARA Rodrigo. Chile en Pos del Desarrollo: Veinticinco años de Transformaciones Económicas. En: Centro de Estudios Públicos. La Transformación Económica de Chile. Santiago: Centro de Estudios Públicos, 2000. pp. 3-24.

LARROULET, Cristian y MOCHON, Francisco. Economía. Madrid: McGraw-Hill, 1995. 662 p.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. Encuesta CASEN. [en línea] <<http://bit.ly/UA7XXd>> [consulta: 23 de Mayo de 2012].

MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN. Síntesis de los principales enfoques, métodos, y estrategias para la superación de la pobreza. [en línea] <<http://bit.ly/W0B74m>> [consulta: 21 de Mayo de 2012].

OCAMPO, José Antonio. Raúl Prebisch y la agenda del desarrollo en los albores del siglo XXI. *Revista de la CEPAL Nº 75:* 25-40, diciembre 2001.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Chile Superando la crisis, Mejorando el empleo. Polítas de Mercado de Trabajo, 2000-2005. Santiago:OIT, 2006. 108 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Guía de recursos sobre economía informal.[en línea] <<http://bit.ly/LSLVMV>> [consulta: 15 de Mayo de 2012].

PIZARRO, Roberto. La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2001. 69 p.

REINECKE, Gerhard y VALENZUELA, María Elena. Chile: El impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. 201 p.

UNIVERSIDAD DE CHILE. Trabajadores por Cuenta Propia: ¿Quiénes Son? ¿De Dónde Vienen? ¿Para Dónde Van?. [en línea] <<http://bit.ly/Iz5Zv3>> [consulta: 15 de mayo de 2012].

WORMALD, Guillermo y RUIZ-TAGLE, Jaime. Exclusión social en el mercado de trabajo: el caso de Chile. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. 101 p.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario a beneficiarios del PPT



Programa de Preparación para el Trabajo

Estimado/a beneficiario/a al responder estas preguntas usted estará entregando información fundamental para evaluar algunos puntos del Programa de Preparación para el Trabajo.

Por otra parte, los datos de este cuestionario son **confidenciales y anónimos**, por lo que debe contestar con la mayor veracidad posible.

▪ ANTECEDENTES GENERALES

1.- Sexo (Marque una X)

Femenino ()

Masculino ()

2.- ¿Usted qué tipo de trabajador es? (Marque una X)

Dependiente ()

Independiente ()

Mixta (TD Y TI a la vez) ()

3.- ¿Cuál es su edad?_____

4.- ¿Cuál es su estado civil? (Marque una X)

Casado ()

Divorciado ()

Soltero ()

Viudo ()

Separado de hecho ()

Conviviente o Pareja ()

5.- ¿De cuántas personas está compuesto su grupo familiar? (incluido usted): _____

6.- ¿Usted es el proveedor de su hogar? (Marque una X)

Sí ()

No ()

(Continúe con la pregunta N° 8)

Compartido ()

(Siga a la siguiente pregunta)

7.- ¿Con quién comparte la responsabilidad de generar ingresos para su hogar? _____

8.- ¿Cuál es su nivel educacional? (Marque una X)

- Sin estudios ()
- Básicos incompletos ()
- Básicos completos ()
- Secundarios incompletos ()
- Secundarios completos ()
- Estudios en Centro de Formación Técnica incompletos ()
- Estudios en Centro de Formación Técnica completos ()
- Universitarios incompletos ()
- Universitarios completos ()

9.- ¿De cuánto es el ingreso mensual de su grupo familiar, incluido usted?

(Marque una X).

- Entre \$1 y \$100.000 ()
- Entre \$100.001 y \$200.000 ()
- Entre \$200.001 y \$300.000 ()
- Entre \$300.001 y \$500.000 ()

▪ **ANTECEDENTES LABORALES**

10.- ¿Cuál es su situación laboral actual? (Marque una X)

Trabajando ()

(Siga a la siguiente pregunta)

Cesante ()

Estudiando ()

Dueña de casa ()

(Continúe con la pregunta N° 17)

11.- ¿De cuánto es su sueldo líquido? (Marque una X)

Entre \$1 y \$64.000 ()

Entre \$64.001 y \$100.000 ()

Entre \$100.001 y \$182.000 ()

Entre \$ 182.001 y \$250.000 ()

Entre \$ 250.001 y \$350.000 ()

Entre \$350.001 y \$450.000 ()

450.000 y más ()

12.- Sólo si es trabajador dependiente ¿Qué tipo de jornada tiene actualmente? (Marque una X)

Jornada Completa (45 hrs. a la semana) ()

Esporádico, Ocasional, eventual ()

Media jornada (22,5 hrs. a la semana) ()

13.- ¿Cómo es su actual trabajo? (Marque una X)

Trabajador dependiente con contrato de trabajo ()

Trabajador dependiente sin contrato de trabajo ()

Trabajador dependiente a honorarios ()

Trabajador independiente con iniciación de actividades ()

Trabajador independiente informal ()

14.- ¿En qué rubro trabaja? _____

15.- ¿Cuál es su actual puesto de trabajo? _____

16.- ¿Cuánto tiempo lleva en ese trabajo? (Marque una X)

Menos de 1 mes ()

Entre 1 mes y 3 meses ()

Entre 3 meses y 6 meses ()

Entre 6 meses y 1 año ()

Entre 1 año y 3 años ()

Más de 3 años ()

Más de 5 años ()

▪ **EVALUACIÓN DEL PROGRAMA**

17.- ¿Cómo llegó al Programa de Preparación para el trabajo? (Marque una X)

Derivación de un programa del municipio ()

Me contó un conocido ()

Radio, televisión, diario, internet, afiche ()

Otro ()

18.- ¿Qué esperaba del programa cuando entró? (Marque una X, 1 o más alternativas)

Mejorar sus ingresos ()

Encontrar un empleo ()

Mejorar su vivienda ()

Mejorar la salud ()

Mejorar la educación ()

Esperaba otra cosa () especifique: _____

19.- Luego de cursar el programa ¿hubo mejoras en su sueldo?

Sí ()

(Siga a la siguiente pregunta)

No () especifique:

(Continúe con la pregunta 21)

20.- ¿Cómo se materializó esta mejora? (Marque una X, 1 o más alternativas)

Mejóro en el ámbito de educación ()

Mejóro en el ámbito de salud ()

Mejóro en el ámbito de vivienda ()

Mejóro en el ámbito de alimentación ()

Mejóro la capacidad de ahorro ()

Otra () especifique: _____

21.- ¿Los talleres fueron adecuados para desenvolverse en el ámbito laboral y/o micro-emprendimiento?

(Marque una X)

Sí ()

No () especifique: _____

22.- Solo si es trabajador dependiente ¿el programa le ha ayudado a insertarse en algún empleo?

Sí ()

(Siga a la siguiente pregunta)

No () especifique: _____

(Continúe con la pregunta N° 26)

23. ¿Aún sigue en ese empleo? (Marque una X)

Sí ()

No () especifique: _____

24. Sólo si es trabajador independiente ¿el programa le ha ayudado a desarrollar su micro-emprendimiento?

Sí ()

(Siga a la siguiente pregunta)

No () especifique: _____

(Continué con la pregunta N° 26)

25. ¿Cómo? _____

26.- De 1 a 7, ¿cómo califica usted el Programa de Preparación para el Trabajo? (7=mayor calificación; 1=menor calificación)

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

6 ()

7 ()

27.- ¿Recomendarías el Programa? (Marque una X)

Sí ()

No () especifique: _____

28.- Comentarios acerca del Programa de Preparación para el Trabajo

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Teorías alternativas del crecimiento económico

Existen diversas teorías acerca del crecimiento económico, las cuales se presentan a continuación:

Pensamiento de la CEPAL: centro-periferia

Este pensamiento, es parte de un estudio efectuado en la década de 1950 por el economista argentino Raúl Prebisch, el cual planteó una propuesta alternativa llamada centro-periferia, que distingue entre los países centrales (países desarrollados industrialmente) y los países de la periferia (subdesarrollados).

Dada la economía mundial de la época, Prebisch cuestiona la teoría clásica del comercio internacional, puesto que existe una divergencia en los niveles de desarrollo entre el centro y la periferia. Cabe destacar, que los países desarrollados tienen una estructura productiva diversificada, porque tienen numerosas actividades económicas y una estructura homogénea, ya que la productividad del trabajo es similar en la mayoría de los sectores. En cambio, los países de la periferia tienen una estructura productiva especializada en materias primas y heterogéneas, pues hay grandes cantidades de trabajadores que están en actividades de poca productividad.

“En la visión de Prebisch, la importancia de corregir las asimetrías que caracterizan el sistema económico internacional implicaba, en cualquier caso, el

reconocimiento del papel igualmente decisivo de las políticas adoptadas por los propios países en desarrollo para transformar sus estructuras económicas y sociales. La corrección de estas asimetrías contribuía a construir un ambiente facilitador para los esfuerzos por generar un desarrollo desde dentro”⁴⁰.

Teorías neoclásicas del crecimiento

Los modelos neoclásicos “intentan mostrar que sin progreso tecnológico la tasa de crecimiento a largo plazo tiende a cero”⁴¹. El supuesto de este modelo, es que la producción agregada está en función del capital y del trabajo, y que ambos poseen un rendimiento decreciente y constante a escalas, por lo tanto, la economía alcanza su nivel de estado estacionario a largo plazo y el producto aumenta a la misma tasa que la población. Dado lo anterior, para tener un elevado crecimiento, se requiere de un cambio tecnológico exógeno.

En la década de los 80 se comienza a cuestionar la factibilidad de la visión neoclásica, y se establecen nuevos modelos llamados de crecimiento endógeno o modelos neoclásicos endógenos, los cuales refutan el crecimiento exógeno y los rendimientos decrecientes de los factores. Estos modelos “se basan en el supuesto de que existe competencia imperfecta que retribuye la innovación de los

⁴⁰ OCAMPO, José Antonio. Raúl Prebisch y la agenda del desarrollo en los albores del siglo XXI. *Revista de la CEPAL N° 75*: 25-40, diciembre 2001.

⁴¹ BLANCHARD, Olivier y PÉREZ, Daniel, Op. Cit. p.7

empresarios privados, y las externalidades que se provocan por dicha innovación hacen que la tasa de crecimiento sea diferente de la de la población activa”⁴².

Para los modelos de crecimiento endógeno, “la capacidad del conocimiento tecnológico de actuar sobre todos y cada uno de los insumos restantes, haciendo que la relación entre la cantidad de producto que se obtiene por unidad de insumo sea mayor cuando éste se utiliza combinado con nuevos conocimientos. Tal efecto permite compensar la tendencia a la disminución de los rendimientos marginales de los factores acumulables, como el capital físico y el humano, dando por resultado un crecimiento sostenido del producto per cápita”⁴³.

Cabe destacar, que en los modelos de crecimiento endógeno reconocen la existencia de divergencia entre las tasas de crecimiento entre los países desarrollados con los subdesarrollados, ya que estos últimos están en desventaja en materia tecnológica.

El pensamiento de la escuela evolucionista

La escuela evolucionista, al igual que los modelos de crecimiento endógenos, se basa en la relevancia que tiene el progreso tecnológico en el crecimiento económico, pero también tratan la complejidad de los sistemas económicos. En

⁴² Ibid.

⁴³ HOUNIE, Adela y otros. La CEPAL y las nuevas teorías del crecimiento. *Revista de la CEPAL N° 68*: 7-33, agosto 1999.

dicha escuela existen dos tipos de modelos: agregados y de simulación. A continuación se detallan cada uno de éstos.

Los modelos evolucionistas agregados, creen que la tecnología y la competitividad internacional son los ejes centrales de la tasa de crecimiento. “En efecto, los modelos agregados suponen que la tasa de crecimiento de largo plazo de un país será aquella compatible con el equilibrio de la balanza de pagos”⁴⁴.

Este modelo “sugiere que el progreso técnico en los países del sur es, por un lado, una función no lineal del nivel inicial de la brecha tecnológica”⁴⁵. Lo anterior implica “que la brecha tecnológica beneficia a los países del sur por medio de la imitación de las innovaciones producidas, pero si dicha brecha es muy grande las posibilidades de imitación se vuelven muy difíciles”⁴⁶. Por consiguiente, el grado de imitación va necesitar de las habilidades internas de aprendizaje y también de la economía nacional, que intente mejorar y adaptar la tecnología importada. Dado lo anterior, es que la convergencia entre los países del norte y del sur se determinará por las tecnologías y el marco institucional interno.

Por otra parte, los modelos evolucionistas de simulación, perciben detalladamente la complejidad de las variables microeconómicas, la variedad tecnológica y la diversidad de la demanda. “En relación con el sector externo, el modelo plantea la

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ BLANCHARD, Olivier y PÉREZ, Daniel, Op. Cit. p.7

posibilidad de ajuste de la tasa de cambio cuando la balanza comercial acumula grandes déficit”⁴⁷.

Los evolucionistas de simulación, reconocen que, el progreso tecnológico también genera aumentos en la tasa de crecimiento, pero dicho incremento modifica la introducción de las firmas en los mercados y éstas tendrán la posibilidad de escoger entre innovar o imitar. La elección anterior estará condicionada por la estructura de mercado, de la alteración de la productividad de las firmas y que ésta se traduzca en aumentos de precios.

La nueva CEPAL

A mediados de los años ochenta, la CEPAL comenzó a vincular en sus estudios a las teorías del crecimiento endógeno y a las ideas evolucionistas. Las grandes fluctuaciones que ha venido sufriendo el entorno global, ha llevado a reinterpretar las ideas que se tenían del desarrollo latinoamericano.

Las nuevas concepciones de la CEPAL se relacionan con la relevancia que tiene la competitividad para un crecimiento autosustentable. “Se entiende por competitividad auténtica de una economía la capacidad de incrementar o al menos de sostener su participación en los mercados internacionales, con un alza simultánea del nivel de vida de la población”⁴⁸. Lo anterior, sólo será posible con la

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Hounie, Adela, y otros, Op. Cit. p.82

incorporación de progreso técnico necesario para crear procesos y productos nuevos. Asimismo, con una renovación constante de la eficiencia en los recursos, un país podrá introducirse en los mercados internacionales.

Cabe destacar, que para sostener el crecimiento y la productividad en el tiempo, está en mejorar la estructura de las exportaciones, sin embargo, en los países latinoamericanos se elaboran muchos productos estandarizados, razón por la cual, no pueden influir en los precios de dichos bienes en mercados altamente competitivos.

Por último, las ideas neocepalina estiman que en este nuevo entorno de apertura internacional, se necesitan aplicar políticas activas, que sean eficaces para corregir las fallas de los mercados.

Anexo 3: Instrumentos de Oferta Pública

Tabla 7: Instrumentos públicos que facilitan la inserción y capacitación laboral, año 2011

Instrumentos Públicos	Breve descripción	Objetivos	Destinatarios: ¿Quiénes son los beneficiarios?
Servicio Nacional de la Discapacidad			
Programa de Intermediación Laboral para Personas con Discapacidad	Programa del Servicio Nacional de la Discapacidad que busca facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, acercando su demanda laboral con la oferta de empresas del sector privado y público.	Facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Entregando servicios en el campo de la Intermediación Laboral entre el trabajador/a con discapacidad y el empleo, es decir, acercar la demanda laboral de las personas con discapacidad a la oferta de empresas del sector privado y público.	Personas con discapacidad, mayores de 18 años, que buscan un empleo.
Servicio de Cooperación Técnica			
Asesorías y Servicios Empresariales	El Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), a través de un organismo competente, entrega asesoría técnica personalizada destinada a mejorar procesos productivos y de gestión de las micro y pequeñas empresas.	Agregar valor al desarrollo de las micro y pequeñas empresas.	Micro y pequeñas empresas con iniciación de actividades y al menos 6 meses de antigüedad.
Redes de Trabajo Empresarial Colaborativo	Servicio gratuito que, a través de jornadas o talleres secuenciales (de 8 horas cada uno), unidos por una temática y metodología común, busca mejorar las prácticas empresariales utilizando el aprendizaje como factor de desarrollo, a través del intercambio de experiencias y de orientaciones prácticas respecto a la gestión de	Transferir conocimientos y/o generar redes de trabajo a través de la realización de foros, encuentros empresariales, talleres o seminarios.	Dueños de micro y pequeñas empresas con iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, que requieran información especializada para el desarrollo de sus negocios o estén interesados en generar vínculos comerciales colaborativos.

	negocios, en grupos constituidos por emprendedores/as y empresarios/as. De esta manera, las jornadas se constituyen en un servicio de acción directa sobre las habilidades personales de los asistentes, principalmente sobre su capacidad de aprendizaje, motivación, liderazgo y capacidad de negociación.		
Programa de Acceso al Financiamiento	Programa que busca mejorar el acceso y calidad de créditos para las micro y pequeñas empresas, de manera que puedan realizar sus proyectos como empresa, mediante distintas herramientas financieras.	Mejorar el acceso y calidad de créditos para las micro y pequeñas empresas.	Empresas con iniciación de actividades, con ventas hasta UF 2.400, de cualquier actividad económica, excepto pequeños agricultores.
Corporación Nacional Forestal			
Programa de Empleo de Emergencia	Programa de empleo para personas en situación de cesantía, que mediante la creación de puestos de trabajo por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) y en coordinación con las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) y la subsecretaría del trabajo, colocan a las personas según los requerimientos de las distintas comunas.	Crear fuentes de trabajo en aquellas localidades o comunas donde existen problemas de desempleo, su ámbito de acción es tanto urbano como rural, dirigido a personas que se encuentran en situación de cesantía.	Personas que se encuentran en situación de cesantía.
Programa de Capacitación y Formación del Empleo	Programa de Empleo y Capacitación que busca que las personas aprendan en la práctica un oficio y posteriormente puedan desarrollar éste de manera dependiente o independiente. Es parte de la oferta programática del sistema Chile Solidario.	Contratar, formar, capacitar laboralmente y propiciar la inserción laboral en el ámbito privado, relacionado preferentemente con el sector agroforestal, el ecoturismo en áreas silvestres protegidas del Estado o excepcionalmente en actividades productivas y de servicios, que se desarrollan en los sectores donde se imparte el programa.	Personas integrantes de familias participantes en el Sistema de Protección Social Chile Solidario.
Programa de Empleo por Emergencia Agrícola	Programa de Empleo que busca contribuir a mitigar los efectos negativos de las inclemencias climáticas a las que están expuestos	Contribuir superar las situaciones de desastre climático por medio de la implementación de planes de empleo, y mediante la	Personas cesantes o desempleadas por causa de las inclemencias del tiempo, que pertenezcan a las áreas señaladas como

	pequeños agricultores y empresarios de este rubro.	coordinación interinstitucional, con el sector público y privado, evitar la duplicidad o dispersión de esfuerzos.	zona de catástrofe.
Programa de Emergencia de Empleo BIO-BIO	El Programa de Emergencia de Empleo Bio-Bio, nace del Programa de Empleo y Capacitación Bio-Bio, PROECAP, el cual cumplió su ciclo por el cual fue creado. Este programa entrega trabajo directo, y está dirigido a enfrentar el desempleo que afecta mayormente a algunos sectores de dicha región.	Crear fuentes de trabajo en aquellas localidades o comunas en que existen problemas de desempleo según distribución instruida por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.	Personas cesantes de las comunas focalizadas.
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo			
Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra	El Programa de Bonificación a la Contratación de Mano Obra forma parte de las iniciativas que persigue como objetivo esencial una reinserción estable y efectiva de los/as trabajadores/as que hayan perdido su empleo, a través del desarrollo de iniciativas destinadas a posibilitar un mayor acceso a empleos permanentes; permitir su participación en la ejecución de proyectos específicos y, en general, incrementar su oportunidad de acceder a ocupaciones de mayor calidad y nivel remuneracional.	-Facilitar una reinserción estable y efectiva de los trabajadores que hayan perdido su empleo, a través del desarrollo de iniciativas destinadas a posibilitar un mayor acceso a los empleos. -Permitir su participación en la ejecución de proyectos específicos y, en general, incrementar su oportunidad de acceder a ocupaciones de mayor calidad y nivel de remuneraciones.	Este programa cuenta con dos receptores de las prestaciones, a saber, los trabajadores cuyos contratos son subvencionados como también las empresas que reciben el subsidio.
Subsidio al Empleo Joven	Beneficio que se entrega a los/as trabajadores/as jóvenes dependientes, sus empleadores y a los/as trabajadores/as independientes, mejorando sus sueldos y apoyando a quienes los/as contratan.	Incentivar la contratación de jóvenes con baja calificación laboral.	Jóvenes trabajadores/as, dependientes o independientes, entre 18 y 25 años de edad que pertenezcan al 40,0% más vulnerable de la población.
Oficios: Apoyo y Capacitación para el Trabajo	El programa de Capacitación en Oficios del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) busca generar competencias laborales en los/las beneficiarios/as, desempleados/as, con el propósito de fomentar su inserción laboral y sus	Capacitar en competencias de empleabilidad y formación en oficio a hombres y mujeres con el fin de aumentar sus competencias para incorporarse al mercado laboral de empleabilidad.	La población objetivo a la cual está dirigido el programa son: -Los jóvenes; mujeres y hombres entre 17 y 24 años de edad. -Mujeres entre 25 y 60 años de edad. -Hombres entre 50 y 65 años de edad; cesantes o

	condiciones de empleabilidad, a través del desarrollo de iniciativas destinadas a incrementar sus oportunidades para acceder al mercado de trabajo.		que busquen trabajo por primera vez.
Becas Fondo de Cesantía Solidario	Programa dirigido a mujeres y hombres que sean beneficiarios/as activos/as del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) al momento de la postulación al curso, es decir, que se encuentren dentro del proceso de certificación de beneficios FCS.	Capacitar a personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) para mejorar sus competencias laborales y facilitar su reinserción a un empleo o actividad de carácter productivo.	Hombres y mujeres que sean beneficiarios activos del Fondo de Cesantía Solidario.
Jóvenes Bicentenario	Programa dirigido a jóvenes que residan en las regiones y comunas priorizadas y focalizadas, orientado a mejorar la empleabilidad a través de capacitaciones que les permitan adquirir las destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo.	Mejorar la empleabilidad de los/as jóvenes, conectándolos/las al desarrollo de trayectorias de capacitación que les permitan adquirir las destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo a partir del conocimiento de un oficio.	Jóvenes con edades entre 18 y 29 años que residan en las regiones donde se implementa el programa. Preferentemente se atenderá a jóvenes de entre 18 y 24 años, excepto los derivados de la red del Servicio Nacional de Menores (SENAME), en cuyo caso el tramo etario es desde los 16 años.
Programa de Transferencias al Sector Público	Este programa busca mejorar las condiciones de empleabilidad y competencias laborales de los conscriptos de las tres ramas de las Fuerzas Armadas, jóvenes en situación irregular de la Fundación Joven y Patria de Carabineros de Chile, del Programa 24 horas del Servicio Nacional de Menores (SENAME) y hombres y mujeres con medidas alternativas de reclusión de Gendarmería, a través de acciones de capacitación y formación en oficios.	Mejorar las condiciones de empleabilidad y competencias laborales, a través de acciones de capacitación y formación en un oficio.	-Soldados conscriptos/as que se encuentran realizando su servicio militar voluntario en las Fuerzas Armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea). -Jóvenes de los hogares de la Fundación Joven y Patria de Carabineros de Chile y del Programa 24 horas. -Jóvenes que se encuentran en recintos del Servicio Nacional de Menores (SENAME). -Hombres y mujeres pertenecientes a alguno de los subsistemas penitenciarios de Gendarmería.
Programa de Formación en Oficios para Jóvenes	El Programa Formación en Oficios para Jóvenes es una iniciativa que funciona desde 1997 y busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres jóvenes (con edades entre 16 y 29 años) en condiciones de vulnerabilidad,	Capacitar en competencias de empleabilidad y formación en oficio con el fin de aumentar sus competencias para incorporarse al mercado laboral.	Jóvenes entre 18 y 29 años cumplidos.

	particularmente aquellos/ as que han abandonado la educación formal.		
Franquicia Tributaria de Capacitación	Incentivo que permite a las empresas, contribuyentes de Primera Categoría según la Ley sobre Impuesto a la Renta, capacitar a sus trabajadores, lo cual se descuenta del monto a pagar de sus impuestos.	Incentivar a las empresas, contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de Rentas, a invertir en la capacitación de sus trabajadores y socios, lo cual se descuenta del monto a pagar de sus impuestos.	Empresas Contribuyentes de Primera Categoría, según clasificación de la Ley sobre Impuesto a la Renta.
Bolsa Nacional de Empleo	La Bolsa Nacional de Empleo (BNE) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), es una plataforma nacional de intermediación laboral a la que pueden acudir empresas que necesitan contratar trabajadores y personas que están buscando trabajo.		Personas desempleadas o que quieren cambiar de trabajo.
Formación en el Puesto de Trabajo	Programa dirigido a personas desocupadas, cesantes o que buscan trabajo por primera vez, a través de la entrega de un incentivo a las empresas. La apuesta del Programa es que las personas desarrollen competencias en un oficio gracias a la formación en su mismo puesto de trabajo y a un bono para capacitarse.	Insertar en un puesto de trabajo a personas desocupadas, cesantes o que buscan trabajo por primera vez, a través de la entrega de un incentivo a las empresas. Además busca que las personas desarrollen competencias en un oficio gracias a la formación en su mismo puesto de trabajo y a un bono para capacitarse.	Personas desocupadas, cesantes o que buscan trabajo por primera vez.
Bono Capacitación Empresa y Negocio (Ex Becas MYPE)	Programa que es implementado para entregar oportunidades de capacitación a las empresas de menor tamaño, en áreas que mejoren su competitividad y productividad.	Elevar la competitividad y la productividad de las micro y pequeñas empresas.	-Dueños, socios o representantes legales de las Micro o Pequeñas Empresas: Con ventas anuales no superiores a las 25.000 UF. -Trabajadores independientes o a honorarios (boleta), sin contrato e ingresos como trabajador dependiente. -Pescadores artesanales, colectivos y feriantes registrados en SERNAPESCA, Ministerio de Transportes y Municipalidades, que se encuentren validados por bases de datos SENCE
Bono Trabajador Activo	Consiste en un beneficio que otorga el Estado a través de SENCE, por el cual una persona puede	Aumentar la empleabilidad y la movilidad laboral de los/as trabajadores/as. Es decir, busca elevar y	-Trabajadores Hombres entre 18 y 65 años. -Trabajadoras entre 18 y 60 años.

	elegir en qué y dónde capacitarse.	mejorar sus competencias laborales y también potenciar sus posibilidades de transitar en el mercado de trabajo en busca de mejores remuneraciones.	
Becas Franquicias Tributaria	Subsidio que se otorga a trabajadores de baja calificación y remuneración o a cesantes de manera que accedan a capacitaciones y beneficios que faciliten su permanencia en los cursos para así contribuir a una mayor empleabilidad de los beneficiarios.	Mejorar las competencias laborales y facilitar el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo a trabajadores de menor calificación y remuneración, que se desempeñen en empresas que no sean adherentes ni aportantes de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC) y a cesantes o personas que buscan trabajo por primera vez.	Trabajadores de menor calificación y remuneración, que se desempeñen en empresas que no sean adherentes ni aportantes de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC) y a cesantes o personas que buscan trabajo por primera vez.
Precontrato de Capacitación	Es un instrumento destinado a capacitar a los eventuales trabajadores de una empresa, a través de la celebración de un contrato de capacitación, mediante cursos impartidos por un organismo técnico de capacitación. Este contrato no crea vínculo laboral entre las partes y no existe para la empresa la obligación de contratar al capacitado una vez finalizada la acción de capacitación.	Entregar a las empresas la posibilidad de contar con trabajadores calificados al momento de su incorporación a la organización.	-A las empresas que utilizan Franquicia Tributaria. -A las empresas que quieran mejorar la empleabilidad de sus futuros trabajadores. -A los trabajadores que quieran iniciar la capacitación sobre sus futuras labores.
Subsecretaría de Trabajo			
Programa de Inversión en la Comunidad, Líneas Mejor Trabajo e Intendencia	El Programa Inversión en la Comunidad es un programa destinado a realizar obras en el ámbito local que reúnan como característica mínima el uso intensivo de mano de obra y que presenten un claro beneficio comunitario. Este programa se ejecuta preferentemente en las regiones o comunas que presenten tasas de desocupación superiores al promedio del desempleo nacional.	-Amortiguar los elevados índices de desempleo en zonas determinadas. -Financiamiento de obras o acciones en el ámbito local, mediante proyectos intensivos en mano de obra contratada para este efecto y que presenten un claro beneficio comunitario. -Generar puestos de trabajo de carácter temporal preferentemente en regiones o comunas en que la situación de cesantía es igual o superior al promedio nacional y en los cuales,	Este programa está orientado a jefes o jefas de hogar desempleados de entre 18 y 65 años que residan, preferentemente, en comunas o regiones que presenten tasas de desocupación superiores al promedio del desempleo nacional. Asimismo, estas personas no pueden percibir ingresos por pensiones de vejez de cualquier tipo, exceptuando las pensiones establecidas en la Ley N°19.123, modificada por la Ley N° 19.980 y la Ley N°19.992. Sin embargo,

		los trabajadores/as reciban una remuneración digna y que su vinculación contractual, se haga a través de las normas del Código del Trabajo.	podrán ser beneficiarios aquellos que perciban pensiones de invalidez o aporte previsional solidario de invalidez, mientras mantengan su beneficio, conforme al Art. 22 de la Ley N°20.255.
Programa Servicios Sociales	Programa que permite a las entidades privadas sin fines de lucro recibir recursos del Estado para financiar proyectos que beneficien a personas desempleadas del territorio nacional. Dependiendo del proyecto adjudicado, a los beneficiarios se les entregará una capacitación, apoyo y asistencia técnica, y se les intermediará laboralmente.	Potenciar el capital humano de los beneficiarios, como también provocar un impacto positivo sobre la comunidad a través de los servicios prestados por los beneficiarios, a la vez que fortalecen sus competencias de empleabilidad.	Personas desempleadas entre 18 y 35 años de edad con algún grado de vulnerabilidad.
Intermediación Laboral Chile Solidario	El Programa Intermediación Chile Solidario o también conocido como Fortalecimiento OMIL Chile Solidario, tiene como propósito ofrecer a las personas atendidas por el Sistema de Protección Social Chile Solidario, un servicio pertinente, permanente y de calidad para la intermediación laboral.	Lograr la inserción laboral de los/as beneficiarios/as en un empleo formal dependiente.	Personas desempleadas que pertenezcan al Sistema Chile Solidario.
Subsecretaría de Trabajo / La Corporación Nacional de Desarrollo Indígena			
Programa Generación de Micro-emprendimiento Indígena Urbano	Otorga asistencia técnica, apoyando la formación y capacitación, bajo un esquema participativo de autogestión, a partir de las características de emprendimiento de los beneficiarios, en temas relacionados con la actividad productiva que generan su sustento.	Financiar las iniciativas productivas en la población indígena beneficiaria del sistema Chile Solidario.	-Emprendedores, que cuenten con una idea de negocio o proyecto de orden productivo y/o comercialización que generen su sustento, bajo un esquema participativo de autogestión, pertenecientes o descendientes de las etnias originarias. -Usuarios del Programa Chile Solidario que se encuentran en situación de desempleo.
Subsecretaría Trabajo / Ministerio de			

Desarrollo Social			
Programa Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario	Programa de capacitación destinado a mejorar las posibilidades de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado e incrementar el ingreso familiar por sobre la línea de la indigencia. Se implementa a través de cursos de capacitación con contenidos teóricos y prácticos, orientados a la habilitación, capacitación técnica certificada e intermediación. El proceso con todas sus etapas tiene una duración mínima de 100 horas.	Aumentar el ingreso de aquellos núcleos familiares que se encuentran en condiciones de pobreza extrema, capacitando a mujeres para que logren establecer relaciones laborales dependientes o de auto-emprendimiento.	Mujeres entre 18 y 55 años que pertenezcan al sistema de protección social Chile Solidario.
Subsecretaría del Interior			
Fondo Social: Línea de Fomento Productivo	Fondo que en sus diferentes líneas de acción financia proyectos que contribuyan a apoyar y complementar las políticas de inversión social del Gobierno. Los proyectos deben estar preferentemente orientados a: superar la extrema pobreza, mejorar la calidad de vida de la población, y a prevenir y mitigar las condiciones de vulnerabilidad que les afectan.	Ayudar a satisfacer las necesidades básicas y/o el desarrollo social de la población preferentemente en situación de pobreza.	Organismos públicos o privados, con personalidad jurídica, sin fines de lucro.
Corporación de Fomento de la Producción			
Capital Semilla: Estudios de Pre Inversión (Línea 1)	Subsidio que apoya la definición y formulación de proyectos de negocios innovadores con expectativas de alto crecimiento.	Fortalecer la definición y formulación de Proyectos de nuevos negocios, a través del cofinanciamiento de actividades de validación comercial, estudios y prospección de mercado y mejoramiento de plan de negocios.	-Emprendedores: Personas naturales mayores de 18 años, quienes pueden presentarse de manera individual o asociada. -Empresas sin historia: Personas jurídicas chilenas (comprendidas las empresas de responsabilidad limitada) que posean una existencia efectiva no superior a 18 meses contados desde la fecha de emisión de su primera boleta o factura.
Capital Semilla: Apoyo a la Puesta en Marcha	Es un subsidio que apoya el despegue y puesta en marcha de proyectos de	Fomentar el surgimiento de nuevos emprendedores mediante la asignación de	-Emprendedores, personas naturales mayores de 18 años, quienes pueden

(Línea 2)	negocio innovadores con expectativas de alto crecimiento.	financiamiento a Proyectos de negocios innovadores, en sus etapas de creación, puesta en marcha y despegue.	presentarse de manera individual o asociada. En caso de desarrollar con anterioridad actividades relacionadas al giro del proyecto, éstas no deben superar los 18 meses contados desde la fecha de emisión de su primera boleta o factura. -Empresas creadas durante el desarrollo del capital semilla pre inversión, personas jurídicas chilenas (comprendidas las empresas de responsabilidad limitada). -Empresas sin historia, personas jurídicas chilenas (comprendidas las empresas de responsabilidad limitada) que posean una existencia efectiva no superior a 12 meses contados desde la fecha de emisión de su primera boleta o factura.
Programa de Emprendimientos Locales	Iniciativa de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), que busca apoyar nuevas oportunidades de negocio basadas en iniciativas individuales de tipo multisectorial.	Estimular la participación comunal a nivel de las localidades, rescatando el anónimo trabajo que desarrollan múltiples empresarios, que necesitan un apoyo para emprender nuevas iniciativas.	-Empresas con ventas anuales netas de hasta 5.000 UF. -Emprendedores locales dispuestos a aportar cofinanciamiento para materializarla, y que no habiendo efectuado inicio de actividades, deseen desarrollar una actividad empresarial, con la condición de que sus ventas anuales o las previstas en el proyecto sean inferiores a 5.000 UF.
Fondo de Asistencia Técnica	Programa de CORFO que apoya la contratación de consultorías especializadas en ámbitos de gestión que contribuyan a mejorar la calidad y la productividad de las empresas.		Empresas cuyas ventas anuales sean menores a 100 mil Unidades de Fomento (U.F).
Servicio de Cooperación Técnica			
Capacitación y Formación Empresarial	Es un servicio de SERCOTEC, que brinda espacios para promocionar y difundir información especializada, y adquirir nuevos conocimientos que	Promocionar y difundir información especializada, y adquirir nuevos conocimientos que contribuyan al desarrollo empresarial	Emprendedores y micro y pequeños empresarios/as, con o sin iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, que deseen mejorar su gestión

	contribuyan al desarrollo empresarial.		empresarial y desarrollar sus habilidades empresariales.
Instituto de Desarrollo Agropecuario / Programa de Desarrollo y Promoción de la Mujer			
Programa de Formación y Capacitación para Mujeres campesinas	Programa conjunto del Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y la Fundación PRODEMU, considera una intervención de hasta 3 años de duración, destinada a promover la empresarialización de pequeñas productoras agrícolas, a través de la capacitación en ámbitos de gestión, fomento productivo y desarrollo organizacional.	Apoyar la formación y capacitación para la empresarialización de las iniciativas productivas de las pequeñas productoras agrícolas y/o campesinas del segmento multiactividad, estimulando el desarrollo de competencias emprendedoras y de gestión, que les permitan gestionar proyectos de negocios de manera competitiva y sustentable.	Pequeñas productoras o campesinas usuarias o potenciales usuarias de INDAP.
Programa de Desarrollo y Promoción de la Mujer / Servicio Nacional de la Mujer			
Promoción de la Empleabilidad y Apoyo al Emprendimiento Productivo	El Programa entrega herramientas concretas que permiten a las participantes incorporarse a empleos dependientes o iniciar actividades por cuenta propia. Tiene una duración de 7 meses.	Facilitar el acceso a empleos independientes, o por cuenta propia, de mujeres en situación de vulnerabilidad social afectadas por el terremoto o maremoto de febrero 2010.	Mujeres en situación de vulnerabilidad social que deseen capacitarse para mejorar sus competencias de empleabilidad y emprendimiento.
Servicio Nacional de la Mujer			
Programa Mujer Emprende en Familia	El Programa Mujer Emprende en familia, se enmarca en el Plan de Trabajo Familiar y se concreta al egreso en un Proyecto de Emprendimiento Familiar (PEF) para cada familia desde el liderazgo de la mujer. Dicho proceso incluye un trabajo de 12 meses, durante el cual las mujeres y sus familias se ponen metas y objetivos a lograr, siendo acompañados por el equipo multiprofesional para el logro de su proyecto	-Que las mujeres y sus familias emprendan un proyecto familiar con los recursos y capacidades de sus integrantes, que les permita el logro de metas comunes de superación y autonomía familiar, a través de un proceso de intervención integral que considere los ámbitos individual, familiar y sociocomunitario. -Que logren articular proyectos familiares para mejorar el manejo de ingresos, empleabilidad y	Mujeres y sus familias de las comuna Estación Central y Lo Prado, que han realizado acciones previas para la generación de ingresos. y estén dispuestas a emprender económicamente.

	familiar, a través de talleres grupales y acompañamiento personalizado.	el micro-emprendimiento de negocios, el acceso a la vivienda y a una mejor calidad de vida familiar integra.	
Programa Buenas Prácticas Laborales	El programa trabaja con un grupo de grandes empresas, tanto públicas como privadas, para crear modelos de referencia de prácticas de equidad de género en el empleo, mediante la instalación voluntaria de acciones, planes o programas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.	Contribuir a la participación, el posicionamiento y la mejora de la calidad del empleo de las mujeres, contribuyendo a disminuir las barreras que las afectan, coordinando acciones entre los actores claves de los sectores público y privado.	-Empresas en convenio: IGUALA. -Para Sello y plataforma: Organizaciones (PYMES, empresas medianas y grandes, servicios públicos, ONGs, municipios).
Programa de 4 a 7	El Programa busca que niños/as, entre 6 y 13 años de edad, permanezcan protegidos en un colegio, mientras sus madres o mujeres responsables de su cuidado personal se encuentran trabajando, buscando un trabajo, nivelando estudios o capacitándose para una pronta inserción laboral.	Contribuir a la inserción y permanencia laboral de mujeres responsables de niños/as entre 6 a 13 años, mediante la entrega de cuidado, protección, y apoyo al desarrollo del aprendizaje, después de la jornada escolar.	Madres y/o mujeres responsables del cuidado personal de niños/as de 6 a 13 años, de los primeros 3 quintiles de ingresos.
Servicio Nacional de la Mujer / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo			
Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	Es un programa Intersectorial que coordina el Servicio Nacional de la Mujer, el cual se implementa en 217 municipalidades a nivel nacional. Está orientado, a fortalecer las habilidades y capacidades técnicas de las jefas de hogar para que éstas puedan competir en mejores condiciones en el mercado laboral. La meta propuesta fue beneficiar a 37.500 mujeres en cuatro años.	Entregar herramientas para mejorar las condiciones laborales y de empleabilidad de aquellas mujeres que mantienen económicamente a sus familias, a través de un programa integral, participativo, de coordinación intersectorial y de ejecución municipal.	Se dirige a aquellas mujeres que mantienen económicamente a sus familias, es decir, que son Jefas de Hogar o de Núcleo. Pueden acceder al programa aquellas mujeres que son económicamente activas, o están trabajando, cesantes, subempleadas o buscando trabajo, que viven o trabajan en la comuna donde se desarrolla el programa.

Fuente: Guía de Instrumentos de Oferta Pública orientados a la Superación de la Pobreza.

Anexo 4: Políticas activas

Programas de empleo

Los programas de empleo se dividen en directos e indirectos, los primeros corresponden a “la contratación directa y transitoria de trabajadores para realizar proyectos de interés público ejecutados por entidades públicas, empresas u organizaciones sociales. Para ello cuentan con financiamiento fiscal y generalmente requieren de la participación de los gobiernos locales. Su finalidad es la de actuar como instrumento contracíclico, especialmente en situaciones de aumentos persistentes del desempleo”⁴⁹. Estos programas crean puestos de poca productividad, los beneficios son a corto plazo, razón por la cual, generan ocupaciones pasajeras.

Por otra parte, los programas indirectos, corresponden a los incentivos a la contratación, como, “subsidios temporales para que el sector privado realice nuevas contrataciones. El objetivo de esta política es aumentar la demanda de trabajo, a través de incentivos para reducir durante un período el costo salarial de los nuevos trabajadores contratados”⁵⁰. Estos programas generan puestos más productivos que los programas directos, ya que son creados por privados y pueden extenderse por más tiempo. Asimismo, estos tipos de programas son eficaces cuando existe una recuperación del ciclo económico, por lo que,

⁴⁹ OIT, Op. Cit. p.23

⁵⁰ ABRAMO, Laís, Op. Cit. p.22

contribuyen a prever las futuras contrataciones, y de ese modo acelerar el proceso de creación de puestos de trabajo.

Programas de capacitación laboral

Los programas de capacitación laboral, “permiten focalizar sobre el grupo objetivo que se quiere atender; también es posible escoger una o varias áreas preferentes de entrenamiento, que fortalezcan la reactivación. Además, contribuye a mejorar la productividad de estos trabajadores”⁵¹.

En Chile, los programas de capacitación laboral están enfocados a tres tipos de beneficiarios, el primero corresponde a trabajadores ocupados en empresas formales, el segundo pertenece a personas desocupadas o con cierta propensión a estarlo, y finalmente, el tercer beneficiario es más bien de tipo general. Igualmente, los programas de capacitación laboral son efectivos en bonanzas del ciclo económico, puesto que la capacitación no otorga empleo, sin embargo, crea habilidades y capacidades necesarias para una inserción laboral más adecuada.

Servicios de información e intermediación laboral

Los servicios de información e intermediación laboral tiene como objetivo “proporcionar información a oferentes y demandantes de trabajo sobre las características de las vacantes existentes así como de la fuerza de trabajo que

⁵¹ Ibid.

busca empleo, junto con capacitar a estos últimos para enfrentar con éxito los procesos de postulación y selección de personal”⁵².

Estos servicios tienen un rol preponderante a nivel local, debido a su función articuladora de los programas de empleabilidad. De igual modo, los servicios de información e intermediación laboral actúan de manera permanente, sin embargo, son eficaces cuando el ciclo económico se reactiva y también cuando se encuentra en auge.

⁵² OIT, Op. Cit. p.23

Anexo 5: Políticas pasivas

Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía, reemplazó al antiguo Subsidio de Cesantía y “tiene por objetivo proteger al trabajador desempleado y apoyar sus esfuerzos de búsqueda de una nueva ocupación”⁵³. Asimismo, este seguro “corresponde a un esquema contributivo y presenta un diseño mixto en el que participan un Fondo de Reparto (denominado Fondo de Cesantía Solidario) y un sistema de Cuentas de Ahorro Individual para el Desempleo”⁵⁴.

El seguro de cesantía está focalizado a trabajadores con contrato indefinido o por obra o faena y se excluyen a los trabajadores de casa particular, porque éstos poseen su propia norma. Los trabajadores pueden utilizar dicho seguro en los siguientes casos: despido, renuncia, jubilación o muerte de éste, siempre y cuando tengan las 12 cotizaciones. “El Seguro de Cesantía se financia de manera tripartita, con el aporte de trabajadores, empleadores y del Estado, con un criterio solidario respecto de los trabajadores de bajos ingresos. La cotización total que demanda el seguro de cesantía es del 3,0% de la remuneración del trabajador. La cotización a cargo del trabajador es del 0,6%; mientras la cotización a cargo del empleador es de 2,4%, que se distribuye en un 1,6% aportado a la Cuenta

⁵³ GARCÍA-HUIDOBRO, Guillermo, Op. Cit. p.22

⁵⁴ OIT, Op. Cit. p.23

Individual por Cesantía y un 0,8% aportado al Fondo Solidario. El Estado aporta por su parte, con cargo fiscal, al Fondo Solidario”⁵⁵.

Este seguro, ha sido fundamental a la hora de proteger a los trabajadores en caso de desempleo, por esta razón es efectivo en caso de recesión, reactivación y auge económico.

⁵⁵ GARCÍA-HUIDOBRO, Guillermo, Op. Cit. p.22

Anexo 6: Programas del FOSIS

Tabla 8: Oferta Programática 2011. FOSIS

	Breve descripción	Objetivos	Destinatarios: ¿Quiénes son los beneficiarios?
Fondo de Solidaridad e Inversión Social / Ministerio de Desarrollo Social			
Programa de Preparación para el Trabajo	El programa Preparación para el Trabajo ofrece cursos y talleres de capacitación que fortalecen habilidades personales que facilitan buscar o integrarse a un empleo. Durante su participación en el programa, los/as participantes profundizarán en las temáticas de comunicación interpersonal; desarrollo personal; iniciativa y emprendimiento; y planificación y gestión de proyectos.	Facilitar el acceso al mercado laboral potenciando las competencias laborales a través del desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas.	Mujeres jefas de hogar, jóvenes, personas discapacitadas, adultos/as mayores y finalmente, según mandato presidencial, la participación de la población indígena en Chile, que se encuentren desempleadas o subempleadas.
Programa de Empleabilidad Juvenil	Programa que brinda apoyo personalizado a las y los jóvenes, para que puedan postular a puestos de trabajo o se incorporen a otros programas para que implementen sus propias iniciativas para generar un trabajo independiente.	Contribuir a que jóvenes desocupados, entre 18 y 24 años mejoren sus condiciones de empleabilidad a través de la aplicación de un plan de inserción laboral individual y la derivación a programas de inserción laboral públicos o privados.	Son beneficiarios/as de este Programa Jóvenes preferentemente entre 18 y 24 años de edad, desocupados/as, en condiciones de pobreza y de extrema pobreza.
Programa de Apoyo al Micro-Emprendimiento	El programa de Apoyo al Micro-Emprendimiento del FOSIS ayuda a iniciar un emprendimiento o desarrollar un trabajo por cuenta propia. Este programa a través de cursos y talleres grupales entrega la capacitación necesaria para desarrollar habilidades emprendedoras, aprender a comercializar productos y a administrar	El objetivo general es contribuir a que los beneficiarios/as del programa mejoren sus condiciones de vida, interviniendo específicamente en la dimensión económica de la pobreza a través del desarrollo y uso de sus capacidades personales. El objetivo específico es que hombres y mujeres desocupados/as generen ingresos autónomos por un monto superior a la	Hombres y mujeres desempleados/as, en condiciones de pobreza y de extrema pobreza

	<p>una microempresa. Además, cada participante es apoyado individualmente para que de acuerdo a sus capacidades, habilidades e intereses, implemente un emprendimiento que recibe un aporte financiero de \$300.000, llamado "Capital Semilla", que se destina a la compra de materiales o insumos necesarios para iniciar la actividad.</p>	<p>línea de la indigencia.</p>	
<p>Programa de Apoyo a Actividades Económicas</p>	<p>El FOSIS ofrece a través del programa de Apoyo a Actividades Económicas apoyo profesional y financiamiento, para emprendedores que buscan hacer crecer o aumentar sus ingresos.</p>	<p>El objetivo general es contribuir a que los beneficiarios/as del programa mejoren sus condiciones de vida, interviniendo tanto en la dimensión económica de la pobreza como en el despliegue de sus capacidades y utilización de sus potencialidades. Los objetivos específicos son: -Que los beneficiarios/as pobres perciban ingresos de su actividad económica autónoma, por sobre la línea de la pobreza. -Que los beneficiarios/as extremadamente pobres perciban ingresos de su actividad económica autónoma, por sobre la línea de la indigencia.</p>	<p>-Beneficiarios/as en situación de pobreza: Para este Programa son las personas mayores de 18 años, hombres y/o mujeres, que se encuentren en situación de pobreza y trabajen en los territorios seleccionados. -Beneficiarios/as en situación de extrema pobreza: Para este Programa son las personas mayores de 18 años, hombres y/o mujeres, que se encuentren en situación de extrema pobreza y trabajen en los territorios seleccionados.</p>
<p>Programa de Apoyo a Emprendimientos Sociales</p>	<p>El programa Apoyo a Emprendimientos Sociales ofrece una oportunidad de profesionalización y mejora de ingresos para personas que trabajan prestando servicios sociales.</p>	<p>El objetivo general es contribuir a que los beneficiarios/as del programa mejoren sus condiciones de vida, interviniendo específicamente en la dimensión económica de la pobreza a través del desarrollo y uso de sus capacidades personales. El objetivo específico es, contribuir a que los beneficiarios/as generen o aumenten sus ingresos a través del fortalecimiento de un emprendimiento social</p>	<p>-Para adultos, hombres y mujeres, que prestan servicios sociales y a quienes quieren fortalecer su trabajo y que se encuentran en situación de pobreza y/o vulnerabilidad. -De preferencia, mujeres jefas de hogar.</p>

		que realizan.	
Programa Emprende Más	El Programa Emprende Más apoya a microempresas con ingresos estables y potencial para que puedan crecer. Dependiendo de los proyectos disponibles, los/as microempresarios/as accederán a asesoría y apoyo profesional para mejorar la gestión de sus negocios. Las áreas a fortalecer podrán ser: certificación de productos, generación de proyectos asociativos, desarrollo de competencias empresariales, entre otras. Con esto, se espera que las microempresas se consoliden y aumenten sus ingresos.	Contribuye a consolidar emprendimientos económicos existentes que tienen el potencial de constituirse en microempresas sostenibles.	-Hombres y mujeres que desarrollan una actividad económica independiente y que se encuentran en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social. -Deberán ser identificables y cuantificables, separados entre hombres y mujeres.
Programa de Acceso al Microcrédito	Entrega de financiamiento a través de entidades bancarias a microempresarios que no han accedido anteriormente a crédito.	Cubrir el mayor gasto de evaluación asociado al otorgar un microcrédito a un emprendedor de menor desarrollo.	Personas que tienen un negocio, realizan alguna actividad de trabajo independiente o que tienen puntaje en la Ficha de Protección Social igual o menor a 11.734 puntos.

Fuente: Guía de Instrumentos de Oferta Pública orientados a la Superación de la Pobreza.

Anexo 7: Programa de Preparación para el Trabajo

Lo siguiente es un extracto de las Bases estipuladas por FOSIS acerca del PPT.

Los potenciales beneficiarios podrán ser seleccionados a través de dos mecanismos:

1. Proceso de selección por postulación

En este caso el proceso se regirá por la selección de beneficiarios que el sistema informático del FOSIS Central establezca, lo que se reportará a las Direcciones Regionales.

2. Proceso de selección por identificación de los/las beneficiarios de acuerdo a sus características específicas de pobreza y/o vulnerabilidad.

Cuando se utilice este mecanismo, el Ejecutor deberá ceñirse a las siguientes indicaciones:

- El Ejecutor deberá difundir el proyecto en el territorio a intervenir con la finalidad de que potenciales beneficiarios/as del mismo puedan participar.
- El Ejecutor deberá establecer un mecanismo a través del cual los potenciales beneficiarios/as interesados, manifiesten su voluntad para participar en los cursos.
- El Ejecutor debe entregar la nómina de los interesados en participar en los cursos, al FOSIS regional.

- El Ejecutor deberá concordar con el FOSIS la forma para seleccionar a los beneficiarios/as del proyecto.
- Luego del proceso de selección de los beneficiarios/as, el Ejecutor deberá enviar una carta, cuyo formato será entregado por el FOSIS, a quienes se interesaron en participar, indicando las razones para su inclusión o exclusión del proyecto.
- Los medios de comunicación utilizados para la difusión del programa deberán ser aprobados por el FOSIS Regional.
- El contenido y diseño del material de difusión deberá ser presentado por el Ejecutor al FOSIS regional para su visto bueno.

Organización y operación del programa

Etapas del Programa

Los proyectos deberán organizarse por etapas según el “Esquema Operativo de la Intervención”, este esquema considera las siguientes etapas:

Etapas del Programa

Etapas del Programa

Etapas del Programa

El Ejecutor Intermediario recibirá por parte del FOSIS el listado de los beneficiarios seleccionados, los que deberán ser invitados y motivados por el Ejecutor Intermediario a participar del programa. Esta etapa tiene una duración máxima de 1 mes.

Etapa 2: Formación Socio–Laboral

Durante esta etapa se realizan los talleres cuya duración será de hasta 2 meses.

El número total de horas a desarrollar en los talleres durante el proyecto, no podrá exceder las 81 horas pedagógicas.

En el Esquema Operativo de la Intervención se identificarán los siguientes aspectos:

- Número de participantes por taller, así como la duración mínima de las distintas etapas y actividades identificadas y las características con que éstas se desarrollarán.

- Requerimientos específicos del perfil del recurso humano de ejecutor Intermediario.

- Orientaciones complementarias, de acuerdo a las características específicas de la población objetivo de la convocatoria.

Además, los talleres deben incluir:

- Elaboración del Plan Individual de Inserción Laboral.

- Desarrollo de Competencias de Empleabilidad de acuerdo al Perfil Laboral del beneficiario y del Plan Individual de Inserción Laboral elaborado.

- Debe incluir horas de alfabetización digital.

- Entrega de subsidio para esta etapa, según asistencia semanal a los talleres.

Etapa 3: Colocación Laboral

Durante esta etapa, los beneficiarios son colocados en puestos de trabajos y son acompañados por el Ejecutor para que no deserten de la colocación laboral. Pueden desarrollarse actividades individuales y grupales, las que serán descritas en el Esquema Operativo de la Intervención adjunto a estas Bases.

Además, esta etapa comprende la entrega de recursos a los usuarios, lo que va a depender del acceso y permanencia en el puesto de trabajo, o de si la persona accedió a un programa de micro-emprendimiento y/o de capacitación laboral aprobado por el FOSIS. Esta etapa tendrá una duración máxima de 2 meses.

Ejecutores del Programa

El Programa será ejecutado por Ejecutores Intermediarios, los que podrán ser:

Instituciones Privadas: Fundaciones, corporaciones, Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Estado, organismos no-gubernamentales, asociaciones gremiales, empresas, consultoras, asociaciones de profesionales, entre otras.

Instituciones Públicas: Municipalidades, Gobernaciones u otras, que a juicio de la Dirección Regional del FOSIS, cumplan con la condición de contar con los medios materiales, técnicos y los recursos humanos, profesionales o técnicos necesarios para el cumplimiento exitoso del Programa.

Los Ejecutores Intermediarios, al momento de presentar sus propuestas, deberán estar inscritos en el Registro Público de Ejecutores y Consultores del FOSIS y, cuando corresponda, haber acreditado domicilio y experiencia de trabajo en la misma región donde se propone realizar el proyecto. Se exceptúan de esta exigencia las instituciones señaladas en el artículo N° 10 de la Ley Orgánica Constitucional de FOSIS, Ley N°18.989.

Anexo 8: Resultado de entrevista ha encargado del PPT

Nombre del entrevistado: Leonardo Palomo

Cargo: Ejecutivo de Proyectos del Departamento de Desarrollo Económico Local, de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

1. ¿Cómo ha sido la coordinación y negociación de los cupos laborales para los usuarios del programa, a través de las instituciones públicas y/o privadas?

El municipio se coordinó en algún grado con SENCE para utilizar los beneficios que tienen los empleadores para la contratación de nuevos trabajadores, beneficios que se hacen más atractivos en el caso de la contratación de mujeres. Con esa información fuimos a visitar empresas, las que no demostraron interés por esa forma de fomento a la contratación, porque hay muchas que no conocen muy bien los incentivos del SENCE, como el Bono Trabajador Activo, y cuando ven los trámites que hay que presentar, éstas se desmotivan y siempre ha habido problemas con esos incentivos, porque implica más trámites para sus asesores, en este caso los contadores, como que tienen cierto argumentos que obstaculiza este proceso. Las mismas empresas muchas veces, no están tan interesadas en ahorrarse el 50,0% del sueldo de la persona, porque significaría cambiar sus procesos de contratación.

En general el Municipio en específico el Departamento de Desarrollo Local, dependiente de la Dirección de Desarrollo Económico y Cooperación Internacional, se contacta con empresas que absorben constantemente mano de obra, así como también con empresas que prestan servicios de selección de personal.

Paralelo a este esfuerzo, la Oficina de Intermediación Laboral (OMIL) que depende de este mismo departamento, tiene una base empresarial importante que constantemente está lanzando ofertas de puestos de trabajos en diversas áreas. El programa PPT utilizó entonces ésta base para conseguir una mayor cantidad de ofertas.

2. ¿El PPT consta con objetivos a corto, mediano y largo plazo? ¿Cuáles son?

El PPT tiene objetivos de corto plazo, sólo están enfocados a las condiciones de salida del programa, siendo el objetivo prioritario mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios, lo que significa, mejorar las competencias de empleabilidad más que conseguir el trabajo en sí, es decir, todos estos programas están referidos a su licitación, en dónde las bases de éstas son las reglas del juego, obviamente hay un objetivo de conseguir trabajo, pero no está especificado bien en las bases, porque se entiende que con el perfil de personas es difícil que eso ocurra en gran medida,

3. ¿El PPT cuenta con algún seguimiento para sus egresados, o algún tipo de retroalimentación?

La ejecución del Programa se rige por las bases técnicas desarrolladas por FOSIS. El municipio por ende desarrolla sólo las actividades descritas en las referidas bases y no agrega otros servicios debido a que los profesionales que realizan estas labores son contratados con fondos del proyecto, los que se terminan en el plazo establecido y no permiten continuar operando. Respecto de lo anterior, las bases no estipulan seguimiento una vez terminado el proceso de compras. Esto se puede mejorar, mediante la extensión del programa a una fase de seguimiento, lo que implica un aumento de recursos o encadenarlo con otro programa que sea sólo de seguimiento y para esto se tendría que hacer una nueva licitación que establezca sólo seguimiento.

4. ¿Cuáles son los indicadores que utiliza el programa para medir su grado de efectividad?

FOSIS no estipula por bases ningún tipo de indicador. No obstante en el último proceso de ejecución en la V Región ellos hablaron de “porcentaje de colocación”.

5. ¿En términos de porcentaje, a cuánto equivale ese porcentaje de colocación?

Ellos manifestaron en reuniones de coordinación que el programa ahora tenía un indicador o mejor dicho un objetivo de colocación. Ahora bien esto lo comentaron recién en reuniones operativas y no estaba incluido en las bases de la licitación,

entonces legalmente el FOSIS no lo podía exigir y recuerdo que la expresión de todos los ejecutores fue de asombro, porque ese porcentaje era imposible lograrlo, el cual equivalía a un 70,0% de porcentaje de colocación.

6. ¿El PPT tiene convenios con otros servicios públicos, como por ejemplo, atención médica, jardines infantiles, nivelación de estudios, etc.?

El programa no considera ningún tipo de convenio. Ahora bien, por bases, el ejecutor debe entregar un documento conocido como “Mapa de Oportunidades”, el que contiene información como oportunidades laborales, listado de jardines infantiles gratuitos, alternativas de capacitación (Oferta de distintas OTEC), listado de alternativas para completar estudios básicos y medios (Fecha de postulación, costo, etc.), entre otros.

7. ¿Cuáles son los aspectos que mejoraría del programa? y ¿cómo podrían llevarse a cabo?

- Mejoraría la información entregada a los beneficiarios en el momento de la postulación.
- Establecería recursos junto a la obligatoriedad de capacitación específica.
- Integraría a SENCE con obligatoriedad en el proceso, creando un bono específico para el programa, que fomente la contratación de personas que participen en el programa.
- Acortaría el período de talleres, puesto que es muy extenso, lo que dificulta asistencia y compromiso de los usuarios.

8. El 50,0% de los usuarios del PPT tiene un trabajo de tipo informal, por ende, ¿El programa incentiva a los usuarios a tener iniciación de actividades?

El programa incentiva el desarrollo de habilidades laborales y por ende una derivación laboral formal. Si se refiere a inicio de actividades en 2ª categoría, el programa no busca que los usuarios realicen este trámite, puesto que las personas que trabajan bajo este régimen, generalmente tienen empleos precarios. Ahora bien, la causa de que tantas personas tengan empleos informales es porque en este segmento la precariedad laboral es una constante, motivada por la falta de oportunidades, lo que los hace aceptar empleos que no cumplen enteramente con lo dispuesto en el código del trabajo, eso sumado al cierto grado de desempleo de carácter estructural que existe en la comuna.

9. Con respecto a la pregunta anterior, ¿Cree que los usuarios al iniciar actividades podrían mejorar sus recursos y disminuir su precariedad laboral?

Si existiese la voluntad por parte de los trabajadores de retenerse y pagarse ellos mismo el 10,0%, podría funcionar el sistema, cosa que es menos plausible aún. Ahora bien, el iniciar actividades en 2ª categoría tiene un beneficio en términos previsionales, ahora que el contribuyente está obligado por ley a retener parte de sus ingresos y con eso asegurar en algún grado su pensión.

10. ¿Con que recursos complementarías los talleres del PPT?

- Utilizar metodologías de desarrollo de competencia enfocados en el aprendizaje Vivencial/Experiencial (aprender haciendo).
- Encadenar capacitación específica (Albañilería, manipulación de alimentos, etc.) en términos de “aprender a hacer” y capacitación en competencias de empleabilidad generales.

11. Más de la mitad de los usuarios del PPT esperaba mejorar sus ingresos y/o encontrar un empleo, sin embargo una gran parte no logró alguna de las dos cosas, ¿a qué se puede atribuir lo anterior?

Un aspecto que merma los resultados es la baja escolaridad y preparación específica. Otro factor que tiene vinculación con el anterior, dice relación con las competencias específicas del grupo de beneficiarios, éstas se concentran en rubros como manipulación de alimentos que experimentan una saturación histórica en la comuna, lo anterior se manifiesta en un evidente desfase entre las competencias y perfiles laborales del segmento y los requerimientos que tienen asociadas las ofertas de empleo de la comuna, este desacople o desequilibrio de competencias podría indicarnos la existencia de elementos de desempleo estructural.

También influye negativamente el filtro de entrada al programa. Muchos de los participantes no sabían de qué se trataba el programa o pensaban que estaban postulando a otro tipo de programa, específicamente al PAME (Programa de

Apoyo al Micro-Emprendimiento), mucha gente llega acá sin conocer en qué programa está y algunas veces no logran saber el nombre de su programa.

En tanto me tocó personalmente conversar con beneficiarios del programa que no tenían real intención de trabajar y que ingresaron al programa, por hacer algo y no con objetivos claros, pese a que declaraban oficialmente otra cosa, puesto que, querían entrar al PAME, pero como éste se llena rápido, los postulan al PPT.

Por último, existe una tendencia en el segmento de querer permanecer indefinidamente con puntajes bajos en la FPS para así seguir obteniendo los beneficios del Estado en temáticas de ayudas sociales, como por ejemplo, vivienda y subsidios familiares.

En conclusión y, recordando lo que ocurrió en el programa pasado, los beneficiarios no concurrían a las entrevistas que se les citaban, no les interesaban las ofertas de puestos de trabajo que lográbamos generar y no demostraban motivación en general por conseguir un trabajo.

12. ¿Con cuántas empresas trabajan?

Son bastantes empresas, pero las tradicionales son: CAMBIASO HNOS, CAROZZI, AMBROSOLI, empresas de call center y otras pequeñas como panaderías y joyerías que necesitaban vendedoras.

13. La mayoría de los beneficiarios son mujeres, por ende, ¿cuáles son las principales barreras que éstas enfrentan a la hora de buscar y mantener un empleo?

En cuanto a los factores externos, enfocándonos en barreras de entrada al mundo laboral, está el tema de los hijos. Dentro de las ofertas que se lograron conseguir, una de las empresas nos manifestó abiertamente que no contrataría mujeres que tengan hijos menores de 2 años y/o que estén embarazadas en cualquier etapa de gestación.

También son barreras el que no todas las personas tienen acceso a jardines gratuitos, ya que en ciertos sectores los cupos no alcanzan para todas.

En general las barreras que son atribuibles en mayor grado a las mujeres, están relacionadas con el cuidado de los hijos. En tanto los otros tipos de barreras afectan a ambos géneros (escasa formación, falta de motivación, etc.)