

M. 43817

M
A.7745
1997
C.A.

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Servicio Social

51
1997
C.A.

**SERVICIO SOCIAL, CAPACITACION DE JOVENES E INTERMEDIACION
LABORAL. DIAGNOSTICO Y PROPUESTA COMUNAL.
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR.**

5051

00051

SEMINARIO PARA OPTAR AL TITULO
DE ASISTENTE SOCIAL Y AL GRADO
DE LICENCIADO EN SERVICIO SOCIAL.

PROFESOR GUIA : LEONARDO ONETO PIAZZE

ALUMNAS : M. ALEJANDRA ARREDONDO PEREZ
PAOLA A. LOPEZ FUENTES
SILVIA S. TORREALBA ECHIBURU



Valparaíso, 1997



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
CASILLA 3020 - TELEFONO 252131 - VALPARAISO - CHILE
FONO FAX: 252400



REF.: Informa Seminario de Título

VALPARAISO, Abril 6 de 1998.

SEÑOR DECANO:

Habiendo desarrollado la labor de profesor guía de la tesis **"SERVICIO SOCIAL, CAPACITACION DE JOVENES E INTERMEDIACION LABORAL. DIAGNOSTICO Y PROPUESTA COMUNAL. ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR"** realizada por las alumnas **MARIA ALEJANDRA ARREDONDO PEREZ, PAOLA ANDREA LOPEZ FUENTES y SILVIA SUSANA TORREALBA ECHIBURU**, tengo a bien informar lo siguiente a fin de dar cumplimiento a las normativas que rigen la evaluación de las Tesis.

El tema que aborda el equipo de alumnas ha sido ya material de otras tesis de la escuela, la diferencia de este enfoque es que esta vez el espacio administrativo en que se desarrolla es el Municipio, y en la perspectiva de potenciar el rol de la Casa Edilicia en las tareas de Intermediación Laboral. Lo anterior hace que la óptica del trabajo, si bien está orientada a la evaluación de diferentes dimensiones de la ejecutoria de la Capacitación de Jóvenes a partir de un Programa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo por medio de los organismos colaboradores (OTES), también involucra la consideración de las formas como el Municipio puede realizar gestión local de articulación.

De algún modo se tendió a focalizar la investigación en el tema de los programas de capacitación realizados por un par de organismos colaboradores de capacitación y su impacto a nivel laboral de modo de entregar al Municipio información que le permita incidir en la orientación de la capacitación a futuro, consecuentemente con esta priorización temática, la tesis se ocupa en su marco teórico y diseño de investigación de responderse a como inciden el tipo de capacitación en el logro de empleo remunerado estable, y explora un conjunto de factores que inciden en la posibilidad de inserción laboral juvenil, como sus redes de información, rendimiento educacional previo y otros.

Si miramos en perspectiva, el marco teórico de las alumnas complementa las reflexiones anteriores particularmente en el tema de lo que es el mercado laboral juvenil, no obstante es menos profuso en un aspecto que le da su sello de originalidad, cual es la perspectiva del Municipio como espacio de Mediación Laboral.

El diseño de investigación permite dar cuenta de los principales factores que inciden en la adscripción laboral o no de los jóvenes y de la incidencia que tiene la capacitación brindada efectivamente en la inserción al mundo laboral.

Del análisis de las variables estudiadas y en una perspectiva de conjunto, se hace sentir la ausencia de consideración de la dimensión del espacio administrativo municipal en el estudio, puesto que posteriormente en la hipótesis tecnológica se evidencia como factor desde el cual se hace una apuesta para el abordaje de la temática de inserción laboral juvenil.



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL
CASILLA 3020 - TELEFONO 252131 - VALPARAISO - CHILE
FONO FAX: 252400



El programa de trabajo apunta en la dirección adecuada, su formulación evidencia el involucramiento de las autoridades más relevantes de la temática en un esfuerzo de articulación que facilite el cambio y la coordinación.

El diseño de las actividades y la modalidad formal de evaluación aparece bastante acotada y pertinente.

La conclusión y proposiciones evidencian, nivel de análisis complejo y realismo político.

En lo formal es una tesis ejemplar, en cuanto a régimen de citas y el cuidado de la escritura.

Por todos los factores señalados evalúo esta tesis con nota 6,5 (seis coma cinco).

Saluda atentamente a usted,


LEONARDO ONETO PIAZZE
Profesor Guía

AL SEÑOR
ITALO PAOLINELLI MONTI
DECANO FACULTAD
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE
LOP/jsp



REF.: Informa Seminario de Título.

VALPARAISO, Abril 6 de 1998.

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones reglamentarias vigentes en la Universidad en relación con los Seminarios de Título y/o memorias, cumplo con informar y evaluar el Seminario de Título denominado "**SERVICIO SOCIAL, CAPACITACION DE JOVENES E INTERMEDIACION LABORAL, DIAGNOSTICO Y PROPUESTA COMUNAL, ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR**", que para optar al título de Asistente Social y al grado de Licenciado en Servicio Social han presentado las alumnas Srtas. **M. ALEJANDRA ARREDONDO PEREZ, PAOLA A. LOPEZ FUENTES, SILVIA S. TORREALBA ECHIBURU.**

El empleo constituye un elemento clave para el funcionamiento de la economía del futuro.

Los aspectos más relevantes que determinan el comportamiento de la pobreza en la sociedad tienen que ver con; la participación e interacción en el trabajo; los niveles de desempleo, los ingresos provenientes del trabajo y la calidad o tipo de empleo al cual se accede.

La tasa de desocupación en los jóvenes supera largamente la observada para el promedio de la población, siendo más aguda en aquellos que viven en la indigencia y aún mas para las mujeres de ese grupo.

La situación de los jóvenes representa un espacio particularmente sensible de la sociedad puesto que se encuentran en un punto de inflexión del desarrollo personal.

Es realidad en nuestro país que muchos de los que terminan la enseñanza media no siguen estudiando y esto se da por diversas razones. A fin de cuentas ellos quedan sin ningún tipo de preparación que les permita salir adelante.

Pero en el mundo laboral, es cada vez mayor la necesidad de mano de obra especializada, que pueda cumplir con trabajos específicos tal como lo requieren los nuevos procesos productivos. Como respuesta a esta realidad se han creado programas gubernamentales como Chile-Joven el que tiene como meta generar mas oportunidades de trabajo e inserción económica para la juventud de bajos ingresos que se encuentren entre 15 y 24 años, fuera del sistema escolar regular, a los desocupados, sub-empleados o aquellos inactivos pero que tengan ganas de trabajar.

Para cumplir con su objetivo académico los estudiantes se insertan en la Oficina Municipal de Colocación, dependiente de la Dirección Social de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar .



El tema seleccionado, relacionado con la necesidad de conocer más a fondo las causas que impiden una adecuada inserción laboral de jóvenes, capacitados a través del sub-programa: "Capacitación y experiencia laboral de jóvenes Chile-Joven pertenecientes a sectores urbano populares de la comuna de Viña del Mar", se constituye en un ámbito de relevancia para el Servicio Social, pues éste tiene entre sus objetivos profesionales más relevantes, promover el desarrollo de las personas y su calidad de vida.

La delimitación del tema esta adecuadamente acotada lo que entrega un buen nivel de especificidad al estudio.

Centran su investigación en cinco hipótesis que incluyen las variables, inserción laboral, nivel-socioeconómico, estrategias de búsqueda de empleo, trayectoria educacional, contenidos socio-laborales y habilidades sociales; para su muestra seleccionan 168 jóvenes de los participantes del programa Chile-Joven.

La revisión de la literatura sobre el tema es amplia y actualizada dentro de lo disponible esta coherentemente estructurada y se constituye en un marco clarificador al aportar los elementos teóricos necesarios para la explicación diagnóstica. Su única debilidad se observa a nivel de la vinculación del tema con la política social más amplia del gobierno.

El diagnóstico es profuso y aportador de información. Los tesisas logran probar cuatro de las cinco hipótesis planteadas, rechazando aquella que relaciona con el nivel socioeconómico. Destaca entre los hallazgos más relevantes aportados por la investigación, la explicación del por qué el programa se encuentra inadecuadamente focalizado, en término de los objetivos que persigue.

El programa, constituido por tres proyectos, constituye una respuesta coherente a las principales debilidades detectadas en el diagnóstico. Estos están metodologicamente bien estructurados. La selección de las técnicas es muy asertiva para los fines que se persiguen.

En la ejecución de esta parte del trabajo, los seminaristas demuestran estar en posición de un conjunto de habilidades profesionales y personales que facilitaron el proceso de intervención y que avalan los buenos resultados obtenidos en la puesta en practica de los proyectos implementados.

La acuciosa evaluación aplicada a los proyectos realizados, permite acreditar el adecuado cumplimiento de los objetivos y metas propuestos, en la forma como se señala.

El estudio pone en el tapete un tema de gran actualidad, como es la desvinculación existente entre la educación que se entrega a los jóvenes y los requerimientos en el ámbito laboral, lo que ahonda la brecha entre la generación de oportunidades y el acceso a ellas que puedan tener este tipo de jóvenes.



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES


La retroalimentación, obtenida por los diferentes actores participantes de los proyectos implementados por las estudiantes, sin lugar a dudas permitirá la reordenación del programa a nivel comunal, lo que constituye un valioso aporte profesional para la institución participante, dándole un nuevo impulso en su gestión en la oficina de colocación.

La metodología no merece observaciones, la redacción es clara, el régimen formal de citas es correcto, la capacidad de síntesis adecuada y la presentación formal del documento excelente.

Las conclusiones no reflejan toda la riqueza del trabajo realizado.

Por las razones anteriormente expuestas se ha estimado en evaluar el presente seminario con nota 6.0 (seis punto cero).

Saluda atentamente a usted,


MARIA TERESA SANCHEZ ALEN
Profesor Informante

AL SEÑOR
ITÁLO PAOLINELLI MONTI
DECANO FACULTAD
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE
MSA/jsp.

AGRADECIMIENTOS

A la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, en especial a la Departamento de Desarrollo Social, como asimismo a todos los funcionarios que colaboraron con el trabajo realizado por las alumnas seminaristas.

A la Escuela de Servicio Social, docentes, administrativos, auxiliares y en especial a la tía de la biblioteca Sra. Selia Gálvez.

Al Sr. Leonardo Oneto P., nuestro profesor guía, quien supo ser crítico y a la vez comprensivo, enseñándonos la forma adecuada de enfrentar un trabajo profesional y con quien nos alegra haber compartido gratos y difíciles momentos.

A las Srtas. Macarena Alfaro, Mary Carreño, Paola Flores, Patricia Martínez y Claudia Ugarte, por su amistad y profesionalismo demostrado al momento de participar en los proyectos llevados a cabo.

A la Sra. Ana Auger V., coordinadora regional del programa Chile Joven (SENCE) y al Sr. Hernán Ruiz, supervisor de SENCE por constituir ambos una valiosa fuente de información y apoyo.

Al Sr. Ricardo Curaqueo R., por sus constantes sugerencias y valioso apoyo brindado en el desarrollo de nuestra tesis profesional.

Y a todos aquellos que de una u otra manera contribuyeron a terminar con éxito nuestro trabajo.

*Equipo Seminarista
"ALPASJL"*

La formalidad obliga -ahora que ha finalizado una primera gran etapa del camino- agradecer en escasas e insuficientes líneas, a quiénes se convirtieron en el impulso y el soporte de este trabajo, permitiendo el logro satisfactorio de la meta propuesta. Y si bien, las palabras no me permiten expresar a cabalidad mis sentimientos, me es imprescindible dedicar el esfuerzo y agradecer:

El permanente e incondicional apoyo moral de familiares y amigos, especialmente al de mi Madrina y Abuelita.

La experiencia, sabiduría y consejos de nuestro profesor, Sr. Leonardo Oneto P.

La responsabilidad, dedicación y respeto de mis compañeras y amigas, Paola y Silvia.

Y la infinita entrega de mis Padres, que me han otorgado la oportunidad de ser lo que soy.

María Alejandra

Cada vez que termino con éxito una tarea, la cual me reportó alegrías y sacrificios, me viene a la mente el deseo de agradecer a todos aquellos que estuvieron a mi lado y me ofrecieron su apoyo incondicional, su amor, su amistad, una mano abierta cuando la necesité, en fin, a esos que de no haberlos sentido cerca no sé si hubiese podido seguir adelante. A ti papá, a ti mamá, a mis hermanos Daniel, Rodrigo y Alexis; a mis queridas sobrinitas y querido sobrino; a ti Camilita y Alan que donde estén siempre sentí que me ayudaban, a Silvia y Alejandra, por su amistad, compañerismo y paciencia. Al profe. Oneto por sus enseñanzas y la "chacota", al profe. Pastén por ayudarme siempre. A la tía Selia por ser casi una tía de verdad. Y a ti Dios, aún cuando a veces no soy muy cristiana, creo en ti y te doy la gracias por todo.

Paola

¿ Un anhelo?. Sí, alcanzar el título profesional de *Asistente Social*; camino a veces difícil, pero sin duda, lleno de experiencias nuevas y desafiantes. Muchos son los que me han acompañado en este trayecto y, siento la infinita necesidad de dar gracias.

A ti, *Ricardo* mi compañero de la vida. Agradezco tu amor, comprensión y apoyo. Tus miradas cálidas y palabras de aliento - y también de crítica - me hicieron sentir confianza y convencerme de que el esfuerzo desplegado valía la pena. Este logro es mío, pero quiero compartirlo contigo y decirte que sin ti no hubiese sido capaz de seguir adelante.

A ti, *hijito*. Agradezco tu mirada leal y comprensiva. Tú que supiste de mis miedos y enojos; que comprendiste mis ausencias y tardes de estudio. Agradezco tu amor, haciéndome sentir segura del camino emprendido.

A mis padres y hermanos, que siempre apoyaron mi actuar y depositaron su confianza.

A ti, *abuelita María*, hoy ausente. Por templar mi carácter y dejar en mí tu fuerza y perseverancia. Adonde quieras que estés, este logro también es tuyo.

A *Paolita* y *Ale*, mis amigas. Gracias por tolerar mis aires de ser "la mayor". Más allá del trabajo realizado, el mayor éxito es la amistad y la tolerancia.

A *Paola Flores*, por su cariño, amistad y lealtad; uno de los regalos más lindos de mi paso por la *Universidad*.

Al *Profesor Leonardo Oneto*. Más allá de las diferencias sostenidas y su capacidad de "abstracción", agradezco sus sugerencias y enseñarme que la relación profesor- alumno, es un lazo que puede ser para siempre si se actúa con cariño y respeto.

A *Dios*, aún cuando dudé al verme enfrentada a tantas dificultades, el que yo esté escribiendo estas líneas implica que nunca me abandonó.

Silvia

INDICE

Página

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO : Institución Patrocinante.

- Antecedentes generales de la Institución	1
- Organigramas	8

CAPITULO SEGUNDO : Investigación Diagnóstica.

- Definición del problema	10
- Fundamentación	10
- Delimitación del problema	15
- Objetivos de investigación	16
- Marco de referencia	17
- Sistema de hipótesis	47
- Operacionalización de variables	48
- Metodología de la investigación	59
- Unidad de análisis	60
- Resultados de la investigación	61
- Contrastación de hipótesis	82
- Síntesis diagnóstica	87
- Prognosis	90
- Hipótesis tecnológica	90

CAPITULO TERCERO : Programación.

- Dependencia Legal y Administrativa	91
- Fundamentación del programa	91
- Objetivos del programa	94
- Recursos del programa	94
- Evaluación del programa	96
- Tiempo	97

- Proyecto N°1 :	99
------------------------	----

“Sensibilización de los actores sociales involucrados en la capacitación laboral de jóvenes, en torno a la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., Chile Joven.”

-Subproyecto N° 1	101
-Subproyecto N° 2	108

- Proyecto N° 2 : 118

“Gestión estratégica enfocada a mejorar y modernizar el funcionamiento de la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar.”

- Proyecto N° 3 : 128

“ Implementación de un plan piloto de intermediación laboral en la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar.”

CAPITULO CUARTO : Ejecución

- Descripción de los proyectos 138

- Proyecto N° 1 138

 Subproyecto N° 1 138

 Subproyecto N° 2 147

- Proyecto N° 2 156

- Proyecto N° 3 168

CAPITULO QUINTO : Evaluación

- Evaluación de los proyectos 174

- Proyecto N° 1 174

 Subproyecto N° 1 174

 Subproyecto N° 2 190

- Proyecto N° 2 207

- Proyecto N° 3 219

- Evaluación del Programa 228

 - Evaluación general del programa 228

 - Evaluación del proceso metodológico y proceso administrativo 229



CAPITULO SEXTO : Conclusiones y Sugerencias 236

- BIBLIOGRAFÍA 248

- ANEXOS

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Muchos son y han sido los estudios realizados en torno a la juventud y a cada una de las problemáticas que les afectan. Este estudio ha considerado relevante el problema del desempleo juvenil en sectores urbano-populares, los cuales muchas veces se encuentran marginados del proceso modernizador que vive nuestro país. Esta problemática constituye un tema coyuntural y siempre presente en la preocupación gubernamental y planificación social.

Reconociendo que el concepto de juventud no es unívoco y que culturalmente se asocia a diversas visiones en cuanto a tareas y desafíos que cumplir, es que, se identifica como urbano-popular a aquel segmento de jóvenes que presenta condiciones y experiencias similares de vida, tales como el asentamiento geográfico, las relaciones sociales, participación social, etc., lo que permite la generalización de los sujetos identificados en este estudio.

Las actuales condiciones sociales han permitido diseñar un modelo de desarrollo orientado a modernizar las estructuras económicas y sociales del país. El presente gobierno al igual que el anterior, ha propuesto una serie de estrategias para integrar al proceso modernizador a los sectores menos favorecidos.

La política social juvenil se plantea en torno a dos ejes fundamentales: incentivar la integración social de los jóvenes a la vida nacional y promover la participación de los jóvenes en la formulación de planes y programas dirigidos a ellos.

Es así como nace el Programa "Chile Joven" para dar respuesta a una situación social específica que afecta particularmente a los jóvenes, referida a la dificultad que enfrentan para su inserción laboral. Dicho programa se implementa en el año 1991 bajo una política de gestión intersectorial y se encuentra nacionalmente bajo la responsabilidad del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y es ejecutado por el Sence y Fosis. Los beneficiarios de dicho programa, provienen de los grupos socioeconómicos más desfavorecidos.

Frente a dicha realidad, el Equipo Seminarista de Servicio Social, decidió conocer el impacto que ha tenido el Programa Chile Joven en su modalidad Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas (CEL), en la problemática del desempleo juvenil en la comuna de Viña del Mar.

El Sub-programa de Capacitación y Experiencia Laboral, está orientado a proporcionar conocimientos básicos a los jóvenes beneficiarios en torno a un oficio y aproximarse a una empresa mediante práctica laboral. En función de ello, este Sub-programa comprende la realización de cursos teóricos - prácticos en empresas formalmente establecidas.

En relación a la inversión regional utilizada en el Sub-programa CEL, cabe señalar que según lo señalado en el año 1994 se destinaron \$ 252.840.000 y en 1996 la cifra ascendió a \$ 832.593.000. En el mismo período 4.080 jóvenes participaron del Sub-programa señalado. En 1994 los jóvenes capacitados en esta línea representaban el 57% del total de los beneficiarios, en tanto en 1996, aumentaron a un 78%. (Fuente: "Derechos juveniles V Región 1997"-CIDPA).

En este ámbito, el Equipo Seminarista se incorporó con su trabajo profesional en el Depto. de Desarrollo Social de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, y a petición de su Directora, se consideró necesario llevar a cabo el estudio diagnóstico en esta comuna, lo cual permitiría tomar las medidas pertinentes a futuro y sentar las bases para promover cambios substanciales, a través de una intervención profesional planificada.

Es precisamente aquí, donde se toma la decisión de efectuar un seguimiento a los jóvenes egresados del Sub-programa CEL, durante los años 1993-1996, residentes en la comuna de Viña del Mar y capacitados por las OTEs Universidad Viña del Mar e Inacap. Es así como, el equipo seminarista se incorpora como recurso humano a la Oficina Municipal de Colocación, ya que es esta unidad municipal la que debe coadyuvar en la ejecución del programa Chile Joven, especialmente en lo que dice relación con la difusión, reclutamiento y orientación de los postulantes. Además, es el órgano de la administración pública local que está encargada de relacionar la oferta y demanda de empleo.

Es frente a esta labor, que la OMC debería, no sólo abocarse a inscribir a los jóvenes para realizar determinados cursos, sino también preocuparse de rescatarlos una vez que constituyen mano de obra semicalificada, para incorporarlos a sus archivos y facilitarles la inserción laboral posterior.

Es por ello que este seminario surge como una alternativa de trabajo de Servicio Social en el área de los jóvenes, abordándolos desde su propia realidad particular y teniendo en consideración las características de la unidad de análisis de la presente investigación. Cabe señalar, que no existían en la comuna estudios ni datos acerca de los resultados del programa, por lo cual el trabajo realizado por las alumnas seminaristas, se convirtió en una experiencia innovadora tanto para la institución patrocinante como para las ejecutoras.

Su implementación consiste en abordar el modelo metodológico propio de la carrera de Servicio Social, que comprende las etapas de investigación, diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.

El presente informe de seminario está conformado por los siguientes capítulos:

CAPITULO I : En este capítulo están consignados los antecedentes principales de la institución patrocinante del presente seminario.

CAPITULO II : En este capítulo se consignará toda la información respecto a la etapa de la investigación diagnóstica, desarrollando los siguientes puntos: Fundamentación, objetivos de investigación, marco de referencia, sistema de hipótesis, operacionalización, resultados de la investigación, síntesis diagnóstica, prognosis e hipótesis tecnológica.

CAPITULO III : En este capítulo se presentará la programación elaborada por el equipo seminarista, describiendo tanto la fundamentación y objetivos del programa, como cada uno de los tres proyectos que lo componen.

CAPITULO IV : En este capítulo se realizará la descripción de cada uno de los tres proyectos ejecutados.

CAPÍTULO V : En este capítulo se presentará la medición de los resultados del programa, de cada proyecto, del proceso metodológico, proceso administrativo y evaluación iluminativa.

CAPITULO VI: En este capítulo se presentarán las conclusiones generales en relación a la investigación, programación e institución patrocinante y sugerencias vertidas por el equipo seminarista.

CAPITULO I

**ANTECEDENTES
INSTITUCIONALES**

Antecedentes Institucionales

1. Características Generales de la Institución:

Nombre : Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Naturaleza: Las Municipalidades son corporaciones autónomas de Derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

Cobertura: La institución abarca la Comuna de Viña del Mar (Provincia de Valparaíso, V región), que tiene una población aproximada de 285.464 habitantes (Fuente: Censo 1992) y una superficie de 15.569 hectáreas.

Sus límites administrativos políticos son:

- a) Al Norte con la Comuna de Con - Con.
- b) Al Este con la Comunas de Con- Con, Quilpué y Valparaíso.
- c) Al Sur con la Comuna de Valparaíso.
- d) Al Oeste con el Océano Pacífico.

2. Características Organizacionales:

Marco Legal: La Ley de Municipalidades N° 18.695 rige a todas estas corporaciones de derecho público, fijando las normativas para su funcionamiento.

El Decreto Supremo N° 662 publicado en el Diario Oficial el 27 de Agosto de 1992, fija texto refundido de la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, estableciéndose que cada Municipalidad contará con un alcalde que constituye la máxima autoridad de ésta y en tal calidad le corresponderá su dirección y administración superior y la supervigilancia de su funcionamiento. Por otra parte, se crea un Concejo que tendrá carácter normativo, resolutivo y fiscalizador, encargándose de hacer efectiva la participación de la comunidad local y de ejercer las atribuciones que señala la ley, las cuales son:

- a) Pronunciarse sobre las materias que enumera el artículo 58 de esta ley;
- b) Fiscalizar el cumplimiento de los planes y programas de inversión municipales y la ejecución del presupuesto municipal;
- c) Fiscalizar las actuaciones del Alcalde y formularle las observaciones que le merezcan;
- d) Pronunciarse respecto de los motivos a los cargos de alcalde y de concejal;

- e) Aprobar la participación municipal en asociaciones, corporaciones o fundaciones;
- f) Recomendar al alcalde prioridades en la formulación y ejecución de proyectos específicos y medidas concretas de desarrollo comunal;
- g) Citar o pedir informe a los organismos o funcionarios municipales cuando lo estime necesario para pronunciarse sobre las materias de su competencia;
- h) Solicitar informe a las entidades que reciban aportes municipales;
- i) Otorgar su acuerdo para la asignación y cambio de denominación de los bienes municipales y nacionales de uso público bajo su administración, como asimismo, de poblaciones, barrios y conjuntos habitacionales del territorio comunal;
- j) Fiscalizar las unidades y servicios municipales;
- k) Aprobar el plan comunal de desarrollo, el presupuesto municipal y el proyecto del plan regulador comunal y sus modificaciones.

Además , la Municipalidad contará con un Consejo Económico y Social comunal, compuesto por representantes de la comunidad local organizada. Este Consejo será un órgano de consulta de la Municipalidad que tendrá por objeto asegurar la participación de las organizaciones comunitarias de carácter territorial y funcional y de actividades relevantes en el progreso económico , social y cultural de la comuna. Este Consejo tendrá las siguientes funciones:

- 1) Dar su opinión sobre el plan de desarrollo comunal, las políticas de servicios y el programa anual de acción e inversión;
- 2) Dar su opinión sobre la cuenta anual del Alcalde y del Concejo;
- 3) Opinar sobre las materias que el Alcalde y el Concejo sometan su consideración.

3. Autoridades de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar:

Alcalde: Sr. Rodrigo González Torres.

Concejo Municipal : Sr. Juan Arriagada Arens.
Sra. Ivonne Betbeder Aguilar.
Sr. Jorge Kaplan Meyer.
Sr. Luis Parot Donoso.
Sra. Virginia Reginato Bozzo.
Sr. Jorge Santibáñez Ceardi
Sr. Juan Soto Vergara.
Sr. Felicindo Tapia Tassara.
Sr. Juan Luis Trejo Canessa.

4. Organización Interna de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

- I. Alcalde
- II. Concejo Municipal
- III. Consejo Económico y Social
- IV. Direcciones Asesoras del Alcalde:

IV.1 Secretaría Municipal , de la cual dependerán:

- Secretario Abogado.
- Oficina Administrativa del Concejo Municipal.
- Oficina de Partes e Informaciones.
- Oficina de Archivo Municipal.
- Oficina de Prensa e Informaciones.
- Oficina de Regularización y Desarrollo Territorial.

IV.2 Administrador Municipal, del cual dependerán:

- Departamento de Recursos Humanos.
- Departamento de Informática.
- Departamento de Desarrollo Organizacional.
- Departamento de Capacitación.

IV.3 Secretaría Comunal de Planificación y Coordinación -SECPLAC, de la cual dependerán:

- Sección de Programas y Diseño.
- Sección de Planes y Catastro.
- Sección de Construcción e Inspección.
- Sección Administración y Operaciones.
- Sección de Proyectos Sociales.
- Sección de Patrimonio Urbano.

IV.4 Asesoría Jurídica.

IV.5 Dirección de Control e Inspección ,de la cual dependerán :

- Departamento de Auditoría Interna.
- Departamento de Control Interno.
- Departamento de Inspección Casino.
- Departamento de Inspección Comunal.

IV.6 Dirección de Relaciones Públicas y Turismo, de la cual dependerá:

- Departamento de Turismo.

V Direcciones Ejecutoras:

V.1 Dirección de Administración y Finanzas, de la cual dependerán :

- Departamento de Finanzas.
- Departamento de Rentas Municipales.
- Departamento de Cobranzas.
- Departamento de Coordinación Económica.
- Departamento de Planificación y Estudios.

V.2 Dirección de Desarrollo Comunitario, de la cual dependerán:

- Departamento de Desarrollo Comunal.
- Departamento de Desarrollo Social.
- Departamento de Deportes y Recreación.

V.3 Dirección de Obras Municipales.

V.4 Dirección de Tránsito y Transportes.

V.5 Dirección de Operaciones y Servicios, de la cual dependerán:

- Departamento de Aseo y Ornato.
- Departamento de Servicios a la Comunidad.
- Departamento de Administración General.

V.6 Dirección de Emergencia y Seguridad Ciudadana.

V.7 Departamento de Cultura.

V.8 Departamento de Extensión y Eventos.

Déjase constancia, que pertenecen al Organigrama Municipal los Juzgados de Policía Local, que estarán a cargo de sus respectivos jueces y se regirán por las normas de la Ley N° 15.231 y sus modificaciones.

5. Funciones y Atribuciones Municipales:

Corresponderán a las Municipalidades las siguientes funciones privativas:

- a) Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito público, dentro de la comuna, en la forma en que determinen las leyes y las normas técnicas de carácter general que dicte el Ministerio respectivo;
- b) Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que determinen las leyes, sujetándose a las normas técnicas de carácter general que dicte el Ministerio respectivo;
- c) La planificación y regulación urbana de la comuna y la confección del Plan regulador comunal, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- d) El aseo y ornato de la comuna;
- e) La promoción del desarrollo comunitario;
- f) Elaborar, aprobar y modificar el plan de desarrollo comunal cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y nacionales;

Por otra parte, las Municipalidades podrán desarrollar directamente o con otros órganos de la administración del Estado, funciones relacionadas con:

- a) La asistencia social;
- b) La salud pública;
- c) La protección del medio ambiente;
- d) La educación y la cultura;
- e) La capacitación y la promoción del empleo;
- f) El deporte y la recreación;
- g) El turismo;
- h) El transporte y tránsito público;
- i) La vialidad urbana y rural;

- j) La urbanización;
- k) La construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias;
- l) La prevención de riesgos y la prestación de auxilio en situaciones de emergencia;
- m) El desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.

Para el cumplimiento de sus funciones, las Municipalidades tendrán las siguientes atribuciones esenciales:

- a) Ejecutar el plan comunal de desarrollo y los programas necesarios para su cumplimiento;
- b) Elaborar, aprobar, modificar y ejecutar el presupuesto municipal;
- c) Administrar los bienes municipales y nacionales de uso público existentes en la comuna, salvo que, en atención a su naturaleza o fines y de conformidad a la ley, la administración de estos últimos corresponda a otros órganos de la administración del Estado. En ejercicio de esta atribución, le corresponderá, previo informe del Consejo Económico y Social de la comuna, asignar y cambiar la denominación de tales bienes;
- d) Dictar resoluciones obligatorias con carácter general o particular;
- e) Establecer derechos por los servicios que presten y por permisos y concesiones que otorguen;
- f) Adquirir, enajenar bienes muebles e inmuebles;
- g) Otorgar subvenciones y aportes a personas jurídicas de carácter público o privado, sin fines de lucro, que colaboren directamente en el cumplimiento de sus funciones. Estas subvenciones y aportes no podrán exceder al 7% del presupuesto municipal;
- h) Aplicar tributos que graven actividades o bienes que tengan una clara identificación local y estén destinados a obras de desarrollo comunal, para cuyo efecto las autoridades comunales deberán actuar dentro de normas que la ley establezca;
- i) Constituir corporaciones o fundaciones de derecho privado, sin fines de lucro, destinados a la promoción y difusión del arte y la cultura;
- j) Establecer, en el ámbito de las comunas o agrupaciones de comunas, territorios denominados unidades vecinales, con el objeto de propender a un desarrollo equilibrado y a una adecuada canalización de la participación ciudadana.

6. Política de la Institución:

El Municipio es el resultado de una política descentralizadora que intenta mejorar las condiciones de vida de una comunidad, permitiendo a sus habitantes participar en el diseño e implementación de los programas locales en salud, vivienda, planificación, recreación y educación.

7. Departamento de Desarrollo Social:

Este departamento , junto al Departamento de Desarrollo Comunal, Deportes y Recreación y las Oficinas de : Estudios y Proyectos Sociales y Centro Integral de la Familia (C.I.F), constituyen la Dirección de Desarrollo Comunitario (Decreto Alcaldicio N° 6.275 del 20 de Diciembre de 1996, que determina la Organización Interna para el funcionamiento de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar).

El Departamento de Desarrollo Social , a su vez, está integrado por las Oficinas de Servicio Social, Gestión Habitacional, Colocación y Empleo, Estadísticas Sociales y Sección de Pensiones Asistenciales.

Objetivo:

“Contribuir a la solución de los problemas socio - económicos de los habitantes y procurar un mejor nivel de desarrollo social en la Comuna”.

Funciones Generales:

- a) Proponer, dirigir y supervisar la ejecución de programas y proyectos de acción social del Municipio, en concordancia con el Plan de Desarrollo Comunal y las políticas que se aprueben;
- b) Recopilar y procesar datos, estadísticas, informaciones y diagnósticos necesarios para la acción social en la Comuna, tanto acerca de la demanda como de los servicios prestados por instituciones, fundaciones u otros;
- c) Prestar asistencia social a las personas y/ o grupos familiares con carencias socio - económicas y promover mejores condiciones de vida, de acuerdo a los recursos disponibles;
- d) Prestar asistencia técnica y capacitación, en materias de su especialidad, a organizaciones y grupos sociales a fin de que superen sus propias carencias;
- e) Proporcionar, controlar y rendir cuenta de las ayudas sociales, subsidios y beneficios de asistencia social que otorgue el Municipio;
- f) Dirigir y supervisar las atenciones en situaciones de emergencia social, en coordinación con los Departamentos correspondientes;
- g) Dirigir y supervisar el funcionamiento de las Oficinas a su cargo;
- h) Procurar el desarrollo del personal;
- i) Atender el despacho de la documentación e informes a su cargo.

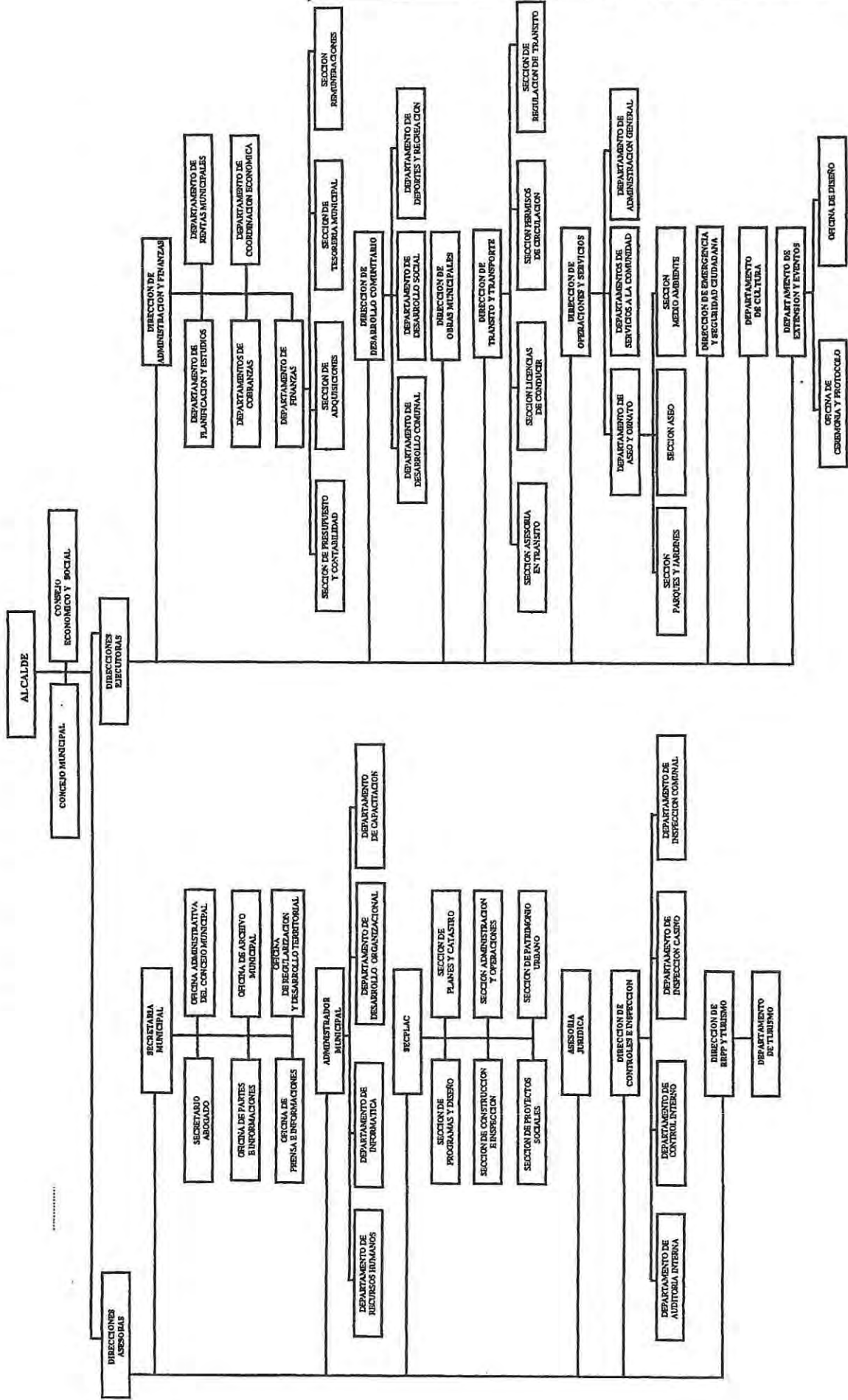


8. Oficina Municipal de Colocación y Empleo:

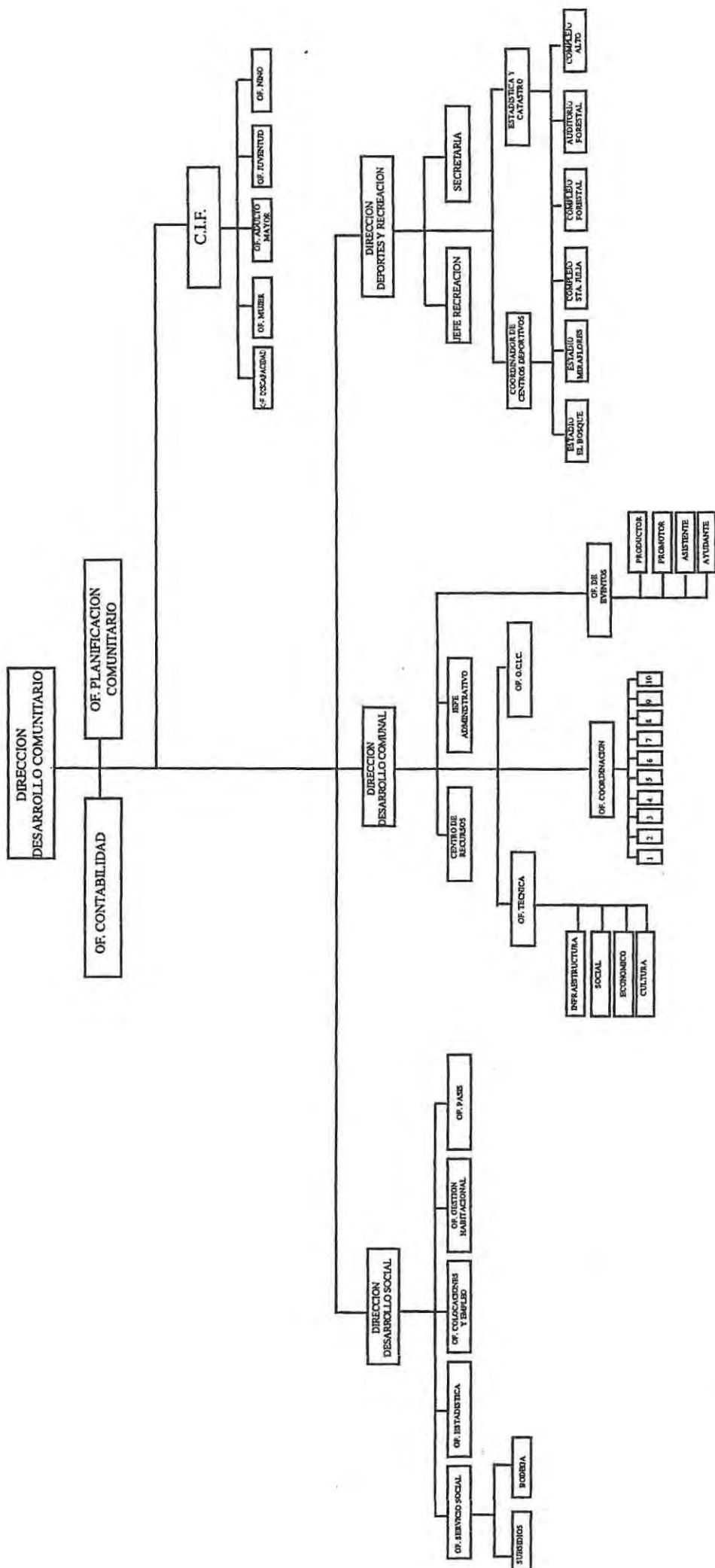
Según lo establecido en el artículo N° 34 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1989, las Oficinas de Colocaciones y Empleo deben cumplir las siguientes funciones:

- a) Recibir las ofertas de trabajo y clasificarlas por funciones y oficios;
- b) Investigar y recibir las solicitudes de trabajo y suministrar información acerca de las personas adecuadas para atenderlas;
- c) Informar periódicamente a los directores regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) sobre las situaciones observadas en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo.

ORGANIGRAMA MUNICIPAL DE VIÑA DEL MAR



ORGANIGRAMA



CAPITULO II

DIAGNOSTICO

Fundamentación del Problema

DEFINICION DEL PROBLEMA

El presente Seminario de Título tiene como fin, realizar un seguimiento de los jóvenes egresados (capacitados efectivamente) del Sub - programa Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes (CEL), del SENCE, entre los años 1993-1996, pertenecientes a sectores urbano - populares de la comuna de Viña del Mar, V región.

El objetivo principal del presente estudio pretende retratar objetivamente el aporte que realiza el Sub - programa, por medio de la capacitación laboral, a la disminución del desempleo juvenil en la región.

Por tanto, nuestra temática central se basará en la problemática de "la deficiente inserción laboral de los jóvenes capacitados a través del Sub - programa Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes - Chile Joven, pertenecientes a sectores urbano - populares de la comuna de Viña del Mar", pretendiendo a su vez conocer los factores que estarían incidiendo en dicho fenómeno.

Se entenderá por "deficiente inserción laboral" cuando los jóvenes egresados del Sub - programa Capacitación y Experiencia Laboral no se encuentren trabajando o bien , se encuentren desempeñando actividades laborales no relacionadas con su área de capacitación. Lo anterior afecta principalmente a jóvenes residentes en zonas urbanas y que se encuentran en situación de pobreza, clasificándolos, según el mismo Sub - programa, como jóvenes urbano - populares.

La fundamentación de la definición señalada anteriormente, radica en la inestabilidad que implica para el joven no ser experto en la actividad laboral que realiza. Esta inestabilidad se expresaría en el desempeño de trabajos ocasionales, mal remunerados y desprotegidos previsionalmente. En estas condiciones los jóvenes acceden a empleos donde la experiencia laboral previa y los conocimientos y destrezas específicos no son necesariamente requeridos, ejemplo de ello, son los vendedores ambulantes, feriantes, cargadores, jornaleros, etc.

El Sub-programa CEL. entrega a sus egresados, elementos teóricos prácticos que los habilita - en comparación a otros jóvenes sin calificación - para insertarse laboralmente en mejores condiciones pudiendo acceder a empleos más estables y, por ende, mejor remunerados.

FUNDAMENTACION

La realidad social que se vive actualmente en nuestro país, denota que gran parte de los niños y jóvenes de menores recursos, las mujeres pobres jefas de hogar y los adultos mayores, configuran los grupos sociales catalogados como de mayor vulnerabilidad.

Es al parecer, la situación de los jóvenes, una de las más graves y preocupantes; es así como, históricamente, la tasa de desempleo juvenil ha triplicado la correspondiente a la tasa de desocupación nacional¹.

* Debido a esto, los jóvenes han sido marginados en variados ámbitos de la vida social, lo que se visualiza en lo económico por el fenómeno del desempleo. Es por lo anterior que la población juvenil se ha constituido en un sector de relevancia para el actual gobierno, en relación a su plan de acción basen el Programa Nacional de Superación de la Pobreza, cuyo eje de planteamientos es lograr la igualdad de oportunidades. Para construir esta perspectiva a largo plazo, el gobierno afirma que hay que partir de lo que existe en la actualidad y esforzarse por mejorar su calidad.¹

En respuesta a las necesidades de los jóvenes de nuestro país y fundamentándose en su política de superar la pobreza, el gobierno se ha orientado hacia la capacitación laboral de jóvenes, por medio de un programa implementado por Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), que se sustenta en la necesidad de ofrecer oportunidades de inserción en el mercado del trabajo a los jóvenes desempleados y que han desertado del sistema escolar. Entre sus principales objetivos está integrar al mundo del trabajo a aquellos jóvenes que actualmente tienen menos oportunidades de inserción adecuada, capacitándolos técnica y profesionalmente.²

Estos lineamientos de acción, que pretenden dar oportunidades a los jóvenes en el mundo del trabajo, toman como fundamento el hecho de que es evidente que la base de la marginalidad se encuentra en el terreno del empleo, "produciéndose una serie de consecuencias sociales en los jóvenes, llegando incluso en algunos de ellos a una desmotivación y apatía permanente respecto al mundo del trabajo, dificultando por ende, su integración plena a la sociedad".³

Para hacer más global esta situación, se deben mencionar las cifras que la caracterizan, utilizando para ello la encuesta nacional de empleo efectuada por el Instituto Nacional de Estadísticas, la cual evidencia que el problema del desempleo está asociado a un problema juvenil: mientras que para el trimestre diciembre 1996- Febrero 1997, la tasa de desocupación total a nivel nacional era de un 5,4%, la tasa de desocupación juvenil (entre 15 y 24 años) representaba más del doble de esta cifra: 12,8%.

En el caso de la V región, la tasa de desempleo total en el trimestre diciembre 1996- febrero 1997 fue de un 6,1% y para los jóvenes fue de un 16,2%, siendo ésta una de las tres regiones con las mayores tasas de desocupación, tanto de la población total como juvenil.

Además, las cifras antes mencionadas indican que el mercado laboral al cual se enfrentan los jóvenes de hoy, no es análogo al de los adultos, en términos económicos, lo que existe es un mercado de trabajo segmentado, o sea, un mercado que es más propio de los jóvenes y otro que es más propio de los adultos. Por "*segmentación*" se entiende "el proceso de división del mercado de trabajo en sub- conjuntos que presentan características y reglas de

¹ MIDEPLAN: "La impresión de las cifras". 1993

² Programa Regional de Superación de la Pobreza, Intendencia V Región, SERPLAC. Región de Valparaíso 1996-2000.

³ Vallejos, Paul: "La entrada de los jóvenes al mundo del trabajo", Revista CREAR REGIÓN, mayo 1991.

funcionamiento diferentes, generador de esta forma, de marginalización para ciertas categorías de trabajadores".⁴ Esta segmentación se manifiesta en diversos niveles. A nivel de empresas se expresa entre aquellas de nivel central y aquellas de los sectores más periféricos del mercado (generalmente empresas subcontratistas) con diferencias en las políticas de selección y contratación del personal, en los criterios de promoción (movilidad interna), de estabilidad laboral, etc. Al interior de las empresas existe también una segmentación de puestos de trabajo, con diferentes tipos de relaciones contractuales, lo que implica diferencias de salarios, de garantías, etc.

Los jóvenes, por lo general, acceden a empleos de baja calificación y dentro de éstos, tienen una alta rotación, lo cual significa que no es fácil para un joven, sobre todo de sectores urbano - populares, habiendo conseguido un empleo, lograr sustentar en ese empleo una mejor posición en el mercado de trabajo.

Ahora, si uno observa esta situación de alto desempleo entre los jóvenes y que al mismo tiempo la economía chilena está generando empleos, la pregunta que cabe hacerse ¿es qué es lo que está pasando?, ¿por qué a los jóvenes les va mal, a pesar de que a la economía, en términos generales, le va mejor?

"Lo que ha ocurrido con los jóvenes en el mercado de trabajo en los últimos años, es que si éstos no captan los empleos que se crean, quiere decir que son poco competitivos en el mercado del trabajo; serían poco competitivos básicamente, porque a la generación que hoy en día está entre los 15 y 24 años le ha tocado experimentar un proceso de cambios en el campo educacional, cultural y económico, que ha generado una profunda brecha respecto de la realidad y las necesidades del sistema productivo".⁵ Tenemos así, una generación beneficiada por la expansión del sistema educacional de los años 60, 70 y 80, pero que no ha podido acceder con facilidad al mercado de trabajo y ello podría explicarse, en parte, por el deterioro que ha sufrido la calidad de la educación en nuestro país, situación que se hace más evidente en los sectores a los que acceden los niños y jóvenes de menores recursos.

Por otra parte, hoy en día, la Educación Media en Chile, tiene un sesgo claramente académico; la educación Media- Científico - Humanista es lejos la modalidad más importante de la Educación Media; y esa es una modalidad que sigue funcionando bajo los supuestos de Educación Media de cobertura reducida, esto es, los de constituir una etapa de tránsito hacia la Educación Superior. Pero ocurre que en la actualidad, de las personas que terminan la Educación Media, un tercio ingresa a la Universidad y los dos tercios restantes tienen que integrarse al mercado laboral o buscar alguna alternativa sobre la cual apoyarse.

En otras palabras, lo que se ha estado llevando a cabo durante los últimos años en Chile, en cuanto a materia de desocupación juvenil, es que se ha producido una doble brecha en términos de lo que es la relación entre educación y mercado de trabajo. Por un lado hay una brecha entre las capacidades que el sistema educacional y las capacidades que el sistema productivo requiere, y por otro lado, existe una brecha importante entre lo que el mercado de trabajo puede

⁴ Loveridge, R y Mok, A. *Théories de la Segmentación du Marché du Travail*. Bruxelles, 1981. En "Educación y Empleo : Una relación compleja". Vallejos, Paul. *Revista de Análisis Laboral Identidades*. N° 1. Cesla, 1993.

⁵ Marcel, Mario: "Igualdad de oportunidades para la juventud." Santiago, 1990

ofrecer en materia de empleo y las expectativas con que los jóvenes se integran al mundo del trabajo.⁶⁾

Esto último es, por ejemplo, lo que está pasando en medida importante con las mujeres jóvenes de sectores populares, cuyo destino ocupacional tradicional había sido el empleo doméstico. Hoy en día una mujer joven del sector popular que completa 4° medio, no tiene como perspectiva el empleo doméstico, que como oportunidad no tiene ninguna proporción con el esfuerzo que ha realizado por mantenerse en el sistema educacional y con las expectativas que durante ese período se ha ido creando.

Por lo tanto, lo anterior unido a los evidentes signos de marginalidad juvenil, como son la alta rotación en el empleo, bajas remuneraciones y ausencia de contratos de trabajo, indican que éste es un fenómeno estructural que está asociado a la segmentación de los mercados de trabajo y a las deficiencias del sistema educativo.

Es en respuesta a esta realidad nacional, que el gobierno implementó en el año 1991, el Programa Nacional de Capacitación Laboral de Jóvenes "Chile Joven", dentro del cual se ubica el Sub - Programa Capacitación y Experiencia Laboral, que nace para contribuir al desarrollo del sistema de educación para el trabajo y aumentar así, la probabilidad de inserción social y laboral de los jóvenes que enfrentan dificultades de integración dentro del aparato productivo. La política gubernamental que sustenta estos lineamientos, espera capacitar a los jóvenes en especialidades relacionadas con la actividad productiva y de servicios, mejorando el sistema y orientándolo a las necesidades reales de cada región e invirtiendo en su seguimiento y evaluación.

El Programa Nacional de Capacitación Laboral de Jóvenes "Chile Joven", lleva hasta la fecha, seis años de funcionamiento, y si bien, se han efectuado estudios sobre su desarrollo, éstos han abordado aspectos relacionados con el cumplimiento de sus objetivos, caracterización de los beneficiarios, focalización, etc. Además, la mayor parte de estas investigaciones han evaluado los resultados del programa en la Región Metropolitana. Por lo tanto, durante los años que se lleva desarrollando dicho programa no se han realizado en la comuna de Viña del Mar seguimientos que otorguen aportes y conocimientos acerca de la situación que enfrentan los jóvenes que egresan de los cursos y de su inserción en el mundo laboral.

Ha sido la Oficina Municipal de Colocaciones dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, la que ha requerido información acerca de los resultados de la capacitación laboral de jóvenes llevada a cabo por el Sub - Programa CEL. Se necesita determinar si los jóvenes lograron encontrar trabajo después de terminar el curso, es decir, es relevante conocer sus resultados para mejorar y hacer más efectiva la acción de los actores involucrados en la capacitación, tales como OTES, OMC y jóvenes. Además, un seguimiento de este tipo es de gran importancia considerando el gasto social destinado a este programa.

Mario Marcel⁷⁾ menciona en el Seminario "Igualdad de Oportunidades para la Juventud" (1990), que para resolver el problema del desempleo juvenil no

⁶⁾ Marcel, Mario. Op. Cit 5.

⁷⁾ Ingeniero Comercial. Master en Economía de la Universidad de Cambridge. Asesor del Ministro de Hacienda de nuestro país en 1990.

sirve la capacitación simple y pura, es decir, "ofrecer cursos de capacitación de lo que sea". El que la educación y la capacitación técnica permitan realmente un acceso expedito al mercado del trabajo, depende mucho de si esa capacitación tiene relación o no con las necesidades de dicho mercado. "Hay experiencias en los últimos años que demuestran que realizar cursos de capacitación sobre cualquier cosa, no necesariamente mejora las perspectivas ocupacionales de las personas y es posible incluso, que resulte contraproducente".⁸

Entonces, este tipo de soluciones basadas en la capacitación, sin relacionarla con el mercado de trabajo, no conducen a una capacitación de fondo a los problemas de marginalidad ocupacional de los jóvenes, como son la carencia de experiencia y competencia para desempeñarse en un empleo.

De modo que lo que se debiera realizar implica una tarea larga y compleja en la cual se debe ser capaz de responder, tanto a las necesidades del sistema productivo, como a las de los jóvenes.

También, complementando lo anteriormente dicho, es necesario hacer referencia que la juventud no es una categoría de población homogénea, existen diferencias de edad, niveles de educación, experiencia laboral y los cursos de capacitación no contemplan actividades de orientación ni de formación para el trabajo. No hay instancias de información y orientación socioprofesional, lo que no facilitaría el acceso al empleo.⁹

A partir de estas consideraciones, el equipo seminarista reconoce la importancia de profundizar respecto al desarrollo del Sub - programa CEL, en la comuna de Viña del Mar durante los últimos cuatro años, mediante la realización de una investigación descriptiva. Es así como, se recopilarán antecedentes que permitan por un lado, conformar elementos de retroalimentación en favor de los organismos que participan de este programa en la comuna de Viña del Mar, y por otro, que sustenten acciones estratégicas susceptibles de ejecutar, contribuyendo a la sensibilización de los actores sociales involucrados en la problemática ya descrita y transformar así, la situación del empleo de los jóvenes urbano - populares de la comuna de Viña del Mar.

El fundamento último del equipo seminarista se ampara en los principios del Servicio Social, que como profesión orienta su acción a elevar el bienestar y mejorar la calidad de vida de las personas, y como tal no puede estar ajeno al fenómeno del desempleo juvenil, que se presenta como uno de los grandes problemas sociales de nuestro país.

Finalmente, es entonces nuestra responsabilidad como profesionales de Servicio Social, incursionar en la búsqueda de mejores oportunidades reales para el segmento de la juventud chilena más desvalida socialmente. por lo cual, es tarea nuestra y de toda la sociedad, visualizar caminos creativos, implementar y mejorar las políticas para el logro eficaz de esta meta, la que permita incorporar a los jóvenes a la sociedad que queremos construir en el futuro.¹⁰

⁸ Marcel , Mario. Op. Cit 5.

⁹ Vallejos, Paul. Op. Cit 3.

DELIMITACION DEL PROBLEMA

El equipo Seminarista pretende realizar un estudio descriptivo del Sub - programa " Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes " (C.E.L.), en la Comuna de Viña del Mar, mediante un seguimiento de los egresados de los cursos impartidos por los Organismos Técnicos de Ejecución (O.T.E.) Inacap (sede Viña del Mar) y Universidad Viña del Mar (sede Viña del Mar), entre los años 1993 y 1996.

Se comprenderá en la denominación "Egresados del Curso", a aquellos jóvenes residentes en la Comuna de Viña del Mar, cuyas edades fluctúen entre los 15 y los 24 años ¹⁰, que hayan completado el curso en su parte lectiva y práctica laboral, obteniendo la aprobación del Servicio Nacional de Empleo (SENCE), mediante la entrega del certificado respectivo.

Se determinó la comuna de Viña del Mar, debido a que el Municipio, consciente de la finalidad que le cabe en la satisfacción de las necesidades de la comunidad local, ha desarrollado funciones relativas con la capacitación y la promoción del empleo y por este hecho, resulta de vital importancia, conocer el impacto que las experiencias de capacitación laboral implementadas en la Comuna, han tenido sobre el desempleo juvenil.

En cuanto al período determinado para este estudio, es decir, 1993 a 1996, esto se hizo en base a que con anterioridad a dicha etapa , se realizaron estudios relativos al sub - programa ya indicado, careciéndose de información más actualizada. Además, entre los años 1993 y 1996 se concentra el 82,7% (57 cursos) del total de cursos impartidos entre 1991 y 1996.

Debido a la naturaleza e implicancias del problema a abordar en el presente Seminario de Título, el estudio contempla dos fuentes de investigación , a saber:

- Los jóvenes egresados residentes en la Comuna de Viña del Mar.
- Los Organismos Técnicos de Ejecución (O.T.E) de la misma Comuna.

En relación a este punto, se debe señalar que el equipo Seminarista se encuentra ubicado en la Oficina Municipal de Colocación, dependiente de la Dirección del Área Social de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, debido a que es dicha Oficina quien debe investigar y recibir las solicitudes de trabajo y suministrar información acerca de las personas adecuadas para atenderlas y además, es la instancia encargada de inscribir en primer término, a los jóvenes desempleados, sub - empleados y/o desertores de la educación formal, que deseen optar a un curso de capacitación laboral.

Finalmente, el Universo del estudio a realizar está compuesto por 290 jóvenes egresados de los O.T.E.S Inacap y Universidad Viña del Mar. De este universo, se trabajará con una muestra de 168 jóvenes (57.9 % del universo), todos los cuales son residentes en la Comuna de Viña del Mar y han egresado de los cursos impartidos por los O.T.E.S ya señalados.

¹⁰ Si bien el Sub- Programa de Capacitación y experiencia Laboral de Jóvenes está dirigido a personas entre 15 a 24 años , es un hecho que se visualiza gran flexibilidad en torno a este requisito, a fin de brindar oportunidades de capacitación a jóvenes mayores de dicho límite de edad, pero que se encuentran en situación de desocupación, subempleo o hayan desertado del sistema escolar formal.

Objetivos de la Investigación

OBJETIVOS DE INVESTIGACION

OBJETIVO GENERAL :

“Conocer los factores económicos, sociales y educacionales que caracterizan la realidad de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral CEL, que estarían dificultando la inserción laboral de éstos”.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1) “ Describir la realidad socioeconómica y laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral CEL”.
- 2) “ Explorar los aspectos relacionados al nivel socioeconómico, que pudieran estar determinando la inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL “.
- 3) “ Identificar las estrategias utilizadas por los jóvenes egresados del CEL para la búsqueda de puestos de trabajo”.
- 4) “ Describir la trayectoria educacional de los jóvenes egresados del CEL”.
- 5) “ Determinar el nivel de conocimientos relativos a materias sociolaborales que manejan los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral CEL “.
- 6) “ Determinar el nivel de habilidades sociales que presentan los jóvenes egresados del CEL”.
- 7) “ Describir la percepción que tienen los jóvenes egresados del CEL acerca de la experiencia vivida durante el desarrollo del curso de capacitación”.

Marco de Referencia

I.- ADOLESCENCIA

1.1 Aspectos Generales:

El término **ADOLESCENCIA**, por lo común, se asocia a procesos de cambios y transformaciones del ser humano. La magnitud de dichos cambios y la profunda incidencia que éstos tienen en el desarrollo de la personalidad, requiere un análisis más exhaustivo de la realidad que se va presentando y que, inevitablemente conduce a la consolidación de la individualidad que caracteriza al hombre adulto, puesto que va adquiriendo las habilidades, destrezas y conocimientos que permiten alcanzar dicha etapa de vida: la adultez.

De lo anteriormente expuesto, se deduce que la adolescencia, es una etapa de vida en la cual se producen cambios en diversas áreas, tales como: física, psicológica, emocional y social, esperándose que se logre una integración de ellas por parte del joven.

A. Área física : los cambios vivenciados en la fase inicial de la adolescencia, es decir, la "pubertad", cuyas principales características en la mujer es la menarquia y la primera polución en los varones, crecimiento acelerado, particularmente en las jóvenes, tal como el desarrollo mamario, aparición del vello pubiano, desarrollo de los labios mayores y menores, y aumento de la grasa corporal. En los hombres, el aumento del volumen testicular y la bolsa escrotal, aparece el vello pubiano y desarrollo del pene.¹¹

B. Área Psicológica : se abre un período de búsqueda de la independencia; empiezan a adquirirse hábitos y valores propios; se comienza a buscar modelos de vida fuera del ámbito familiar (que hasta ahora había sido el modelo de vida principal); se profundiza la capacidad de pensamiento abstracto, separando su experiencia inmediata y generalizando, al mismo tiempo que se amplía la capacidad de crítica, tanto respecto de sí mismo como de los demás. En esta etapa, la imagen de sí mismo es inestable, impulsiva y de gran espíritu de contradicción, oponiéndose siempre a lo que los adultos dicen. Por otra parte, la adolescencia se enmarca dentro de un contexto que se caracteriza básicamente por la búsqueda de la identidad. En este sentido, Erickson señala que el adolescente vivencia como tarea de desarrollo la consolidación de su identidad, fijar sus propios gustos, intereses, valores y principios; es el modo de crecer.

C. Área Emocional : El joven debe plantearse frente al grupo de pares y la familia, adquiriendo habilidades para el contacto social en el primero y dándose una relación conflictiva con la segunda, marcada por una creciente independencia de los jóvenes. Se debe, además, producir la capacidad de controlar las emociones y darles expresión y hasta disimularlas cuando sean conflictivas.

D. Área Social : En relación a lo desarrollado por la Dra. Pelaez, el adolescente debe cumplir una serie de tareas en lo social:¹²

¹¹ Erickson, Erik. " Sociedad y Adolescencia ". Editorial Siglo XXI, México, 1978. Pág. 119.

¹² Pelaez, Paula. " El Adolescente y Usted ". Editorial Universitaria, 1982. Pág. 23.

1) *Lograr relaciones nuevas, más maduras entre compañeros de la misma edad y de ambos sexos:*

Al aparecer los primeros síntomas de un desarrollo sexual, la relación entre los sexos adquiere otra connotación. De ahí que los adolescentes deben aprender a relacionarse casi de nuevo. Aprender a conocer nuevas sensaciones placenteras y a la vez preocupantes, según el grado de información que se tenga al respecto. También la relación con personas del mismo sexo van cambiando, se reafirman y seleccionan más amistades.

Por último, aprenderá a convivir con los demás. Aprovechando su espíritu idealista aceptará a todos por igual, pero deberá seleccionar obligadamente a quienes más refuerzan sus planteamientos.¹³

2) *Adoptar un rol social masculino o femenino:*

Esta tarea se considera un tanto difícil para los jóvenes, por el cambio constante de ideas, por una parte y la indefinición por otra, acerca de lo que significa ser hombre o mujer.

Actualmente, se plantea una revisión completa de los roles masculinos y femeninos, surgiendo nuevamente el elemento entrabador, o sea el adulto. Es él quien fija cuales deben ser los roles mencionados y los impone por socialización primero a los niños y después a los adolescentes. Estos últimos, por supuesto, se rebelan al poseer una percepción distinta del mundo, hecho que lo hacen notar.¹⁴

3) *Aceptar los cambios de su propio cuerpo con las características inherentes a cada individuo:*

A medida que el cuerpo cambia y empieza a adquirir la forma corpórea que acompañará al joven gran parte de su vida, éste debe prepararse psicológicamente para aceptar los cambios y quererse a sí mismo. De no suceder, nos encontraremos frente a serios problemas de baja autoestima, timidez exacerbada, agresividad y frustración.

4) *Lograr la capacidad de tomar decisiones responsables:*

Esta tarea es quizás la más difícil de enfrentar, debido a la distinta percepción que se tiene del concepto responsabilidad.

Ser responsable es tener la capacidad de discernir sin ambigüedades frente a lo bueno y lo malo de las acciones propias y de los demás. Es un aceptar y, esto es lo más importante, las consecuencias, sean éstas negativas o positivas, que la decisión o discernimiento provocan.

La actitud del adulto debe ser caso contemplativa, pero al mismo tiempo protectora y sutil. Debe creer y convercerse de la eficacia del método de ensayo y error.¹⁵

¹³ Pastén Cordovez, Fernando. *Adolescencia : Riquezas y Sorpresas"*. Análisis de experiencias. Edeval, 1995.

¹⁴ Pastén Cordovez, Fernando. Op. Cit. 13.

¹⁵ Pastén Cordovez, Fernando. Op. Cit. 13..

5) *Elegir una ocupación y/o profesión:*

En el caso particular de nuestro país, la gran aspiración de la mayoría de los padres es que sus hijos obtengan un título universitario y ello se debe a razones de socialización y culturales, que han sobrevalorado este tipo de anhelo.

El adolescente, entonces, ya visualiza que tiene que estudiar en la Universidad, no importando si es un joven de extrema pobreza, extrema riqueza o clase media, todos deben llegar allí. Así, se encuentra en sectores pobres un gran sentido de ira y frustración porque para ellos, esa meta se ve muy lejana.

En este plano, los padres suelen proyectarse en el joven ejerciendo algún tipo de presión, dificultando la toma de decisiones. Se debe dejar al joven que elija libremente, dándole la opción, pero una opción bien informada.

6) *Procurar la seguridad de alcanzar una independencia económica a futuro:*

Esta tarea presenta un gran dilema. Por una parte se postula la libre elección, dejando que el joven aproveche su idealismo para consolidarse posteriormente como elemento plenamente integrado a la sociedad. Por otra parte, se espera que el joven adquiera la seguridad de una independencia económica a futuro y para ello los adultos esperan que la elección sea la más correcta, económicamente hablando.

Se deduce entonces, que más que una tarea del adolescente es una tarea del adulto y, en el mejor de los casos, una tarea compartida.¹⁶

En este sentido, cabe señalar que el trabajo es de vital importancia para la plena integración del joven a la sociedad, ya que este le permite que se concrete la relación entre jóvenes y sociedad, conformándose así, en actores sociales, al disponer de un espacio para el intercambio social. Sin la existencia de espacio, la juventud pierde fuerza como actor social y su participación a través del trabajo se ve anulada.

7) *Prepararse para establecer una armoniosa y estable relación de pareja :*

Quizás otra de las decisiones más importantes que debe asumir el adolescente, es el de una estable relación de pareja. Esta es una de las tareas en la cual se aplica o debería aplicarse constantemente el proceso de ensayo y error. O sea, el joven debería alternar las etapas del conocimientos del otro sexo y no dejarse obnubilar por la primera impresión, por muy agradable que ella sea.

Lo importante en este sentido, es asumir una actitud responsable. Se pretende que el adolescente se capacite para, nuevamente en el futuro , establezca una estable y armoniosa relación de pareja.

8) *Desarrollar sus habilidades intelectuales, sus intereses y aptitudes:*

El joven debe tener la posibilidad de darse cuenta, ojalá por si mismo , de cuales son sus habilidades intelectuales, sus intereses y aptitudes. Pero es el adulto, primero en la familia y después en la escuela, el que debe estar atento a las manifestaciones que se relaciona con alguna habilidad o aptitud.

¹⁶ Pastén Cordovez, Fernando. Op. Cit. 13.

El aspecto negativo está en la imposición que algunos padres hacen a sus hijos con miras a convertirlos en seres admirados por los demás.

9) *Desear y lograr una conducta responsable ante la sociedad:*

El joven siente que el mundo no le pertenece pues él no lo ha construido. Lo percibe muy lejano y demasiado normativo, observa que sus ideas e idealismos no son comprendidos y se da cuenta que no participa activamente en la toma de decisiones.

El joven debe aprender a asumir actitudes responsables ante la sociedad, pero ésta debe ser responsable ante el joven, lo que le exige un espíritu moderno, abierto y crítico para sí, en un diálogo franco, se planteen objetivos comunes de transformaciones y que exista una justa distribuciones de tareas para conseguirlos.

10) *Adoptar un conjunto de valores y una filosofía de vida que orienten su comportamiento:*

La sociedad, los padres en particular y todos quienes de una forma u otra se relacionan directamente con los adolescentes, deben propender a que éstos se adscriban a valores morales con plena independencia, que lo hagan porque lo sienten, lo desean y no por imposición.

Luego de esta breve descripción de las diversas tareas de desarrollo que deben asumir los adolescentes, se deduce, que la conjugación de estos cambios sugiere una serie de definiciones en torno al concepto de adolescencia, en las cuales se enfatizan distintos aspectos.

ONU : La adolescencia es el período que va desde la aparición de las características secundarias hasta la madurez sexual, en que los procesos psicológicos y los puntos de identificación del niño se desarrollan hacia los roles adultos, existiendo una transición entre la dependencia socioeconómica total hasta cierto grado de emancipación.¹⁷

PAULA PELAEZ: “ deriva de la voz latina “ adolecere”, que significa crecer y desarrollarse hasta la madurez. Es una etapa de cambios que se inicia con los primeros signos de maduración de las glándulas endocrinas y continúa, hasta que se completa el desarrollo total. Esta etapa comprende edades muy variables de un ser a otro, pero por aproximación se acepta un lapso entre los 12 y 25 años, con los límites que cada grupo profesional quiere asignarle”.¹⁸

Según **HECTOR CASTILLO**, Psicólogo de la Universidad de Antofagasta, el largo período que va desde fines de la infancia hasta la edad adulta, no puede ser descrito mediante un conjunto de características homogéneas y constantes, se hace necesario por tanto, fijar sus límites y reconocer las características que va mostrando la conducta del adolescente durante este período”.¹⁹

¹⁷ Pastén Cordovez, Fernando. Op. Cit. 13.

¹⁸ Peláez, Paula. En : “ Un aporte de Servicio Social a la atención integral desde una perspectiva preventiva, hacia adolescentes embarazadas y jóvenes madres “. Jenny Espinoza Casanova y otros. Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Servicio Social . Universidad de Valparaíso. 1993.

¹⁹ Pastén Cordovez, Fernando. Op. Cit. 13.

FERNANDO PASTEN, Docente de la Universidad de Valparaíso, señala que “ antes de entregar una definición definitiva de adolescencia, se deben considerar tres nociones frecuentemente utilizadas y que muchas veces dificultan una comprensión más clara respecto a este período.

a) La adolescencia como un período de transición, como tierra de nadie ,difusa, por tanto es necesario concebirla como una etapa más del desarrollo que posee sus propias características y problemas típicos.

b) Se ha manejado lo que es la crisis del adolescente, para referirse a esta etapa entendiendo que existiría un quiebre de la personalidad, o el adolescente como “caso problema” más que hablar de crisis se debiera concebir como un período crítico del desarrollo, llevando al adolescente a una reestructuración total de la personalidad.

c) Otra concepción es que el adolescente es rebelde y negativo por naturaleza, sólo por el hecho de tener una determinada edad, el adolescente muestra inquietud y desea innovar, ante lo cual el adulto se cierra.²⁰

Este mismo autor ,establece que tomando en consideración todas las apreciaciones precedentes, se podría definir adolescencia como “ el período crucial del ciclo vital en que los seres humanos toman una nueva dirección en su desarrollo, alcanzan su madurez sexual, se apoyan en los recursos psicológicos y sociales que obtuvieron en su crecimiento previo, recuperando para sí las funciones que permiten elaborar su identidad y plantearse un proyecto de vida propio”. Esta definición fue enunciada por **Dina Krauskopf**²¹ y comprendía todas las características que dan cuenta de una etapa definida en el desarrollo, que contempla los factores biológicos, psicológicos y sociales en ella implicados. Por todo esto la adolescencia debe ser entendida como un fenómeno bio -sico -social.

Cabe señalar, que si bien se pueden completar ciertas áreas de desarrollo (lo biológico) o se adquiere un determinado status legal en la sociedad ; esto no asegura que el individuo haya logrado una inserción en el mundo social adulto. Esta inserción social, se logra principalmente, a través de un trabajo estable, que permite definir una relación propia con la sociedad, satisfaciendo de este modo las necesidades de independencia, status y autorrealización. Esta relación particular, es un reconocimiento en tanto es un **sujeto autónomo**. Esta etapa de vida, se ha caracterizado por la búsqueda de un perfil propio y de un sentido asumido por sí mismo. No obstante eso, la edad y los cambios que la acompañan no son accesorios ni fortuitos ni dependientes de factores puramente fisiológicos. Incluso los cambios físicos que se producen en esta etapa dependen de factores tales como la alimentación, clima y posibilidades materiales de desarrollo (salubridad, higiene ambiental, etc). Se podría concluir en este sentido, que la duración de este período depende de los sistemas de producción imperantes y de los patrones culturales, económicos y tecnológicos que requieren determinadas formas de educación y capacitación para la inserción social del joven.²²

²⁰ Pastén Cordovez, Fernando. Op. Cit. 13.

²¹ Pastén Cordovez, Fernando. Op. Cit. 13.

²² Corvalán, Oscar y Santibañez, Erika. “ Situación Socio- Laboral de la Juventud Chilena : diagnóstico y Perspectivas. Cide. Documento de trabajo N° 13. Santiago, 1985.

1.2 Antecedentes demográficos:

Desde el punto de vista de la demografía, la población joven ²³ en el año 1982 representaba el 30 % de la población total del país (3.403.821 personas), en tanto que en el año 1992, esta proporción se reduce a un 27,3 % (3.649.078 personas).²⁴

Al efectuar esta comparación intercensal de los jóvenes a nivel regional, se aprecia que en la V Región, el porcentaje de la población juvenil ha disminuido con mayor significación en relación a otras regiones. Es así como en 1982, la población joven representaba el 29,3 % (335.065 personas) de la población total regional, en tanto que en el año 1992 esta cifra se reduce a 26,1% (361.130 personas).²⁵ El análisis de estos cambios, implica considerar la compleja interrelación de las tasas de natalidad diferenciales de acuerdo al grado de modernización social y cultural y por ende, a los niveles de urbanización de las regiones y a los fenómenos migratorios de la población joven hacia los centros urbanos que ofrecen mayores y mejores oportunidades de educación y empleo.

Finalmente, cabe señalar la compleja heterogeneidad que caracteriza a la juventud de nuestro país y de América Latina, la que define las diversas relaciones con la sociedad. En este sentido, no todos los jóvenes tiene la misma posición frente a los problemas sociales que les aquejan. Para objeto del presente Seminario de Título, es de particular importancia la juventud asociada a los sectores urbano - populares, la que se ve agobiada por la escasez de oportunidades sociales en distintos planos, especialmente, el laboral y por estar contemplada como beneficiaria directa del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, implementado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), a partir de año 1991.

Antes de profundizar en el tema de la juventud de sectores populares, resulta de vital importancia aportar datos demográficos relativos a la distribución de jóvenes por zona geográfica respecto a la población total del país. En base a los resultados del Censo del año 1992, el 83,8 % (3.060.643 personas) del grupo de edad de 15 a 29 años, vive en el área urbana y el 16,1 % (588.435 personas) lo hacen en el área rural, proporción que es relativamente distinta a la población total del país, la cual se distribuye porcentualmente en un 80,1 % en el área urbana y un 19,8 % en el sector rural.²⁶ Esta diferencia en un interesante indicador de la incorporación social y cultural de los jóvenes a los procesos de modernización del país. Al incorporar la variable sexo en el análisis por zona geográfica, se constata una mayor proporción de hombres jóvenes en el sector rural, de tal manera que en los centros urbanos hay un porcentaje mayor de mujeres jóvenes.

²³ Si bien la Organización de Naciones Unidas define la población juvenil como el grupo de edad comprendido entre los 15 y 24 años, es aconsejable extender este rango agregando el quinquenio de 25 a 29 años, por cuanto existe una tendencial postergación de la asunción plena de los roles adultos ya sea por incapacidad económica para independizarse del hogar de origen (en los jóvenes de escasos recursos) como por la prolongación de la educación en los jóvenes de estratos más acomodados. Habitualmente, la población juvenil de 15 a 29 años se desagrega en tres quinquenios de edad: los adolescentes en el grupo de 15 a 19 años; los jóvenes propiamente de 20 a 24 años y aquellos que pertenecen al rango de 25 a 29 años, que pueden ser denominados como adultos jóvenes. Véase en: Primer Informe de la Juventud. República de Chile. Ministerio de Planificación y Cooperación. Instituto Nacional de la Juventud. Santiago, Marzo, 1994.

²⁴ Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. INE.

²⁵ Fuente: Instituto Nacional de estadísticas. INE.

²⁶ INE. Op. Cit. 24.

1.3 Anhelos Juveniles

Para abordar la realidad que rodea a los jóvenes de sectores urbanos populares, se hace necesario considerar las condiciones particulares en que se vive este período. Los procesos y metas a lograr que se han mencionado en las páginas precedentes son comunes a los jóvenes, pero se hace necesario situarlos en el contexto societal en que se desarrollan.

Las condiciones materiales en que las que se desarrolle el joven, marcarán las características de su vivencia juvenil. En este sentido, el sociólogo **José Weinstein** ha elaborado una primera caracterización de la juventud urbano - popular, estableciendo que "está constituida por los jóvenes que habitan en centros urbanos y que viven en situación de pobreza o deprivación respecto de los bienes y servicios elementales (educación, salud, vivienda, empleo, etc)."²⁷ Este sector, está constituido por aquellos jóvenes que viven más intensamente los conflictos derivados de su inadecuación a la sociedad; son aquellos que muestran mayores índices de fracaso y deserción escolar al tiempo que constituye el grupo donde se registran mayores índices de cesantía.²⁸

La advertencia primera a hacer es que lo establecido precedentemente, no supone una homogeneidad absoluta entre los jóvenes urbano - populares. La heterogeneidad es, por de pronto, una característica importante de los sectores de escasos recursos y ella se manifiesta también en la generación joven. Es un hecho que estos jóvenes tienen diversas actividades (estudios, trabajo, cesantía, etc) ; que tienen diferencias ideológicas y políticas; diferentes expectativas y aspiraciones y que incluso su mismo nivel de pobreza es variable.²⁹

Características de la juventud Urbano - Popular

a) Familia:

El medio familiar facilita o dificulta el vivir la etapa de juventud como proceso propiamente tal. Las presiones familiares para que el joven trabaje pronto, el tratamiento ambivalente de los padres hacia el joven (a veces como niño otras como adulto), la presencia de conflictos familiares que implican desajustes emocionales serios (situaciones tales como cesantía, alcoholismo, hacinamiento, drogadicción, ausencia de alguna de las figuras paternas), son todos factores que de un modo u otro influyen tanto en el " como se vive " el período juvenil , como en el logro de las metas propias de todo joven.

b) Grupo de pares:

En este contexto de crítica y oposición del joven respecto al grupo familiar, el grupo de pares adquiere una fuerte significación, encontrándose o al menos buscándose , en ella muchos elementos que suelen darse en la dinámica familiar en otros estratos sociales.

Por otra parte, surgen en esta etapa de vida, las primeras y grandes diferencias de apreciación o de percepción de la realidad entre el joven y los adultos, por lo cual busca apoyo en quienes como él tienen las mismas

²⁷ Weinstein, José. " La Juventud Urbana - Popular vista desde la Sociología ". Cide. Santiago, Junio. 1984.

²⁸ Corvalán, Oscar y otra. Op. Cit.22.

²⁹ Weinstein, José. Op. Cit. 27.

inquietudes, satisfacciones, sueños y problemas. En el caso de los sectores populares, se vislumbran los grupos de esquina, que viven su propia realidad, compuestos de jóvenes desempleados, que han abandonado sus estudios por razones diversas, que no pueden o no quieren elaborar un proyecto de vida y que rechazan abiertamente la sociedad adulta con sus normas, valores y costumbres incluidas.

c) Adquisición de habilidades sociales y psicológicas:

Para completar los procesos biológicos, psicológicos, sociales y culturales, el joven requiere de una suerte de "moratoria", de un periodo de ensayo y error. Esta importante experiencia debiera ser facilitada por el grupo familiar y luego por la escuela, pues son los agentes que apoyan la formación intelectual, normativa y valórica del joven.

Sin embargo, las condiciones materiales desmedradas y las dinámicas familiares alteradas (condiciones ambientales aversivas) que caracterizan a los sectores urbanos-populares, facilitan el surgimiento del fenómeno llamado *indefensión aprendida*³⁰ por el cual el joven percibe el futuro pleno de dificultades materiales, de desafíos de sobrevivencia, de pocas oportunidades, falta de alternativas y opciones de futuro personal y grupal, frente a lo cual siente que nada puede hacer o nada de lo que haga tendrá los efectos que espera.

Frente a esta actitud de desesperanza que vive el joven, debido a la situación en que se halla inmerso, es importante destacar el concepto *Locus de Control Externo*³¹, que se refiere a que la persona cree que la suerte o fuerzas externas determinan su destino. Ejemplo de ello, son afirmaciones tales como: "En ocasiones siento que no tengo suficiente control sobre la dirección que está tomando mi vida". Este tipo de sujetos atribuyen sus fracasos a agentes externos que están más allá de su control y por ende, presentan actitudes menos alentadoras, motivadoras, sufriendo incluso de apatía inmóvil, es decir, parálisis de la voluntad, ya que, creen que sus esfuerzos no tienen efecto. Este tipo de conductas, suelen asumir los jóvenes de sectores urbanos populares, lo que repercute en la autoestima (la forma en que el individuo se evalúa a sí mismo), en la asertividad (habilidad para expresar pensamientos, sentimientos, ideas, opiniones o creencias a otros, de una manera efectiva y cómoda)³² y la capacidad de establecer una comunicación efectiva; todas habilidades sociales imprescindibles para insertarse en el mundo adulto y por ende, en el laboral. En este sentido, y asociándolo con el importante rol que debe cumplir el grupo familiar, se debe mencionar que las experiencias vividas en la etapa infantil con el entorno, le proporciona al niño, el desarrollo de lo que se llama *autoeficacia*, entendida ésta "como la sensación de que uno es competente y efectivo"³³ y, éstas experiencias iniciales sobre autoeficacia tienen lugar en el seno de la familia. Esta afirmación adquiere importancia toda vez que las familias de sectores urbanos populares se ven aquejadas por grandes limitaciones de diversas índoles que obstaculizan o dificultan la posibilidad de vivenciar situaciones estimulantes, positivas y motivadoras.

³⁰ Seligman, Martín. "Learned Optimism". Nueva York: Knopf. 1991.

³¹ Dyer, Wayne. "Tus zonas erróneas". Editorial Grijalbo. Barcelona. 1982

³² Hidalgo, Carmen Gloria y Abarca, Nureya. "Comunicación Interpersonal : Programa de entrenamiento en habilidades sociales". Ediciones Universidad Católica de Chile. 1991.

³³ Seligman, Martín. Op. Cit. 30.

Por otra parte, la facilidad con que se produzca la transición de la infancia a la edad adulta dependerá en una medida considerable, de la seguridad en las propias capacidades que se hayan adquirido a partir de experiencias anteriores y aquellos, que inician la edad adulta con escasas habilidades y llenos de dudas sobre sí mismos, considerarán estresantes y deprimentes muchos de los aspectos de su vida, propios de este período.

d) Incorporación al mercado laboral:

La situación que caracteriza a la juventud de sectores urbano populares, es la prolongación de dicha etapa por cesantía, lo que ha sido conceptualizado como "juventud obligada"³⁴. El no haber completado los procesos propios del período juvenil, la persona no logra la autonomía que una inserción social definida le permitiría. Cabe anotar que es distinto el caso de un estudiante universitario, que posterga su ingreso al mercado de trabajo en función de una mayor calificación que implique mejores oportunidades. Lo que se produce es una contradicción entre la necesidad de mayor educación para tener mayores posibilidades de empleo a futuro, por un lado, y las condiciones materiales de la familia popular, apenas éste se encuentre físicamente apto para trabajar. Por otra parte, aunque el joven ingrese al mercado laboral a temprana edad, ello no aumenta las posibilidades de mejorar las condiciones de vida ni tampoco permite prolongar el período de estudios. Se produce entonces, el mencionado alargamiento no deseado de la juventud (por cesantía y subempleo).

Además, se identifica una menor coordinación en la adquisición de los roles adultos en el sector urbano - popular. Esto dice relación a que dichos roles se adquieren de manera menos coordinada y con menor formalización. Así el ingreso al mercado laboral no tiene una necesaria vinculación con la preparación escolar, ni tampoco es sinónimo de adultez y, la conformación de la nueva familia, se da muchas veces en continuidad con alguna de las antiguas, con la cual siguen conviviendo.

Ante las dificultades que enfrenta el joven urbano popular para incorporarse al mercado de trabajo, en una edad en que se encuentra apto para ello, origina sentimientos de inutilidad, desánimo y ansiedad. Muchas veces, el joven puede abandonar lo que está intentando hacer porque duda seriamente de su capacidad para llevarlo a cabo o bien, puede estar seguro de sus capacidades pero rendirse igualmente porque sus esfuerzos no consiguen resultado alguno como consecuencia de un entorno social sesgado negativamente o punitivo.

En otro sentido, se debe tener en consideración, las formas de socialización profesional, es decir, socialización a las condiciones generales del trabajador asalariado; socialización a un oficio o profesión y socialización a una empresa o grupos de empresas. Estas formas de socialización en los jóvenes urbanos populares están constituídas de conflictos, rupturas y discontinuidades respecto a otros procesos de socialización, debido a los períodos de inestabilidad y desempleo que se prolongan en muchos jóvenes y que dificulta la inserción definitiva y estable en el mercado laboral.³⁵

³⁴ Solari, A. "Perspectivas de superación del fenómeno marginal y el papel de la juventud". En: "La Juventud Marginal y su papel en el proceso de cambio social". Franco, R. y otros. Área Capacitación, Dpto. Cultural Vicaría Sur. Santiago. 1980.

³⁵ "La entrada de los jóvenes al mercado de trabajo". Revista Crear Región, Integración y desarrollo. Cecap- Cesla. Mayo 1991.

Cabe señalar, además, que los jóvenes de sectores urbano - populares no poseen como modelo principal de referencia un tipo de trabajador tradicional, protegido por un contrato de trabajo de duración indeterminada y a tiempo completo, sino el un trabajador de carácter temporal y muchas veces, a tiempo parcial. De esta forma, se institucionaliza un sistema de *socialización al trabajo precario*³⁶. Es así, que los jóvenes de dichos sectores, en su mayoría, acceden a empleos informales, inestables y mal remunerados, deduciéndose de esta forma, que establecerán en dicho ámbito sus relaciones sociales, lo cual dificultará el acceso a información respecto a oficios o puestos de trabajo más atractivos y/ o estables. Es en este contexto, que adquiere importancia la existencia de instancias organizadas y especializadas que brinden asesoría y orientación sociolaboral a aquellas personas que se encuentran desocupadas, tal como las Oficinas Municipales de Colocación, a las que les cabe la función de inscribir a quienes se encuentran cesantes y realizar una labor de intermediación laboral, contactando de esta forma, a quienes buscan trabajo con quienes los ofrecen.

³⁶ Vallejos, Paul. " Educación y Empleo : Una relación compleja". En : Revista de Análisis laboral Identidades. Cesla. Valparaíso. 1993.

II. TRABAJO

2.1 La importancia del trabajo en la vida del hombre.

La relevancia del trabajo en la vida humana no puede subestimarse. La mayor parte de los seres humanos pasan una tercera parte del día trabajando y lo hacen durante la mitad de su vida.

El trabajo es la manera de obtener ingresos para satisfacer las necesidades básicas, también una manera de obtener status, de imponerse a los demás, de ser aceptado, querido y apreciado.

En ciencias humanas, el término trabajo se utiliza para implicar una transformación del ambiente llevada a cabo por el hombre con ciertos propósitos. Por lo tanto, la siguiente definición parece ser una más de las más adecuadas; trabajo es "la actividad humana que reside en transformar el ambiente con el fin de lograr ciertos objetivos, especialmente la subsistencia y conservación de la vida."³⁷

El individuo no nace con la capacidad de trabajar. Nace con ciertas energías y ciertas necesidades que puede encauzar hacia el trabajo, pero, en esencia, el trabajo es una actividad aprendida, en la misma manera como lo es el amor o el lenguaje. Se nace con ciertas habilidades, pero no se desarrollarán a menos que se aprenda como hacerlo y el ambiente proporcione las oportunidades adecuadas.

Las exigencias sociales, las costumbres, la cultura como un marco de referencia, condicionan la actividad de trabajo del individuo.

El trabajo es un problema tanto social como individual y un aspecto no puede estudiarse, ni analizarse sin el otro.

La capacidad para trabajar implica un largo proceso evolutivo de aprendizaje, de ensayos y de errores, de exigencias sociales y de necesidades psicológicas.

Es así, como se visualiza, no sólo como una actividad que permite la subsistencia, sino que se ha vuelto un objetivo esencial en la vida del hombre, constituyéndose en un derecho económico y social, frente al cual el Estado tiene como responsabilidad prioritaria la preocupación por el acceso a fuentes de trabajo de quienes se encuentran en edad de hacerlo.³⁸

³⁷ Ardila, Rubén. Psicología del Trabajo. Editorial Universitaria. Santiago. 1986.

³⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 23

2.2 Tiempo libre e inactividad juvenil.

La categoría de tiempo libre es tributaria del desarrollo de los procesos productivos en las sociedades modernas. La reducción de la jornada de trabajo conlleva la institucionalización de un tiempo no ocupado en la actividad laboral, teóricamente destinado al ocio.

Analógicamente se define al tiempo libre juvenil como un tiempo excedente de las ocupaciones escolares.³⁹

La naturalización de la fragmentación del tiempo social en un tiempo liberado de ocupaciones "productivas" y en un tiempo "ocupado" en los procesos de producción ha operado como una prescripción que la política social de juventud ha tendido a acatar. En esto ha mostrado apego a una representación convencional y clásica de la juventud que sólo concibe a los jóvenes como sujetos en proceso de preparación para la adultez, proceso que se define como escolarización y preparación para el trabajo⁴⁰. El tiempo ocupado sería así el tiempo escolarizado y el tiempo libre juvenil sería un tiempo de ocio.

En sociedades como la nuestra, es necesario entender a los jóvenes como sujetos actuales (presente) y virtuales (futuro), es decir, como personas que se encuentran en una etapa de vida que tiene tareas específicas de desarrollo, cuya realización se juega en los procesos de construcción de la identidad y articulación de proyectos de vida. Asumir la centralidad de estos procesos como definitorios de la juventud, permite relevarlos a un primer plano, junto a la distinción tradicional entre tiempo libre y tiempo ocupado, como eje de la concepción y diseño de políticas públicas de juventud. Por ello, al hablar de una política de desarrollo juvenil, nos estamos refiriendo en primer lugar a los ámbitos de acción propios de las necesidades y tareas de la construcción de identidad y del proyecto de vida y, en segundo lugar, al tiempo libre y/o disponible como espacio posible para la realización de acciones destinadas a satisfacer dichas necesidades.

2.3 Niveles de inactividad juvenil.

Al aterrizar la situación de la inactividad juvenil y el desempleo, se puede mencionar, que de la población total de jóvenes entre 15 y 29 años en el país al año 1995, la cifra ascendía a 3.629.225, de los cuales 2.021.417 jóvenes estaban trabajando, mientras que un 1.607.808 se encontraban en condición de inactivos.⁴¹

Según datos proporcionados por Casen 1990, el grueso de la inactividad laboral juvenil (63,2 %) se debe a que los jóvenes están estudiando. La incidencia de esta variable es obviamente mayor entre los jóvenes de 15 a 19 años, tramo en el que el 88,4% de los varones y el 71,9% de las mujeres que se declaran inactivos, están estudiando.

³⁹ Primer Informe Nacional de la Juventud. INJ. 1994.

⁴⁰ Primer Informe Nacional de la Juventud. Op. Cit. 39.

⁴¹ Primer Informe Nacional de la Juventud. Op. Cit. 39.



Las oportunidades educacionales siguen, en medida importante, determinadas por la condición socioeconómica del hogar de los jóvenes de 15 a 19 años. Por ello, no es extraño que, en el caso de los varones su significación aumente de un 82,7% en el primer quintil de ingreso a 97 % en el quintil superior. En el caso de las mujeres ésta fluctúa entre 63.7% y 91.3%.⁴²

Una segunda causal invocada por los jóvenes, es la realización de "quehaceres del hogar". La sociedad asigna estas labores a la mujer y no es extraño que su incidencia sea insignificante entre los varones. En el segmento femenino, el peso de ella disminuye en forma sistemática a medida que mejora la situación socioeconómica pasando así de 42,5% en el quintil inferior a tan sólo 15,4% en el superior.⁴³

Otras causales invocadas por los jóvenes son "no tener con quien dejar a los niños" (2,8 %, Casen 1990) y "enfermedad crónica e invalidez" (2,1%).

El hecho de que un alto porcentaje de la población juvenil que ya ha dejado la educación formal permanezca al margen de la fuerza de trabajo, entraña el peligro de una fuerte vulnerabilidad, asociada al fenómeno de la pobreza.

La categoría más interesante en tal sentido, es la conformada por los que se han desanimado de buscar trabajo, que reúne a más de 30.000 jóvenes. Más de un tercio de éstos (10.293) son extremadamente pobres, correspondiendo al primer quintil de ingresos.⁴⁵

El hecho de que la cantidad de "desocupados desalentados" en este estrato, triplique las cifras de cualquiera de los restantes, sugiere que la desocupación cobre particular persistencia entre los jóvenes más pobres.

2.4 Antecedentes del desempleo en Chile.

La situación global del empleo en nuestro país se ve reflejada en las últimas cifras, que indican que en el trimestre Noviembre 1996 - Enero 1997, la fuerza de trabajo alcanzó a 5.607.540 personas, experimentando un aumento de 0.2 por ciento con respecto a igual trimestre del año anterior (10.910 personas).

Por otra parte, el número de ocupados se ubicó en 5.302.640 personas, lo que significa un aumento de 1.8 por ciento con respecto a igual trimestre del año anterior, es decir, un aumento de 95.990 plazas de trabajo.

Como resultado, la tasa de desocupación nacional alcanzó a un 5.4 por ciento, manteniéndose sin variación con respecto al trimestre inmediatamente anterior (Octubre - Diciembre 1996), y una disminución de 1.6 puntos con respecto al trimestre Noviembre 1995 - Enero 1996. (Ver Cuadro N°1)

⁴² Mideplan. Situación y características del empleo en Chile en 1990. Santiago, 1991.

⁴³ Mideplan. Op. Cit. 42.

⁴⁵ Mideplan. Op. Cit. 42

Es importante aclarar que las cifras correspondientes al trimestre Enero - Mayo 1996 en adelante, son cifras empalmadas, es decir, a partir de este trimestre la encuesta de empleo que efectúa el I.N.E sufrió modificaciones al efectuarse una nueva encuesta que reemplaza a la antigua que se realizaba desde 1986.

Por lo tanto, de acuerdo a esta nueva encuesta, la tasa de desempleo no es estrictamente comparable con la serie de la antigua encuesta. La continuidad metodológica en las encuestas efectuadas por el I.N.E no son comparables las series por las siguientes razones:

- El cambio de la muestra.
- La actualización de las proyecciones de población.
- Los cambios de definición de área urbana y rural.⁴⁶

Cuadro N° 1: Tasas de desocupación a nivel nacional (trimestres)

Trimestre Abril-Junio	Nacional	Regional
1993	4.7	6.0
1994	6.1	5.9
1995	5.8	7.8
1996	6.6	7.7
1997	6.6	6.5

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. I.N.E.

.2.5 Desempleo: Un problema que afecta mayoritariamente a la juventud.

El rasgo más nítidamente asociado a la situación de pobreza en la juventud, es el desempleo. Este fenómeno, que afecta con particular intensidad a los jóvenes de los hogares más pobres, es el resultado de una mala formación para el mundo del trabajo y la falta de oportunidades para ocupar los nuevos empleos que va generando el sistema productivo del sector formal.⁴⁷

Según los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E), en el trimestre abril - junio 1997, la tasa de desocupación de los jóvenes entre 15 y 24 años a nivel nacional alcanzó un 16.4 %, mientras que en la V región esta cifra correspondió al 17.9%.

La desocupación resulta ser más alta entre las mujeres y los jóvenes de 15 a 19 años.

Pese a que la tasa de participación de los jóvenes urbanos es menor que la de sus pares rurales, la desocupación de los primeros es mayor (18,9% Casen 1990) , que la de los jóvenes rurales (10,1%). Esta situación se agrava

⁴⁶ Serplac. Región de Valparaíso. Boletín Estadístico Regional N° 18, Julio 1996. Valparaíso.

⁴⁷ Mideplan. Op. Cit. 42

con los flujos migratorios hacia las zonas urbanas, creando presiones desiguales en las diferentes ramas del mercado laboral, redundando en un desequilibrio entre oferta y demanda.

Destaca además, la alta tasa de desempleo juvenil detectada en nuestra región, correspondiente a un 17.2% (jóvenes entre 15 y 24 años) y un 5.8% (jóvenes entre 25 y 34 años), en el mes de junio del presente año.⁴⁸

Por otra parte, al analizar la desocupación según nivel de ingreso, queda de manifiesto la desigualdad de oportunidades que afecta a los jóvenes de sectores socioeconómicos bajos. A medida que se asciende en el nivel de ingreso, menor es la desocupación juvenil. En efecto, en el estrato de menores ingresos, la tasa de desocupación (36,3 %) superó por más de siete veces la anotada en el de mayores ingresos (5,2%).⁴⁹

Un componente importante de la desocupación juvenil, está representado por los jóvenes que buscan trabajo por primera vez (BTPV). El acceso al primer empleo se dificulta a menor ingresos, llegando a 5,3 % en el más pobre y a sólo 1,4% en el de mayores ingresos.

Desde la perspectiva de género, las cifras muestran las mayores dificultades que enfrenta la mujer para integrarse a la fuerza laboral del país. Las tasas de desempleo de quienes buscan trabajo por primera vez, son más altas para las mujeres (4,3%) que para los hombres (2,1%).⁵⁰

Por lo tanto, podemos concluir, que donde mejor se aprecia la desigualdad de oportunidades que tienen los jóvenes de los diferentes niveles de ingresos, es en el acceso a la educación y en las características de su inserción laboral, por ende, es aquí donde se debe intervenir y visualizar una solución a esta realidad nacional.

2.6 Hipótesis que intentan explicar las causas del desempleo juvenil.⁵¹

Factores Económicos: Las explicaciones más convencionales respecto a la elevación de las tasas de desocupación juvenil combinan tres elementos:

- Grado importante de desempleo voluntario asociado a las condiciones especiales de información y búsqueda de quienes están ingresando al mercado de trabajo.
- La existencia de costos específicos para los empleadores en el entrenamiento de jóvenes y la prevalencia de mercados internos del trabajo en las empresas (se privilegia por el entrenamiento de sus trabajadores).

⁴⁸ Comunicado de Prensa N° 7/97, 3 de Julio de 1997. Seremi de Economía, Fomento y Reconstrucción. Región de Valparaíso.

⁴⁹ Mideplan. Op. Cit. 42

⁵⁰ Mideplan. Op. Cit. 42

⁵¹ Marcel, Mario. El Desempleo Juvenil en Chile y los desafíos del Gobierno democrático. CIDE/ CIEPLAN/ INCH/ PSI/ PIRQUE/ SUR/: Los Jóvenes del Chile de Hoy. Editorial Generación Compiladores. Santiago, Abril, 1990.

- La presencia de importantes fluctuaciones macroeconómicas, (tales como que durante las crisis económicas de los años 1975 y 1982-83, las empresas tenderían a interrumpir la contratación de nuevos trabajadores y a acelerar el retiro; y la masificación del desempleo en nuestro país, a partir del año 1974, que contribuiría a elevar los estándares exigidos por los empleadores en cuanto a educación y experiencia del trabajador) en los últimos años, que han provocado un aumento generalizado de la desocupación en diversos países.

Cambios estructurales en la demanda de trabajo: El empleo juvenil no se encuentra distribuido en forma pareja en la economía, sino que tiende a concentrarse en algunos sectores u oficios bien definidos. Esta situación deriva de:

- Requerimientos específicos de los puestos de trabajo (experiencia, educación, etc).
- Restricciones legales (horarios, seguridad, etc).
- Simple discriminación.

Dada esta situación, dos elementos pueden afectar la evolución del empleo:

1°- Es factible, que si una crisis económica ha ido acompañada de cambios estructurales que perjudican a los sectores más intensivos en mano de obra joven, no puedan recuperarse los empleos perdidos inicialmente por los jóvenes, dado que estos sectores comienzan a perder importancia. (No se crean gran cantidad de empleos después de la crisis, no se recuperan niveles de producción, etc).

2°- El exceso de mano de obra desocupada adulta durante la recuperación, implica un cierto grado de sustitución de empleo juvenil al encontrarse disponibles trabajadores de mayor experiencia y calificación.

Educación, capacidades y expectativas: En un país con escasa evidencia de mercados internos de trabajo (movilidad interna, creación de empleos al interior de una empresa, etc), y un bajo desarrollo de la capacitación ocupacional, las perspectivas de los jóvenes al ingresar en el mercado laboral no dependen sólo de la situación general o específica de la demanda de trabajo, influye también el grado de satisfacción de los requerimientos de los empleadores en cuanto a calificación, experiencia, escolaridad, atributos personales, etc.

En este sentido, el nivel de educación o capacitación va a ser un elemento diferenciador para los jóvenes que ingresen al mercado laboral. Diversos países latinoamericanos han conducido sus políticas juveniles en torno al empleo, hacia el aspecto educacional.

En Chile se ha dado una masificación de la educación formal. De esta manera se satisface el mercado, dependiendo de las capacidades adquiridas en este sistema educacional. Esta experiencia no ha sido satisfactoria. Cifras a nivel nacional muestran que casi un 90% de los jóvenes desocupados han alcanzado la educación media, hecho que evidencia la disociación que existe entre el sistema educacional y el mercado laboral.

Movilidad: Existe menor movilidad de los jóvenes en el mercado de trabajo por dos factores:

- 1°- Existe evidencia de una gran desorientación respecto de las alternativas en el mercado de trabajo.
- 2°- Grandes limitaciones en los métodos de búsqueda de empleo.

Otro aspecto relevante de considerar como explicación al desempleo juvenil es el hecho de que éste obedece al funcionamiento del mercado de trabajo. "El mercado de trabajo, como lugar donde se encuentran confrontadas la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, no es homogéneo y, por el contrario, está dividido en diferentes segmentos: el riesgo de desempleo y de subempleos va a estar influenciado por esta segmentación."⁵² Esta segmentación se presenta en diversos niveles. En las empresas se expresa entre aquellas del nivel central y aquellas de los sectores más periféricos de los mercados (generalmente empresas sub-contratistas), con diferencias en la políticas de selección y contratación del personal, en los criterios de promoción, de estabilidad laboral, etc. Al interior de las empresas existe también una segmentación de puestos de trabajo con diferentes tipos de relaciones contractuales, lo que implica diferencias de salarios, de garantías, etc.⁵³

El tener claras las distintas explicaciones que se dan del fenómeno del desempleo juvenil ayuda a visualizar mejor las medidas que deben estar presentes en una política que apunte a la disminución de este problema.

2.7 Una solución al desempleo juvenil.

Una visión general del desempleo juvenil permite apreciar que el problema más apremiante es el que afecta a los jóvenes de extrema pobreza y de sectores populares.

La solución al problema de los jóvenes en condiciones de pobreza habría que buscarla a través de políticas que mejoren su accesibilidad a ocupaciones estables. En esta línea es fundamental aumentar su capital humano y contrarrestar las condiciones de marginación general que viven los sectores en extrema pobreza respecto de las oportunidades de empleo. Por capital humano hay que entender no sólo lo referido a la calidad de la educación y de la capacitación, sino también lo que respecta a la experiencia en el trabajo, los hábitos laborales y otros aspectos que influyen sobre la productividad de los jóvenes en el empleo.

EDU. D.O.M. En cuanto a la *calidad de la educación*, en Chile hay cierto consenso de que la fiscal está muy atrasada y no se ajusta a las necesidades del mercado actual, es decir, sin perjuicio que los años de escolaridad se encuentren en un nivel aceptable para los jóvenes más pobres, su calidad y pertinencia ha sido puesta en duda. En un mundo dinámico, competitivo y cambiante como el actual, la inserción exitosa de los jóvenes en el mundo del trabajo les exige creatividad y capacidad de enfrentar situaciones nuevas, lo que a su vez requiere de profundos

⁵² Vallejos Rojas, Paul. Educación y Empleo. Revista Identidades. 1992-1993.

⁵³ Vallejos, Paul. Op. Cit. 52

cambios en los procesos educativos en la dirección de enseñar a pensar a los jóvenes.

En una perspectiva de más largo plazo, es evidente que un proceso de reforma al sistema educativo que mejore su calidad y su vinculación con el trabajo es una tarea prioritaria en la estrategia contra el desempleo juvenil.

En cuanto a la *capacitación*, se hace evidente que las empresas no tienen muchos incentivos a realizarla, ya que la rentabilidad de la inversión se hace aún más discutible cuando se trata de jóvenes que por naturaleza son más inestables en materias laborales. Esta falta de incentivos para capacitar perjudica mayormente a aquellos en condiciones de pobreza (sectores urbano populares), porque carecen de los recursos para obtenerla por sus propios medios. Además, porque la posibilidad de que la empresa los financie pagando salarios inferiores, también se vería enfrentada a las necesidades apremiantes de ingresos familiares o personales que poseen los más pobres. Por otra parte, la posibilidad de financiar este proceso de formación a través de remuneraciones inferiores a su productividad inicial es escasa, ya que esos salarios no pueden ser excesivamente bajos debido a la existencia de una ley de salarios mínimos y al interés de la propia empresa de establecer cotas mínimas para asegurar la motivación y la responsabilidad del empleado en su labor.

En los sectores urbano populares, es necesario impulsar con fuerza los programas de capacitación de los jóvenes y complementarlos con programas de ingreso que aseguren que el capacitado esté en condiciones de enfrentar el proceso.

El problema del desempleo juvenil en parte, se relaciona con uno de capacitación, pero sobre todo de capacitación en el empleo o experiencia práctica. La baja experiencia laboral que posee el joven que busca empleo es posiblemente la principal barrera a salvar. Su formación debe realizarse directamente vinculada al empleo que puede desarrollar en el futuro, para que éste tenga los máximos efectos sobre su situación laboral.

Para incrementar el capital humano de los jóvenes hay que dar mayores incentivos para que las empresas los incorporen a sus plantas, lo cual tiene mucho que ver con el diseño de un marco regulatorio que favorezca su contratación.⁵⁴

Para superar el estado de marginación general que viven los sectores de pobreza en cuanto a las oportunidades de empleo, se debe potenciar el funcionamiento de la infraestructura que se utiliza para desarrollar el Sub-programa de Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes, Chile Joven, ejecutado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE); y así generar mayores y mejores oportunidades de empleo.

⁵⁴ Coloma, Fernando. Empleo y Relaciones Laborales. En: Chile hacia el 2000. Ideas para el desarrollo. Centro de Estudios Públicos. Santiago, Diciembre, 1994.

III. RELACION EDUCACION Y EMPLEO.

La cobertura educacional para la enseñanza media ha aumentado desde algo menos del 50 % en 1970 hasta el 80% al inicio de la década del 90.⁵⁵

La encuesta CASEN del año 1992, consignó una cobertura de un 81,9% que al desagregarse por niveles de ingreso se identifica una desigualdad entre la cobertura de jóvenes de niveles socioeconómicos medio - alto y los jóvenes de escasos recursos, asociado a una mayor deserción de estos últimos del sistema escolar.⁵⁶

Esta situación , si bien no deja de ser importante, no ha significado una solución por sí misma al problema del desempleo juvenil. La unidimensionalidad de la enseñanza secundaria implica la casi nula competencia de los jóvenes egresados para buscar y desempeñar exitosamente un trabajo. Estas deficiencias de la educación para el empleo, que ocurren en la educación secundaria, son conocidas por los distintos actores sociales: empresarios, profesores, líderes de opinión y los propios jóvenes.⁵⁷

Los jóvenes tienen aspiraciones respecto al sistema educacional; desean una educación media significativa en términos de su vida cotidiana, que facilite y enriquezca sus relaciones con los pares, que ofrezca un espacio de relaciones acogedoras y gratificantes , que recompense el mérito y el esfuerzo personal, que ayude a generar un proyecto de vida creativo. Que cumpla su "promesa": igualdad para todos, trabajo y hasta un "buen cartón".⁵⁸

Sin embargo, tanto para los jóvenes como para sus familias, la educación sigue siendo el mecanismo social más importante para integrarse a la sociedad, para salir de la marginalidad y para "ser más en la vida". Hay una apuesta que se mantiene todavía y que se expresa en las altas tasas de cobertura de la educación media, en la demanda por ingresar a alguna alternativa de educación post - secundaria.

Se hace pues, indispensable, una revisión de los objetivos propuestos para nuestro sistema educacional en función de las necesidades de los usuarios del sistema: los jóvenes, sus familias, los empleadores potenciales de los egresados y los responsables de la educación post - secundaria. Todos ellos deploran la inadecuación del sistema educacional al mercado de trabajo. En efecto, es un hecho que nuestro sistema educacional no prioriza la educación para el trabajo, ni posee la información oportuna sobre necesidades y proyecciones del mundo productivo, ni educa respecto a habilidades y estilos de acción que dicho mundo requiere cada vez con más fuerza.

Al mismo tiempo, paradójicamente, cada día el sistema productivo necesita mano de obra cada vez más y mejor capacitada. La consolidación del progreso económico y los futuros aumentos de la productividad necesarios para posibilitar la competencia internacional de nuestra economía, deberán necesariamente sustentarse, entre otros factores, en la inserción de trabajadores

⁵⁵ Mineduc. Compendio de Información Estadística. Santiago 1992.

⁵⁶ Mideplan. Departamento de Planificación y Estudios Sociales. CASEN 1992.

⁵⁷ Errázuriz, M. y Otros. Demandas sociales de la Educación Media. CPU/ CIDE. 1993.

⁵⁸ Lemaitre A, María José. La Educación de los jóvenes: Un problema en busca de solución. En: Primer Informe Nacional de la Juventud. INJ. Santiago, Marzo, 1994.

altamente calificados, que estén entrenados para aprender y renovarse constantemente.

Esta situación, ha generado que gran parte de las políticas para hacer frente a la deficiente inserción laboral de los jóvenes, tengan como objetivo el actuar sobre el nivel de calificación.

Por otra parte, lo que estaría explicando lo que sucede en materia de desocupación juvenil, es que se ha producido una doble brecha en términos de lo que es la relación entre educación y mercado de trabajo. Por un lado, una brecha entre las capacidades que los jóvenes adquieren en el sistema educacional y las capacidades que el sistema productivo requiere y por el otro lado, una brecha importante entre los que el mercado de trabajo ofrece en materia de empleo y las expectativas con las que los jóvenes se integran al mercado de trabajo.

Tradicionalmente se ha patrocinado una concepción de la educación y el trabajo que separa radicalmente las etapas de la vida de los individuos. Primero los niños y jóvenes deben ir a la escuela para después ingresar al mundo laboral. Sin embargo, las condiciones sociales y económicas, junto con las nuevas concepciones educativas, han hecho entrar en crisis el divorcio consagrado entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo.

Diversos estudios de seguimiento de alumnos egresados de diferentes niveles y modalidades de la educación han venido mostrando la inadecuación entre la preparación que ofrece la escuela y los requerimientos del mundo laboral. La heterogeneidad que presenta el mercado del mundo laboral ahonda esta dificultad. La educación se defiende señalando que no puede entregar las calificaciones específicas que sólo el ejercicio de determinadas ocupaciones puede facilitar. No obstante, el problema persiste y se ha agravado en los últimos años por el inusual nivel de desempleo observado entre los jóvenes.

Por último es posible señalar, que las oportunidades de preparación para el trabajo también han disminuido en la educación formal, especialmente para la mayoría que no sobrepasa la educación media. En efecto, mientras el crecimiento de la matrícula de la educación media técnico profesional fue del 18,5% anual, entre 1964 -1975, dicho porcentaje descendió al 0,1% anual entre 1975-1985. Por lo tanto, resulta importante buscar alternativas de educación y trabajo para los jóvenes.

Si la educación está llamada a formar para la vida, no puede desentenderse de formar para la vida activa. En la medida en que el trabajo productivo forma parte esencial de la vida activa, es difícil imaginar una educación para la vida sin que ella incluya elementos importantes para el trabajo, que permita a los educandos captar el valor, sentido, orientación y práctica del trabajo. A menudo da la impresión que la escuela pretende enseñar a nadar sin disponer del agua necesaria para tal efecto.

En el caso de la preparación para el trabajo, resulta necesario distinguir entre la formación de habilidades básicas aplicables a cualquier trabajo, de aquellas habilidades específicas relacionadas con determinadas ocupaciones, las cuales no pueden entregarse antes de haber completado la edad mínima de ingreso al trabajo. Sin embargo, debido a que más de la mitad de los jóvenes han desertado de la escuela antes de completar dicha edad, resulta apropiado

plantearse el problema de entregar a los educandos una preparación general para la vida activa en alguna rama o sector económico.

Dicha preparación debe tender también a entregar una formación que valore, por parte de todos los alumnos, todo tipo de trabajo socialmente útil y de ninguna manera estigmatice al trabajo manual.

IV. LA CAPACITACION LABORAL FRENTE AL DESEMPLEO JUVENIL

El problema del acceso a la educación y capacitación, por parte de los jóvenes y trabajadores del sector informal de las economías de los países latinoamericanos en general, plantea nuevos desafíos a los planificadores de la educación durante la presente década, postulando que ésta mejoraría las oportunidades de empleo para los jóvenes. Frente a esto es necesario entender que, la capacitación laboral no soluciona por sí sola el problema del desempleo, ni mejorará las condiciones de vida, sin embargo, se le debe considerar como una condición necesaria (no suficiente) para mejorar las condiciones de vida o trabajo de las personas.

Durante los años 50 y 60 se crearon instituciones de formación profesional destinadas a producir mano de obra calificada y a sostener el proceso de industrialización agraria. " La capacitación ha sido encarada mayoritariamente en la región desde centros de alta tecnología, que forman recursos humanos para demandas específicas del sector empresarial y con una metodología que divorcia la capacitación y la producción , o hace una integración de laboratorio de ambas realidades y deja de lado la formación de la persona y el desarrollo de la conciencia crítica".⁵⁹

El concepto de capacitación se ha ido transformando a nivel mundial. Actualmente, el concepto ha tenido cambios significativos. La O.I.T., en la recomendación 150 sobre el tema señala: " La orientación y la formación tiene por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellas". Se señala que estas disposiciones se aplican a jóvenes y adultos en todos los niveles de calificación profesional y respecto a todas las esferas de la vida económica y social.

Por otra parte, en sociedades donde el empleo y el subempleo se han tornado críticos y relativamente irreversibles, dadas las actuales condiciones y tendencias,⁶⁰ los nuevos programas de capacitación ya no se orientan sólo a formar recursos humanos para puestos de trabajo, sino también a crear condiciones o mejorar oportunidades de generar empleo.

Chile, por su parte, cuenta con una larga trayectoria en el campo de la educación para el trabajo. En la década de los 70 se crearon institutos de capacitación bajo la concepción de formar recursos humanos para el desarrollo.

⁵⁹ Messina, Graciela. Primer Informe de Avance : Capacitación en el sector informal de la economía y educación popular. Santiago, 1982.

⁶⁰ Corvalán, Oscar. Programa de Capacitación para Trabajadores del sector informal de América Latina. CIDE, Santiago, 1985.

La institución de mayor importancia en ese tiempo fue el Instituto Nacional de Capacitación (INACAP), de carácter estatal, que contaba con programas en todos los niveles, orientados tanto a la población urbana como rural, con una extensión y cobertura nacional.

En la actualidad, los institutos de capacitación han reducido y/o transformado su oferta de capacitación, INACAP por ejemplo, funciona principalmente como instituto profesional, ofreciendo carreras de educación superior y en forma muy reducida, entrega formación técnica a los trabajadores.

Por otra parte, la oferta privada de capacitación se ha expandido en los últimos años y es muy variada. Predominan las instituciones con fines de lucro, muchas de las cuales ofrecen carreras de educación superior, éstas por su naturaleza , no atienden a grupos poblacionales populares. Se observa por tanto, una carencia en cuanto a sistemas de capacitación técnico profesional que cubran las necesidades de los sectores populares del país.⁶¹

Un programa de capacitación destinado a sectores populares debe considerar que dichos grupos cuentan con modos y maneras de supervivencia que limitan su acción en todos los campos, por tanto, deben satisfacer algunas de las necesidades más urgentes de estos grupos, en planos diferentes a la capacitación profesional, tales como , salud, educación, vivienda, etc.

Según Oscar Corvalán,⁶² algunos de los aspectos relevantes que debe presentar un programa de capacitación para los sectores marginados son: la inserción comunitaria, la integración formación - producción, el empleo de técnicas de taller, la habilitación ocupacional, la optimización ecológica de la tecnología y un diseño funcional , proyectivo y flexible del programa.

La capacitación como acción cultural, no es solamente un entrenamiento ocupacional, sino que es concebida como un medio que contribuya a la transformación estructural de la sociedad mediante el fortalecimiento de la capacidad de los sectores populares para ser sujetos de su propia historia.

En el año 1976, se crea el SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) y se promulga el Estatuto de Capacitación y Empleo D.L. No.1446 (actualmente modificado y refundido en el D.F.L. N° 1 de 1989), primer cuerpo legal que se dicta en Chile sobre esta materia y que marca un cambio radical respecto del rol del estado en la formación profesional de los adultos, transformándolo de ejecutor directo de los programas de capacitación, a través de INACAP, en formador y financiador de las actividades de capacitación reguladas por el mercado.

Dentro de las normas generales de esta ley se encuentran tres temas fundamentales, que dicen relación con:

- a) La capacitación ocupacional.
- b) La colocación.
- c) El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

⁶¹ Messina, Graciela. Op. Cit. 59.

⁶² Corvalán, Oscar. Op. Cit. 60.

a) La capacitación ocupacional se entenderá como: "el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes o grados de conocimiento de los trabajadores con el fin de permitirles mejores oportunidades y de condiciones de vida y de trabajo, y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía". (art. 9).

Las actividades de capacitación ocupacional serán de responsabilidad de la empresas o, en subsidio del SENCE, a través de programas de becas (art. 10).

Las acciones de capacitación ocupacional se realizarán directamente por las empresas o a través de los Organismos Técnicos de Ejecución, autorizados por el Servicio Nacional (art.11).

b) De la colocación se entenderá como: "el conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes las ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo". (art. 32).

En cada municipalidad funcionará una Oficina Municipal de Colocación, que tendrá las siguientes funciones esenciales:

1. Recibir las ofertas de trabajo y clasificarlas por funciones y oficios.
2. Investigar y recibir las solicitudes de trabajo y suministrar información acerca de las personas adecuadas para atenderlas.
3. Informar periódicamente a las Direcciones Regionales del Servicio Nacional, respecto a las situaciones observadas en su oficina en cuanto a la oferta y la demanda de trabajo (art. 34).

c) Del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo:

- Definición y domicilio: créase el Sence, organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relacionará con el Supremo Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de los domicilios especiales que puedan establecerse en unidades administrativas o de operación en direcciones regionales (art. 38).

De este modo , en la actualidad es el SENCE quien en su calidad de Servicio público, media la acción del Estado para contribuir a perfeccionar el mercado de trabajo, fomentando y apoyando la colocación ocupacional de aquellos que no están ocupados y la formación laboral de quienes estando ocupados reúnan motivaciones, intereses y aptitudes para ello.

Estos objetivos se enmarcan en los principios básicos que orientan la acción social del Gobierno:

- Crecimiento y desarrollo en el plano económico.
- Democracia y participación en el plano político.
- Equidad y justicia en el plano social.

La gestión del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la asume una organización conformada por una Dirección Nacional que atiende a la Región Metropolitana y las oficinas de las otras doce regiones existentes en el país.

Para cumplir con su finalidad, SENCE administra una serie de programas que, en términos generales, pretenden cubrir las principales necesidades del mercado laboral actual y futuro. De acuerdo a la demanda empresarial, se han implementado, entre otros, los siguientes programas:

- Programa de Franquicia Tributaria y Aprendices.
- Programa de Becas :
 - * Capacitación Laboral de Jóvenes.
 - * Mujeres Jefas de Hogar.
 - * Trabajadores Temporeros Agrícolas.
 - * Trabajadores Portuarios Eventuales.

4.1 Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes

El programa de Capacitación Laboral de Jóvenes " Chile Joven ", nace como respuesta a una situación social específica que afecta particularmente a los jóvenes chilenos, referida a la dificultad que enfrentan para su inserción laboral.

El programa, que se inició en el año 1991, contó con un financiamiento de 80 (ochenta) millones de dólares, provenientes del Estado Chileno y de un crédito del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) de hasta un 50 % de dicho monto.

Para el diseño del programa, fue fundamental hacer un diagnóstico sobre el mercado de trabajo y un diagnóstico institucional, que permitió dimensionar las capacidades de gestión pública de los organismos involucrados.

El **objetivo general** del programa es generar mayores oportunidades de inserción económica y social para el sector beneficiario, utilizando como herramienta, acciones de formación, educación para el trabajo y experiencia laboral concreta.

Cobertura y beneficiarios: El programa está dirigido a jóvenes de 15 a 24 años de edad, principalmente, de sectores socioeconómicos muy bajos, bajo y medio, y que se encontrasen fuera del sistema educacional y laboral.

A diciembre de 1994, se habían adjudicado un total de 5 mil 639 cursos (5.639), de los cuales 4 mil 571 (4.571) corresponden a sub-programas ejecutados por SENCE, lo que significó un total de 90 mil cupos ofrecidos .

En cuanto a los beneficiarios, la casi totalidad proviene de los grupos socioeconómicos más desfavorecidos, aunque no de extrema pobreza. Pese a que mayoritariamente se trata de jóvenes desocupados, existe un porcentaje relativamente alto de hombres jóvenes que habían estado previamente ocupados y de mujeres inactivas.

Un análisis hecho durante 1995, estima que un 55% de los beneficiarios se encuentra ocupado luego de haber realizado el programa.

Participación empresarial: es este el ámbito en que se sitúan los mayores desafíos pendientes, sin embargo, se considera que el programa tuvo un éxito indiscutible al haber provocado la participación de más de 10 mil empresas en una experiencia hasta ahora inédita a nivel masivo.

Organismos capacitadores: de acuerdo a la información disponible, un 60% de los organismos capacitadores no existían con anterioridad al programa. Esta expansión de la oferta en materia de capacitación ha permitido mantener niveles crecientes de competencia al interior del sistema. Es importante destacar la participación de los liceos municipalizados, ya que, en sus programas existe una aproximación que responde mejor a los requerimientos de los sectores productivos.

Estrategias en el desarrollo del programa:⁶³ en primer lugar, el programa se ha propuesto asignar los recursos destinados a acciones de capacitación, utilizando mecanismos de mercado. En este contexto el Estado asume el rol de demandante de cursos de capacitación, operando concursos públicos periódicos a nivel nacional.

En segundo lugar, debido a que el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo se ve dificultado por su carencia de competencias técnicas y de experiencia laboral, el diseño del programa consideró estos dos elementos.

En tercer lugar, el grado de calificación que adquieren los beneficiarios es un elemento central para el diseño del programa, se optó por ofrecer un nivel de semicalificación, para no inducir en los jóvenes beneficiarios del programa la deserción escolar.

En cuarto lugar, el programa incluye subprogramas específicos, para responder a la heterogeneidad que presentan tanto el aparato productivo como la población objetivo.

En quinto lugar, el diseño institucional del programa busca la utilización de las competencias técnicas y atribuciones legales de instituciones públicas actualmente existentes y que pueden participar de la administración del mismo.

Por último, para que el programa llegue a la población beneficiaria, previamente definida, se ha operacionalizado el concepto de autofocalización, es decir, que la oferta del programa es sólo atractiva para aquellos jóvenes que reúnen las características descritas para la población objetivo.

El Programa de Capacitación de Jóvenes "Chile Joven", contempla tres subprogramas, los cuales se describen a continuación:

⁶³ Aguad, Cándice y otras. Memoria para optar al grado de Licenciado en Servicio Social y al título profesional de Asistente Social: "Programa de Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes...". Escuela de Servicio Social. Universidad de Valparaíso, 1993.

1. **Capacitación y Experiencia Laboral (CEL):** este pretende aumentar la probabilidad de inserción social y laboral de los jóvenes que enfrentan dificultades de integración dentro del aparato productivo.

Es un subprograma financiado con recursos del Estado, que consiste en un proceso constituido por una fase lectiva y una fase de experiencia laboral en empresas.

Pueden acceder a él todos los jóvenes (hombres y mujeres) de escasos recursos, de edades que fluctúen entre los 16 y 24 años, preferentemente, que se encuentren fuera del sistema de educación formal, con excepción de la impartida en horario vespertino o nocturno, que tengan poca o ninguna experiencia laboral, que estén desocupados, subempleados o inactivos, y que deseen trabajar.

2. **Aprendizaje alternado o dual:** estos son cursos mediante los cuales se forman a los jóvenes en un oficio determinado, tanto de parte de un organismo capacitador como mediante una práctica remunerada en una empresa.

Su finalidad es que, jóvenes que carecen de capacitación laboral, puedan adquirir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para acceder a la actividad productiva y laboral, asumiendo un puesto de trabajo mejor calificado y más estable.

3. **Capacitación para el trabajo independiente:** es un subprograma de capacitación en gestión para pequeños productores agrícolas, que se desarrolla en coordinación con Indap. Consiste en cursos que están basados en tres elementos principales:

a) Capacitación en un oficio que le permita a los jóvenes constituir una microempresa o, en su defecto, ganarse un autoempleo.

b) Capacitación en aspectos de gestión para el autoempleo o para el desarrollo de proyectos microempresariales.

c) Práctica controlada en terreno, que comprende asistencia en aspectos técnicos y de gestión para el trabajo independiente, incluyendo el desarrollo del proyecto. Este subprograma contempla, además, un apoyo crediticio para financiar la formación de unidades productivas, por lo que se exige que cada beneficiario, a la finalización del curso, haya logrado un avance tal, que ofrezca garantías de continuidad en la operación de su proyecto.

Entre los beneficios que entregan estos tres sub-programas se encuentran los siguientes:

* los cursos son totalmente gratuitos.

* los jóvenes dispondrán de un subsidio para la movilización y colación durante la fase lectiva y de experiencia laboral.

* los jóvenes contarán con un seguro de accidentes personales que será contratado directamente por SENCE.



4.2 El Proceso Modernizador, los Empresarios y los Jóvenes

El proceso de modernización cada vez más acelerado que experimentan las economías, tanto en los países desarrollados como en vías de desarrollo, trae consecuencias en todos los ámbitos. El mundo del trabajo no está ajeno a estos efectos y se advierte una tendencia al cambio, tanto en la organización del empleo como en su contenido y calidad.

En este ambiente de reestructuración tecnológica, los cambios que están experimentando la producción y los servicios en nuestro país se acompañan, inevitablemente, de cambios en las expectativas y requerimientos de calificación y formación para los distintos trabajos. En consecuencia, como se señala en el documento de PREALC. "... los nuevos requerimientos de calificación por parte de las empresas que aplican nuevas tecnologías exige una adecuación del sistema educativo y de formación profesional".

Estos antecedentes debieran considerarse al introducir cambios en el curriculum de la educación media. Es necesario que estos promuevan el desarrollo de competencias laborales y sociales de sus educandos para facilitar su integración a una sociedad tecnológicamente compleja y cambiante.

4.3. Condiciones actuales del egresado de la Enseñanza media vista por los empresarios.

En general, los empresarios tienden a plantear su disconformidad con la educación media y con las condiciones en que egresan los educandos de este sistema y reiteran que en la escuela no se les enseña el significado del trabajo: "...el contenido de nuestra educación es anti trabajo; al trabajo se le percibe como una condena para los muchachos, como un sacrificio. No se les enseña que el trabajar bien y con dedicación significa iniciar una senda que nunca va a ser repetitiva".⁶⁴

Consecuentemente, el egresado no tiene siquiera una noción de como postular a un trabajo y al momento de tener que buscar uno, lo hace con una actitud negativa que lo lleva a fracasar y confirmar, por lo tanto, sus prejuicios.

Los empresarios lo expresan como "...los jóvenes no saben lo que es una empresa... entonces llegan (a pedir trabajo) desordenados, sin mirar a la cara, con el pelo todo suelto..."⁶⁵

En este mismo sentido, en relación a la juventud que busca trabajo, los empresarios opinan que son "...indisciplinados, irreflexivos y exigentes... quieren acceder a un gran consumismo con poco trabajo ..".⁶⁶

⁶⁴ Rittershausen, Silvia. Entrevistas a empresarios. En: Análisis y proyecciones en torno a la Enseñanza Media y el Trabajo. CPU. Santiago. 1992.

⁶⁵ Rittershausen, Silvia. Op. Cit. 64.

⁶⁶ Rittershausen, Silvia. Op. Cit. 64.

4.4. Exigencias para ingresar al mundo del trabajo desde la perspectiva de los empresarios

Los empresarios señalan que en Chile, la gran mayoría de las empresas son pequeñas o medianas y, aún cuando faltan políticas de contratación y no tienen una preocupación sistemática por el recurso humano, cada vez son más exigentes con sus postulantes. Destaca el que de común acuerdo señalen como indispensables las mismas características, específicamente algunas habilidades, actitudes y hábitos. Contrario a lo que se hubiera esperado, no formulan mayores exigencias de conocimientos o formación técnica, sino que privilegian la disposición a aprender, por sobre los contenidos ya aprendidos.

Básicamente, las exigencias a las que se refirieron, se pueden sintetizar en las siguientes:

- Autonomía en el desempeño laboral.
- Persistencia en el desarrollo de la tarea.
- Capacidad para enfrentar y superar dificultades.
- Espíritu de superación.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidad numérica y verbal.
- Puntualidad.
- Disciplina.
- Tenacidad.
- Responsabilidad.
- Creatividad.

Los empresarios aluden a cierta formalidad propia de la cultura laboral, en que ser “educado, respetuoso, puntual y disciplinado” es importante, puesto que existen una serie de hábitos que son fundamentales para vivir en sociedad. El trabajo, es una forma de vivir en sociedad y los jóvenes no han aprendido ciertos hábitos formales que son esenciales.

4.5. Aptitudes requeridas para entrar al mundo del trabajo

Dada la masificación y profesionalización creciente de los mercados de trabajo, los procesos de selección de personal son cada vez más frecuentes, por lo que se hace preciso utilizar procedimientos científicos de búsqueda que tengan validez predictiva.

En los procesos de reclutamiento y selección de personal, se busca encontrar entre un grupo numeroso de postulantes a una persona adecuada para ocupar un cargo determinado. El cargo se especifica en términos de requisitos para ocuparlos. El candidato entonces, debe tener ciertas características que cumplan con los requisitos del cargo en cuestión. Para evaluar esas características, el candidato es sometido a una serie de entrevistas y de test, tanto individuales como colectivos, a partir de los cuales se decide si es o no, el

adecuado para recomendarlo. Una vez seleccionados los más aptos, son entrevistados por el empleador para determinar su contrato.⁶⁷

El proceso de reclutamiento y selección según Chiavenato,⁶⁸ constituye "la búsqueda de candidatos idóneos y de comparación entre los requisitos del cargo y las características de éstos últimos".

Frente a lo anterior, vale la pena preguntarse si los jóvenes, durante su formación en la enseñanza media, tienen alguna instancia de información y de formación de una actitud positiva para acceder al mundo del trabajo. También sería importante preguntarse si saben redactar una carta de solicitud de empleo o un curriculum vitae para postular, o si saben a dónde dirigirse para buscar o postular a un trabajo.

En general, en Chile, son numerosos los empleadores que todavía no utilizan métodos sofisticados de reclutamiento y selección. Sin embargo, al realizar un contrato, tienen a la base, ciertos criterios sobre aptitudes y habilidades requeridas, que coinciden con los requerimientos estipulados formalmente en aquellas empresas que cuentan con psicólogo y especialistas para la selección de su personal.

En este sentido, las aptitudes requeridas para ocupar cargos de ingreso, pueden sintetizarse en un perfil que es el ideal y que permite variaciones, pero otorga una idea acerca del tipo de trabajador con que se espera contar en una empresa:

a. Capacidad intelectual: Se refiere a la habilidad para manejar conceptos abstractos, ser capaz de establecer relaciones entre diferentes ideas u objetos y deducir conclusiones entre estas relaciones.

b. Aptitudes administrativas: Se refiere a un conjunto de aptitudes que permiten que la persona en su puesto de trabajo, desarrolle ciertas conductas para tratar eficientemente con materiales o ideas ligadas directamente con su tarea.

4.6. Características de Personalidad Deseable

Tan importante como la capacidad intelectual, las aptitudes y los conocimientos técnicos, son ciertas características de personalidad deseables en un joven que pretende acceder a un puesto de trabajo, las cuales pueden ser evaluadas a través de diferentes test, como son:

- Motivación.
- Deferencia.
- Orden.
- Autonomía.
- Cambio.
- Persistencia.

⁶⁷ Rittershausen, Silvia. Op. Cit. 64.

⁶⁸ Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. México, 1988.

En conclusión, en cuanto a aptitudes requeridas será preciso entrenar al joven en términos intelectualmente adecuados, cuidando que a lo menos alcance dominio en razonamiento aritmético básico, comunicación verbal y escrita fluida, y una cuidadosa educación del criterio en el sentido de respeto por lo formal, especialmente en cuanto a orden y disciplina.

En el plano de la personalidad, será preciso ayudarlo a formarse con alta motivación, con independencia y libertad para actuar, y apertura al cambio.

Por la experiencia traumática que enfrentan hoy en día los jóvenes que buscan trabajo por primera vez y la desesperanza de los empresarios que requieren de trabajadores con ciertas aptitudes que los jóvenes parecieran no tener, se abre una brecha que está señalando una dramática necesidad nacional de una formación para el trabajo capaz de eliminar barreras entre lo que es negocio y empresa, y lo que es educación y cultura.

Sistema de Hipótesis



SISTEMA DE HIPOTESIS

Hipótesis General :

“ La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (CEL), estaría asociada a la existencia de factores económicos, sociales y educacionales que caracterizan la realidad de este colectivo”.

Hipótesis Específicas:

1) La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (CEL), estaría asociada al nivel socioeconómico de éstos.

2) La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (CEL), estaría asociada a las estrategias utilizadas por éstos para la búsqueda de empleo.

3) La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (CEL), estaría asociada con la trayectoria educacional de éstos.

4) La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (CEL), estaría asociada al nivel de conocimientos sociolaborales que éstos manejan en relación a la incorporación al mundo del trabajo.

5) La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (CEL), estaría asociada a la presencia de habilidades sociales desarrollados por éstos.

Operacionalización de Variables

HIPTESIS GENERAL : “ La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (C.E.L.), estaría asociada a la existencia de factores económicos, sociales y educacionales que caracterizan su realidad “.

Variable Dependiente	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Inserción Laboral: Situación de incorporación al mercado de trabajo del joven egresado del CEL, que se traduce en la consecución de un empleo concordante al área temática de la capacitación recibida.	Incorporación al mercado de trabajo.		- Está trabajando.		Si = 3 No = 1
	Empleo concordante con el área temática de capacitación.		- Trabaja en un área relacionada con su capacitación.		Si = 3 No = 1

Dicotomización de la variable:

De 6 a 3 puntos: Buena Inserción Laboral.

Hasta 2 puntos : Deficiente Inserción Laboral.

HIPOTESIS ESPECÍFICA N° 1: “ La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (C.E.L), estaría asociada al nivel socioeconómico de éstos”.

Variable Independiente	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Nivel Socioeconómico: Nivel de satisfacción de necesidades básicas tales como: alimentación , salud, vivienda, educación e ingreso.	Satisfacción de necesidades de Alimentación: Es el consumo en cantidad y calidad de los nutrientes requeridos por el organismo.	Cantidad: Número de comidas realizadas durante el día.	- Ingestión de comidas al día.		Realiza cuatro comidas al día: Bueno = 3 Realiza tres comidas al día: Bueno = 3 Realiza dos comidas al día: Regular = 2 Realiza una comida al día: Malo = 1 No consume: 0
		Calidad: Es el consumo de una dieta balanceada de alimentos.	- Ingestión de una dieta balanceada.		Consumo cuatro grupos alimenticios: Bueno = 3 Consumo tres grupos alimenticios: Regular = 2 Consumo dos grupos alimenticios :Malo = 1 Consumo un grupo alimenticio: Malo = 1
	Satisfacción de necesidades en Salud: Afilación a un sistema previsional de Salud.			- Está afiliado. - No está afiliado.	
	Satisfacción de necesidades de Vivienda: Contar con un recinto apto para el alojamiento de personas.	Tipo de Vivienda.	- Casa. - Departamento en edificio. - Mejora o mediagua. - Pieza en casa antigua o conventillo. - Rancho.		3 = Bueno 3 = Bueno. 2 = Regular. 1 = Malo. 1 = Malo

		Calidad del Ocupante.	<ul style="list-style-type: none"> - Propietario. - Arrendatario. - Allegado. - Usufructuario. - Educac. Superior Completa. - Educac. Superior Incompleta. - Educac. Media Completa. - Educac. Media Incompleta. - Educac. Básica Completa. - Educac. Básica Incompleta. - Sabe leer y escribir. - Analfabeto. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 = Bueno. 2 = Regular. 1 = Malo. 1 = Malo. 3 = Bueno. 3 = Bueno. 2 = Regular 2 = Regular 2 = Regular. 1 = Malo 1 = Malo. 1 = Malo
	Nivel de Educación: Instrucción alcanzada por un individuo en el sistema formal de enseñanza.			
	Nivel de Ingreso: Monto mensual total de dinero que percibe el grupo familiar.	Grupo familiar	<ul style="list-style-type: none"> - 120.000 y menos. - 121.000 a 179.000 - 180.000 y más. 	<ul style="list-style-type: none"> 1 = Malo. 2 = Regular. 3 = Bueno.

Tricotomización de la variable:

De 21 a 15 puntos : Nivel Socioeconómico alto.

De 14 a 8 puntos : Nivel Socioeconómico medio.

Hasta 7 puntos : Nivel Socioeconómico bajo



HIPOTESIS ESPECIFICA N°2: “ La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (C.E.L), estaría asociada a las estrategias utilizadas por éstos para la búsqueda de empleo”.

Variable Independiente.	Dimensión.	Subdimensión	Indicador	Subindicador.	Valor.
Estrategias para la búsqueda de puestos de trabajo: Medios de intermediación laboral ocupados por los jóvenes egresados del C.E.L., que varían en su formalidad e informalidad.	Formales: Medios establecidos permanentemente, entre cuyas funciones se encuentran la canalización y/o colocación de las ofertas de empleo.		- Oficina Municipal de Colocación (O.M.C). - Agencias de empleo. - Medios de comunicación.		3 = Bueno. 3 = Bueno. 3 = Bueno.
	Informales: Medios circunstanciales, utilizados por los jóvenes para la consecución de un empleo.		- Familiares. - Amigos y/o pololo(a). - Vecinos. - Avisos locales comerciales.		1 = Malo. 1 = Malo 1 = Malo 1 = Malo

Dicotomización de la variable:

De 9 a 5 puntos: Adecuada estrategia para la búsqueda de empleo.
Hasta 4 puntos: Inadecuada estrategia para la búsqueda de empleo.

HIPTESIS ESPECIFICA N° 3: “La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (C.E.L), estaría asociada con la trayectoria educacional de éstos”.

Variable Independiente	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
<p>Trayectoria educacional: Historia escolar de los jóvenes egresados del C.E.L., relacionada con el nivel educacional, rendimiento en la enseñanza formal y tipo de establecimiento educacional en que se cursó ésta.</p>	<p>Nivel educacional: Se refiere al término de la Educación Regular, tanto al ciclo básico como al ciclo medio.</p>		-Abandonó Educación regular.		1 = Malo
			-No abandonó Educación regular.		3= Bueno
	<p>Rendimiento en la enseñanza formal: Promedios de notas obtenidos durante la enseñanza básica y media, y las repitencias.</p>	<p>Promedios de notas en la Enseñanza Básica.</p>	- De 4.0 a 4.9		1 = Malo
			- De 5.0 a 5.9		2 = Regular
			- De 6.0 a 7.0		3 = Bueno
			- De 4.0 a 4.9.		1 = Malo
			- De 5.0 a 5.9		2 = Regular
			- De 6.0 a 7.0		3 = Bueno
			- Repite.		1 = Malo
			- No repite.		3 = Bueno.
			- Repite.		1 = Malo
			- No repite.		3 = Bueno

	Tipo de establecimiento educacional.		- Municipalizado. - Particular Subvencionado. - Particular pagado.		1 = Malo. 2 = regular 3 = Bueno
--	--------------------------------------	--	--	--	---------------------------------------

Dicotomización de la variable:

De 18 a 10 puntos : Trayectoria Educacional satisfactoria.
Hasta 9 puntos : Trayectoria Educacional insatisfactoria.

HIPOTESIS ESPECIFICA N° 4 : “ La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (C.E.L), estaría asociada al nivel de conocimientos sociolaborales que éstos manejan en relación al mundo del trabajo”

Variable Independiente	Dimensión.	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Nivel de Conocimientos Sociolaborales relativos a al mundo del trabajo: Conocimientos relativos a la entrada al mundo laboral y contrato de trabajo.	Conocimientos relativos a la entrada al mundo del trabajo: Adquisición y manejo de elementos relativos a la elaboración de currículum vitae y entrevista personal.	Elaboración de currículum vitae: Redacción de un conjunto de indicaciones relacionadas con antecedentes personales, educacionales y laborales.	- Conoce los aspectos básicos que debe contener un currículum vitae.	- Antecedentes personales. - Antecedentes educacionales. - Antecedentes laborales.	Conoce tres = Bueno = 3 Conoce dos = Regular = 2 Conoce uno = Malo = 1 Desconoce todos = 0
			- Conoce que información debe consignarse en el ítem “ antecedentes personales ”	- Nombre completo. - R. U. T. - Edad. - Nacionalidad. - Domicilio. - Teléfono. - Situación Militar. - Estado Civil.	Conoce 6 a 8 = Bueno = 3 Conoce 3 a 5 = Regular = 2 Conoce 1 a 2 = Malo = 1 Desconoce todos = 0
			- Conoce que información debe consignarse en el ítem “ antecedentes escolares”.	- Años cursados y establecimiento educacional (Enseñanza Básica). - Años cursados y establecimiento educacional (Enseñanza Media). - Otros Cursos de capacitación y/o especialización.	Conoce tres = Bueno = 3 Conoce 1 a 2 = Malo = 1 Desconoce todos = 0

		<p>Entrevista Personal: Conversación estructurada entre empleador y postulante, la cual contempla ciertas características que influyen en la contratación o no de éste último.</p>	<p>- Conoce que información debe consignarse en el ítem "antecedentes laborales".</p> <p>- Presentación Personal adecuada.</p> <p>-Confianza en sí mismo.</p> <p>- Lenguaje Oral.</p>	<p>- Actividades laborales desempeñadas. - Donde se desempeño (razón social). - Periodos en que se desempeño. - Nombres y teléfonos jefes directos. (referencias).</p> <p>- Depende de rubro y/o tamaño de empresa o negocio(empleador). - Depende de inclinaciones personales del postulante. - La vestimenta carece de relevancia.</p> <p>- Seguridad personal frente al entrevistador. - Inseguridad personal frente al entrevistador, pero enfrenta al entrevistador. - Inseguridad personal, siendo incapaz de enfrentar al entrevistador.</p> <p>- Facilidad para expresar opiniones y/o ideas . - Vacilación en la expresión de opiniones y/o ideas.</p> <p>- Incapacidad de expresar opiniones y/o ideas propias.</p>	<p>Conoce 3 a 4 = Bueno = 3 Conoce 2 = Regular = 2 Conoce 1 = Malo = 1 Desconoce todos = 0</p> <p>3 = Bueno. 2 = Regular. 1= Malo.</p> <p>3 = Bueno. 2 = Regular. 1 = Malo.</p> <p>3 = Bueno. 2 = Regular. 1 = Malo.</p>
--	--	--	---	---	---

				<p>- Lenguaje Corporal.</p>	<p>- Postura física frontal en actitud de atención y/o escucha. - Postura física frontal en actitud evitativa frente al entrevistador. - Postura física no frontal en actitud evitativa o nerviosa.</p>	<p>3 = Bueno. 2 = Regular. 1 = Malo.</p>
	<p>Conocimientos relativos a contrato de trabajo.</p>		<p>- Conoce que es un Contrato de Trabajo. - Conoce los elementos básicos que debe contener un contrato de trabajo.</p>	<p>- Lugar y fecha del Contrato. - Individualización de las partes. - Naturaleza del trabajo. - Remuneraciones. - Duración de la jornada de trabajo. - Plazo del contrato.</p>	<p>3 = Si. 1 = No. Conoce 5 a 6 = Bueno = 3. Conoce 3 a 4 = Regular = 2. Conoce 1 a 2 = Malo = 1. Desconoce todos = 0</p>	

Dicotomización de la variable:

De 30 a 16 puntos : Contenidos Sociolaborales suficientes.
 Hasta 15 puntos : Contenidos Sociolaborales insuficientes.

HIPOTESIS ESPECIFICA N° 5 :“ La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub- Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (C.E.L) , estaría asociada a las habilidades sociales desarrolladas por éstos” .

Variable Independiente	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Habilidades sociales: Conjunto de características personales relativas a aptitudes comunicacionales y destrezas conductuales organizadas armoniosamente en un curso integrado de acciones, dirigidas a metas interpersonales y culturalmente aceptadas.	Aptitudes comunicacionales.	- Comunicación Efectiva : Proceso de intercambio de información que ocurre cuando interactúan al menos dos personas y que se caracteriza por la expresión directa ,honesta y con retroalimentación.	- Iniciativa en la conversación - Mantención de la conversación.		Siempre = 3
					Nunca = 1
	Destrezas conductuales.	- Asertividad : Habilidad para expresar sentimientos, ideas, opiniones o creencias a otros de una manera efectiva y cómoda.	- Saber decir no cuando corresponda.		Siempre = 3
					Nunca = 1
			- Poder expresar afectividad cuando corresponda. - Capacidad de expresar opiniones.		Siempre = 3
					Nunca = 1

		- Autoestima: Apreciación valórica que una persona tiene de sí misma y que se va construyendo a través del aprendizaje social.	- Capacidad de recibir elogios en forma positiva. - Autovaloración positiva de las opiniones personales emitidas. - Seguridad de la adecuación de las conductas individuales ejecutadas.		Siempre = 3 Nunca = 1 Siempre = 3 Nunca = 1 Siempre = 3 Nunca = 1

Dicotomización de la variable:

De 21 a 11 puntos : Adecuadas habilidades sociales.
Hasta 10 puntos : Inadecuadas habilidades sociales.

Nota: Las habilidades sociales consideradas en esta operacionalización fueron extraídas de un test elaborado por psicólogas de la Universidad Católica de Santiago ("Comunicación Interpersonal: programa de entrenamiento en habilidades sociales. Autoras: Carmen G. Hidalgo C. y Nureya Abarca M. Ediciones Universidad Católica de Chile. 1991.) y adaptado por el equipo seminarista con la asesoría de un psicólogo y docente de la Universidad de Valparaíso.

**Metodología de la Investigación
Unidad de Análisis**

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente seminario se enmarca dentro de un estudio de corte descriptivo en virtud de la necesidad de proveer información referida a aquellos factores que se asociarían de manera significativa a la problemática de la *deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Programa de Capacitación y Experiencia Laboral- CEL , Chile Joven*.

Dicha información permitirá tanto a las autoridades municipales como a los organismos relacionados con la capacitación laboral de jóvenes, reorientar futuras acciones destinadas a mejorar la calidad de vida de este grupo etéreo, a través de una disminución de las tasas de desocupación juvenil en la comuna de Viña del Mar.

En primera instancia, este estudio pretende conocer las principales características sociodemográficas, económicas, educacionales y laborales de los jóvenes entre 18 y 30 años⁶⁹ de la comuna de Viña del Mar y además de sus familias. Secundando a ello, se identificará y explicará el nivel de asociación entre ésta y el problema planteado.

Con tal propósito, los instrumentos de recolección de datos consistirán en:

Fuentes Primarias:

- Cuestionario estructurado: Dirigido a recolectar información sobre las variables en estudio respecto a la población muestral seleccionada.

La aplicación de dicho instrumento se realizará a través de la concurrencia a los domicilios particulares de los sujetos. La elección de tal modalidad radica en la necesidad de observar el ambiente en el cual se desenvuelven los entrevistados, generando un clima de confianza que permita una contestación fidedigna.

- Entrevista semiestructurada: Utilizada para conocer las percepciones de los jóvenes capacitados, respecto a la efectividad del curso y a las dificultades que han enfrentado para insertarse en el mercado laboral.

La aplicación de este instrumento se efectuará a través de un trabajo grupal enmarcado dentro del desarrollo del "Primer Encuentro Comunal de Jóvenes egresados del Sub-programa de Capacitación y Experiencia Laboral (CEL)".

Fuentes Secundarias:

Con la finalidad de incrementar la información y complementar los antecedentes necesarios para el desarrollo del estudio, se utilizarán:

- Fichas de inscripción para el curso de capacitación revisadas en la Oficina Municipal de Colocación, OMC, de la I. Municipalidad de Viña del Mar.

⁶⁹ Primer Informe de la Juventud. Op. cit. 23.

- Formulario N° 1 "Nómina de postulantes seleccionados en el curso"; formulario N°3 "Resumen final práctica laboral"; formulario N° 4 "Acta entrega de beneficio". Todos ellos revisados en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE V región.

- Programas oficiales de estudio de los cursos de capacitación obtenidos en los Organismos Técnicos de Ejecución, Universidad de Viña del Mar e Inacap.

- Informantes claves: Funcionarios de la I. Municipalidad de Viña del Mar, SENCE V región, Universidad de Viña del Mar, Inacap y ASIVA.

A la hora de analizar los datos recolectados, se recurrirá a la prueba estadística Chi cuadrado y de Phi que mide el grado de intensidad .

El procesamiento de los datos obtenidos a través de los instrumentos de recolección, se realizará a través del programa computacional SPSS, el que permitirá optimizar el recurso tiempo y obtener en forma oportuna y confiable los antecedentes estadísticos requeridos. Los resultados del análisis descriptivo serán presentados a través de tablas de frecuencias y porcentajes, y gráficos.

UNIDAD DE ANÁLISIS

En consideración a los objetivos del presente estudio en cuanto a describir los factores asociados a la deficiente inserción laboral de los jóvenes capacitados por el Sub-programa CEL - Chile Joven, durante los años 1993 -1996, es que se consideró como población (colectivo) a todos los jóvenes egresados de dicho programa, que residan en la comuna de Viña del Mar y que además hayan sido capacitados por las OTES Universidad de Viña del Mar e Inacap, quedando constituido por 290 sujetos.

Dada la dispersión geográfica de los sujetos en estudio, el escaso tiempo destinado a la fase de investigación diagnóstica y al reducido número de recursos humanos y financieros, se hace complejo trabajar con la totalidad de la población.

Es por ello que se decidió tomar una muestra de tipo probabilística mediante el azar simple. Así la muestra seleccionada equivale a un 57,9% del total de la población, alcanzando un número de 168 casos. El error muestral equivale a un 5%.

Resultados de la Investigación

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1- Caracterización sociodemográfica de la muestra.

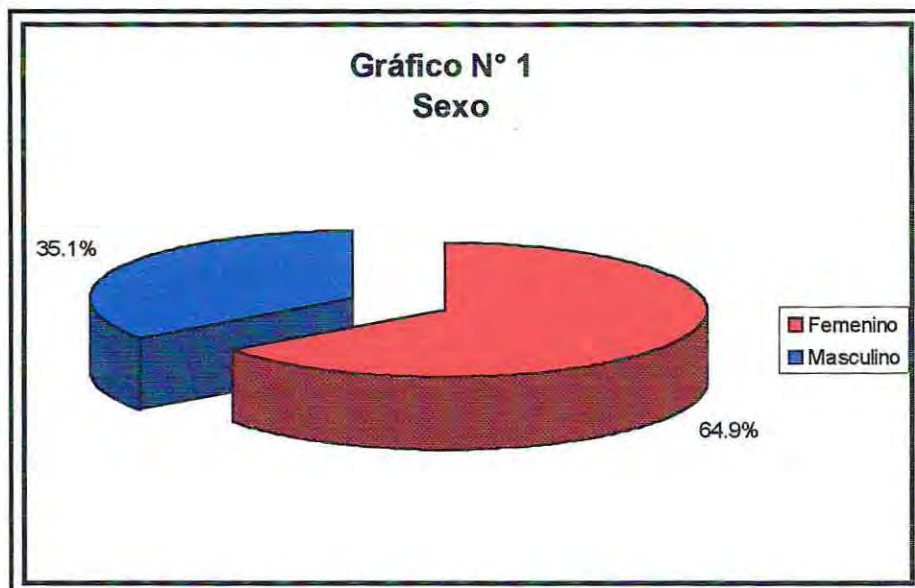
En virtud de una mejor comprensión de los datos y para efectos de nuestra investigación, se expondrán los principales datos vinculados al problema objeto de estudio.

Tabla N° 1: Distribución etárea.

Edad	Frecuencia	Porcentaje (%)
18	5	2.9
19	14	8.7
20	19	11.5
21	10	5.8
22	28	16.3
23	24	14.4
24	26	15.4
25	10	5.8
26	14	8.7
27	8	4.8
28	5	2.9
29	3	1.9
34	2	1.0
Total	168	100

En relación a esta variable, es de relevancia señalar que del total de sujetos entre 18 y 34 años, existe un mayor peso en el tramo de 20-24 años, constituyendo 81 casos, el cual representa un 48,2% de la muestra.

Distribución por sexo.



En el gráfico anterior se aprecia que la muestra es mayoritariamente femenina, con un total de 109 casos, que representa el 64.9% del total, mientras que la masculina alcanza un total de 59 casos, equivalente a un 35.1%. Las cifras anteriores nos señalan que las mujeres jóvenes están menos insertas numéricamente en el mundo laboral, lo que les permite tener una mayor participación social en actividades de capacitación, recreación, organización, etc.

Tabla N° 2: Distribución por Estado Civil.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje (%)
Soltero (a)	123	73.1
Casado (a)	34	20.2
Conviviente	6	3.8
Separado (a)	5	2.9
Total	168	100

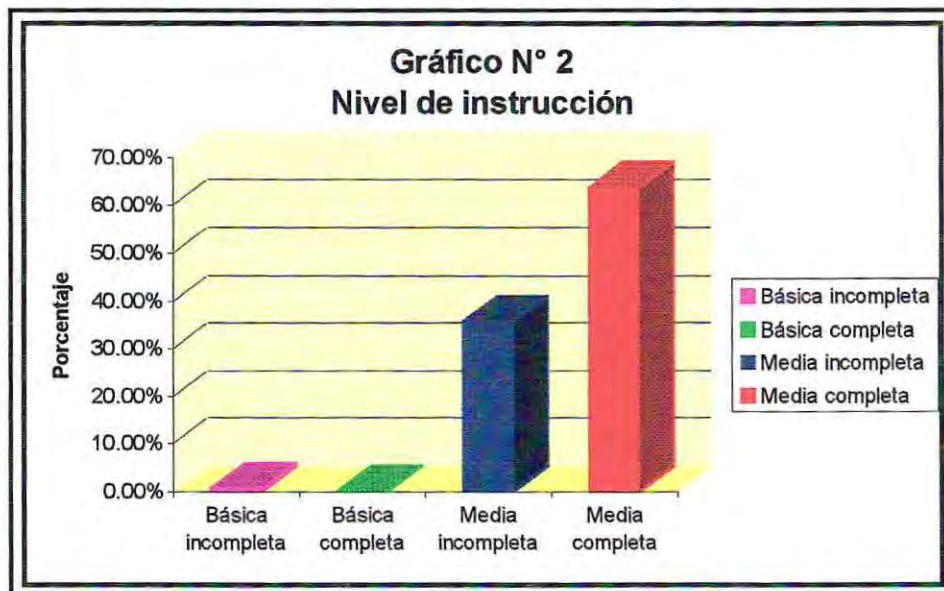
Si observamos la concentración de las edades en la Tabla N° 1 y el estado civil expuesto en la Tabla N° 2, se puede reconocer el actual proceso de moratoria que están viviendo los jóvenes, en general, para contraer nupcias.

Tabla N° 3: Descendencia del joven.

Tiene hijos	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	116	69.2
Si	50	29.8
No contesta	2	1.0
Total	168	100

De lo anterior se aprecia que el 29.8% de la población (50 casos) tiene hijos. Cabe destacar de aquello, que sólo el 20.2% (34 casos) de la población total es casado, por lo tanto, cabe suponer que los 16 casos restantes pertenecen al grupo de madres o padre solteros.

Nivel de Instrucción.



Del gráfico anterior, se puede identificar que el nivel de instrucción de la población encuestada es alto, ya que el 63.7% ha alcanzado la enseñanza media completa, aún cuando un 35.7 % tiene estudios medios incompletos, lo cual coloca a dichos jóvenes en situación desventajosa respecto de aquellos que si lograron terminar el proceso de enseñanza formal.

Tabla: N° 4: Tipo de Establecimiento Educativo donde se cursó la Enseñanza Media.

Tipo de Establecimiento Educativo	Frecuencia	Porcentaje (%)
- Municipalizado	113	67.7
-Particular Subvencionado	53	31.7
-Particular Pagado	1	0.6
Total	167	100

En virtud de los datos anteriormente expuestos, se puede observar que la mayoría de los sujetos han realizado su educación media en un Establecimiento Municipalizado, es decir, 113 casos que representan al 67.7%. Un 31.7% (53 casos) estudiaron en un Establecimiento Particular Subvencionado, mientras que un 0.6% (1 sujeto) la efectuó en un Establecimiento Particular Pagado.

Tabla N° 5: Deserción del Sistema Escolar.

Deserción	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	107	63.6
Si	61	36.4
Total	168	100

Tabla N° 6: Causas Principales de Deserción Escolar.

Causas	Frecuencia	Porcentaje (%)
- Bajo rendimiento	6	8.9
-Enfermedad	1	2.2
-Expulsión	6	8.9
-Problemas económicos	41	69.0
-Mucha edad	3	4.4
-Matrimonio	1	2.2
- Embarazo/ Crianza hijos	3	4.4
Total	61	100

N° = 168

De los datos anteriormente expuestos, se observa que un 36.4% de los sujetos desertaron de la Enseñanza Regular (tabla N° 5), y de éstos, se destaca como principal causal de abandono argumentada por los jóvenes: "Los problemas económicos", con un 69.0%.

2. - Caracterización Socioeconómica de la muestra

Tabla N° 7: Tipo de familia a la cual pertenece el joven.

Tipo de Familia	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Familia origen	119	71.2
- Familia de procreación	31	18.3
-Familia extendida	18	10.5
Total	168	100



En relación al tipo de familia, se observa que el 71.2% (119 casos) de los jóvenes encuestados integra un tipo de familia origen. En tanto, un 18.3% de los sujetos (31 casos) pertenece a un tipo de familia de procreación, es decir, aquella que se constituye por la pareja e hijos del joven de modo independiente a

su familia de origen. Finalmente, 18 jóvenes (10.5%) pertenece a una familia de tipo extendida, es decir, aquella compuesta por más de un grupo nuclear.

Tabla N° 8 : Ingresos del Grupo Familiar al cual pertenece el joven.

Ingresos en miles (tramos)	Frecuencia	Porcentaje (%)
120 y menos	46	27.4
121 a 179	42	25.0
180 y más	80	47.6
Total	168	100

Para la clasificación de esta variable, se elaboraron tres tramos, ubicándose con un 47.6% (80 casos) aquellos ingresos mensuales de 180 mil pesos y más; 25.0% (42 casos) corresponden al tramo entre 121 a 179 mil pesos, y por último, 27.4% (46 casos) corresponden al tramo de 120 mil pesos y menos.

Cabe señalar, que el promedio de ingreso mensual del grupo familiar alcanza a los \$ 198.663 , el cual se ubica en tercer tramo de ingresos señalados. Además, es de relevancia señalar que el ingreso per cápita del grupo familiar al cual pertenece el joven, promedia los \$ 45.086 mensuales. Por lo tanto, estaríamos frente a un grupo de jóvenes considerados como *no pobres*.

Tabla N° 9 : Sistema de Salud que beneficia al joven.

Sistema de salud	Frecuencia	Porcentaje (%)
- Fonasa	50	29.8
-Isapre	10	5.8
-Institucional.	2	1.0
-Consultorio de salud	45	26.9
- No se acoge a ningún sistema de salud	61	36.5
Total	168	100

Ligado a la variable anterior, el 29.8 % (50 casos) de los jóvenes se benefician a través de Fonasa (Fondo Nacional de Salud); un 26.9 % (45 casos) poseen tarjeta de salud entregada por el Consultorio Municipal. Por otra parte, el 5.8 (10 casos) de los jóvenes se benefician mediante el sistema Isapre (Instituto de Salud Previsional); el 1.0 % (2 casos) están adscritos a algún sistema institucional de Salud (F.F.A.A). Finalmente, el 36.5 % (61 casos) de los jóvenes no está adscrito a sistema de salud alguno. Lo último señalado no deja de ser preocupante, puesto que deja en evidencia la total desprotección en que se encuentran frente a enfermedades y/o accidentes.

Alimentación del grupo familiar al cual pertenece el joven.

Tabla N° 10 : Cantidad de comidas ingeridas por el grupo familiar al cual pertenece el joven.

Cantidad de comidas al día	Frecuencia	Porcentaje (%)
- Dos comidas al día	44	26.0
- Tres comidas al día	50	30.0
- Cuatro comidas al día	74	44.0
Total	168	100

Tabla N° 11: Calidad de la alimentación del grupo familiar al cual pertenece el joven

Cantidad de grupos alimenticios consumidos al día.	Frecuencia	Porcentaje (%)
- Uno o dos grupos	20	11.6
- Tres grupos	37	22.1
- Cuatro grupos	111	66.3
Total	168	100

Como se observa en la tabla anterior, el 44.0 % de las familias a las cuales pertenecen los jóvenes encuestados, consumen 4 comidas diarias, es decir, desayuno, almuerzo, once y cena; el 30.0% de estas familias consume 3 comidas al día y a su vez, el 26.0% restante sólo consume 2 comidas diarias.

En relación a la calidad de la alimentación, un 66.3% de las familias estudiadas, presentan en sus comidas los cuatro grupos alimenticios; por su parte, el 22.1% de ellas consume tres grupos alimenticios diariamente, mientras que el 11.6% presentan uno o dos grupos en sus comidas diarias.

Tipo de vivienda y tenencia del grupo familiar al cual pertenece el joven.

Tabla N° 12 : Tipo de vivienda que habita el grupo familiar.

Tipo de Vivienda	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Casa	118	70.2
-Departamento en edificio	30	18.3
-Pieza en casa antigua	9	4.8
-Mejora/ mediagua	11	6.7
Total	168	100

En relación al tipo de vivienda, un 70.2% de las familias habitan en casas; un 18.3% de ellas, 3 lo hacen en departamento en edificio, mientras que un 6.7% de los grupos familiares estudiados habitan en mejora o mediagua. Finalmente, el 4.8% de las familias ocupa pieza en casa antigua.

Tabla N° 13 : Tenencia de la Vivienda que habita el grupo familiar al cual pertenece el joven.

Tenencia de la Vivienda	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Propia pagada totalmente	68	40.4
-Propia pagada a plazo	34	20.1
-Arrendada	42	25.0
-Cedida por servicio	2	1.0
-Gratuita	22	13.5
Total	168	100

Además, hay que señalar que un 40.4% habitan en viviendas propias pagadas totalmente; un 20.1% también habitan una vivienda propia, pero pagando a plazo. Por otra parte, el 25% de los grupos familiares habita una vivienda arrendada, mientras que el 13.5% de las familias lo hacen en viviendas gratuitas (allegados). Finalmente, el 1.0% habitan una vivienda cedida por servicio.

Por otra parte, cabe señalar, que las dimensiones que conforman la variable *Nivel Socioeconómico*, no sólo se remiten al nivel de ingresos de los jóvenes estudiados y sus familias, sino que también, incluye a la satisfacción de necesidades alimenticias, salud, vivienda y educación. Por cuanto, para efectos del presente estudio, la sumatoria de todas las dimensiones señaladas, dan cuenta del nivel socioecómico del joven estudiado.

3. - Características sobre Capacitación y Empleo del sujeto en estudio.

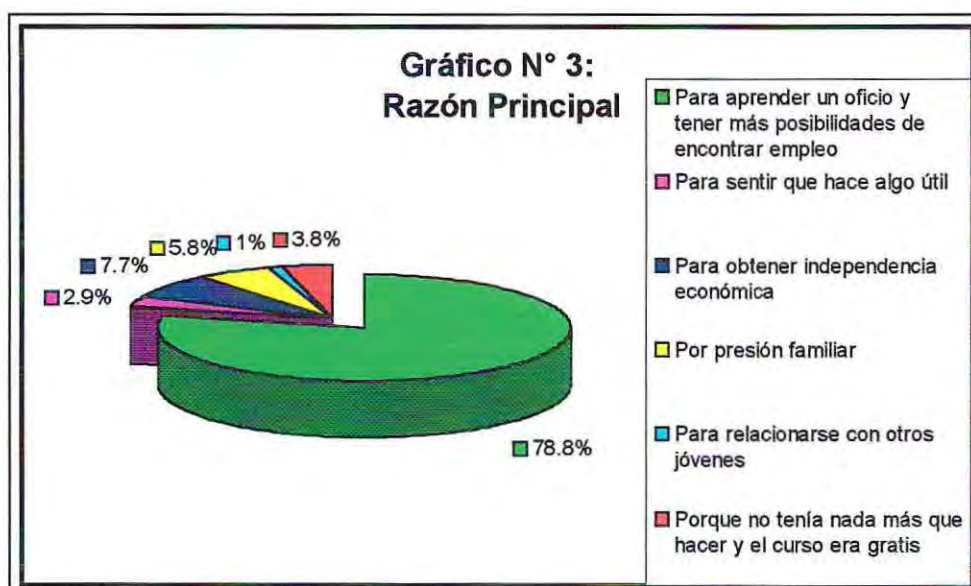
3.1- Capacitación.

Tabla N° 14 : Actividad realizada por el joven antes de su ingreso al curso de Capacitación

Actividad	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Trabajaba con sueldo.	23	13.5
-Buscaba trabajo y antes había trabajado con sueldo.	34	20.2
-No buscaba trabajo pero antes había trabajado con sueldo.	3	1.9
-Buscaba trabajo por primera vez.	40	24.0
-Trabajaba sin sueldo.	3	1.9
-Realizaba labores domésticas	23	13.5
-Estaba embarazada o criando hijos.	13	7.7
-Sin actividad.	21	12.5
-Estaba estudiando.	8	4.8
Total	168	100

En la tabla anterior, se puede observar que un total de 35.6% (60 casos), había realizado alguna actividad laboral remunerada antes de ingresar al curso (sumatoria obtenida de las tres primeras alternativas de la tabla N° 16). El 24.0% de los jóvenes “buscaba trabajo por primera vez”. Se observa que los jóvenes perciben los cursos de capacitación como alternativa eficaz para insertarse a un mundo laboral cada vez más competitivo.

Razón Principal que motivó al joven para capacitarse.



Del gráfico anterior, se destaca como razón principal de capacitación la que señala: "Para aprender un oficio y tener más posibilidades de encontrar empleo", con un 78.8% de preferencia (132 casos). Si comparamos esta cifra con el 19.0% (gráfico N° 3) de los jóvenes que efectivamente trabajan en lo que se capacitaron, se deduce que un pequeño porcentaje alcanzó el objetivo que lo incentivó a capacitarse, y el resto de los jóvenes sentiría un cierto grado de frustración respecto al curso al no cumplir dicha meta.

En segundo lugar, se encuentra la razón: "Para obtener independencia económica", con un 7.7% (13 casos).

Es importante destacar que 18 casos de la muestra argumentaban razones que no evidenciaban el interés por capacitarse, sino que demostraban otro tipo de motivaciones, tales como "relacionarse con otros jóvenes" (2 casos), "no tenía nada más que hacer y el curso era gratis" (6 casos), "por presión familiar" (10 casos).

Tabla N° 15 : Cursos de los cuales egresaron los jóvenes en estudio.

Curso	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Cocina internacional	9	4.8
-Asistencia de bodega	2	1.0
-Servicio de pisos	8	4.8
-Asistencia contable	11	6.5
-Secretariado administrativo	15	8.7
-Cocina rápida	2	1.0
-Técnicas de panificación	5	2.9
-Servicio de comedor y bar	3	1.9
-Amasandería y pastelería	25	14.4
-Instalación y mantención eléctrica	3	1.9
-Soldadura al arco y oxicorte	3	1.9
-Secretariado computacional	9	5.8
-Ventas de salón	9	5.8
-Asistencia administrativa	6	3.8
-Asistencia en aplicaciones computacionales	16	9.6
-Técnicas de ventas	3	1.9
-Asistencia portuaria aduanera	13	7.7
-Operación básica de torno	5	2.9
-Mantención mecánica	3	1.9
-Digitación computacional	3	1.9
-Secretariado contable	2	1.0
-Albañilería en ladrillo y hormigón	6	3.8
-Asistencia de bodega	2	1.0
-Asistencia de párvulos.	5	2.9
Total	168	100

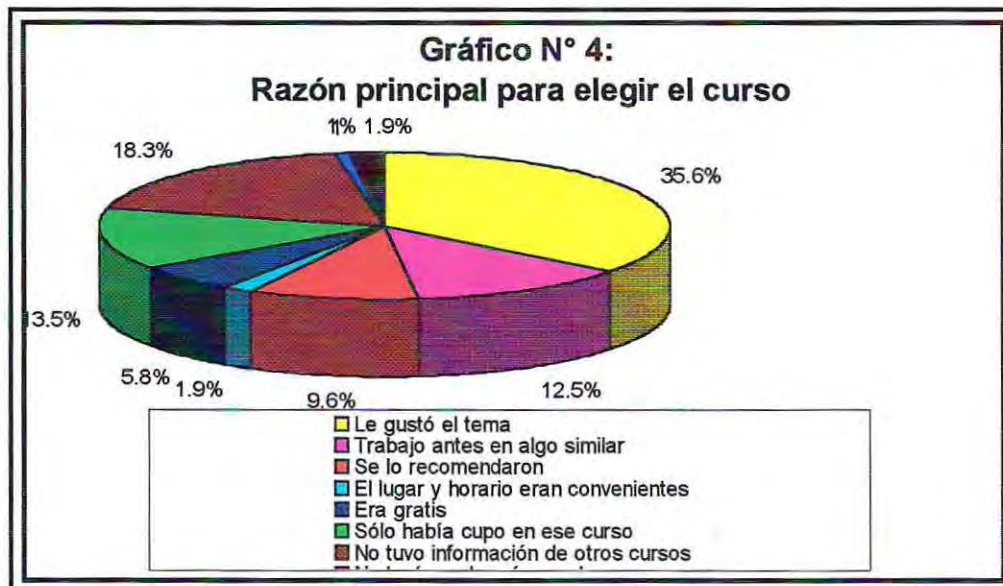
Según lo descrito en la tabla anterior, se puede observar que el 14.4 % de la población en estudio (25 casos), realizó el curso de Amasandería y pastelería; el 9.6 % (16 casos) realizó el curso de Asistencia en Aplicaciones Computacionales, mientras que el 8.7 % (15 casos) optaron por el curso de Secretariado Administrativo.

Tabla N° 16 : Organismo Técnico Ejecutor donde se capacitó el joven

Organismo Técnico Ejecutor	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Universidad de Viña del Mar.	103	61.5
- Inacap	65	38.5
Total	168	100

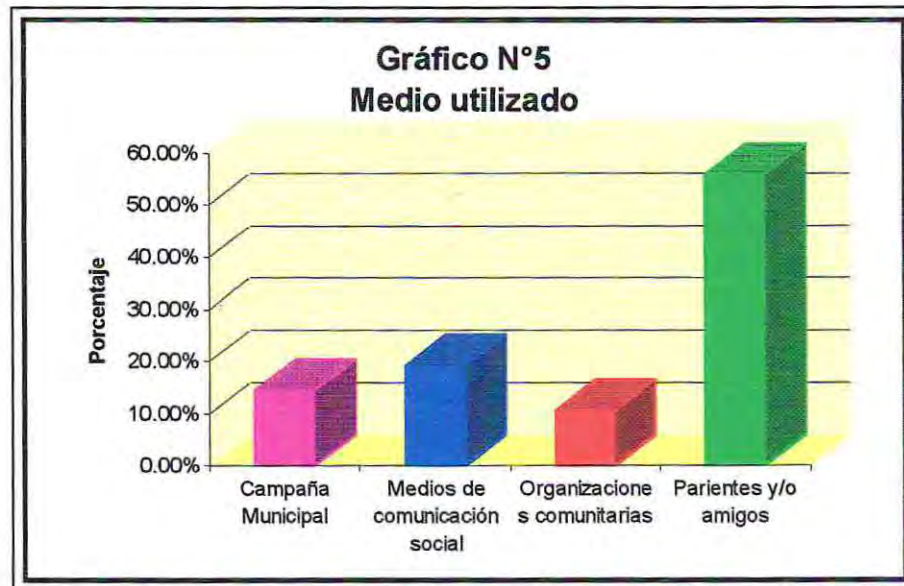
De la tabla anterior, se desprende que la Universidad de Viña del Mar, en el período 93 - 96 ofreció más vacantes para la realización de cursos comprendidos en el Programa Chile - Joven, con un total de 103 casos, que equivale a un 61.5 % del total de la muestra en estudio.

Razón principal para elegir el curso.



Las cifras del gráfico denotan que el 35.6 % de la población (60 casos) eligieron determinado curso por preferencias o gustos personales. En segundo lugar, un 18.3% (31 casos) indicó no haber recibido información respecto a otros cursos de capacitación. Aquí cabe hacer una crítica en relación a los medios que se utilizan para difundir a la opinión pública los cursos ofrecidos por el Programa Chile - Joven, existiendo una deficiente descripción de los contenidos de éstos y de su campo laboral. Entre dichos medios se cuentan la Oficina Municipal de Colocación, medios de comunicación social (radios y periódicos), Organizaciones Comunitarias (Juntas de vecinos, Clubes Deportivos, Clubes Juveniles, etc), entre otros.

Medio por el cual el Joven toma conocimiento del curso de Capacitación.



Los resultados del gráfico anterior, señalan que el 55.8 % de la población objeto de estudio (94 casos) tomó conocimiento del curso de Capacitación a través de parientes y/o amigos. En este punto es importante señalar que la información manejada por parientes y / o amigos carece, en ocasiones, de veracidad y suele ser incompleta y mal orientada. En tanto, un 19.2% (32 casos) utiliza los medios de comunicación social y un 10.6% (17 casos), acude a las organizaciones comunitarias de su sector de residencia. Siguiendo con esta línea de análisis, el joven utiliza sólo en un 14.4% (25 casos) la Oficina Municipal de Colocación para buscar información respecto al Programa Chile - Joven.

Tabla N° 17: Evaluación de los jóvenes en relación a los contenidos del curso

Cómo considera los contenidos.	Frecuencia	Porcentaje (%)
- Muy útiles	61	36.5
-Útiles	63	37.5
-Medianamente útiles	34	20.2
-Poco útiles	8	4.8
-Inútiles	2	1.0
Total	168	100

Según lo descrito en la tabla anterior, se aprecia que un 37.5% del universo (63 casos) considera los contenidos del curso como "Útiles", mientras que el 36.5% (61 casos) opina que dichos contenidos son "Muy útiles". Las categorías "Poco útiles" e "Inútiles" agrupan conjuntamente 10 casos dentro del universo estudiado.

Características de la capacitación en relación a la Práctica Laboral.

Tabla N° 18 : Realización de Práctica Laboral.

Realizó práctica laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	166	98.8
No	2	1.19
Total	168	100

Frente a la tabla anterior, se puede observar que 166 jóvenes, es decir, el 98.8% de la muestra, realizó práctica laboral; mientras que sorprende visualizar que dos de los jóvenes no la efectuaron, siendo esta práctica un requisito para egresar del curso de capacitación.

Trabaja actualmente en el lugar donde realizó la práctica laboral.



En el gráfico anterior, se destaca que el 94.6% de los sujetos en estudio no trabajan actualmente donde realizaron su práctica laboral, mientras que sólo el 5.4% está empleado en el mismo lugar donde efectuó su práctica laboral. Aquí se puede visualizar el escaso interés que han demostrado los empresarios (centros de práctica laboral), en relación a la contratación de jóvenes egresados del Programa Chile Joven.

**CONTENIDOS SOCIOLABORALES ENTREGADOS EN EL CURSO DE
CAPACITACIÓN**

Tabla N° 19 : Conoce los elementos básicos que debe contener un curriculum vitae.

Conoce elementos básicos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	138	82.3
No	30	17.7
Total	168	100

Con respecto a la tabla anterior, es de importancia aclarar que los datos expuestos reflejan lo que los jóvenes dicen saber en relación a los contenidos básicos de un curriculum vitae. El 82.3% de la muestra dice conocer lo que debe contener un curriculum, mientras que un 17.7% reconoce no saberlo.

Sin embargo, respecto a aquellos que dijeron conocer los elementos que debe contener un curriculum vitae, sólo un 4.8% de los jóvenes contestó correctamente cuáles eran los elementos que deben consignarse en el ítem "Antecedentes personales". En cuanto al ítem "Antecedentes educacionales", el 72.1% respondió adecuadamente cuáles son los aspectos que deben explicitarse en dicha sección. Finalmente, un 26.0% de los sujetos conoce qué elementos deben mencionarse en el ítem "Antecedentes laborales".

Tabla N° 20 : Conoce lo que es un Contrato de Trabajo.

Conoce que es un Contrato de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	105	62.5
No	63	37.5
Total	168	100

Las cifras anteriores reflejan que 105 sujetos (62.5%) dice conocer lo que es un contrato de trabajo; mientras que 63 jóvenes (37.5%) reconoce no saberlo. Frente a la pregunta: ¿qué elementos específicos debe contener un contrato de trabajo?, sólo un 23.1% de la muestra (39 casos) contestó correctamente.

Tabla N° 21 : Entrevista de trabajo.

Ha enfrentado una entrevista de trabajo.	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	139	82.7
No	29	17.3
Total	168	100



Según la tabla anterior, de los 139 jóvenes que señalaron haberse enfrentado a una entrevista de trabajo un 42.5% señala que “responde en forma segura ante el entrevistador” y el 57.4% restante señala que “se siente incómodo” y/o “le transpiran las manos cuando está frente al entrevistador”.

Con respecto a los 29 jóvenes que jamás se han enfrentado a una entrevista de trabajo y al suponer que se encuentran en una situación ficticia de entrevista de trabajo, 20 jóvenes señalan que tendrían una actitud positiva frente al entrevistador y los 9 sujetos restantes indican que tendrían una actitud inadecuada al enfrentar una entrevista de trabajo.

Percepción de los sujetos respecto al
curso de capacitación.

Tabla N° 22 : Principales aspectos positivos del curso

Aspectos positivos	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Los contenidos eran claros.	71	23.4
-Entregaron elementos relativos a legislación laboral.	37	12.2
-Enseñaron cómo enfrentar una entrevista de trabajo.	33	10.9
-Enseñaron a elaborar un curriculum.	26	8.6
-Los profesores atendían a inquietudes y/o dudas.	87	28.7
-La práctica laboral permitió aplicar los conocimientos adquiridos.	24	8.0
-La temática del curso permitió encontrar trabajo.	20	6.6
-El curso permitió establecer amistad con personas distintas.	5	1.6
Total	303	100

En la tabla anteriormente expuesta, se muestran los principales aspectos positivos que los jóvenes egresados destacan de los cursos de Capacitación. Es importante aclarar que el total de respuestas supera al total de sujetos ($n = 168$), ya que, este ítem fue establecido con selección múltiple. De un total de 303 respuestas, el 28.7 % (87 respuestas) aludían a que “los profesores respondían ante consultas y/o dudas” y un 23.4 % (71 respuestas) estaban relacionadas con que “los contenidos abordados eran claros”.

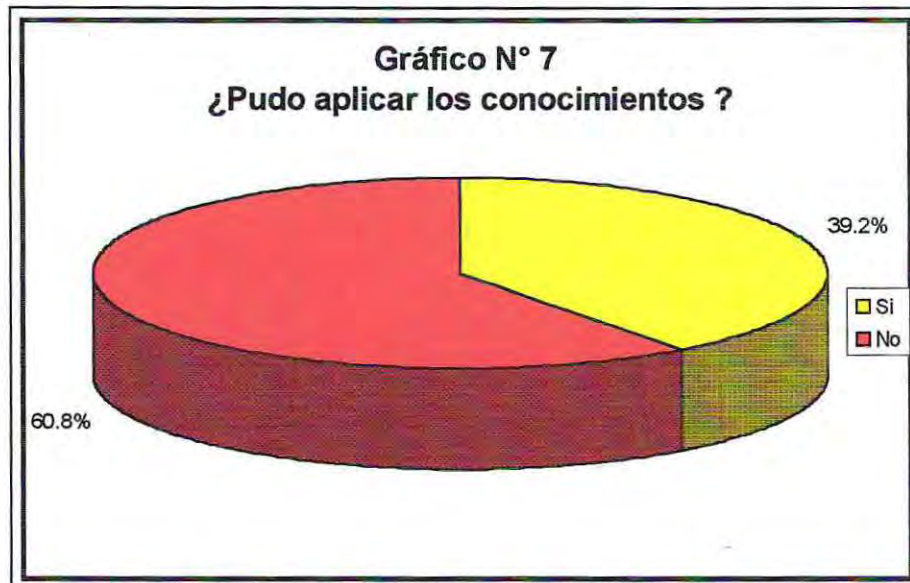
Tabla N° 23 : Principales aspectos negativos del curso de capacitación

Aspectos Negativos	Frecuencia	Porcentaje (%)
- El horario del curso	8	3.3
-El lugar donde se impartía el curso	3	1.2
-Los contenidos eran poco claros	12	5.0
-Los profesores no daban oportunidad de hacer preguntas.	4	1.6
-En la práctica laboral no recibió apoyo u orientación necesaria.	31	12.8
-En la práctica laboral tuvo que realizar trabajos nada que ver con el curso de capacitación	47	19.3
-No enseñaron como buscar trabajo	50	20.6
-Abordaron pocos aspectos de legislación laboral	48	19.8
-No enseñaron como redactar un curriculum	20	8.2
-El curso es muy breve y poco profundo.	20	8.2
Total	243	100

En la tabla anterior se pueden observar los principales aspectos negativos que los jóvenes encuestados perciben respecto al curso de capacitación. Al igual que en la tabla N° 28, es importante aclarar que el total de respuestas supera al total de la muestra (N= 168) , ya que, este ítem fue establecido con respuesta múltiple. De un total de 243 respuestas, el 20.6% (50 respuestas) corresponde a que “ no enseñaron como buscar trabajo” y un 19.8% (48 respuestas) aluden a que “ abordaron pocos aspectos de legislación laboral”. Esto último, cobra relevancia si se considera que la gran mayoría de los jóvenes beneficiados por el curso de capacitación ,no ha tenido experiencia laboral previa, razón por la cual deberían profundizarse toda materia que guarde relación con el proceso de inserción laboral en todos sus aspectos formales y legales.

Por otra parte, un 19.3% (47 respuestas), dicen relación con que “ en la práctica tuvo que realizar trabajos nada que ver con el curso de capacitación”; mientras que el 12.8% (31 respuestas) ,argumenta que “en la práctica laboral no recibió el apoyo u orientación necesaria”. Estas últimas opiniones vertidas por los jóvenes, dejan entrever un problema de inadecuada supervisión del proceso de práctica laboral (responsabilidad del Organismo Ejecutor correspondiente) y, un escaso reconocimiento de los empresarios respecto a la capacitación técnica de los jóvenes egresados del Programa Chile Joven.

Posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante fase lectiva.



En el gráfico anterior es posible apreciar que las mayores frecuencias se ubican en la categoría "No" con 101 casos que representan el 60.8%. Este punto es particularmente importante, toda vez, que la experiencia en un centro de práctica debería ser la instancia de ensayo y error de lo aprendido en la fase lectiva, además, de constituirse en una oportunidad para que el joven se familiarice con las normas laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y la relación con la autoridad. Lo más recurrente, en este ámbito, es que los jóvenes sean destinados a cumplir labores distintas a su área de capacitación, lo cual estaría reflejando que, a menudo, no son valorado positivamente, muy por el contrario, se los consideraría "mano de obra barata".

Nota: Cabe recordar, que de la muestra de 168 sujetos, 2 de ellos aparecen sin haber realizado su práctica laboral, aún cuando en los formularios oficiales se consigna lo contrario.

Tabla N° 24 : Tuvo una supervisión idónea durante la fase de práctica laboral.

¿Tuvo supervisión durante la práctica laboral?	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	59	35.5
No	107	64.5
Total	166	100

En la tabla anterior se observa que el 64.5% de los jóvenes señalan no haber tenido una supervisión que los dejara plenamente satisfechos. Esto estaría reflejando que los jóvenes no siempre recibieron una orientación idónea para aclarar sus dudas respecto a las labores que debían realizar en el centro de práctica, disminuyendo la posibilidad de adquirir destrezas y conocimientos ciertos respecto a un área específica, que les otorgaran cierta competencia para desenvolverse en el mundo del trabajo.

Tabla N° 25 : Valoración de la familia respecto al joven capacitado.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Más que antes	52	30.8
-Igual que siempre	111	66.3
-Menos que antes	5	2.9
Total	168	100

En la tabla anterior se observa la valoración que tiene la familia respecto al joven después de haber realizado el curso de capacitación, según la opinión de este último. El 66.3% de los jóvenes señalaron que su familia los valora igual que siempre, de lo cual se deduce que la familia no asigna mayor importancia a que el joven haya realizado un curso de capacitación del Programa Chile Joven.

En cuanto al curso de capacitación como medio para encontrar trabajo estable, un 34.6% de las familias de los jóvenes capacitados consideran que el curso es "bueno" para encontrar trabajo, un 20.2% lo considera "muy bueno", mientras que el 31.7% encuentra que el curso es regular.

En los tramos de "malo" y "muy malo" se concentran cifras del 11.5% y 1.9% respectivamente. Al comparar las cifras de los tramos "bueno" y "muy bueno" se aprecia una contradicción entre lo que la familia opina del joven capacitado y entre lo que opina del curso como medio para encontrar trabajo.

Tabla N° 26 : Visión de futuro del joven, luego de la capacitación.

Visión	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Ahora lo ve más seguro que antes.	74	44.2
-Lo ve igualmente inseguro.	63	37.5
-Antes lo veía más seguro que antes.	10	5.8
-Su seguridad no ha variado.	21	12.5
Total	168	100

En la tabla anterior se puede observar que el 44.2% de los jóvenes manifiesta en cuanto a su visión de futuro que "Ahora lo ve más seguro que antes", sin embargo, los jóvenes que "Lo ven igualmente inseguro" representan un 37.5%.

Entre ambas cifras no se observa una diferencia significativa, lo que se puede explicar por el poco impacto que ha tenido el curso de capacitación en la vida del joven.

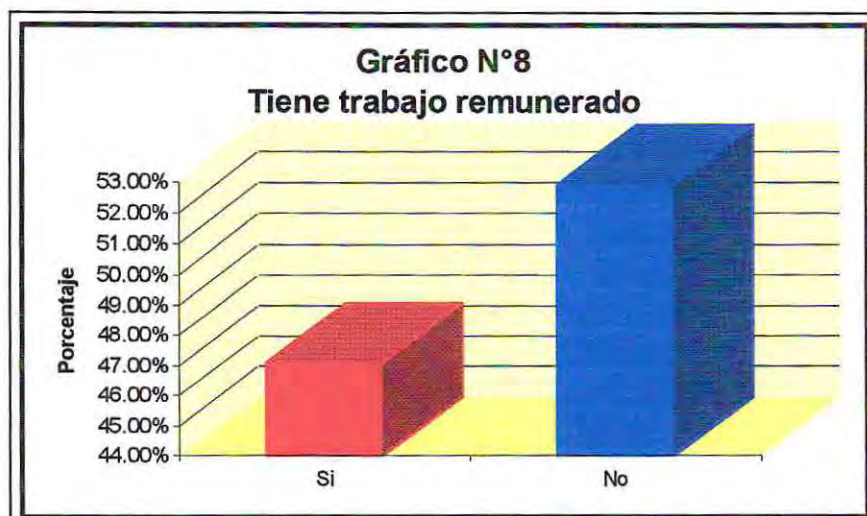
**Tabla N° 27 : Efectos del curso en la vida cotidiana del joven.
(Autopercepción)**

Efectos	Sí		A veces		No		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
-Le permitió ordenar mejor su tiempo.	80	48.1	65	38.4	23	13.5	168	100
-Ahora es más puntual en sus actividades.	76	45.2	55	32.7	37	22.1	168	100
-Le permitió mejorar relaciones con jefes.	111	66.3	39	23.1	18	10.6	168	100
-Le permitió establecer amistad con personas distintas a las habituales.	139	82.6	23	13.5	6	3.9	168	100
-Ahora tiene más confianza en el futuro.	53	31.7	60	35.6	55	32.7	168	100
-Más posibilidades de tener empleo estable y seguro.	35	21.2	57	33.6	76	45.2	168	100
-Podría identificar a un empleador que transgreda las normas laborales.	75	44.3	53	31.7	40	24.0	168	100

Según la tabla anterior, se observa que los efectos más significativos en la vida cotidiana del joven son "Le permitió mejorar sus relaciones con jefes" con un 66.3% y "Le permitió establecer amistad con personas distintas a las habituales" con un 82.6 %. Otro aspecto importante de destacar es que sólo el 21.2% señaló como efecto del curso "Tener más posibilidades de encontrar empleo estable y seguro".

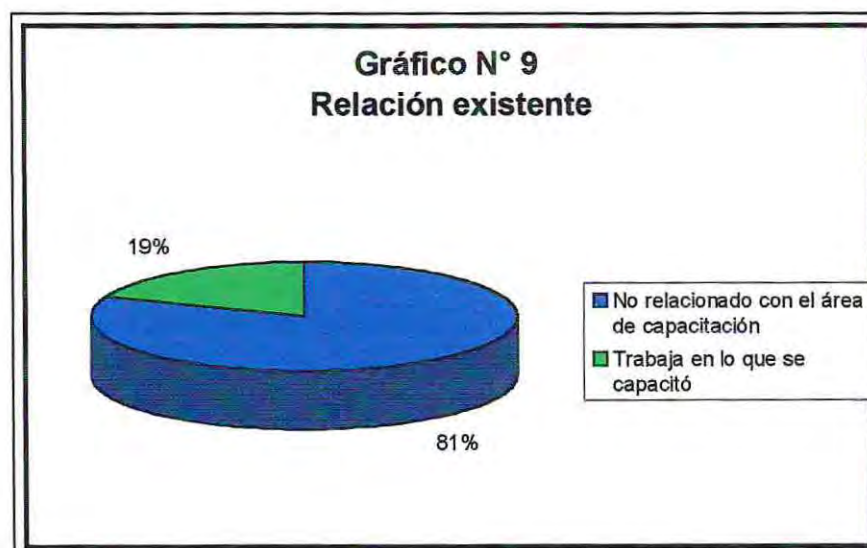
3.2. Empleo

Situación actual de trabajo



En el gráfico anteriormente expuesto, se puede visualizar que la mayoría de los jóvenes estudiados, es decir, un 52.9% de la población no trabaja; mientras que un 47.1% tiene trabajo remunerado.

Relación entre el actual trabajo y la capacitación recibida.



En relación con los datos expuestos en el gráfico anterior, se puede apreciar que de los 79 sujetos que tienen trabajo remunerado, sólo el 19.0% de los casos están trabajando en algo directamente relacionado con el área de la capacitación recibida (15 sujetos), mientras que el 81.0% (64 sujetos) están empleados en actividades no relacionadas con el área de la capacitación.

Tabla N° 28 : Contrato de trabajo

Posee contrato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	47	59.0
No	32	41.0
Total	79	100

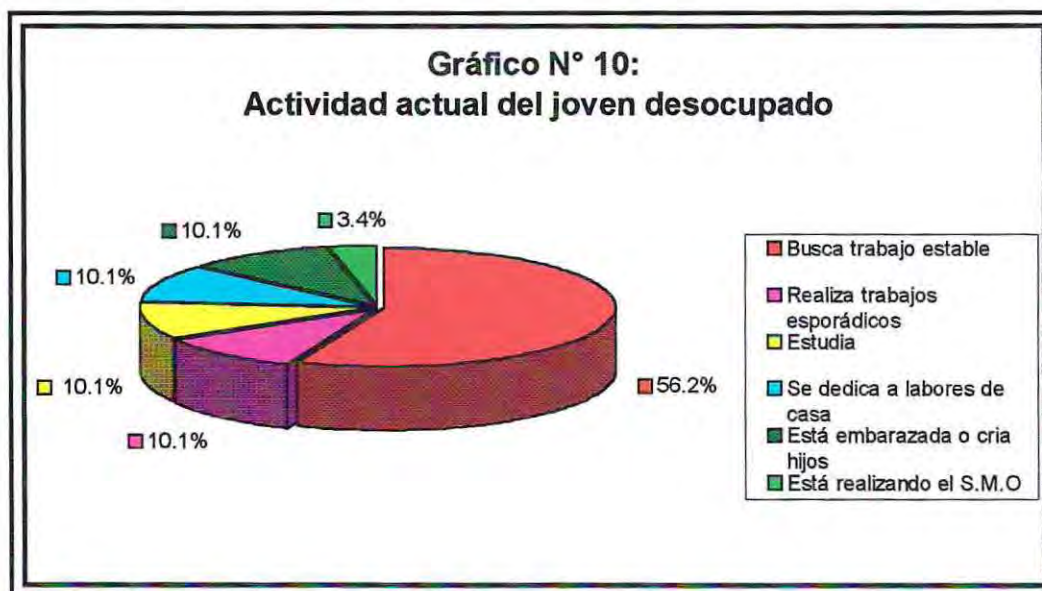
En la tabla anterior se puede apreciar que un 59.0% de los jóvenes que tienen trabajo, poseen contrato laboral y un 41.0% no lo tiene. Se puede deducir que del 41.0% que no tiene contrato de trabajo se encontrarían laborando en el sector informal del mercado de trabajo.

Tabla N° 29 : Situación en relación al nivel de ingresos.

Ingresos	Frecuencia	Porcentaje (%)
-Su nivel de ingresos se mantiene como antes.	39	49.4
-Su nivel de ingresos ha mejorado.	40	50.6
Total	79	100

En relación a los datos arrojados por la tabla anterior, se aprecia que de los 79 jóvenes que trabajan, un 50.6% han mejorado su nivel de ingresos después de haber realizado el curso de capacitación, mientras que el 49.4% manifiesta que sus ingresos se mantienen igual que antes de haber realizado el curso de capacitación. Se puede observar que entre ambos casos no se percibe una diferencia significativa.

Situación actual de los jóvenes desocupados



En virtud de lo anteriormente expuesto, el 56.2% de la población joven estudiada, dedica su tiempo a buscar trabajo estable, lo que denota un importante interés y motivación por parte de éstos por salir de la situación de desempleo en que se encuentran.



Tabla N° 30 : Principales razones dadas por los jóvenes, por las que no encuentran empleo

Razón principal	Frecuencia	Porcentaje (%)
-No se ha esforzado lo suficiente.	5	5.6
-No sabe cómo presentarse a un trabajo.	3	3.4
-Le falta conocimientos técnicos.	15	16.8
-No hay trabajo en lo que se capacitó.	21	23.6
-El gobierno no ha creado oportunidades de empleo para los jóvenes.	19	21.3
-Considera que tiene mala suerte.	8	9.0
-El curso no le gustaba y ahora está desmotivado.	3	3.4
-Realiza el SMO.	3	3.4
-Está embarazada o criando hijos.	9	10.1
-Está estudiando.	3	3.4
Total	89	100

En la tabla anterior se destacan las tres principales razones mencionadas por los jóvenes y por las cuales no han podido encontrar empleo.

En primer lugar, el 23.6% de los jóvenes desocupados argumenta que "No hay trabajo en lo que se capacitó"; en tanto, un 21.6% indica que el "El gobierno no ha creado oportunidades de empleo para los jóvenes". Se debe tener en consideración que las dos razones mencionadas establecen como responsables a agentes externos al joven, frente a lo cual este último tendría poca influencia.

Finalmente, la tercera causa más aludida se relaciona con responsabilidades inherentes al joven, ya que, un 16.8% de los jóvenes desocupados establece que "Le faltan conocimientos técnicos". Esta última razón puede ligarse también a la calidad de los cursos impartidos por los organismos técnicos ejecutores, los que caracterizan por la escasa duración y/o profundización de los contenidos abordados.

Contrastación de Hipótesis

CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

A continuación se procederá a la contrastación de las hipótesis formuladas en la investigación. Para tal fin se ha seleccionado las siguientes pruebas estadísticas:

- a) Chi cuadrado: que permite dar cuenta de la existencia o no de correlación entre las variables independientes y la inserción laboral.
- b) Phi: que nos facilita determinar el nivel o intensidad que alcanza dicha correlación.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hipótesis Específica N° 1: "La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, estaría asociada al nivel socioeconómico de éstos".

Variable Independiente: Nivel Socioeconómico del joven capacitado.

Variable Dependiente: Inserción Laboral.

Para la contrastación de esta hipótesis se procedió a efectuar la correlación entre ambas variables:

V.D / V.I	Medio	Alto	Total
Mala inserción	119	34	153
Buena inserción	14	1	15
Total	133	35	168

En el cuadro anterior, podemos observar que del total de 168 sujetos, el 70.8% corresponde a un nivel socioeconómico medio y que poseen una mala inserción laboral. Por otra parte, un 20.2% presenta un nivel socioeconómico alto y una mala inserción laboral.

Teniendo en consideración, que para el presente estudio, **inserción laboral** se entiende como que " los jóvenes egresados del Sub - Programa C.E.L. se encuentren desempeñando actividades laborales relacionadas con el área de capacitación"; se puede señalar, que el alto número de jóvenes pertenecientes a familias de nivel socioeconómico medio y alto, y que presentan una mala inserción laboral, se explicaría porque este grupo es más selectivo al momento de buscar trabajo, ya que no existe una urgencia económica apremiante como es el caso de los jóvenes de sectores de nivel socioeconómico bajo. Además, los jóvenes de nivel socioeconómico medio y alto, tienen reales posibilidades de continuar estudios porque cuentan con los recursos monetarios para ello.

Es importante señalar que dentro de los sujetos estudiados, no se perfilaron jóvenes que pertenecieran a un nivel socioeconómico bajo, todo lo cual estaría evidenciando una inadecuada focalización del Programa de Capacitación Chile Joven. Se debe indicar, además, que es la Oficina Municipal de Colocación, la que debe certificar la situación de "escasos recursos" de los postulantes, careciendo de personal profesional para tal efecto. Actualmente, la Oficina sólo exige un certificado de estudios, para conocer el nivel educacional.

Para determinar la aceptación o rechazo de esta hipótesis específica se procedió a aplicar el Chi cuadrado, arrojando el siguiente resultado:

Chi cuadrado calculado: 2.01
 Grado de libertad: 1
 Nivel de significación: 5%
 Chi cuadrado teórico: 3.84

La hipótesis nula fue aceptada, ya que el chi cuadrado dio como resultado 2.01, por lo tanto la hipótesis específica fue rechazada, lo que significa que no hay asociación entre el nivel socioeconómico y la inserción laboral.

Hipótesis Específica N° 2: "La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, estaría asociada a las estrategias utilizadas por éstos para la búsqueda de empleo"

Variable Independiente: Estrategias de búsqueda de empleo.

Variable Dependiente: Inserción Laboral.

Para la contrastación de la hipótesis, se realizó el siguiente cruce de variables:

V.D / V.I	Mala estrategia	Buena estrategia	Total
Mala inserción	132	21	153
Buena inserción	5	10	15
Total	137	31	168

El cuadro anterior nos presenta que del total de jóvenes estudiados (168), un 78.6% de los casos utiliza una mala estrategia de búsqueda de empleo y presenta una mala inserción laboral. Mientras que un 12.5% utiliza una buena estrategia de búsqueda de empleo y tiene una mala inserción laboral.

Para corroborar el nivel de aceptación o rechazo de esta hipótesis específica, se aplicó el chi cuadrado arrojando los siguientes resultados:

Chi cuadrado calculado: 45.65
 Grado de libertad: 1
 Nivel de significación: 5%
 Chi cuadrado teórico: 3.84

La hipótesis nula fue rechazada ya que el chi cuadrado correspondió a 45.65, por lo cual se acepta la hipótesis específica en estudio, lo que demuestra que existe relación entre la estrategia de búsqueda de empleo utilizada por el

joven y la inserción laboral. Para establecer el grado de asociación de dichas variables, se aplicó como coeficiente de correlación el Phi, obteniéndose como valor 0.51, lo cual según Bujeda Sánchez,⁷⁰ posee un nivel significativo de relación.

Hipótesis Específica N° 3: “La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, estaría asociada con la trayectoria educativa de éstos”.

Variable Independiente: Trayectoria educativa.

Variable Dependiente: Inserción Laboral.

Para efectuar la contrastación de esta hipótesis se realizó la siguiente relación de variables:

V.D / V.I	Mala trayectoria	Buena trayectoria	Total
Mala inserción	129	24	153
Buena inserción	1	14	15
Total	130	38	168

Según lo descrito anteriormente, se puede observar que del total de 168 jóvenes estudiados, un 76.8% presenta una mala trayectoria educativa combinada con una mala inserción laboral; por otro lado un 14.3% de los casos presenta una buena trayectoria educativa combinada con una mala inserción laboral.

Para establecer el grado de aceptación o rechazo de esta hipótesis específica, se aplicó el chi cuadrado obteniendo los siguientes resultados:

Chi cuadrado calculado: 47

Grado de libertad: 1

Nivel de significación: 5%

Chi cuadrado teórico: 3.84

La hipótesis nula fue rechazada ya que el chi cuadrado dio como resultado 47, por lo tanto se aprueba la hipótesis específica, estableciéndose que efectivamente la trayectoria educativa está asociada a la inserción laboral de los jóvenes egresados de Sub- Programa CEL. Para establecer el grado de asociación de dichas variables, se aplicó como coeficiente de correlación el Phi, obteniéndose como valor 0.52, lo cual prueba, según Bujeda Sánchez un nivel significativo de relación.

Hipótesis Específica N° 4: “La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, estaría asociada al nivel de conocimientos sociolaborales que éstos manejan en relación a la incorporación al mundo del trabajo”.

⁷⁰ Bujeda Sánchez. En: “Metodología de la investigación social”. Pastén C, Fernando. Edeval. 1993.

Variable Independiente: Contenidos Sociolaborales.

Variable Dependiente: Inserción Laboral.

Al efectuar la contrastación de la hipótesis se hizo el siguiente cruce de variables:

V.D / V.I	Contenidos sociolaborales insuficientes	Contenidos sociolaborales suficientes	Total
Mala inserción	120	33	153
Buena inserción	2	13	15
Total	122	46	168

La tabla anterior nos indica que del total de 168 sujetos en estudio, el 71.4% de los casos maneja un nivel de contenidos sociolaborales insuficientes combinado con una mala inserción laboral, mientras que un 19.6% presenta un nivel de contenidos sociolaborales suficientes combinado con una mala inserción laboral.

A continuación se presentan los resultados arrojados al realizar el cruce de variables:

Chi cuadrado calculado: 28.85

Grado de libertad: 1

Nivel de significación: 5%

Chi cuadrado teórico: 3.84

Según estos resultados, se puede afirmar que la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis específica fue aceptada, ya que el chi cuadrado calculado dio como resultado 28.85; quedando en evidencia que la variable Contenidos Sociolaborales está relacionada con la variable Inserción Laboral.

Al establecer el grado de asociación entre ambas variables con el coeficiente de correlación Phi, dio un resultado de 0.41, que según Bujeda Sánchez equivale a una relación significativa.

Hipótesis Específica N° 5: “La inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, estaría asociada a la presencia de habilidades sociales desarrolladas por éstos”.

Variable Independiente: Habilidades Sociales.

Variable Dependiente: Inserción Laboral.

Para la contrastación de esta hipótesis se procedió a efectuar la siguiente relación de variables:

V.D	V.I	Habilidades Sociales Inadecuadas	Habilidades Sociales Adecuadas	Total
Mala Inserción		115	38	153
Buena Inserción		3	12	15
Total		118	50	168

En la tabla anterior podemos observar que del total de casos estudiados (168 jóvenes), el 68.4% presenta habilidades sociales inadecuadas y una mala inserción laboral; mientras que el 22.6% de los sujetos demuestra tener un nivel adecuado de habilidades sociales combinada con una mala inserción laboral.

Para corroborar la aceptación o rechazo de esta hipótesis, se aplicó el chi cuadrado, arrojando los siguientes resultados:

Chi cuadrado calculado: 19.92
 Grado de libertad: 1
 Nivel de significación: 5%
 Chi cuadrado teórico: 3.84

La hipótesis nula fue rechazada y se aprobó la hipótesis específica, ya que, el Chi cuadrado dio como resultado 19.92, demostrándose que existe asociación entre las habilidades sociales presentadas por los jóvenes en estudio y su inserción laboral.

Al establecer el nivel de asociación existente entre estas dos variables con la aplicación del coeficiente de correlación Phi, se obtuvo un valor igual a 0.34, afirmando que la correlación existe en un nivel bajo según Bujeda Sánchez.

Síntesis Diagnóstica
Prognosis
Hipótesis Tecnológica

SINTESIS DIAGNOSTICA

La presente síntesis diagnóstica, refleja la situación actual en que se encuentran los sujetos en estudio (jóvenes egresados del Sub- Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, CEL), respecto a las variables abordadas en la investigación realizada por el equipo seminarista, como una forma de conocer el impacto que ha tenido el programa implementado por el gobierno para hacer frente al desempleo juvenil a nivel nacional, y específicamente, en la comuna de Viña del Mar.

Dichas variables fueron: inserción laboral, nivel socioeconómico, estrategias de búsqueda de empleo, trayectoria educacional, contenidos sociolaborales y habilidades sociales.

En virtud de lo anterior se hace imprescindible mencionar la información obtenida en la fase de investigación, la cual brindó la oportunidad de conocer la realidad en que se desenvuelven los jóvenes en estudio.

Así podemos clarificar que el porcentaje real de inserción laboral de los jóvenes capacitados por el programa anteriormente mencionado, y residentes en la comuna de Viña del Mar, corresponde a un 47.0% (de una muestra de 168 sujetos) y el 53.0% restante se encuentran en la categoría de "desocupados", incluyéndose dentro de ésta a los cesantes, a quienes buscan trabajo por primera vez, a estudiantes y/o a quienes realizan labores domésticas.

Es significativo destacar, que de los 79 casos que están trabajando (47.0% de la muestra), sólo 15 sujetos (19.0%) se desempeña en el área en que fueron capacitados. Por lo tanto, podemos concluir que el Programa estaría cumpliendo con su objetivo de lograr una solución al problema de la desocupación juvenil, en un porcentaje muy bajo, lo que se contrapone a las cifras oficiales, que hablan de una inserción laboral juvenil alrededor del 55% como resultado de la implementación de dicho Programa.⁷¹

En relación a la variable **Nivel Socioeconómico**, se observó que no se presentaron jóvenes pertenecientes a familias de nivel socioeconómico bajo, por lo tanto, la muestra se dividió entre los niveles socioeconómicos medio y alto. En el caso de los jóvenes pertenecientes a familias de N.S.E medio, éstos representan el 79.1% de la muestra (133 casos); por otra parte, el 20.9% (35 casos) de los jóvenes pertenecen a familias de N.S.E alto.

Al momento de hacer el cruce entre la variable anteriormente señalada y la variable inserción laboral, se establece que no existe asociación entre ambas, ya que la deficiente inserción laboral no obedece al nivel socioeconómico al cual pertenece el joven, sino a otros factores tales como: seguir estudiando o ser más selectivos al momento de buscar empleo.

Las cifras anteriores reflejan que el Programa Chile Joven estaría beneficiando a jóvenes que no pertenecen a la población objetivo que pretende beneficiar por medio de su política de capacitación. De este modo es posible reconocer la existencia de una inadecuada focalización de la población objetivo, ya que, aquellos jóvenes que se encuentran en situación de deprivación

⁷¹ "Manual Informativo SENCE 1996 V Región". Valparaíso, página 15.

económica y social no están accediendo a una posibilidad de solución a su problemática de desempleo, como lo es el Programa de Capacitación.

En cuanto a la variable **Estrategias de búsqueda de empleo**, encontramos que un 86.3% del total de la muestra utiliza una “mala” estrategia de búsqueda de empleo, es decir, accede a fuentes informales para conseguir trabajo, por ejemplo: amigos, parientes, vecinos, etc; los cuales no siempre manejan información confiable y completa respecto a vacantes laborales. El porcentaje de los jóvenes que utilizan una “buena” estrategia para buscar trabajo, sólo asciende al 13.7% del total, lo que denota que una minoría es la que accede a fuentes formales para encontrar empleo, tales como: Oficina Municipal de Colocación (OMC), agencias de empleo o medios de comunicación social. Considerando las características de estos jóvenes urbano-populares, es decir, su escaso nivel de integración y participación social, es esperable que sus redes sociales de apoyo sean restringidas y por ende, su entrada al mundo del trabajo sea dificultosa.

Al hacer el cruce de la variable anterior con la variable inserción laboral, se establece que si existe asociación entre ambas, ya que si el joven accede a medios formales para buscar empleo asegura comparativamente con otros medios, que esta búsqueda tendrá buenos resultados. Es así como, un 78.6% de la muestra utiliza una “mala” estrategia de búsqueda de empleo.

Respecto a la variable **Trayectoria educacional**, el estudio dio cuenta que un 77.4% de la muestra tuvo una “mala” trayectoria educacional en el período de su educación formal (educación básica y educación media), mientras que un 22.6% presentó una trayectoria educacional “buena”.

Siguiendo con el tema de la focalización que pretende el Programa, es necesario mencionar que algunos cursos dictados por las OTES establecen como criterio “extra”, el nivel educacional de los posibles beneficiarios, situación que limita aún más la posibilidad de ingreso al Sub- Programa de los jóvenes de sectores urbano - populares de la comuna de Viña del Mar.

Al momento de cruzar la variable anterior con inserción laboral, se establece que existe asociación entre ambas. Es así como, un 76.8% presenta una “mala” trayectoria educacional y “mala” inserción laboral; ésto demuestra que los resultados obtenidos en la educación formal influyen al momento de buscar un empleo. Aquí se contempló como trayectoria educacional: el rendimiento obtenido en la enseñanza formal y el tipo de establecimiento al cual asistió el joven.

En referencia a la variable **Contenidos sociolaborales**, se encontró que del total de 168 jóvenes, un 72.6% maneja un nivel “insuficiente” de contenidos sociolaborales y sólo un 27.4% posee un nivel “suficiente” de contenidos sociolaborales. Aquí se entiende como suficiente el conocimiento del curriculum vitae, del contrato de trabajo y la entrevista personal.

De acuerdo a los resultados de este estudio, se constató la existencia de una escasa integración de contenidos sociolaborales dentro de los conocimientos habituales manejados por los jóvenes, situación que no facilitaría la buena inserción laboral de éstos, los que debido a su deprivación sociocultural, se hace necesaria la presencia de mayores estímulos y la entrega de elementos que le permitan una real opción de ingresar al mundo laboral y desarrollarse positivamente en él. Desde la perspectiva profesional y teniendo en cuenta los postulados de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que dice que: “la

capacitación como proceso de aprendizaje debe ser integral y no contemplar solamente la presencia de elementos técnicos”, no debemos olvidar que la formación para el trabajo tiene que ser un tema fundamental al momento de la capacitación.

Al establecer el cruce de contenidos sociolaborales con inserción laboral, se establece que existe asociación entre ambas. De este modo, los resultados indican que un 71.4% de la muestra maneja un nivel insuficiente de contenidos sociolaborales, presentando también una “mala” inserción laboral. Se consideran contenidos sociolaborales: el conocimiento del curriculum, contrato de trabajo y entrevista personal.

En relación a la variable **Habilidades sociales**, se obtuvo que un 70.2% de la muestra presentaba habilidades sociales “inadecuadas” y un 29.8% presentaba habilidades sociales “adecuadas”. Es decir, la gran mayoría de los jóvenes en estudio presenta problemas con sus aptitudes comunicacionales y destrezas conductuales; ésto se podría explicar de acuerdo a la realidad en que se desenvuelven estos jóvenes, caracterizada por una deprivación sociocultural, redes sociales limitadas, pocas oportunidades de participación e integración social y un lenguaje restringido. Lo anterior afecta directa y/o indirectamente las posibilidades de inserción laboral que estos jóvenes pudiesen tener.

En el cruce de las variables habilidades sociales e inserción laboral indica que existe asociación entre ambas. Se presenta un 68.4% de los sujetos con habilidades sociales inadecuadas en combinación con una “mala” inserción laboral. Dentro de las habilidades sociales se consideran las aptitudes comunicacionales y destrezas conductuales.

Debemos hacer mención, que el presente estudio consideró como población objeto a jóvenes egresados entre los años 1993-1996, período durante el cual, los módulos de contenidos sociolaborales eran insuficientes, según lo han demostrado estudios anteriores⁷² y el presente seminario de título. Frente a dicha situación, a partir del año 1997, se perfeccionaron los contenidos relacionados con la formación para el trabajo de los jóvenes capacitados por el Programa Chile Joven, razón por la cual, el equipo seminarista considera innecesaria la intervención profesional sobre esta variable.

Finalmente, fueron aprobadas cuatro de las cinco hipótesis específicas en estudio; se rechazó la relacionada con el nivel socioeconómico de los jóvenes. Las pruebas estadísticas aplicadas (chi cuadrado y phi) permitieron establecer la asociación entre las variables independientes y la inserción laboral; la fuerza de asociación alcanzada para estas hipótesis arrojó un nivel significativo.

⁷² Aguad, Cándice y otras. Op. Cit. 63.

PROGNOSIS

Los datos arrojados por la investigación diagnóstica posibilitaron caracterizar a los jóvenes egresados del Sub - Programa CEL, lográndose conocer una serie de elementos comunes entre los casos analizados, reconociendo a aquellos con mayor presencia en el problema investigado.

De no mediar una intervención profesional sobre la situación detectada, caracterizada por la inadecuada focalización del programa Chile Joven, la "mala" estrategia de búsqueda de empleo, la "mala" trayectoria educacional en el período de la educación formal, el insuficiente nivel de contenidos sociolaborales y las habilidades sociales inadecuadas presentadas por los jóvenes, la deficiente inserción laboral tendería a mantenerse.

Dada las restricciones técnicas, económicas e institucionales, desde la perspectiva de Servicio Social, se trabajará en base a la siguiente hipótesis tecnológica.

HIPOTESIS TECNOLÓGICA

A través de la implementación y ejecución de acciones sistematizadas y coordinadas, establecidas en un programa que contemple tareas tendientes a sensibilizar a los actores sociales involucrados en el área del trabajo y la capacitación de jóvenes; realizar gestiones estratégicas que potencien la labor de la Oficina Municipal de Colocación e implementar un plan piloto de intermediación laboral eficiente; mejoraría ostensiblemente el acceso de los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., a un trabajo estable.

CAPITULO III

PROGRAMACION

PROGRAMACION

“ Intermediación Laboral: Una tarea fundamental de la Oficina Municipal de Colocación frente a la inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub-Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, Chile Joven”.

1. Presentación

El presente programa pretende proponer una serie de iniciativas innovadoras a la Oficina Municipal de Colocación de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, con el fin de potenciar su funcionamiento en relación a la intermediación laboral, la cual se oriente en favor de los jóvenes capacitados, quienes conforman un grupo de recursos humanos semicalificados que busca trabajo.

Estas propuestas surgen del análisis de la investigación diagnóstica que se llevó a cabo en el presente seminario de Título en torno al Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes (CEL) del Sence, en la Comuna de Viña del Mar.

2. Dependencia Administrativa

La presente programación , depende legal y administrativamente de la Dirección de Desarrollo Social de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Teórica y metodológicamente, la responsabilidad recae en el equipo seminarista de la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso.

3. Fundamentación del Programa

Tras haber investigado la problemática de la “deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL, residentes en la comuna de Viña del Mar”, se llegó a constatar que existían diversas variables que estarían presentes en la mantención de dicha problemática.

La posibilidad de acceder o no a un trabajo, se ha constituido en uno de los cuestionamientos más relevantes en la actualidad y pese a los esfuerzos desplegados a través de las políticas sociales y económicas generadas por las distintas administraciones, los índices de cesantía continúan siendo elevados. Es así, como la tasa de desempleo regional alcanzó en el trimestre junio - agosto de 1997 a un 7.4%, superior al promedio nacional que alcanzó un 6.7%.

Este problema afecta también al sector juvenil, principalmente a jóvenes entre 15 y 24 años, que presentan una tasa de desocupación nacional de 16.2%. Sin embargo, es necesario insistir, en que no todos los jóvenes se encuentran expuestos a la desocupación de la misma manera, las tasas son más

elevadas en las mujeres que en los hombres, a pesar de su menor participación en la fuerza de trabajo; otras variables presentes en esta diferenciación son el origen familiar y el nivel de educación.

Además del sexo y la edad, el nivel de instrucción es una variable que permite caracterizar la fuerza de trabajo. Para el caso de nuestra región, la tendencia es similar a la manifestada en el país, en el sentido de una elevación en la cantidad de años cursados por la población ocupada, sin embargo, se puede apreciar que el nivel educacional alcanzado no asegura a los jóvenes de sectores urbanos populares, el acceso a un empleo formal, con lo cual la educación pierde valor como elemento de movilidad social.

Se puede agregar que el desarrollo de un joven de sectores urbano populares, se ve supeditado a condiciones de pobreza, donde el empleo es una de las variables más importantes en la configuración de la etapa juvenil en este sector. El tema del trabajo está presente en la vida cotidiana del joven, ya sea, por una inserción laboral temprana, por no encontrar trabajo o por acceder a un empleo informal que se caracteriza por ser inestable y mal remunerado.

La realidad anteriormente expuesta no es ajena a nuestro objeto de estudio: los jóvenes egresados del Sub - programa CEL - Chile Joven, capacitados por la OTES: Universidad de Viña del Mar e Inacap, entre los años 1993-1996, residentes en la comuna de Viña del Mar.

A partir de lo anterior surge la necesidad de realizar una acción profesional acorde a la realidad en que se desenvuelve el equipo seminarista, así se estaría dando cumplimiento a uno de los objetivos del Departamento de Desarrollo Social, cual es: "contribuir a la solución de los problemas socioeconómicos de los habitantes y procurar un mejor nivel de desarrollo social en la comuna". En esta intervención profesional se pretende abrir espacios y generar oportunidades que los jóvenes puedan aprovechar sobre la base de su capacidad y esfuerzo, lo que lograría romper efectivamente la exclusión económica y social que han enfrentado en los últimos años.

Así, el programa de intervención profesional, comprende una serie de proyectos que intentan crear las bases que contribuyan a dar respuesta a las deficiencias detectadas en la investigación diagnóstica realizada, la cual nos entrega antecedentes acerca de la prevalencia de factores relacionados con la focalización del Sub - Programa CEL y las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas por los jóvenes.

El diagnóstico, nos señala claramente una inadecuada focalización de los beneficiarios, identificándose que un 79,1% de los jóvenes entrevistados, pertenecen al nivel socioeconómico medio y un 20,8%, pertenece a un nivel socioeconómico alto, no encontrándose jóvenes pertenecientes al nivel socioeconómico bajo. En esta variable, se cruzan diversos aspectos que resulta importante señalar: motivaciones del joven al inscribirse en el curso de capacitación, sus expectativas y anhelos laborales. Es así, como los jóvenes de nivel socioeconómico medio y alto, en su mayoría, no son objeto de una presión apremiante por buscar trabajo y además, son más selectivos al momento de buscar empleo, ya que sus expectativas son más altas. Muchas veces es el propio grupo familiar quien incentiva al joven a seguir estudios terciarios o esperar un trabajo de mejor remuneración o estatus.

Finalmente, lo que dice relación con la variable "Estrategia de búsqueda de empleo", un hallazgo significativo lo constituyó el alto porcentaje de jóvenes que utiliza una "mala estrategia", que alcanzó a un 81.5%, lo que evidencia un desconocimiento de instancias formales y organizadas de colocación laboral.

La presencia de los factores recién expuestos permite presumir una mantención de la problemática de la inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL, asumiendo, por cierto, que existen una serie de factores macroestructurales que también inciden en el fenómeno del desempleo juvenil, pero que se encuentran fuera del acceso de intervención del presente Seminario de Título. Por ello, es que las alumnas han diseñado un Programa de Intervención Profesional, orientado a potenciar la labor de Intermediación Laboral que deben cumplir la Oficina Municipal de Colocación.

El programa en cuestión propone la implementación de tres líneas de acción.

La primera orientada a sensibilizar a los actores sociales involucrados en la capacitación laboral, en relación a la deficiente inserción laboral de los egresados del CEL, fundamentalmente, en aspectos tales como:

- Experiencias y opiniones vertidas por los jóvenes egresados en relación a su participación en los cursos.
- Inadecuada focalización de los beneficiarios y el rol de la OMC en dicho aspecto.
- Antecedentes relativos al impacto de los cursos en las trayectorias laborales de los beneficiarios.

Se pretende promover la identificación de las principales debilidades que permitan retroalimentar positivamente la implementación del CEL, con el objeto de beneficiar a quienes realmente lo requieren.

Con respecto a la segunda línea de acción, se pretende propiciar condiciones tendientes a modernizar la gestión de la Oficina Municipal de Colocación de Viña del Mar, a fin de que ajuste a los nuevos desafíos que hoy se le impone. Se debe mencionar, que es dicha repartición municipal la responsable de certificar la situación de "escasos recursos" de los postulantes a los cursos de capacitación y además, quien debe asumir un rol más innovador y protagónico en materia de intermediación laboral .

Finalmente, la tercera línea de acción pretende facilitar el acceso a un trabajo estable a los jóvenes egresados del CEL y que en la actualidad se encuentran cesantes, realizando para ello, entrevistas de orientación e inscripción y llevando a cabo visitas a diversas empresas de la comuna.

Así, se visualizan tres proyectos:

1. Sensibilización de los actores sociales involucrados en la capacitación laboral de jóvenes, en torno a la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - programa CEL - Chile Joven.

2. Gestión estratégica enfocada a mejorar y modernizar el funcionamiento de la Oficina Municipal de Colocación de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
3. Implementación de una experiencia piloto que permita perfilar una estrategia de intermediación laboral, orientada a coordinar eficientemente las ofertas y demandas de trabajo en la comuna de Viña del Mar.

4. Objetivos del Programa

Objetivo General:

“Crear las bases para mejorar la situación de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa CEL, residentes en la comuna de Viña del Mar”.

Objetivos Específicos:

1. “Sensibilizar a los actores sociales involucrados en la Capacitación Laboral de Jóvenes en torno a la problemática de la deficiente inserción laboral de los egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes”
2. “Promover acciones estratégicas que se orienten a modernizar la gestión de la Oficina Municipal de Colocación de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar”.
3. “Implementar una experiencia piloto que permita perfilar una estrategia de intermediación laboral , en favor de los jóvenes capacitados a través del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral Chile - Joven y que actualmente se encuentren cesantes”.

5 . Recursos para implementar el Programa

5.1 Recursos Humanos:

- Secretario Regional del Trabajo y Previsión Social V Región.
- Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).
- Alcalde Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
- Director Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Director Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Quillota.
- Directora Depto. Desarrollo Social I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Director Oficina Asuntos Juveniles. I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Director Administración y Finanzas .I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Director Rentas Municipales. I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Sub Director Secretaría Comuna de Planificación. I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Encargada Centro de Iniciativas Microempresariales. I. M. de Viña del Mar.
- Sociólogo. Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
- Encargada Unidad de Catastros. Secplac. I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Jefa Oficina Municipal de Colocación. Viña del Mar.
- Encargado Oficina de Intermediación Laboral. Quillota.
- Encargado Oficina Municipal de Colocación . I. Municipalidad de Puchuncaví.
- Encargada Oficina Municipal de Colocación.I. Municipalidad de Estación Central.

- Personal Administrativo de Oficina Municipal de Colocación Viña del Mar.
- Personal Administrativo de Oficina de Intermediación Laboral. Quillota.
- Coordinadora Regional Programa Chile Joven . Sence V región.
- Coordinador Regional de Oficinas Municipales de Colocación. Sence.V Región.
- Asistente Social y Sociólogo Laboral. Gobierno Regional . V región.
- Sectorialista de Educación. Secretaría Regional de Planificación. Serplac.
- Ejecutiva . Corporación de Fomento a la Producción. Corfo. V región.
- Ingeniero Industrial y Consultor de Sercotec.
- Presidente Consejo de Educación para el Trabajo.
- Director de Extensión Universidad de Viña del Mar.
- Coordinadora Área Social . Inacap. V Región.
- Coordinador de Programas de Gobierno. Asiva.
- Pequeños empresarios e industriales de la comuna de Viña del Mar.
- Líderes de grupos juveniles asentados en la comuna de Viña del Mar.
- Jóvenes egresados del CEL.
- Alumnas de IV año de la Carrera de Servicio Social de la U. de Valparaíso.
- Profesor Guía y Presidente del Consejo Regional para la Superación de la Pobreza.
- Equipo Seminarista.

5.2 Recursos Materiales.

- Dependencias de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
- Vehículo Municipal.
- Material de Oficina.
- Material Fungible.
- Computador.
- Material Audiovisual.
- Equipo de amplificación.
- Material de Imprenta.
- Retroproyectora.
- Comestibles
- Telégrafo

5.3 Recursos Financieros.

Proyecto N° 1: \$ 152150.

Proyecto N° 2: \$ 30450.

Proyecto N° 3: \$ 477750.

Total Programa: \$ 660350.

6. Evaluación del Programa.

6.1. Características Generales:

- Evaluación Interna, es decir, será realizada por las propias ejecutoras del programa.
- Se llevará a cabo durante el desarrollo del programa y al término de éste.
- Se pondrá énfasis en el desempeño de las tareas, la metodología desarrollada, los resultados y sus efectos.
- Se considerará también, la opinión de todos aquellos que estuvieron vinculados con el programa.

6.2. Evaluación por proyecto:

- Unidad de objetivo.
- Evaluación por ítem:
 - Actividades.
 - Técnicas.
 - Recursos.
 - Tiempo.
- Evaluación cualitativa de carácter iluminativo.

6.3. Evaluación del proceso metodológico y administrativo:

6.3.1. Proceso metodológico:

En este rubro se evaluarán las fases de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.

6.3.2. Proceso administrativo:

Dentro de esta fase se evaluarán los siguientes aspectos:

Organización: Dentro de la cual se realizan tareas de estructuración del trabajo en equipo, delegación de autoridad y división del trabajo.

Dirección: Donde se realizan asignación de funciones y establecimiento de niveles de jerarquía.

Coordinación: Se refiere a la coordinación de recursos internos y externos.

Control: Esta etapa consiste en controles permanentes durante todo el proceso administrativo.

6.3.3. Criterios a utilizar:

Los criterios a utilizar para la evaluación, serán los señalados por Guillermo Briones:⁷³

Eficiencia: Se relaciona con la productividad del programa, con respecto a los esfuerzos o insumos empleados (financieros, humanos, administrativos, etc) y los resultados obtenidos.

Persistencia: Se entenderá como tal a los cambios producidos por el programa y que éstos se mantengan en el tiempo.

Impacto : Se refiere a la ponderación de la importancia relativa de los resultados en comparación con la magnitud del problema.

Logro: Se refiere a los efectos producidos por el programa.

Calidad: Es la posibilidad de la estimación de los resultados cualitativos, es decir, la efectividad cualitativa de un programa.

7. Tiempo de ejecución del Programa

El presente programa se comenzará a ejecutar desde la tercera semana de mayo hasta la primera semana de diciembre.



⁷³ Briones, Guillermo. ISUC. Instituto de Sociología. N° 28. Santiago. 1974.

Proyecto N° 1

“ Sensibilización de los actores sociales involucrados en la Capacitación Laboral de Jóvenes, en torno a la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - programa CEL, Chile Joven”.

Dependencia administrativa:

Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso e Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Fundamentación:

El presente proyecto está inserto dentro de las acciones emprendidas por las alumnas seminaristas de Servicio Social, con la intencionalidad de contribuir a crear las bases que faciliten la inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub- Programa CEL y que residen en la comuna de Viña del Mar.

Toda intervención profesional, va acompañada de una investigación previa, la cual debe dar cuenta de la situación problema que se desea abordar. En base a nuestro accionar profesional y con fundamentos tecnológicos, es necesario conocer todas las variables que favorecerían la mantención de la problemática relativa a la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub-programa CEL, para posteriormente intervenir en ella con miras a producir un cambio en dicha situación.

Así mismo, esta información diagnóstica no sólo debe conocerla quien investiga, sino también, todos aquellos actores sociales que de una u otra forma se relacionan con el problema en cuestión, ya sea diseñando alternativas de solución o implementando estas últimas, con el objeto de que las futuras acciones se vayan reorientando y/o perfeccionando. Es por ello, que es de vital importancia, sensibilizar y motivar a dichas instancias respecto al relevante papel que les toca cumplir, incentivando el surgimiento de acciones concretas y coordinadas que ayuden a superar la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (CEL) y por ende, el complejo fenómeno del desempleo juvenil, que como ya se observó, requiere necesariamente la participación del Estado, a través del SENCE; los empresarios; el Municipio a través de su Oficina Municipal de Colocación (OMC); los Organismos Técnicos de Ejecución (OTES) y los propios jóvenes beneficiarios.

En relación a lo anteriormente expuesto, se requiere accionar hacia la sensibilización de los entes involucrados a través de la realización de dos importantes eventos.

El primero de ellos, pretende promover un encuentro para el intercambio de opiniones y experiencias, que convoque la asistencia de jóvenes egresados del CEL y autoridades relacionadas con el tema de la capacitación laboral juvenil.

Cabe señalar, que dada la posición ocupada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), encargada de la implementación de los diversos programas, y la posición de los OTES, responsables de ejecutar los cursos, muchas veces, desconocen las dificultades que los jóvenes enfrentan durante y luego de su participación en los cursos de capacitación.

Es por ello, que se busca propiciar un acercamiento entre los organismos señalados y los jóvenes, a fin de que las opiniones vertidas contribuyan a un análisis enriquecedor que permita retroalimentar positivamente la implementación del Sub-programa CEL, sobretodo, en lo que respecta a la inadecuada focalización de los beneficiarios y el bajo impacto que ha tenido el programa en las trayectorias laborales de los mismos.

Por otra parte, se requiere la realización de un Seminario - Taller, en donde los mismos organismos indicados más representantes de empresas de Viña del Mar, tomen conocimiento de las principales características de los jóvenes estudiados y visualicen las variables que pudiesen estar incidiendo y/o manteniendo la problemática de la deficiente inserción laboral de los egresados del CEL.

En dicho encuentro, se procederá a la exposición de los resultados de la investigación diagnóstica realizada por el equipo seminarista, a fin de que los asistentes tomen conocimiento de información actualizada y relevante para que sean consideradas en futuras licitaciones del Programa de Capacitación "Chile Joven". Sin duda, que la mera exposición de los resultados obtenidos no es suficiente para lograr la reorientación de las políticas sociales, por lo cual, se motivará la conformación de círculos de análisis y diseños de soluciones, con el objeto de aunar criterios y comprometer voluntades, sobre todo en lo que guarda relación con la necesidad de orientar los cursos de capacitación hacia sectores de la economía donde existan reales demandas de mano de obra y establecer, además, alguna estrategia que vincule a quienes requieren empleo con aquellos que los ofrecen, sin perjuicio de todas aquellas iniciativas y/o sugerencias que allí pudiesen originarse.

Servicio Social Profesional, en el desempeño de su rol de implementador de políticas sociales, debe ser capaz de aportar propuestas para facilitar el acceso a los beneficios contemplados en los diversos programas sociales; al mismo tiempo, que su cercanía con la realidad social, le permite identificar aquellas dificultades y/o debilidades que se suscitan en el desarrollo de dichos programas, las cuales obstaculizan, a menudo, el logro de los objetivos perseguidos. Es por ello, que el profesional Asistente Social debe sensibilizar y motivar a los actores sociales involucrados en el tema de la capacitación e inserción laboral de jóvenes, para que asuman un papel más activo y comprometido para brindar así reales oportunidades de inserción laboral a aquellos jóvenes que por diversas razones se encuentran sin empleo. Es en relación a la complejidad y diversidad de la problemática abordada, que el Asistente Social debe coordinar esfuerzos y recursos de diversas instituciones, para que así, los aportes suscitados se basen en una visión integral del fenómeno tratado.



Objetivo General:

“Sensibilizar a los actores sociales involucrados en la capacitación laboral de jóvenes, en torno a la problemática de la deficiente inserción de los jóvenes egresados del Sub - programa CEL, Chile Joven”.

Subproyecto N° 1: “Primer Encuentro Comunal de Jóvenes egresados del CEL, residentes en la Comuna de Viña del Mar”**Objetivo General:**

“ Favorecer el intercambio de experiencias y opiniones entre jóvenes y autoridades expertas en Capacitación ocupacional, relativas a la inserción laboral de jóvenes egresados del Sub - Programa CEL”.

Objetivos Específicos.

1. “ Lograr la asistencia de a lo menos el 80% de los invitados en torno a un encuentro de intercambio de experiencias y opiniones”.
2. “ Propender a que los jóvenes capacitados externalicen sus experiencias y opiniones identificando los principales aspectos positivos y negativos vinculados a la etapa de capacitación laboral”.
3. “ Facilitar a los jóvenes egresados, la obtención de información experta en capacitación laboral relativa a la implementación del Sub - Programa CEL”.
4. “ Propender a que las autoridades expertas en capacitación laboral, conozcan las experiencias vividas por los jóvenes egresados del Sub- Programa CEL durante y después del período de capacitación”.
5. “ Establecer contactos preliminares con jóvenes egresados y autoridades que faciliten futuras coordinaciones”.

Unidad de Objetivo:**Objetivo N° 1**

Para la medición de este objetivo se utilizará un acta de asistencia al evento programado.

Tricotomización

Nivel Logrado

: El presente objetivo se entenderá logrado, cuando el nivel de asistencia de los invitados al evento sea equivalente al 80% o más del total de ellos.

Nivel Medianamente Logrado : El presente objetivo se entenderá medianamente logrado, cuando el nivel de asistencia de los invitados al evento se ubique dentro del 79% y 60% del total de ellos.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando el nivel de asistencia de los invitados sea inferior al 59% del total de ellos.

Objetivo N°2

Se entenderá logrado el presente objetivo, cuando se hayan efectuado las siguientes acciones:

- Que los jóvenes elijan un secretario grupal.
- Que los jóvenes identifiquen los aspectos negativos y positivos de su experiencia de capacitación.
- Que los jóvenes acuerden, cuales de los aspectos tratados son los más relevantes o recurrentes.
- Que los jóvenes, elaboren una síntesis que consigne los principales temas tratados.

Dicotomización.

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando se hayan efectuado las cuatro acciones señaladas.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando se hayan efectuado tres o menos de las acciones señaladas.

Objetivo N° 3

Se entenderá logrado el presente objetivo, cuando se hayan efectuado las siguientes acciones:

- Que los jóvenes identifiquen cuales son las inquietudes o interrogantes que tienen con respecto a la implementación del Sub- programa CEL.
- Que los jóvenes acuerden cuales serán las interrogantes que plantearán a los panelistas invitados.
- Que los jóvenes redacten y escriban las interrogantes identificadas.

-Que los panelistas asistentes respondan a la totalidad de las preguntas elaboradas por los jóvenes.

Dicotomización.

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando se hayan efectuado las cuatro acciones señaladas.

Nivel No logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando se hayan efectuado tres menos de las acciones señaladas.

Objetivo N° 4

Se entenderá logrado el presente objetivo, cuando se hayan efectuado las siguientes acciones:

- Que los secretarios de cada grupo, externalicen verbalmente, ante la totalidad de los asistentes al encuentro, las síntesis de experiencias (aspectos negativos y positivos) elaboradas por los jóvenes participantes.

- Que los panelistas establezcan diálogo con los jóvenes, elaborando preguntas que profundicen los aspectos señalados por los jóvenes.

- Que el equipo seminarista elabore un resumen y síntesis de los principales tópicos tratados en el encuentro, haciendo mención a la necesidad de que los responsables de la implementación y ejecución de los programas de capacitación, introduzcan las mejoras evidenciadas en este evento.

Objetivo N° 5

Se entenderá logrado este objetivo, cuando se hayan efectuado las siguientes acciones:

- Establecer contacto con las autoridades del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, de los OTES y los secretarios de cada grupo, a fin de dejar comprometida su asistencia a la exposición de los resultados del estudio diagnóstico.

- Establecer contacto con las autoridades del Sence, a fin que de faciliten mayores antecedentes respecto a la gestión de distintas Oficinas Municipales de Colocación existentes en la región y realización de diversos eventos que guarden relación con las metodologías utilizadas en dichas reparticiones municipales.

Listado de autoridades invitados al evento

Nombre y Cargo del Representante	Institución
Sr. Alberto Lasnibat Aninat. Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social . V Región.	- Seremi Trabajo y Previsión Social.
Sr. Rodrigo González Torres. Alcalde.	- Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
Sr. Fernando Tassara Pédola. Director Regional Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). V Región.	- SENCE. V región.
Sra. Ana Auger Vilugrón. Coordinadora Regional Programa Chile - Joven.	- Sence. V Región.
- Sr. Max Bastidas Pinilla. Director Desarrollo Comunitario.	- Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
- Sra. María Cristina Rayo S. Directora Dpto. Desarrollo Social.	- Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
- Sra. María Peña Rastellini. Jefa Oficina Municipal de Colocación.	- Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
Sr. Andrés Brignardello Valdivia. Director Oficina Asuntos Juveniles.	- Ilustre Municipalidad de Viña del mar.
Sr. Oscar Oliva Salgado. Director de Extensión y Eventos.	- Universidad de Viña del Mar.
Sr. Carlos Silva Estay. Encargado Regional de Capacitación.	- Inacap. V región.
Sr. Fernando Pastén Cordovez. Asistente Social. Director de la Escuela de Servicio Social.	- Escuela Servicio Social, Universidad de Valparaíso.
Sra. Patricia Castañeda Meneses. Asistente Social y Docente.	- Escuela Servicio Social, Universidad de Valparaíso.

Actividades

Objetivos	Actividades	Técnicas
N°1	<p>1.Elaboración de una lista de autoridades y jóvenes que asistirán al primer encuentro.</p> <p>2. Preparar las actividades que se desarrollarán en el marco del primer encuentro(trabajo grupal, plenario, cóctel)</p> <p>3. Coordinación con la Oficina de Asuntos Juveniles y Departamento de Desarrollo Social para la gestión de recursos financieros, materiales, humanos e institucionales , necesarios para la realización del primer encuentro.</p> <p>4. Elaboración de invitaciones al Encuentro. Elaboración del programa oficial. (ver anexos)</p> <p>5 . Distribución de las invitaciones personales a las autoridades y jóvenes asistentes al primer encuentro.</p> <p>6. Capacitación de monitores(as) , encargados del trabajo grupal que se realizará en el primer encuentro.</p>	<p>- Gráficas -Trabajo en equipo -Coordinación</p> <p>- Trabajo en equipo. -Coordinación.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Coordinación.</p> <p>- Gráficas. - Trabajo en equipo.</p> <p>- Trabajo en equipo. -Coordinación. - Invitaciones personales. - Gráficas.</p>

N° 2	<p>7. Inicio del encuentro. Palabras de bienvenida a cargo del DIDECO de la I. Municipalidad de Viña del Mar. Conformación de grupos de trabajo.</p> <p>8. Conformación de grupos de trabajo.</p> <p>9. Presentación de las monitoras y jóvenes participantes.</p> <p>10. Entrega de antecedentes respecto a las finalidades del trabajo grupal.</p> <p>11. Expresión espontánea por parte de los jóvenes, de opiniones, percepciones y experiencias respecto al impacto que el CEL ha tenido en sus trayectorias laborales.</p> <p>12. Elección al interior de cada grupo de un interlocutor o secretario.</p> <p>13. Elaboración y redacción de una síntesis grupal de los principales aspectos negativos y positivos tratados por cada grupo.</p>	<p>-Dinámicas grupales.</p> <p>- Motivación.</p> <p>- Exposición.</p> <p>- Motivación.</p> <p>- Exposición.</p> <p>- Trabajo en equipo.</p> <p>-Lluvia de ideas.</p> <p>- Resumen.</p> <p>- Síntesis.</p> <p>- Discusión grupal.</p>
N° 3	<p>14. Elaboración y redacción de interrogantes o inquietudes que los jóvenes deseen plantear a las autoridades presentes.</p> <p>15. Palabras de bienvenida a cargo del moderador.</p> <p>16. Presentación de los panelistas y jóvenes presentes.</p> <p>17. Entrega de preguntas al moderador.</p>	<p>- Lluvia de ideas.</p> <p>- Trabajo en equipo.</p> <p>- Discusión grupal.</p>
N° 4	<p>18. Instancia de preguntas. Responden los panelistas</p> <p>19. Exposición de las síntesis grupales por parte de los secretarios designados.</p> <p>20. Instancia de opiniones e intercambio de los panelistas respecto a las vivencias de los jóvenes.</p> <p>21. Resumen de los principales tópicos tratados a cargo del equipo seminarista.</p> <p>22. Palabras de cierre y agradecimiento a cargo de la Directora de Desarrollo Social Sra. María Cristina Rayo.</p>	<p>- Exposición.</p> <p>- Trabajo en equipo.</p> <p>- Resumen.</p> <p>- Motivación.</p>
N° 5	<p>23. Cóctel.</p> <p>24. Establecer contactos con los asistentes a fin de comprometer su asistencia y participación en futuras acciones o proyectos que planifique el equipo seminarista.</p>	<p>- Entrevista.</p> <p>- Coordinación.</p> <p>- Motivación.</p> <p>- Trabajo en equipo.</p>

Responsables: Equipo seminarista, Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso.

Beneficiarios: Jóvenes egresados de los cursos de capacitación contemplados en el Sub - programa de Capacitación y Experiencia Laboral "Chile - Joven" y autoridades vinculadas al tema de la capacitación e inserción laboral juvenil.

Recursos:

Recursos	Cantidad	Costos
1. Recursos Humanos		
- Secretaría Regional Ministerial del Trabajo	1	
- Autoridades Municipales	5	
- Autoridades Sence	2	
- Autoridades U. de Valparaíso.	1	
- Autoridades Otes.	2	
- Equipo seminarista	3	
- Profesor guía	1	
- Alumnas de Servicio Social.	5	\$ 2000.
- Jóvenes egresados del Sub- Prog. CEL.	70	
- Personal municipal	10	
- Moderador.	1	\$ 6000.
2. Recursos Materiales		
- Resma de papel blanco	1	\$ 1850.
- Fotocopias	250	\$ 3000.
- Cartulinas	15	\$ 3000.
- Papel Kraft	10	\$ 800.
- Lápices grafitos	150	\$ 4050.
- Plumones	10	\$ 3000.
- Tinta de impresión	1	\$ 5000.
- Transparencias	10	\$ 300.
- Retroproyectora	1	Aporte municipal
- Equipo de amplificación	1	"
- Tapete	1	"
- Invitaciones	81	\$ 1700.
- Café	1	\$ 3000.
- Te	10	\$ 640.
- Azúcar	2	\$ 9000.
- Galletas	30	\$20000.
- Tortas	4	\$ 5400.
- Vasos plásticos	180	\$18000.
- Lienzo	1	
3. Recursos Institucionales		
- Centro Cultural Palacio Carrasco.	1	
- Vehículos municipales con chofer.	1	\$20000.
Total		\$ 106740.

Tiempo: El presente Sub -proyecto N° 1 se llevará a cabo a partir de la tercera semana de mayo hasta la primera semana de junio.

Tabla Gantt

Actividad	Mes	Mayo				Junio			
		Semana	1	2	3	4	1	2	3
1				✓					
2				✓					
3				✓					
4				✓					
5				✓					
6					✓				
7						✓			
8						✓			
9						✓			
10						✓			
11						✓			
12						✓			
13						✓			
14						✓			
15						✓			
16						✓			
17						✓			
18						✓			
19						✓			
20						✓			
21						✓			
22						✓			
23						✓			
24						✓			

Unidad de Tiempo: Semanas

Control: ▼

Evaluación

- Unidad de Objetivos, para objetivos 1,2 y 3.
- Por ítem:
 - Actividades.
 - Técnicas.
 - Recursos.
 - Tiempo.
- Evaluación cualitativa de carácter iluminativo, enfocada desde cuatro frentes:
 - Institución patrocinante.
 - Sence V región.
 - Organismos Técnicos Ejecutores.
 - Jóvenes egresados del Sub-programa CEL.

Sub- Proyecto N° 2 : “Presentación de los resultados de la investigación diagnóstica realizada durante los meses de Marzo - Agosto de 1997, en la comuna de Viña del Mar”.

Objetivo General:

“Lograr que los invitados tomen conocimiento y analicen los resultados de la investigación diagnóstica realizada a los jóvenes egresados del Sub - Programa C.E.L, durante los meses de Marzo - Agosto del presente año, en la Comuna de Viña del Mar”.

Objetivos Específicos:

1. “Lograr la asistencia de a lo menos el 70% de los invitados en torno al Seminario - Taller denominado “Seguimiento a Jóvenes egresados del Sub-programa CEL: Análisis y Propuestas”.
2. “Que los invitados, tomen conocimiento de las características socioeconómicas y demográficas de los jóvenes egresados del CEL, contemplados en el presente estudio”.
3. “Que los invitados analicen, en virtud de los resultados expuestos, la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - programa CEL”.
4. “ Que los invitados , identifiquen otros factores que podrían estar incidiendo y/o manteniendo la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - programa CEL”.
5. “ Que los invitados, desarrollen propuestas de solución relativas a las principales temáticas abordadas”.
6. “ Establecer contactos preliminares con autoridades, representantes de empresas y jóvenes, que faciliten futuras coordinaciones”.

Unidad de Objetivo:

Para la medición de cada uno de los objetivos del presente Sub - proyecto, se utilizarán las siguientes unidades de objetivos.

Objetivo N° 1

Para la medición de este objetivo se utilizará un acta de asistencia al evento programado.

Tricotomización.

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando el nivel de asistencia de los invitados al Seminario - Taller sea equivalente al 70% o más del total de ellos.

Nivel Medianamente Logrado : El presente objetivo se entenderá medianamente logrado, cuando el nivel de asistencia de los invitados al Seminario - Taller se ubique dentro del 69% y 50% del total de ellos.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando el nivel de asistencia de los invitados al Seminario - Taller sea inferior al 49% del total de ellos.

Objetivo N° 2

Se entenderá alcanzado este objetivo, cuando se hayan efectuado las siguientes acciones:

- Que el equipo seminarista sistematice la información a exponer.
- Que el equipo Seminarista prepare el material a exponer: papelógrafos, transparencias, carpetas, etc.
- Que los invitados conozcan una breve introducción que contendrá los siguientes aspectos:
 - * Origen del estudio.
 - * Unidad de análisis.
 - * Fuentes de información utilizadas.
 - * Técnicas cualitativas y cuantitativas de análisis de datos.
- Que los invitados conozcan los siguientes aspectos de la población estudiada:
 - * Características demográficas.
 - * Características socioeconómicas.
 - * Percepción del joven respecto al curso.
 - * Motivaciones del joven al momento de ingresar al Programa.
 - * Estrategias de búsqueda de empleo.
 - * Situación Laboral actual.
 - * Razones que argumentan los jóvenes por las cuales no encuentran empleo.

Dicotomización

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando se hayan efectuado las cuatro acciones señaladas.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá medianamente logrado, cuando se hayan efectuado tres o menos de las acciones señaladas.

Objetivo N° 3

Se entenderá logrado este objetivo, cuando los invitados al Seminario-Taller, denoten interés y participación frente a los resultados de la investigación diagnóstica realizada por el equipo seminarista.

Para su evaluación se utilizará una pauta de observación que contendrá los siguientes aspectos:

- Núcleo al que pertenece el invitado:
 - Autoridades.
 - Representantes de empresas.
 - Académicos.
 - OTES
 - Jóvenes egresados del CEL
 - Líderes juveniles.
- Frecuencia con que cada núcleo interviene frente a los temas tratados.

Tricotomización

Nivel Logrado : Se entenderá por logrado este objetivo, cuando cada uno de los núcleos de invitados identificados haya realizado una o más intervenciones en el Seminario - Taller.

Nivel Medianamente Logrado : El presente objetivo se entenderá medianamente logrado, cuando cuatro de los núcleos de invitados identificados, haya realizado una o más intervenciones en el Seminario - Taller.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando tres o dos de los núcleos de invitados identificados no efectuase intervención en el Seminario - Taller.

Objetivo N° 4:

Se entenderá alcanzado este objetivo, cuando los invitados al Seminario - Taller, denoten interés y participación frente al surgimiento de nuevas temáticas derivadas de la exposición realizada por el equipo seminarista. Para su evaluación se utilizará una pauta de observación que contendrá los siguientes aspectos:

- Núcleo al que pertenece el invitado:
 - Autoridades.
 - Representantes de empresas.
 - Académicos.
 - OTES.
 - Jóvenes egresados del CEL.
 - Dirigentes juveniles.
 - Cantidad de nuevas temáticas planteadas por los distintos núcleos de invitados.
- Tricotomización.

- Nivel Logrado** : Se entenderá logrado este objetivo, cuando a lo menos cinco de los núcleos de invitados identificados, planteen una o más temáticas frente a la problemática abordada.
- Nivel Medianamente Logrado** : Se entenderá medianamente logrado este objetivo, cuando cuatro de los núcleos de invitados identificados, planteen una o más temáticas frente a la problemática abordada.
- Nivel No Logrado** : Se entenderá no logrado este objetivo, cuando tres o dos de los núcleos de invitados identificados no planteasen nuevas temáticas relativas a la problemática abordada.

Objetivo N° 5

Se entenderá alcanzado este objetivo, cuando los invitados al Seminario - Taller, sean capaces de establecer propuestas y/ o alternativas de solución frente a la problemática de la deficiente inserción laboral de jóvenes egresados del CEL.

Para su evaluación se utilizará una pauta de observación que contendrá los siguientes aspectos:

- Núcleo al que pertenece el invitado :
 - Autoridades.
 - Representantes de empresas.
 - Académicos.
 - OTES.
 - Jóvenes egresados del CEL
 - Líderes juveniles.
- Cantidad de propuestas y/ o alternativas de solución formuladas.

Tricotomización.

- Nivel Logrado** : Se entenderá logrado este objetivo ,cuando a lo menos cinco de núcleos de invitados identificados, elaboren una o más propuestas y/o alternativas de solución frente a la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL.
- Nivel Medianamente Logrado** : El presente objetivo se entenderá medianamente logrado, cuando cuatro de los núcleos de invitados identificados, elaboren una o más propuestas y/o alternativas de solución frente a la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL.
- Nivel No Logrado** : El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando tres o dos de los núcleos de invitados identificados, no elaborasen propuestas y/o alternativas de solución frente a la

problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL.

Objetivo N° 6

Se entenderá alcanzado este objetivo, cuando se hayan efectuado las siguientes acciones:

- Establecer contactos con los representantes de empresas, a fin de obtener su participación en el proyecto destinado a facilitar la inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL, actualmente cesantes.
- Establecer contactos con representantes de empresas, autoridades del Sence, Serplac, Consejo de Educación para el Trabajo, OTES y jóvenes, a objeto de concertar entrevistas de trabajo con el fin de elaborar una visión integral del rol que debe asumir la OMC de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
- Establecer contactos con autoridades municipales, para lograr comprometer apoyo financiero destinado a la impresión de material gráfico, con el fin de difundir la existencia y funciones de la OMC.

Autoridades invitadas: Criterios de Selección

Persona invitada	Institución que representa	Criterio de selección
Sr. Alberto Lasnibat Aninat	Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.	Es la autoridad regional más relevante vinculada al área del trabajo y previsión social.
Sr. Patricio Hitschled Ruiz. Sectorialista de Educación	Serplac. V Región.	Se aboca principalmente a la planificación en el ámbito de la educación y la capacitación.
Sra. Ana Auger Vilugrón. Coordinadora Regional "Chile Joven"	Sence V Región.	Es la persona que más conocimiento posee en relación a la implementación del Programa Chile Joven.
Sr. Max Bastidas Pinilla. Director de Desarrollo Comunitario.	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	Autoridad Municipal en el ámbito del desarrollo comunitario.
Sra. María Cristina Rayo S. Directora Dpto. Desarrollo Social	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	Supervisora tesis profesional.
Sr. Andrés Brignardello Valdivia. Director Oficina Asuntos Juveniles.	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	Autoridad Municipal que trabaja directamente con jóvenes.
Sra. María Peña Rastellini. Jefa OMC	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	En su calidad de Jefa de la OMC, debe asistir para tomar conocimiento de las deficiencias y fortalezas del Programa Chile Joven.
Sr. Oscar Oliva Salgado Director de Extensión U.Viña del Mar.	Universidad de Viña del Mar.	En su calidad de representantes de los Organismos Técnicos Ejecutor, quienes implementan los cursos de capacitación.
Sra Marcela Saavedra Gómez. Coordinadora Área Social Inacap V Región.	Inacap V Región.	



Sr. Agustín Alberti. Presidente	Consejo de Educación para el Trabajo	El Sr. Alberti fue el ideólogo del programa Chile joven y uno de los fundadores de Inacap.
Sr. Leonardo Oneto Piazz. Profesor Guía Presidente Consejo de Superación de la Pobreza.	Universidad Católica de Valpo. Consejo Superación de la Pobreza	En virtud de su experiencia profesional, el Sr. Oneto es un excelente aporte para la realización del evento.
Sr. Sergio Casali Sociólogo Asesor.	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	El Sr. Casali se encuentra realizando un estudio de la gestión Municipal en el ámbito del Desarrollo Social.
Sr. Patricio Jiménez. Coordinador Nacional Programa Chile Joven.	Sence. Región Metropolitana.	El Sr. Jiménez fue invitado por la importancia de su cargo y el aporte que podía realizar para la tesis profesional.
Sr. Patricio Gómez Ch. Sr. Marcos Robles. Sr. Cristian Sumaeta. Sr. Iñake Atucha Abad. Sra. Eva Duarte G. Sr. Rolando Ruiz M. Sr. Rolando Marquez D. Sr. Fernando Ugarte C. Sr. Reinaldo Pizarro A. Sr. Sergio Serazzi A. Sr. Ricardo Cabrera A. Sr. César Jiménez M.	Inmob. Parque Reñaca. I.S.T Correos de Chile. Shell Chile. Hotel O" Higgins. Sodimac. Clínica Reñaca. Rhona S.A. Covisa. Oxiquim. Impromec. Chilquinta.	Los representantes de empresas indicados, fueron sugeridos por Don. Jaime Rodríguez Méndez, coordinador Programas de gobierno (Asiva), quien indicó que todos ellos han recibido un número importante de alumnos en práctica del Programa Chile Joven.
Sra. Jeanette Garzón. Sr. Juan Torres H. Srta. Bernardita Aballay A. Sr. José Fernando Ramos. Srta. Miriam Báez P. Sr. Boris Mena M.	Líderes (secretarios) de los grupos de trabajo contemplados en el Sub Proyecto N° 1.	Los jóvenes mencionados demostraron gran interés y motivación respecto a los resultados de la investigación diagnóstica.
Sr. Hugo Solar Sr. Rafael Pérez. Sr. Ronald Smith. Sr. Ricardo Morales. Srta. Lissette Samit. Sr. Osvaldo Espíndola. Sr. Jaime Moroni. Srta. Ema Cisterna.	Líder Grupo Monarquía. Líder Generación Hispana. Líder Centro de Inf. Juvenil. Líder Grupo Hip- Hop. Líder Grupo Achupallas. Líder Grupo Carlos Hermosilla. Líder Grupo Sombra. Líder Grupo Pablo de Rocka.	Dichos grupos juveniles se encuentran activos , tiene sede comunitaria y sus dirigentes demostraron interés.

Actividades:

Objetivos	Actividades	Técnicas
N° 1	1. Gestionar con la Directora de Desarrollo Social de la I. Municipalidad de Viña del Mar , la consecución del Centro Cultural Palacio Carrasco, como sede del Seminario - Taller, denominado "Seguimiento a jóvenes egresados del Programa Chile Joven: Análisis y Propuestas". 2. Gestionar con el encargado del Centro Cultural, una fecha apropiada para la realización del evento, la consecución de una retroproyectora y una sala adecuada para tal efecto. 3. Gestionar con la Dirección de Extensión y Eventos de la Ilustre	- Entrevista. - Reunión de Trabajo. - Coordinación. - Motivación. - Entrevista. - Reunión de Trabajo. - Coordinación. - Entrevista. - Reunión de trabajo.

Municipalidad de Viña del Mar, la consecución del equipo de amplificación pertinente, mobiliario y ornamentación (banderas, podium, plantas, etc).	- Coordinación.
4. Gestionar con el Canal "Cable Noticias" (Frecuencia 23, Metropolis-Intercom), la cobertura periodística del evento.	- Entrevista. - Reunión de trabajo. - Coordinación. - Motivación.
5. Gestionar con el Director de Prensa y Relaciones Públicas del Municipio Viñamarino, la cobertura de la prensa escrita en relación al evento.	- Entrevista. - Reunión de trabajo. -Coordinación.
6. Elaboración de una lista de autoridades, pequeños y medianos industriales y/o empresarios, dirigentes juveniles y jóvenes egresados del CEL., que asistirán al Seminario - Taller .	- Trabajo en equipo.
7.Diseño y elaboración de las invitaciones que serán enviadas a los sujetos ya señalados. (ver anexos)	- Gráficas. - Coordinación.
8. Concertar y realizar entrevista con el Director de la Oficina de Asuntos Juveniles de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, a fin de obtener un listado de grupos juveniles asentados en la Comuna y que se encuentren vigentes.	- Entrevista. - Reunión de trabajo. - Motivación.
9. Realizar entrevista con pequeños y medianos empresarios, asociados a Asiva y que son Centros de práctica del programa "Chile - Joven", a fin de comprometer su asistencia al Seminario - Taller, organizado por el equipo seminarista.	- Coordinación. - Trabajo en equipo. - Entrevista.
10. Realizar entrevista y comprometer asistencia al Seminario de las siguientes personas:	- Coordinación. - Entrevista.
- Presidente del Consejo de Educación para el Trabajo.	"
- Sectorialista de Educación de la Secretaría Regional de Planificación, Serplac.	"
- Coordinadora regional del Programa Chile Joven - Sence V Región.	"
- Presidente de Pequeños Industriales. -Representantes de Inacap y Universidad de Viña del Mar (Otes).	" "
11. Entregar personalmente las invitaciones respectivas y motivar su	- Invitaciones personales. - Motivación

	participación, brindando mayores antecedentes respecto a las temática a abordar en éste.	
N° 2	12. Establecer las temáticas y aspectos más relevantes que serán expuestos en el Seminario - Taller.	- Trabajo en equipo.
	13. Preparación del material a exponer: transparencias, papelógrafos, documentos, etc.	- Trabajo en equipo. - Gráficas.
	14. Realización de Seminario - Taller: Discurso de inicio y antecedentes relativos al origen y fundamentos de la investigación diagnóstica realizada	- Coordinación. - Trabajo en equipo.
	15. Caracterización socioeconómica y demográfica de la unidad de análisis, a cargo del equipo seminarista.	-Exposición. - Gráficas.
N° 3	16. Ronda de preguntas al equipo Seminarista.	-Trabajo grupal
	17. Instancia de análisis respecto a los resultados expuestos, con la participación de los asistentes al Seminario. Actividad facilitada por el equipo seminarista.	- Motivación. - Lluvia de ideas. - Trabajo grupal. - Resumen. - Síntesis
N° 4	18. Instancia de identificación de nuevos factores intervinientes en la problemática tratada.	- Lluvia de ideas. - Papelógrafo - Motivación.
N° 5	19. Elaboración de propuestas y/ iniciativas derivadas del resultado de la investigación diagnóstica realizada, mediante técnicas de trabajo grupal	- Lluvia de ideas. - Motivación. - Papelógrafo.
	20. Resumen y síntesis de las principales temáticas abordadas, a cargo del equipo seminarista.	- Síntesis. - Resumen. - Papelógrafo. - Trabajo en equipo.
	21. Palabras de cierre, a cargo del equipo Seminarista. Agradecimientos.	
N° 6	22. Cóctel.	
	23. Establecer contactos los asistentes a fin de comprometer apoyo y cooperación en futuras acciones a emprender por el equipo seminarista.	- Entrevistas. - Coordinación. - Trabajo en equipo. -Motivación.

Responsables: Equipo Seminarista , Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso.

Beneficiarios: Asistentes a Seminario - Taller, denominado " Seguimiento a Jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, Chile - Joven : Análisis y Propuestas".

Recursos:

Recursos	Cantidad	Costos
1. Recursos Humanos:		
- Autoridades Municipales.	4	
- Autoridades Sence.	2	
- Autoridades Gobierno Regional.	1	
- Autoridades Otes.	3	
- Presidente del Consejo de Educación para el Trabajo.	1	
- Representantes de Empresas de la Comuna de Viña del Mar.	5	
- Equipo Seminarista.	3	
- Profesor Guía.	1	
- Moderador.	1	\$ 6000.
- Líderes de Grupos juveniles asentados en la Comuna de Viña del Mar.	8	
- Jóvenes beneficiarios del Programa Chile - Joven.	6	
2. Recursos Materiales:		
- Resma de papel blanco.	1	\$ 1850.
- Fotocopias.	100	\$ 1200.
- Invitaciones.	60	\$ 1500.
- Sobres.	60	\$ 1500.
- Carpetas.	20	\$ 2000.
- Plumones.	3	\$ 600.
- Papel Kraft.	3	\$ 450.
- Transparencias.	15	\$ 4500.
- Fichas.	15	\$ 450.
- Retroproyectora.	1	Aporte Municipal
- Telón.	1	" "
- Equipo de amplificación.	1	" "
- Banderas.	2	" "
- Podium.	1	" "
- Café (tarro chico)	1	\$ 640.
- Té (paquete)	2	\$ 300.
- Azúcar (kilo)	1	\$ 320.
- Galletas (paquetes)	10	\$ 1500.
- Pastelitos de cóctel.	100	\$ 4000.
- Servilletas (paquetes)	2	\$ 200.
- Bandejas de cartón.	5	\$ 1500.
- Vasos plásticos.	50	\$ 1500.
- Cucharitas plásticas.	50	\$ 1000.
3. Recursos institucionales		
- Centro Cultural, Palacio Carrasco.		
- Vehículo Municipal.	1	\$10000.
- Correo (franqueo)	40	\$ 4400.
Total		\$ 45410.

Tiempo: El presente Sub - proyecto N° 2 se llevará a cabo a partir de la primera semana de septiembre hasta la última semana del mismo mes.

Tabla Gantt

Actividad	Mes Semana	Septiembre			
		1	2	3▼	4
1		✓			
2		✓			
3		✓			
4		✓			
5		✓			
6			✓		
7			✓		
8			✓		
9			✓	✓	
10			✓	✓	
11				✓	
12				✓	
13				✓	
14					✓
15					✓
16					✓
17					✓
18					✓
19					✓
20					✓
21					✓
22					✓

Unidad de Tiempo : Semanas.

Control: ▼

Evaluación.

- Unidad de Objetivos, para los objetivos 1,2,3, 4 y 5.
- Pauta de observación para objetivos 3, 4y 5.
- Evaluación por ítem:
 - Actividades.
 - Técnicas.
 - Recursos.
 - Tiempo.
- Evaluación cualitativa de carácter iluminativo, enfocada desde ocho frentes:
 - Institución patrocinante.
 - Sence V región.
 - Organismos Técnicos Ejecutores.
 - Consejo de Formación para el Trabajo.
 - Serplac V región.
 - Jóvenes egresados del Sub-programa CEL.
 - Representantes empresas de la comuna.
 - Profesor guía.

Proyecto N° 2

“Gestión estratégica enfocada a mejorar y modernizar el funcionamiento de la Oficina Municipal de Colocación, I. Municipalidad de Viña del Mar.”

Dependencia Administrativa:

Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso e Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Fundamentación:

Como es sabido en la administración moderna, la gestión eficiente, tanto interna como externa, debe manejar como preceptos básicos, ciertos elementos que ayuden a generar instancias de encuentro entre los diversos agentes activos de una organización o grupo de organizaciones.

La gestión estratégica como elemento principal básico para la administración moderna, debe potenciar el logro de objetivos comunes dentro de esfuerzos bien dirigidos para la consecución de metas institucionales.

Nuestra sociedad es una de tipo organizacional; nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayoría de nosotros consumimos gran parte de nuestra vida trabajando para ellas. Dichas organizaciones nacen de un conjunto de iniciativas y gestiones que procuran llevar a cabo con éxito una institución eficiente y organizada.

En contraste con las sociedades primitivas, la moderna ha otorgado un alto valor a la racionalidad, la efectividad y la eficiencia. De este modo, coordinando gran número de acciones humanas, la organización crea un poderoso instrumento social que combina su personal con sus recursos, uniendo además a los dirigentes, profesionales, trabajadores, tecnología, etc. Todo esto, permite que las organizaciones puedan satisfacer las diversas necesidades de la sociedad y sus miembros, más eficazmente que agrupaciones humanas más pequeñas y naturales, tales como la familia, grupo de pares, iglesias, etc.

Llevando estas referencias al plano de la administración municipal, debemos rescatar algunos aspectos especialmente identificables en este tipo de organizaciones, que tienen que ver con el cumplimiento de sus funciones.

En primer lugar, una situación que tiende a debilitar la gestión municipal, tiene que ver con la dotación de personal, constituyéndose en una variable clave de cualquier proceso de vitalización y reorientación del accionar municipal. Se requiere por tanto, de personal entrenado específicamente para la gestión de intermediación laboral, y en cantidad adecuada para estos requerimientos.

Además, la eficiencia de la acción municipal y en especial, el caso de la Oficinas Municipales de Colocación no depende sólo de los recursos humanos, sino también de las orientaciones de la política, enfoques y perspectivas de la autoridad municipal respectiva. En tanto no se reconozca la gestión municipal como un medio facilitador de la participación de los actores locales, será difícil

hacer de lo local una fuerza coadyuvante en el desarrollo comunal. Es por esta razón, que el presente proyecto pretenderá sentar las bases para mejorar y modernizar la gestión de la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar, abordando varios de los aspectos ya mencionados, dentro de los cuales se destaca en primer lugar, el apoyo profesional brindado por el equipo de alumnas seminaristas, a la labor desempeñada por esta oficina potenciando la función desarrollada por su personal.

Por otra parte, se ha constituido en otro aspecto a cautelar en el cumplimiento de la gestión, el desarrollar y mantener nexos intercomunales e interregionales. Este punto, se abarcará en el presente proyecto, a través de una serie de gestiones estratégicas que intentarán relacionar directamente a la Oficina Municipal de Colocación, I. Municipalidad de Viña del Mar con otras instancias de intermediación laboral existentes en la región o fuera de ella, de modo de permitir una suerte de retroalimentación e intercambio de experiencias que permitan a las diferentes partes enriquecer su propia gestión.

Es así que, a través de la ejecución de este proyecto como base para la puesta en marcha de un plan piloto de intermediación laboral (Proyecto N° 3), Servicio Social Profesional cumplirá su rol de Implementador de Políticas Sociales, al hacer frente a los requerimientos modernos de la gestión municipal y en especial, a los impuestos a la Oficina Municipal de Colocación, la que se ha visto enfrentada a nuevos desafíos y necesidades, debido a los acelerados cambios económicos y sociales de los tiempos modernos.

Objetivo General:

“Crear las condiciones tendientes a la modernización de la gestión de la Oficina Municipal de Colocación, I. Municipalidad de Viña del Mar”.

Objetivos Específicos

1. “Que los funcionarios de la Oficina Municipal de Colocación logren identificar e internalizar los nuevos desafíos tendientes a un mejor funcionamiento de ésta en el plazo del presente proyecto”.
2. “Que los funcionarios de la Oficina Municipal de Colocación y equipo seminarista, adquieran conocimientos respecto a metodologías actualizadas de trabajo utilizadas por otras Oficinas Municipales de Colocación de la región”.
3. “Que el equipo seminarista obtenga una visión integral experta respecto al rol de intermediación laboral que actualmente deben cumplir las Oficinas Municipales de Colocación”.
4. “Que el equipo seminarista desarrolle una propuesta concreta que permita facilitar la reestructuración de la Oficina Municipal de Colocación, I. Municipalidad de Viña del Mar”.

Unidad de Objetivos

Objetivo N° 1

El presente objetivo se evaluará a través de una entrevista Antes-Después, con preguntas abiertas. (Ver Anexos)

Para la evaluación de este objetivo, se entenderá por “*Nuevos desafíos tendientes a un mejor funcionamiento*” de la Oficina Municipal de Colocación, los siguientes:

- Necesidad de realizar entrevista profesional a quienes buscan trabajo, con el fin de seleccionar a la persona idónea para suplir la vacante de empleo.
- Necesidad de contratar personal capacitado para cumplir la labor de *Relacionador de Empresas*.
- Necesidad de realizar orientación profesional (Asistente Social y Psicólogo), a los beneficiarios de la Oficina Municipal de Colocación.
- Necesidad de adquirir un programa computacional adecuado a los nuevos desafíos y requerimientos de la Oficina Municipal de Colocación.
- Necesidad de realizar un estudio diagnóstico que describa las características del mercado laboral de la comuna de Viña del Mar.
- Necesidad de apoyo visual - gráfico (dípticos), con el fin de difundir la existencia y servicios ofrecidos por la Oficina Municipal de Colocación.
- Reconocimiento de un cambio de orientación de la Oficina Municipal de Colocación: desde un enfoque de simple Colocación Laboral hacia otro de Intermediación Laboral.

Tricotomización

- Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando los funcionarios administrativos de la Oficina Municipal de Colocación, identifiquen 6 o más desafíos tendientes a un mejor funcionamiento de dicha oficina.
- Nivel Medianamente Logrado : El presente objetivo se entenderá medianamente logrado cuando los funcionarios administrativos de la Oficina Municipal de Colocación identifiquen 3 a 5 desafíos tendientes a un mejor funcionamiento de dicha oficina.
- Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá no logrado cuando los funcionarios administrativos de la Oficina Municipal de Colocación identifiquen 2 o menos desafíos tendientes a un mejor funcionamiento de dicha oficina.

Objetivo N° 2

Para la medición del presente objetivo se utilizará una Pauta de Entrevista semi-estructurada Antes - Después, que se realizará a las funcionarias de la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar y equipo seminarista (Ver Anexos), en donde se tendrán que identificar ciertos elementos claves respecto a nuevas metodologías de trabajo utilizadas por otras OMC de la V región y región metropolitana. Los elementos a identificar son los siguientes:

- Tipo y uso de recursos materiales necesarios.
- Capacitación y profesionalización del personal.
- Enfoque de intermediación laboral.
- Importancia del rol del Relacionador de Empresas.
- Conocimiento respecto a leyes y seguridad laboral.
- Realización de orientación vocacional y seguimiento a colocados.
- Mantención de un sistema coordinado de intercomunicación entre Oficinas Municipales de Colocación de la región. (Retroalimentación continua).

Tricotomización

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando el personal administrativo de la Oficina Municipal de Colocación y el equipo seminarista demuestren conocer 6 ó 7 elementos claves respecto a metodologías actualizadas de trabajo utilizadas por otras OMC de la región.

Nivel Medianamente Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando el personal administrativo de la Oficina Municipal de Colocación y el equipo seminarista demuestren conocer 4 ó 5 elementos claves respecto a metodologías actualizadas de trabajo utilizadas por otras OMC de la región.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando el personal administrativo de la Oficina Municipal de Colocación y el equipo seminarista demuestren conocer 3 o menos elementos claves respecto a metodologías actualizadas de trabajo utilizadas por otras OMC de la región.

Objetivo N° 3

El presente objetivo será evaluado a través de la elaboración de un documento síntesis que sistematizará la información recopilada a través de la realización de una serie de entrevistas a representantes de organismos públicos y privados de la región, relacionados directa o indirectamente con el tema de la capacitación laboral y el empleo. De este modo, el equipo seminarista podrá obtener una visión integral experta respecto al enfoque de intermediación laboral que actualmente deben cumplir las OMC.

Dicotomización

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando el equipo seminarista elabore un documento síntesis con la información recopilada a través de las entrevistas realizadas.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando el equipo seminarista no elabore un documento síntesis con la información recopilada a través de la entrevistas realizadas.

Objetivo N° 4

La evaluación del presente objetivo dependerá de la realización de ciertas acciones fundamentales que permitan desarrollar una propuesta concreta en favor de una reestructuración de la Oficina Municipal de Colocación. Dichas acciones son las siguientes:

1. Elaboración de un proyecto de Reestructuración de la OMC.
2. Presentación de dicho proyecto a la Dirección del Departamento de Desarrollo Social de la I. Municipalidad de Viña del Mar.
3. Realizar las gestiones que faciliten que dicho proyecto sea considerado en el presupuesto municipal 1998.

Dicotomización

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando el equipo seminarista realice las acciones N°1, 2 y 3, anteriormente descritas.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando el equipo seminarista realice sólo la acción N° 1, anteriormente descrita.

Actividades:

Objetivos	Actividades	Técnicas
N°1	<p>1. Elaborar una pauta de entrevista semi-estructurada Antes-Después, que permita conocer los roles y funciones que cumple actualmente el personal de la OMC.</p> <p>2. Realizar dicha entrevista a los funcionarios de la OMC. (Fase antes)</p> <p>3. Elaborar un documento respecto a la información obtenida a través de la aplicación de dicha entrevista.</p> <p>4. Participar de experiencias de diferentes OMC, a través de visitas a las municipalidades de: Quillota, Puchuncaví, La Calera, Nogales y Olmué.</p>	<p>- Trabajo en equipo.</p> <p>- Entrevista Antes-Después</p> <p>- Reunión de trabajo.</p> <p>- Resumen.</p> <p>- Gráficas.</p> <p>- Visita en terreno.</p> <p>- Reunión de trabajo.</p>
N°2	<p>5. Gestionar la invitación del personal de la OMC. I. Municipalidad de Viña del Mar y alumnas tesistas al Seminario: "Metodologías para la Gestión de las OMC", organizado por la Dirección de Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Quillota.</p> <p>6. Gestionar una reunión de trabajo entre los DIDECOS de las Municipalidades de Quillota y Viña del Mar, para conocer funcionamientos y compartir experiencias de las respectivas OMC.</p> <p>7. Participar del Seminario: "Metodologías para la Gestión de las OMC".</p> <p>8. Realización de reunión de trabajo entre DIDECOS de las Municipalidades de Quillota y Viña del Mar; con la participación de equipo seminarista.</p> <p>9. Aplicación de una entrevista semi-estructurada A-D (Fase después) al encargado de la OMC de Viña del Mar, que permita conocer el grado de asimilación de nuevas experiencias y conocimientos, después de su participación en las actividades anteriormente señaladas.</p> <p>10. Elaborar un documento síntesis con las experiencias recogidas en el Seminario desarrollado en Quillota y de la reunión de trabajo entre DIDECOS, que será entregada a la Dirección de Desarrollo Social.</p>	<p>- Coordinación.</p> <p>- Entrevista.</p> <p>- Visita a terreno.</p> <p>- Coordinación.</p> <p>- Entrevista.</p> <p>- Visita a terreno.</p> <p>- Motivación.</p> <p>- Reunión de trabajo.</p> <p>- Visita a terreno.</p> <p>- Motivación.</p> <p>- Entrevista Antes-Después</p> <p>- Trabajo en equipo.</p> <p>- Motivación.</p> <p>- Trabajo en equipo.</p> <p>- Resumen.</p> <p>- Gráficas.</p>
N° 3	<p>11. Elaborar un listado que incorpore a organismos y representantes del sector público y privado que otorguen un juicio experto en relación al rol de intermediación</p>	<p>- Trabajo en equipo.</p> <p>- Gráficas.</p>

	<p>laboral de las OMC.</p> <p>12. Concertar y realizar entrevistas con:</p> <p>a) Organismos capacitadores públicos y privados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sence. - Asiva. - Universidad Viña del Mar. - Inacap. <p>b) Representantes de empresas de la Comuna:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chilquinta. - Cementerio Parque Los Pensamientos. - Rhona - Covisa. - Oxiquim. - Inpromec. - Shell - Chile. - Sodimac. - Correos de Chile. - Clínica Reñaca. <p>c) Representantes del Gobierno Regional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sectorialista de Educación. - Jefe Subrogante de Desarrollo Regional. - Jefa de Inversiones Gobierno Regional. <p>d) Autoridades I. Municipalidad de Viña del Mar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Director Desarrollo Comunitario. - Directora Desarrollo Social. - Sociólogo Asesor. - Director Área Administración y Finanzas. <ul style="list-style-type: none"> - Encargada Centro de Iniciativas Microempresariales. - Personal Oficina Municipal de Colocación. <p>e) Autoridades I. Municipalidad de Quillota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Director Desarrollo Comunitario. - Jefe Oficina de Intermediación Laboral. - Relacionador de Empresas. Oficina Intermediación Laboral. <p>f) Encargados Oficinas Municipales de Colocación : Puchuncaví, Nogales, La Calera y Olmué.</p> <p>g) Docentes de : Universidad Católica de Valparaíso y Universidad Adolfo Ibañez.</p> <p>h) Dirigentes de Grupos juveniles establecidos en la Comuna de Viña del Mar.</p> <p>i) Jóvenes egresados del CEL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación. - Trabajo en equipo. - Entrevista.
N°4	<p>13. Organizar, analizar y sintetizar la información obtenida de las entrevistas realizadas a representantes del sector público y privado.</p> <p>14. Revisión bibliográfica respecto a la gestión administrativa municipal.</p> <p>15. Elaboración de un proyecto de reestructuración de la OMC de la I. Municipalidad de Viña del Mar, que</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Síntesis. - Gráficas. - Trabajo en equipo. - Trabajo en equipo.

	contemple las ideas y juicios obtenidos de los objetivos 1,2y 3.	- Gráficas.
	16. Presentación del proyecto de reestructuración a la Dirección de Desarrollo Comunitario y Dirección de Desarrollo Social.	- Reunión de trabajo. - Exposición.
	17. Realizar gestiones que faciliten que el proyecto sea considerado y aprobado en el ítem de presupuesto municipal 1998, correspondiente a la Dirección de Desarrollo Social.	- Coordinación. - Motivación.

Responsables: Equipo seminarista, Escuela de Servicio Social Universidad de Valparaíso.

Beneficiarios:

- Funcionarios de la Oficina Municipal de Colocación, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
- Usuarios y potenciales beneficiarios de la Oficina Municipal de Colocación de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Recursos:

Recursos	Cantidad	Costo
<p>1. Recursos Humanos:</p> <p>a) Autoridades I. Municipalidad de Viña del Mar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Director de Desarrollo Comunitario. - Directora de Desarrollo Social. - Sociólogo Asesor. - Jefa Oficina Municipal de Colocación. - Personal Administrativo Oficina Municipal de Colocación. <p>b) Autoridades I. Municipalidad de Quillota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alcalde . - Director Desarrollo Comunitario. - Encargado de Oficina de Intermediación Laboral. - Relacionador de Empresas. - Personal Administrativo Oficina de Intermediación Laboral. <p>c) Encargados Oficinas Municipales de Colocación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puchuncaví. - Olmué. - Nogales. - La Calera. <p>d) Representantes Organismos Técnicos Ejecutores: Universidad Viña del Mar e Inacap.</p> <p>e) Representantes de empresas de la comuna.</p>		



f) Representantes del Gobierno Regional.		
g) Equipo seminarista.	3	
h) Profesor Guía.	1	
2. Recursos Materiales:		
- Resma de papel blanco	1	\$ 1850.
- Tinta de impresión	1	\$ 5000.
- Fotocopias	50	\$ 600.
- Máquina fotográfica.	1	Aporte Seminarista.
- Rollo fotográfico.	1	\$ 1800.
- Grabadora.	1	Aporte Seminarista.
- Casette	1	\$ 600.
- Carpetas.	3	\$ 600.
3. Institucionales:		
- Dependencias Oficina Municipal de Colocación.	2	
- Vehículo Municipal con chofer.	1	\$ 20000.
- Computador.	1	
- Dependencias Dirección de Desarrollo Comunitario, I. Municipalidad de Quillota.		
Total		\$ 30450.

Tiempo: El presente proyecto se llevará a cabo a partir de la primera semana de octubre hasta la última semana de Noviembre.

Tabla Gantt

Actividad	Mes	Octubre				Noviembre			
		Semana	1	2▼	3	4	1	2▼	3
1		✓							
2		✓							
3		✓							
4			✓						
5				✓					
6				✓					
7								✓	
8								✓	
9								✓	
10									✓
11					✓				
12					✓	✓			
13							✓		
14							✓		
15									✓
16									✓
17									✓

Unidad de Tiempo: Semanas

Control: ▼

Evaluación

- Unidad de objetivos, para objetivos 1,2,3 y 4.
 - Entrevista Antes - Después con preguntas abiertas, para objetivos 1 y 2.
 - Registro de entrevista y documento síntesis, para objetivo 3.
 - Evaluación por ítem:
 - Actividades.
 - Técnicas.
 - Recursos.
 - Tiempo.

 - Evaluación cualitativa de carácter iluminativo, enfocada desde tres frentes:
 - Ejecutoras.
 - Directora de Desarrollo Social, I. Municip. de Viña del Mar.
 - Funcionarios OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar.
-

Proyecto N° 3

“Implementación de un plan piloto de intermediación laboral en la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar”.

Dependencia Administrativa:

Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso e Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Fundamentación:

El tema del desempleo nacional, y en especial del desempleo juvenil, han tenido grandes repercusiones en todos los sectores de la sociedad.

Los estragos de dicho fenómeno han despertado la conciencia de todos los habitantes del país, especialmente de aquellos sectores de poder o de toma de decisiones.

Es así, como se vienen implementando una serie de Programas de Capacitación que buscan paliar la preocupante situación que hoy afecta a muchos jóvenes que se encuentran excluidos del mercado de trabajo.

Pero, sin duda, en el proceso de facilitar la inserción laboral, debe existir una instancia especialmente creada para tal efecto, que brinde asesoría y orientación profesional en diversas materias y que, además, vincule eficientemente a los oferentes con los demandantes de empleos.

Tal como se observó en los resultados del diagnóstico, el 81,5% de los jóvenes recurre a parientes y amigos al momento de buscar empleo, información que a menudo resulta inexacta y da cuenta de trabajos ocasionales y por ende, inestables. Es en este ámbito, que cobra vital importancia la Oficina Municipal de Colocación, la cual está sujeta a la supervigilancia y fiscalización del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Dicha instancia, además de cumplir con la labor de orientación ocupacional que indique el Sence, tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir las ofertas de trabajo y clasificarlas por funciones y oficios;
- b) Investigar y recibir las solicitudes de trabajo y suministrar información acerca de las personas adecuadas para atenderlas;
- c) Informar periódicamente a los directores regionales del Servicio Nacional sobre las situaciones observadas en su oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo.

Siguiendo con el análisis de los resultados diagnósticos, sólo un 18,4% de los jóvenes (31 casos) recurre a la OMC, agencias privadas de empleo o medios de comunicación social al momento de buscar empleo. En el caso específico de la OMC, se argumenta desconocer su existencia y funciones. Cabe señalar en este punto, que los representantes de empresas entrevistados en el marco del proyecto N° 2, argumentan la misma razón al momento de preguntarles porque no utilizan los servicios de la OMC, en circunstancias que es un beneficio totalmente gratuito.

El presente proyecto pretende revitalizar y mejorar la gestión de la OMC de la I. Municipalidad de Viña del Mar, en relación al desempeño de sus funciones, especialmente respecto a la que dice relación con la intermediación laboral, entendiéndose por ello al “ proceso técnico que busca coordinar la oferta y demanda de trabajo en términos de relacionar a quienes buscan trabajo con quienes los ofrecen”.

El profesional Asistente Social posee una sólida formación y preparación que lo constituye en un elemento altamente idóneo para asumir la labor de intermediación laboral.

Su capacidad de gestionar y coordinar recursos, y su manejo de la técnica de la entrevista, entre otros aspectos, le permiten establecer una eficiente relación con los empleadores, a través de una estrategia de vinculación constante, creativa y motivadora.

Por otra parte, quienes buscan empleo, requieren de una asesoría profesional que les ayude a identificar sus expectativas y destrezas laborales, contribuyendo así, a que dichas personas accedan a un trabajo que les asegure una mejor calidad de vida.

Pero dicha labor no finaliza allí. Se debe realizar un permanente seguimiento a los sujetos que lograron ser contactados laboralmente, a fin de conocer su situación actual e identificar posibles dificultades, provengan éstas del empleador o del postulante.

Objetivo General:

”Que los jóvenes egresados de Sub - Programa CEL, abordados en el presente estudio y que actualmente se encuentran cesantes, accedan a mejores posibilidades para insertarse laboralmente.”

Objetivos Específicos:

1. “Que los jóvenes egresados del Sub - Programa CEL., accedan a ser considerados en sus antecedentes personales y laborales, al momento de realizar la preselección respecto a potenciales fuentes de trabajo.”
2. “Que los jóvenes egresados del Sub - Programa CEL., accedan a ser contactados con potenciales fuentes de trabajo que reúnan características laborales capaces de absorber la mano de obra semicalificada que constituyen éstos jóvenes.”
3. “Que los jóvenes egresados del Sub - Programa CEL., accedan a una labor de intermediación, seguimiento y apoyo laboral, posterior a la fase de contacto con potenciales fuentes de trabajo.”
4. “Que quienes buscan y ofrecen trabajo accedan a información disponible respecto a ofertas de mano de obra y al conocimiento de la existencia y servicios ofrecidos por la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar.”

Unidad de Objetivos

Para la medición de cada uno de los objetivos del presente proyecto, se utilizarán las siguientes tricotomizaciones.

Objetivo N° 1

Para la medición de este objetivo se utilizará un registro de *Entrevista Profesional* (ver anexos), que se aplicará a 50 jóvenes egresados del Sub - Programa CEL, entre los años 1993-1996, actualmente cesantes. Dicha entrevista consignará los siguientes antecedentes:

- Nombre completo.
- Rut.
- Domicilio.
- Teléfono.
- Escolaridad.
- Estado civil.
- Antecedentes educacionales.
- Capacitación recibida.
- Oficio.
- Antecedentes laborales.
- Expectativas laborales.
- Aspiraciones de sueldo.
- Jornada laboral.

Tricotomización

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando un número igual o superior al 80% de los jóvenes egresados del Sub-Programa CEL y que actualmente se encuentran cesantes, sean incorporados en una base de datos.

Nivel Medianamente Logrado : El presente objetivo se entenderá medianamente logrado, cuando el número de jóvenes egresados del Sub-Programa CEL y que actualmente se encuentran cesantes, sean considerados entre un 79% y un 50% para conformar una base de datos.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá no logrado cuando los jóvenes egresados del Sub-Programa CEL y que actualmente se encuentran cesantes, sean considerados para conformar una base de datos en un número igual o inferior a un 49%.

Objetivo N° 2

Se entenderá logrado el presente objetivo, cuando se hayan efectuado la siguiente acción:

- Elaborar un catastro de pequeñas empresas e industrias según la información obtenida y que contemplará los siguientes antecedentes:

- Razón social.
- Domicilio.
- Teléfono.
- N° de trabajadores.
- Rubro.

Dicotomización

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando se haya elaborado un catastro con la siguiente información: razón social, domicilio, teléfono, número de trabajadores y rubro.

Nivel No Logrado : El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando no se haya elaborado el catastro con la información mencionada.

Objetivo N°3

Para la medición de este objetivo se utilizará un registro de entrevista de intermediación laboral (ver anexo: captación de vacantes), en donde se consignarán los siguientes antecedentes:

- Nombre o razón social de quien ofrece trabajo.
- Domicilio y teléfono de éste.
- Puesto de trabajo ofrecido.
- Características personales, educacionales y laborales requeridas por el empleador.
- Remuneración ofrecida.
- Jornada laboral.
- Documentos requeridos.

Tricotomización

Nivel Logrado : El presente objetivo se entenderá logrado, cuando se logre realizar intermediación, seguimiento y apoyo laboral en favor del 80% o más del total de jóvenes egresados del CEL. que estén en calidad de cesantes.

Nivel Medianamente Logrado : El presente objetivo se entenderá medianamente logrado, cuando se logre realizar intermediación, seguimiento y apoyo laboral entre un 79% y 50% del total de jóvenes

egresados del CEL., que estén en calidad de cesantes.

Nivel No Logrado

: El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando se realice una intermediación, seguimiento y apoyo laboral en favor de un número inferior al 49% del total de jóvenes egresados del CEL, que estén en calidad de cesantes.

Objetivo N° 4

Se entenderá logrado el presente objetivo, cuando se hayan efectuado las siguientes acciones:

1. Diseño de los dípticos "*Oficina Municipal de Colocación*" y "*Cómo buscar trabajo.*"
2. Realizar gestiones ante autoridades municipales para el logro de apoyo financiero, con el fin de realizar la impresión del material visual-gráfico antes mencionado.
3. Impresión de dípticos.
4. Entrega y difusión de dípticos.

Tricotomización

Nivel Logrado

: El presente objetivo se entenderá logrado, cuando se hayan efectuado las cuatro acciones antes mencionadas.

Nivel Medianamente Logrado

: El presente objetivo se entenderá medianamente logrado, cuando se hayan efectuado las acciones N° 1 y 2.

Nivel No Logrado

: El presente objetivo se entenderá no logrado, cuando sólo se hayan efectuado las acciones N° 3 y 4.

Actividades:

Objetivos	Actividades	Técnicas
N°1	<p>1. Revisar cuestionarios aplicados a los jóvenes egresados del Sub-programa CEL, en el proceso de diagnóstico.</p> <p>2. Elaborar una lista con aquellos jóvenes egresados del Sub-programa CEL, que actualmente se encuentren cesantes.</p> <p>3. Citar, a través de telex, a los jóvenes egresados del Sub-programa CEL, actualmente cesantes, para que concurren a la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar.</p> <p>4. Elaborar una ficha sociolaboral y una pauta de entrevista profesional que consigne los antecedentes más relevantes del postulante.</p> <p>5. Realizar entrevista profesional que permita elaborar un perfil laboral-personal de los jóvenes egresados del CEL, actualmente cesantes.</p> <p>6. Clasificar a los jóvenes entrevistados por ocupación u oficio según los códigos establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).</p> <p>7. Agrupar a los jóvenes entrevistados según sus expectativas laborales.</p>	<p>- Trabajo en equipo. - Gráficas.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Gráficas.</p> <p>- Coordinación. - Trabajo en equipo.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Gráficas.</p> <p>- Entrevista. - Motivación.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Gráficas.</p> <p>- Trabajo en equipo.</p>
N°2	<p>8. Concertar y realizar entrevistas con expertos en el área del mercado laboral y economía comunal y regional, relacionados con las siguientes instituciones: * Secretaría Regional Ministerial de Economía. * Asociación Pequeñas Empresas Industriales. * Corporación de Fomento de la Producción. * Dirección Administración y Finanzas. I. Municipalidad de Viña del Mar. * Centro de Iniciativas Microempresariales. I. Municipalidad de Viña del Mar. * Secretaría Comunal de Planificación. I. Municipalidad de Viña del Mar. * Dirección de Rentas Municipales. I. Municipalidad de Viña del Mar.</p> <p>9. Sintetizar y organizar la información recogida.</p> <p>10. Elaborar un catastro de pequeñas empresas e industrias según la información brindada por los expertos antes mencionados, que contemple los</p>	<p>- Coordinación. - Reuniones de trabajo. - Motivación. - Trabajo en equipo.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Gráficas.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Gráficas.</p>

<p>N° 3</p>	<p>siguientes antecedentes: razón social, domicilio, teléfono, número de trabajadores y rubro.</p> <p>11. Elaborar una pauta de entrevista que será aplicada a los encargados de contratar personal en las empresas visitadas, para conocer los requerimientos laborales inmediatos y/o futuros.</p> <p>12. Diseño de una ficha de vacantes que será utilizada en el proceso de captación de puestos de trabajo.</p> <p>13. Concurrir a pequeñas empresas e industrias asentadas en la Comuna de Viña del Mar, con el fin de identificar la demanda laboral de potenciales empleadores.</p> <p>14. Realización de la entrevista profesional al encargado de contratar personal y completación de ficha de captación de vacantes.</p> <p>15. Elaboración de una sábana de datos que contenga los siguientes antecedentes respecto a las vacantes detectadas en las visitas a pequeñas empresas e industrias de Viña del Mar: Ocupación ofrecida, descripción del cargo, remuneración, antecedentes personales requeridos, experiencia laboral requerida, jornada y tipo de contrato.</p> <p>16. Agrupar las vacantes de trabajo captadas, según los criterios antes mencionados.</p> <p>17. Realizar selección de la persona (as) idónea para cubrir las vacantes captadas, según su aproximación al perfil de los requerimientos específicos de cada trabajo.</p> <p>18. Elaboración de una carta tipo de presentación formal, que deberá presentar cada postulante al empleador, en donde se consigna que dicha gestión fue realizada por la OMC y se presenta oficialmente al candidato.</p> <p>19. Efectuar entrevista profesional a los postulantes seleccionados con el fin de informar sobre: puesto de trabajo ofrecido, remuneración, jornada y tipo de contrato, fecha, hora y lugar en que se concretizará la entrevista de trabajo con el empleador.</p> <p>20. Efectuar una labor de seguimiento al postulante, para verificar si se encuentra:</p>	<p>- Trabajo en equipo. - Gráficas.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Gráficas.</p> <p>- Reuniones de trabajo. - Motivación. - Trabajo en equipo.</p> <p>- Visita en terreno. - Entrevista. - Motivación. - Difusión.</p> <p>- Gráficas. - Trabajo en equipo.</p> <p>- Trabajo en equipo.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Coordinación.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Gráficas.</p> <p>- Entrevista. - Educación. - Motivación.</p> <p>- Trabajo en equipo. - Visita en</p>
-------------	---	---

N° 4	<p>* Colocado. * No colocado. * Candidato no concurre. * Candidato rehusa vacante.</p> <p>21. Elaboración de dos dpticos: uno que contenga información relativa a la existencia, funciones y servicios que ofrece la Oficina Municipal de Colocación (OMC) y otro relativo a ¿Cómo buscar trabajo?</p> <p>22. Realizar gestiones para el financiar la impresión de ambos dpticos.</p> <p>23. Hacer entrega de los dpticos a :los pequeños empresarios involucrados en la ejecución del programa; clubes juveniles asentados en Viña del Mar; Juntas de Vecinos de Viña del Mar ; reparticiones Municipales y otras que orienten su acción hacia los jóvenes.</p>	
------	---	--

Responsables: Equipo seminarista, Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso e Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Beneficiarios: - Jóvenes egresados del CEL, entre los años 1993 y 1996; y que actualmente se encuentran en calidad de cesantes.
 - Pequeños empresarios e industriales asentados en la comuna de Viña del Mar.
 - Oficina Municipal de Colocación, I. Municipalidad de Viña del Mar.

Recursos:

Recursos	Cantidad	Costo
1. Recursos Humanos:		
-Seremi de Economía, V Región.		
-Presidente Asociación Pequeña Empresa e Industriales (APEI).		
-Ejecutiva CORFO, V Región.		
-Gobierno Regional, V Región.		
-Director de Administración y Finanzas, I. Municipalidad de Viña del Mar.		
-Asistente Social. Centro de Iniciativas Microempresariales, I. Municipalidad de Viña del Mar.		
-Sub-director SECPLAC, I. Municipalidad de Viña del Mar.		
-Encargada Sección Catastros, SECPLAC, I. Municipalidad de Viña del Mar.		
-Director de Rentas Municipales, I. Municipalidad de Viña del Mar.		
-Directora Depto. Desarrollo Social, I. Municipalidad de Viña del Mar.		
-Coordinador de Programas de Gobierno, ASIVA.		
- Personal Administrativo OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar.		
- Pequeños empresarios e industriales de la comuna de Viña del Mar.		
- Jóvenes desocupados, egresados del CEL entre los años 1993 y 1996.	50	
- Profesor guía.	1	
- Equipo seminarista.	3	
2. Recursos Materiales:		
- Resma de papel blanco.	1	\$ 1850.
- Impresora.	1	Aporte Municipal.
- Tinta de impresión.	1	\$ 5000.
- Fotocopias.	200	\$ 2400.
- Material de imprenta y diseño.	1000	\$300000.
- Telex	50	\$112500.
- Computador	1	Aporte Municipal.
- Locomoción (traslados)	190	\$ 36000.
3. Recursos Institucionales:		
-Dependencias OMC. I. Municipalidad de Viña del Mar (oficinas).	2	
- Vehículo Municipal con chofer.	1	\$ 20000.
Total		\$ 477750.

Tiempo: El presente proyecto se iniciará la primera semana de octubre y se extenderá hasta la primera semana de diciembre.

Tabla Gantt

Actividad	Mes Semana	Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1	2	3▼	4	1	2	3▼	4	1	2	3	4
1		✓											
2		✓											
3		✓											
4			✓										
5				✓	✓								
6						✓							
7						✓							
8		✓	✓										
9				✓									
10					✓								
11						✓							
12						✓							
13						✓	✓	✓					
14						✓	✓	✓					
15									✓				
16									✓				
17									✓				
18									✓				
19										✓			
20										✓			
21					✓								
22						✓	✓						
23									✓	✓			

Unidad de Tiempo: semanas.

Control: ▼

Evaluación.

- Unidad de Objetivo, para objetivos 1,2,3 y 4.
- Registro de entrevista profesional, para objetivo N° 1.
- Registro de entrevista de intermediación, para objetivo N° 3.
- Evaluación por ítem:

- Actividades.
- Técnicas.
- Recursos.
- Tiempo.

- Evaluación cualitativa de carácter iluminativo, enfocada desde tres frentes:

- Ejecutoras.
- Potenciales empleadores y jóvenes egresados del CEL.
- Institución patrocinante.

CAPITULO IV

EJECUCION



1. DESCRIPCION DE LA EJECUCION DE LOS PROYECTOS.

Para la consecución de los objetivos del programa, tendientes a crear las bases para mejorar la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa de Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes " Chile Joven ", residentes en la comuna de Viña del Mar, a través de la potencialización del rol de intermediación laboral que debe cumplir la Oficina Municipal de Colocación de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, se implementaron tres proyectos que se describen a continuación. Para ésto, cabe señalar que se dará cuenta de la acción realizada a través de una descripción los procesos desarrollados en las actividades programadas en función del cumplimiento de los objetivos.

PROYECTO N° 1 : **"SENSIBILIZACION DE LOS ACTORES SOCIALES INVOLUCRADOS EN LA CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL DE JOVENES EGRESADOS DEL SUB - PROGRAMA DE CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL CHILE JOVEN".**

Objetivo General: **"Sensibilizar a los actores sociales involucrados en la Capacitación Laboral de Jóvenes, en torno a la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL".**

Para la consecución de tal objetivo, se elaboraron dos Sub-proyectos. El primero de ellos, apuntó a la facilitación y/o generación de un espacio de intercambio de experiencias y opiniones, respecto a la implementación del Sub- Programa de Capacitación y Experiencia Laboral CEL, desde la perspectiva planteada por los propios jóvenes beneficiados y las autoridades pertenecientes a instituciones relacionadas directamente con dicho tema (Sence, Municipalidad, organismos Técnicos Ejecutores, etc). El segundo sub- proyecto se orienta a la exposición formal de los resultados de la investigación diagnóstica realizada durante los meses de mayo y agosto del presente año, motivando en virtud de ellos, la manifestación de propuestas y sugerencias concretas orientadas a provocar una revisión acuciosa de la implementación de los cursos de capacitación contemplados en el CEL.

1.1. SUB - PROYECTO N°1 : **"PRIMER ENCUENTRO COMUNAL DE JOVENES EGRESADOS DEL SUB - PROGRAMA DE CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL DE JOVENES CHILE JOVEN".**

El objetivo general de este sub - proyecto apuntó a **favorecer el intercambio de experiencias y/o opiniones entre jóvenes y autoridades expertas en capacitación ocupacional, relativa a la inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa CEL".**

Este Sub -proyecto se llevó a cabo a partir de la organización de lo que se denominó "Primer Encuentro Comunal de Jóvenes egresados del Sub-programa de Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes "Chile Joven",

evento que contó con el patrocinio de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y que fue cubierto por la prensa escrita de la región.

A dicho Encuentro asistieron autoridades de la Secretaría Ministerial del Trabajo y Previsión Social, del Sence, de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, de Inacap y Universidad de Viña del Mar, de la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso y jóvenes beneficiarios del Sub-programa CEL y se constituyó en una instancia de intercambio de experiencias, opiniones, problemáticas y percepciones relativas a la implementación del CEL, lo cual derivó en el surgimiento de una serie de conclusiones y propuestas orientadas a la retroalimentación de dicha política social.

Para ello, previamente se realizaron actividades de coordinación y difusión con las autoridades mencionadas con anterioridad, motivando su participación a través de entrevistas y / o reuniones de trabajo anticipadamente acordadas y con la entrega de invitaciones formales y el programa oficial del evento.

En virtud de los recursos de infraestructura existentes, se seleccionó y acondicionó la Sala Multimedia del Centro Cultural Palacio Carrasco, como lugar para el desarrollo de esta importante actividad, gestionándose con diversos Departamentos Municipales, la consecución del equipo de amplificación correspondiente, equipamiento en mobiliario y ornamentación, y recursos comestibles .

Lo anterior cumplió plenamente con los objetivos específicos propuestos:

Objetivo N° 1: “ Lograr la asistencia de a lo menos el 80% de los invitados al encuentro de intercambio de experiencias y opiniones”.

Para el logro de este objetivo fue fundamental en un primer momento, la etapa de planificación, a fin de establecer los sujetos y/o representantes de instituciones que serían convocados a la realización del evento ya mencionado. El criterio de selección de las autoridades convocadas, se basó en lo que indica el Estatuto de Capacitación de Empleo (D.F.L. N° 1 / 1989), en relación a que son el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), las Municipalidades y los Organismos Técnicos de Ejecución, los organismos involucrados directamente con la implementación de la política de capacitación laboral dirigida a jóvenes.

De igual forma, en virtud de la envergadura del evento a realizar, se procedió a iniciar una serie de reuniones de trabajo y coordinación al interior de la institución patrocinante, con el fin de movilizar y gestionar los recursos requeridos y motivar a la participación y colaboración en todo lo que respecta a la organización de la jornada en sí.

Es así, como se trabajó directamente con las siguientes dependencias de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar:

Dependencia Municipal	Persona Entrevistada	Objetivo	Resultado
Dirección Desarrollo Social.	<i>Sra. María Cristina Rayo.</i> Asistente Social y Directora Dpto. Desarrollo Social.	- Gestionar apoyo financiero para la adquisición de : resma de papel blanco, fotocopias, plumones, lápices grafitos, carpetas, papel kraft , lienzo y sillas.	- Positivo. Se aprueban las solicitudes del equipo seminarista.
Oficina de Asuntos Juveniles	<i>Sr. Andrés Brignardello.</i> Director Oficina Asuntos Juveniles.	- Gestionar apoyo financiero para la adquisición de: tortas, galletas, té, café, azúcar, cucharitas , tazas, platillos, servilletas y servicio de atención a los invitados.	- Positivo. El director asume el financiamiento de las solicitudes del equipo seminarista.
Oficina Municipal de Colocación.	<i>Sra. María Peña Rastellini.</i> Jefa Oficina Municipal de Colocación.	- Determinar el listado de autoridades que serían invitadas al evento.	- Positivo. La información entregada, permitió al equipo seminarista concertar entrevistas y entregar invitaciones personalmente.
Dirección de Desarrollo Comunitario.	<i>Sr. Max Bastidas Pinilla.</i> Asistente Social y Director de Desarrollo Comunitario.	- Comprometer su asistencia al evento y asumir la responsabilidad de decir las palabras de bienvenida a los jóvenes asistentes al encuentro. - Gestionar la asistencia del Sr. Alcalde al Primer Encuentro Comunal de Jóvenes Egresados del CEL	- Positivo. Se compromete a asistir y enunciar palabras de bienvenida. - Positivo. El Sr. Bastidas, se compromete a invitar personalmente al Sr. Alcalde.
Dirección de Extensión y Eventos.	<i>Sr. Jorge Cafena.</i> Director de Extensión y Eventos.	- Gestionar la facilitación de : equipo de amplificación, tapete, podium, banderas y plantas ornamentales	- Positivo. El Director emitió el oficio correspondiente para comprometer dichos elementos para el día indicado por el equipo seminarista.
Dirección de Relaciones Públicas y Turismo.	<i>Sr. Roberto Cajas.</i> Jefe de Prensa.	- Gestionar la cobertura periodística del evento.	- Positivo. El Sr. Roberto Cajas se comprometió a redactar una nota periodística alusiva al evento y difundirlo en diarios regionales.
Departamento de Cultura	<i>Sr. Jorge Salomó</i>	- Gestionar la consecución del Centro Cultural Palacio Carrasco.	- Positivo. El Sr. Salomó accedió a la solicitud del equipo seminarista.

La elección del Centro Cultural Palacio Carrasco, ubicado en Avda. Libertad N°250, se fundamentó, principalmente, en el mobiliario existente, la amplitud de sus espacios y el fácil acceso desde diversos puntos de la comuna de Viña del Mar.

En relación a las autoridades convocadas, el equipo seminarista en su totalidad, procedió a realizar una labor de motivación y difusión de los objetivos perseguidos, concertando para tal efecto, reuniones de trabajo y coordinación.

Posteriormente, se les entregó anticipadamente, una invitación en forma personal, donde se comunicaba el lugar, fecha y hora del evento y se les solicitaba que ante la imposibilidad de asistir lo comunicaran oportunamente en forma telefónica. Sin embargo, luego de estos contactos sostenidos personalmente, fue necesario mantener la motivación, por lo cual el equipo seminarista optó por mantener una comunicación fluida y constante, tanto en forma personal como telefónicamente.

En el caso de los 70 jóvenes convocados al evento, se les envió un sobre certificado, en donde se les anexaba la invitación y una carta explicativa y motivadora respecto al Encuentro, para captar de este modo, su interés y asistencia. La selección de los jóvenes se hizo al azar simple en relación al número total de la población objeto de estudio.

De esta forma el trabajo se llevó a cabo con aquellas personas que realmente, mediante entrevistas, reuniones de trabajo y contactos telefónicos, habían denotado mayor interés en la realización del "Primer Encuentro Comunal de Jóvenes Egresados del CEL", a realizarse el día 7 de Junio de 1997.

Cabe señalar, por último, que el número total de participantes al Primer Encuentro Comunal de Jóvenes egresados del CEL, fue el siguiente:

Invitados	Número
Autoridades del Sence.	2
Autoridades de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	5
Autoridades OTES.	2
Docentes Universitarios.	1
Jóvenes egresados del CEL.	50
Total	60

Objetivo N° 2: "Propender que los jóvenes capacitados, externalicen sus experiencias y/o opiniones, identificando los principales aspectos positivos y negativos vinculados a la etapa de capacitación laboral".

Para el logro de este objetivo, se procedió en un primer momento, a capacitar a un grupo de 6 (seis) alumnas de 4° año de Servicio Social, a fin de que se desarrollaran como monitoras y/ o facilitadoras en el trabajo grupal a realizar con los jóvenes asistentes. La finalidad de dicho trabajo grupal, fue intercambiar experiencias y opiniones respecto a lo que el curso de capacitación había significado en sus vidas y si dicho curso se había constituido en una herramienta eficaz para facilitar la inserción laboral. Teniendo en consideración que los jóvenes participantes no se conocían entre sí, el equipo seminarista estableció el mecanismo de asignar colores a cada asistente con el fin de conformar 6 (seis) grupos de trabajo, que estaban conformados por 8 y/o 9 jóvenes, con un número total de 50 sujetos. Además, se les entregaba un adhesivo con su nombre de pila.

Una vez llegados todos los jóvenes, el Director de Desarrollo Comunitario enunció unas palabras de bienvenida, en donde se les agradecía su

asistencia y se invitaba a participar abiertamente en las actividades planificadas por el equipo seminarista.

Acto seguido, las monitoras, incentivaron a los jóvenes a que se presentaran, indicando sus nombres, edad, curso de capacitación realizado, año y organismo técnico de ejecución de donde egresó. Luego, se dio a conocer a los jóvenes los fundamentos del trabajo grupal a realizar, argumentando que dicha actividad resultaba fundamental para retroalimentar al Programa de Capacitación Chile Joven, pues son los propios jóvenes egresados quienes tienen mayores elementos que aportar. Así, se les invitó a que expresaran cuales habían sido los aspectos positivos y negativos que vivenciaron durante el periodo del curso de capacitación y aquellos, que han debido enfrentar en sus intentos de incorporarse al mercado de trabajo.

Utilizando técnicas como papelógrafo, discusión grupal, focalización, enfoque, lluvia de ideas y motivación, los jóvenes fueron exponiendo una serie de aspectos, algunos de los cuales, obviamente, se repitieron. Es así, como posteriormente, los jóvenes debieron acordar cuales de los aspectos expuestos serían consignados en una síntesis grupal, la cual sería dada a conocer ante la totalidad de los asistentes al evento.

El trabajo grupal llevado a cabo por los jóvenes, arrojó el siguiente resultado:

Grupo Color	Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
Azul	<ul style="list-style-type: none"> - " Nos permitió conocer otros jóvenes" - " Los profesores tenían buena disposición con sus alumnos". 	<ul style="list-style-type: none"> - " El curso era muy corto" - " En la práctica laboral tuvimos que hacer trabajos no relacionados con el curso de capacitación". - " No nos enseñaron a redactar un curriculum".
Amarillo	<ul style="list-style-type: none"> - " Fue bueno estudiar en una Universidad". - " Fue bueno conocer el sistema de trabajo de una empresa(práctica laboral). 	<ul style="list-style-type: none"> - " No tenemos suficiente experiencia laboral y por ese no nos contratan". - " En el curso se abordaron pocos temas de legislación laboral".
Naranja	<ul style="list-style-type: none"> - " Nos permitió conocer otras personas" - " Obtener un certificado es importante". 	<ul style="list-style-type: none"> - " Los contenidos del curso eran muy superficiales, como una pincelada de cada cosa". - " El curso no ha servido para encontrar trabajo". - " Nadie no nos enseñó como y donde buscar trabajo".
Rojo	<ul style="list-style-type: none"> - " Los contenidos tratados eran claros y simples". 	<ul style="list-style-type: none"> - "Al ser egresado del Chile joven, los empresarios nos discriminan". - " No obtuvimos suficiente información de otros cursos y eso nos limitó la elección".
Celeste	<ul style="list-style-type: none"> - " Era gratis". - " Nos permitió ocupar el tiempo libre". 	<ul style="list-style-type: none"> - " La infraestructura material de los O.T.E.S es muy insuficiente para los requerimientos de hoy". - " No hay trabajo en lo que nos capacitamos"

Verde	- " Nos permitió asumir hábitos de responsabilidad, respeto y puntualidad".	- " En la práctica laboral no nos ayudaron a corregir errores". - " Los O.T.E.S al terminar la fase lectiva se van desvinculado y es así como en la práctica nadie vela por nosotros".
--------------	---	---

Los aspectos que aparecen en la tabla anterior, fueron los acordados por cada grupo y vertidos en un documento, que se refiere a una síntesis, la cual será expuesta ante la totalidad de los asistentes. La exposición de las síntesis grupales estuvo a cargo de un secretario, el cual fue elegido libremente por cada grupo.

Para el logro de este objetivo, fue fundamental el trabajo grupal realizado a cargo de alumnas de Servicio Social, con la participación de los propios jóvenes egresados del CEL. La cantidad y variedad de opiniones vertidas, la espontaneidad y participación demostrada, permitieron elaborar las síntesis grupales y llevar a buen término el objetivo previsto.

Objetivo N° 3 "Facilitar a los jóvenes capacitados, la obtención de información experta en capacitación laboral, relativa a la implementación del Sub - Programa CEL".

Para el logro de este objetivo, se procedió a continuar el trabajo grupal ya iniciado, y cada grupo se abocó a la elaboración de preguntas que serían planteadas a las autoridades convocadas para tal efecto.

Para ello, cada joven planteó una pregunta y luego, se procedió a elegir a las más recurrentes y que convocaban mayor interés. El secretario se encargó de su redacción y transcripción a una ficha de trabajo grupal.

Una vez concluido el trabajo grupal, se convocó a los participantes a la Sala Multimedia del Centro Cultural, equipada especialmente para tal efecto. Las alumnas seminaristas procedieron a recibir a las autoridades, ubicándolas en sus respectivos lugares. En el tapete, se ubicaron el Director Regional del Sence, la Coordinadora Regional del Programa Chile - Joven, el Director de Extensión de la Universidad de Viña del Mar, el Encargado de Capacitación de Inacap V Región y la Directora del Depto. Desarrollo Social de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Se dio inicio a la fase de plenario a la hora acordada, agradeciendo la asistencia de cada uno de los asistentes, identificándolos con sus nombres y cargos (si correspondía). Luego, se dieron a conocer los fundamentos y responsables del evento, todo lo cual estuvo a cargo de un moderador contratado para tal efecto.

El moderador del encuentro, planteó a cada panelista una pregunta, identificando el color del grupo que la elaboró. Cabe señalar, que las preguntas se orientaron a las autoridades según su materia e institución y, para cada respuesta, existió un tiempo preestablecido.

A continuación, se consignan las preguntas elaboradas por los grupos de trabajo:

Grupo Color	Pregunta Planteada	Quién responde	Respuesta
Azul	¿ Quién o cómo se establecen las temáticas de los cursos que se imparten?	Sra. Ana Auger Vilugrón. Coordinadora Regional Programa Chile Joven. Sence V Región.	"Las temáticas de los cursos son planteadas por los OTES, quienes participan de las diversas licitaciones anuales. Ellos deben fundamentar los cursos a impartir y acreditar tener la infraestructura material para llevarlos a cabo".
Amarillo	¿ Por qué los cursos son de tan escasa duración?	Sr. Fernando Tassara P. Director Regional. Sence V Región.	"El CEL contempla 200 horas de fase lectiva y tres meses de práctica laboral. Se le diseñó de ese modo, puesto se que lo pensó para brindar una preparación semicalificada a sus egresados".
Naranja	¿ Quién debe supervisar las prácticas laborales? - ¿ Se obliga a los OTES a contactar laboralmente a sus egresados	Sr. Oscar Oliva S. Director Extensión U. Viña del Mar. Sr. Carlos Silva E. Encargado Regional de Capacitación. Inacap V región.	"Los OTES deben supervisar las prácticas laborales, verificando si los alumnos asisten y si cumplen adecuadamente sus labores". "No. Los OTES en esta modalidad de programa, no tiene la obligación de asegurar un empleo a sus egresados. Su responsabilidad abarca la consecución de un centro de práctica laboral".
Rojo	¿ Se realiza orientación sociolaboral a los jóvenes al momento de inscribirse en los cursos?	Sra. María Cristina Rayo Directora Dpto. Desarrollo Social.I. Municipalidad de Viña del Mar	Debería realizarse a través de la Oficina Municipal de Colocación, pero carecemos de personal profesional para ello".
Celeste	¿ Existe alguna instancia que nos ayude a tomar conocimiento de ofertas de trabajo?	Sra. María Cristina Rayo. Idem.	" Si. La Oficina Municipal de Colocación permanentemente tiene vacantes de empleo. Lo que sucede es que se desconoce su existencia y las funciones que cumple".
Verde	¿ Cuáles son las reales oportunidades del egresado del CEL de encontrar trabajo?	Sr. Fernando Tassara P Director Regional Sence	" Las oportunidades existen. El joven debe tener iniciativa y no esperar que todo se le brinde tan fácilmente. Sin duda, que lo tratado en este evento, está indicando que quizás las áreas en que se están dictando los cursos no son las más adecuadas a los requerimientos del mercado de trabajo".

	- ¿ Se tiene pensado a futuro realizar un refuerzo a lo egresados del CEL?	Sra. Ana Auger Vilugrón Coordinadora Regional Programa Chile Joven.	“ No.Esa posibilidad no está contemplada. Lo que hacemos es ir introduciendo las correcciones necesarias, fortaleciendo aquellas áreas más débiles, tales como materias laborales, elaboración de curriculum, etc”.
--	--	--	---

Objetivo N° 4 “Propender a que las autoridades expertas en capacitación laboral conozcan las experiencias vividas por los jóvenes egresados del CEL durante y después del período de capacitación”.

Para el logro de este objetivo, fue necesario que los secretarios grupales expresaran verbalmente, ante la totalidad de los asistentes, las síntesis de aspectos negativos y positivos que cada grupo redactó.

Las síntesis elaboradas fueron las siguientes:

Grupo Color	Síntesis grupal
Azul	“ Los cursos de capacitación, en su mayoría, no tienen campo laboral y ello, nos impide encontrar un trabajo afin”.
Amarillo	“ Ante los empresarios, el curso tiene mala reputación. Al saber que somos del Chile Joven, se nos discrimina por que suponen que es para gente pobre y los pobres son deshonestos o flojos”.
Naranja	“ Al buscar trabajo te piden experiencia y como vamos a tener experiencia si nadie nos brinda una oportunidad”.
Rojo	“ En las prácticas laborales no recibimos una buena supervisión y ello nos impidió corregir errores y aprender mejor un oficio”.
Celeste	“ La poca duración de los cursos no brinda seguridad a sus egresados, sobretodo en un campo laboral tan competitivo como el nuestro, donde hay miles de egresados de universidades, institutos, C.F.T y escuelas industriales, que están cesantes”.
Verde	“ En las prácticas nos utilizaron como mano de obra barata. No valoran la preparación obtenida por los egresados. Además, nadie controla eso”.

Luego de la exposición de las síntesis, las autoridades compartieron con los jóvenes sus experiencias, intentando darles claridad sobre aspectos que eran de gran inquietud para los egresados. Es así, como se produjo una instancia de conversación más informal y dinámica entre jóvenes y panelistas, denotando estos últimos, gran interés en las vivencias concretas de los capacitados, tomando nota de aquellas situaciones que tenían relación con las instituciones que cada uno representaba.

Por último, las alumnas tesistas dieron a conocer una síntesis con los principales tópicos abordados, sensibilizando a los asistentes respecto a los aspectos que eran de su responsabilidad, con el fin de que se introduzcan y/o canalicen las mejoras pertinentes, las que quedaron claramente evidenciadas en el trabajo llevado a cabo por el equipo seminarista.

En relación a los jóvenes, se estableció que la búsqueda de trabajo en un proceso que debe ser permanente, que requiere esfuerzo y constancia.

Además, se estimuló a los participantes a generar nuevas instancias de encuentro, de modo que quienes diseñen los cursos de capacitación se

retrolimenten de las experiencias de los objetos directos de la capacitación (los jóvenes) y éstos últimos, tengan la oportunidad de dar a conocer sus expectativas y anhelos. Acto seguido, las alumnas agradecieron la participación de los asistentes, interviniendo, además, la Directora del Depto. de Desarrollo Social, quien en nombre de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, agradeció la participación de todos alabando especialmente, el interés demostrado por el equipo seminarista, en relación a un tema de tanta complejidad como es el desempleo juvenil. Luego, todos los asistentes compartieron una once- cóctel en el mismo recinto.

Objetivo N° 6 “Establecer contactos preliminares que faciliten futuras coordinaciones”.

Para el logro de este objetivo, se utilizó la instancia de once - cóctel, para establecer contactos con los participantes que faciliten coordinaciones para llevar a cabo los proyectos venideros.

Es así como, se estableció diálogo con el Director Regional del Sence y la Coordinadora Regional del Programa Chile Joven, con el fin de comprometer su asistencia a la exposición de los resultados de la investigación diagnóstica, participando del análisis de éstos y contribuyendo a la proposición de alternativas de solución frente a las problemáticas que se vayan evidenciando. Cabe señalar, que las autoridades nombradas, hicieron ver a las alumnas la necesidad de que en el futuro, se contemplara al empresariado de la comuna como participantes del debate, pues son ellos quienes deben brindar oportunidades de empleo a los jóvenes egresados. Además, se les solicitó colaboración a fin de que entregasen información relativa a la gestión de otras Oficinas Municipales de Colocación de la región y que pusieran en antecedentes a las alumnas, respecto a la realización de futuros eventos vinculados a metodologías de gestión de las OMC.

Por otra parte, se estableció diálogo con el Director de Extensión de la Universidad de Viña del Mar y el Encargado Regional de Capacitación Inacap V Región, para que participen de futuras actividades planificadas por el equipo seminarista, estimulándolos a introducir las correcciones pertinentes que ayuden a mejorar la calidad y, por ende, el impacto de los cursos de capacitación impartidos.

Por último, se conversó con el Director de Desarrollo Comunitario y la Directora del Departamento de Desarrollo Social de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, con el fin de que brinden su apoyo a futuras iniciativas de las alumnas seminaristas, sobretodo en lo que guarda relación con los recursos financieros, materiales, institucionales y humanos.

1.2. SUB - PROYECTO N° 2: “ PRESENTACION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DIAGNOSTICA REALIZADA DURANTE LOS MESES DE MAYO Y AGOSTO DE 1997, EN LA COMUNA DE VIÑA DEL MAR”

El objetivo general de este sub - proyecto , apuntó a **que los invitados tomen conocimiento y analicen los resultados de la investigación diagnóstica realizada a los jóvenes egresados del Sub-Programa CEL, durante los meses de Marzo- Agosto del presente año, en la Comuna de Viña del Mar”.**

En el marco del presente Sub - proyecto, se gestionó la realización de un evento Seminario- Taller, denominado “ Seguimiento a Jóvenes Egresados del Sub - programa CEL: Análisis y Propuestas”. Este evento estuvo dirigido a dar a conocer los resultados de la investigación diagnóstica realizada durante los meses de marzo y agosto del presente año y a partir de ellos, generar una instancia de análisis y elaboración de propuestas de solución dirigidas a corregir las deficiencias que este Sub - programa presenta en la actualidad.

Para la realización de esta actividad, fue necesario coordinar con la Dirección de Desarrollo Social para la consecución de apoyo financiero y personal municipal. Por otra parte, se establece el Centro Cultural Palacio Carrasco, como sede del evento, por las razones mencionadas en el Sub - proyecto N° 1.

Al Seminario - Taller, fueron convocados autoridades municipales, de la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), pequeños y medianos empresarios de la Comuna de Viña del Mar, líderes juveniles, Organismos Técnicos Ejecutores (Universidad Viña del Mar e Inacap), docentes universitarios y jóvenes egresados del CEL.

Objetivo N° 1: “ Lograr la asistencia de a lo menos el 70% de los invitados al Seminario - Taller denominado: Seguimiento a jóvenes egresados del Sub - Programa CEL: Análisis y experiencias”.

Para el logro de este objetivo, fue fundamental la realización de reuniones de trabajo y coordinación con las siguientes reparticiones municipales:

Dependencia Municipal	Persona entrevistada	Objetivo	Resultado.
Dirección de Desarrollo Comunitario.	Sr. <i>Max Bastidas Pinilla</i> . Director Desarrollo Comunitario.	- Lograr la asistencia del Sr. Alcalde al seminario - Taller.	Negativo. El Sr. Alcalde tiene compromisos asumidos con anterioridad. El Sr. Bastidas se comprometió a asistir personalmente y enunciar las palabras de bienvenida a los asistentes.

Dpto. Desarrollo Social.	<i>Sra. María Cristina Rayo.</i> Directora Dpto. Desarrollo Social	- Lograr apoyo financiero para la adquisición de : resma de papel blanco, plumones, carpetas, transparencias, papel kraft y sillas.	Positivo. La Directora se comprometió a financiar los requerimientos de las alumnas
Oficina Asuntos Juveniles.	<i>Sr. Andrés Brignardello</i> Valdivia. Director Oficina Asuntos Juveniles.	- Lograr la consecución de un listado de grupos juveniles asentados en la Comuna de Viña del Mar.	Positivo. Se facilitó la lista de grupos activos e inactivos y los nombres de sus dirigentes
Departamento de Cultura.	<i>Sr. Jorge Salomó.</i>	- Lograr la consecución del Centro Cultural Palacio Carrasco, como sede del seminario. - Lograr la consecución de una retroproyectora y telón	Positivo. El Sr. Salomó accedió a facilitar la sala multimedia para el día 30/09/97. Positivo. Accedió a tal petición.
Dirección de Extensión y Eventos.	<i>Sr. Jorge Cafena.</i> Director de Extensión y Eventos.	- Lograr que dicha Dirección facilite: equipo de amplificación, podium, banderas y plantas ornamentales.	Positivo. El Sr. Cafena accedió a las solicitudes del equipo Seminarista.
Dirección de Relaciones Públicas y Turismo	<i>Sr. Roberto Cajas.</i> Jefe de Prensa.	- Lograr la cobertura periodística del evento a realizar.	Positivo. El Sr. Cajas se comprometió a elaborar una nota periodística alusiva al evento , la que será difundida en los diarios regionales. Además, estableció los contactos con el canal 23 (frecuencia Metrópolis/Intercom) específicamente, con el espacio Cable-Noticias.

Por otra parte, el equipo seminarista elaboró un listado de autoridades, de pequeños empresarios e industriales de Viña del Mar, de dirigentes juveniles y de jóvenes egresados del Sub - programa CEL.

En el caso de las autoridades, éstas fueron invitadas personalmente, entregándoseles una invitación formal en el marco de reuniones de trabajo y coordinación.

En el caso de los representantes de empresas, se debió concertar previamente una entrevista y durante su desarrollo, se procedió a entregar una invitación personal y explicar los fundamentos del trabajo realizado por el equipo seminarista.

En lo que dice relación con los ocho dirigentes juveniles, éstos fueron contactados telefónicamente y se les envió un sobre certificado que contenía la invitación formal y una carta explicativa y motivadora. Este mismo

procedimiento se utilizó con los seis jóvenes egresados del CEL y que fueron secretarios en el trabajo grupal del Sub Proyecto N° 1.

De esta forma, el evento contempló la asistencia de aquellas personas y representantes de instituciones y empresas, que mediante entrevistas y/o contactos telefónicos habían denotado un mayor interés en la actividad ya señalada y los objetivos perseguidos.

Cabe señalar, por último, que el número total de asistentes al Seminario - Taller fue el siguiente:

Institución	Número
Autoridades Sence	2
Autoridades Serplac	1
Autoridades Municipales.	3
Autoridades del Consejo de Educación para el Trabajo	1
Docente Universitario	1
Representantes de empresas	5
Dirigentes juveniles	4
Jóvenes egresados del CEL.	5
Autoridades OTES.	3
Total	25

Objetivo N° 2: “Que los invitados, tomen conocimiento de las características socioeconómicas y demográficas de los jóvenes egresados del Sub Programa CEL, contemplados en el presente estudio”.

En pro de este objetivo, el equipo seminarista debió establecer cuales serían los tópicos a abordar en la exposición, estableciéndose un orden lógico, es decir, introducción, exposición de los resultados y conclusiones. Resuelto lo anterior, se elaboraron las transparencias en donde se consignaron las principales tablas de frecuencia y gráficos.

En lo que se refiere al desarrollo de la exposición, ésta estuvo dirigida por un moderador contratado para tal efecto. Se dio inicio con las palabras de bienvenida a cargo del Sr. Max Bastidas, Director de Desarrollo Comunitario. Acto seguido, una de las alumnas elaboró una breve introducción que contenía :

- Origen del estudio.
- Objetivos.
- Metodología del estudio.
- Unidad de Análisis
- Fuentes de Información.

Luego, otra de las alumnas seminaristas, apoyada por transparencias expuso los principales resultados, caracterizando a la unidad de análisis en virtud de los siguientes antecedentes:

- Características demográficas.
- Características socioeconómicas.



- Percepciones del joven respecto al curso.
- Motivaciones del joven al ingresar al Programa.
- Estrategias de búsqueda de empleo.
- Situación Laboral actual.
- Razones que argumentan los jóvenes por las cuales no encuentran empleo.

Una tercera alumna, elaboró una serie de conclusiones, derivadas de los datos indicados y la experiencia práctica vivida con los jóvenes egresados del CEL. Finalmente, el moderador determinó un período de preguntas y aclaraciones de los asistentes a las alumnas.

Objetivo N° 3: “Que los invitados analicen la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL, en virtud de los resultados expuestos”.

Para el logro de este objetivo, las alumnas seminaristas habían acordado previamente, proponer como temas de análisis los siguientes:

- Percepción del empresario respecto al joven egresado del CEL y lo que se espera de él para considerarlo al momento de contratar personal.
- Inadecuación de los cursos de capacitación respecto a los requerimientos del mercado de trabajo de la comuna de Viña del Mar.
- Necesidad de coordinar eficientemente la oferta y demanda del mercado de trabajo.

Las alumnas seminaristas motivaron a los asistentes a participar a través de la externalización de opiniones respecto a los temas propuestos y que tenían relación directa con las conclusiones derivadas de los resultados diagnósticos.

Importante es destacar aquí, que al momento de plantear el primero de los tópicos, se suscitó gran participación de los asistentes, lo que resultó difícil de manejar por las alumnas debido, fundamentalmente, a la gran cantidad de intervenciones, la complejidad de ellas y la relevancia de quienes las planteaban. A continuación se exponen los tópicos que se derivaron del propuesto por las alumnas seminaristas:

Tópicos tratados	Lo plantea
1) La baja inserción laboral evidenciada en la investigación diagnóstica, obedecería, en parte, a que los cursos de capacitación preparan mano de obra semicalificada, produciéndose un desfase entre la calidad y profundidad de los contenidos teóricos impartidos y la creciente competitividad y complejidad que se observa en el mundo laboral.	Sra. Ana Auger Vilugrón. Coordinadora Regional Programa Chile - Joven. Sence V Región.
2) En virtud de lo anterior, los jóvenes egresados del CEL sólo podrían acceder a empleos de baja calificación, inestables y mal remunerados.	Sr. Rafael Pérez Dirigente Grupo Juvenil Generación Hispana.

3) Los empresarios o encargados de contratar personal, valoran por sobretodo, cualidades personales, tales como : honestidad, creatividad, iniciativa, puntualidad, disposición al cambio, tolerancia a la frustración , capacidad de establecer relaciones interpersonales positivas con jefes y compañeros de labores, etc. Dichas cualidades, no pasan ,obviamente, sólo por un curso de capacitación.	Sr. Patricio Gómez Chadwick Gerente General Inmobiliaria Parque Reñaca Cementerio Los Pensamientos
4) En cuanto a la difusión de los cursos de capacitación, ésta debería ser más masiva y motivadora. No basta con la publicidad en radios, periódicos y televisión.	Sr. Rafael Pérez Dirigente Juvenil Grupo Generación Hispana
5) Además, la difusión debería incluir una descripción amplia y completa de los temas contemplados en cada curso, indicando, además, su campo laboral.	Sra. Jeanette Garzón Egresada Secretariado Administrativo Universidad de Viña del Mar.

Cabe señalar que, en esta instancia de análisis, participaron autoridades, empresarios, docentes y jóvenes. La actividad fue moderada por el equipo seminarista, quien consignó las intervenciones en un papelógrafo.

Objetivo N° 4: “Que los invitados perfilen otros factores que podrían estar incidiendo y/o manteniendo la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL”.

A continuación se expone un cuadro que da cuenta de la diversidad de nuevos factores que surgieron durante el desarrollo del Seminario - Taller:

Otros factores intervinientes	Lo plantean
1) Este fenómeno que ha evidenciado el equipo seminarista, refleja las deficiencias de nuestro sistema educacional unidireccional, orientado al ingreso a la universidad y que desmerece la formación para el trabajo, considerando, que sólo un pequeño grupo de jóvenes tiene reales posibilidades de ingresar y mantenerse en la educación universitaria. El énfasis en la formación para el trabajo debe ser un punto a tomar en cuenta en las reformas al sistema educacional.	Sr. Agustín Alberti Solera Presidente Consejo de Educación para el Trabajo
2) La inadecuada focalización de los cursos, da cuenta que se está beneficiando a jóvenes que no lo requieren y ello explica en parte, el alto número de desertores en la fase lectiva y práctica o el escaso interés en encontrar empleo.	Sra. Ana Auger Vilugrón Coordinadora Regional Programa Chile Joven Sence V Región
3) Si los jóvenes no encuentran trabajo, será porque no hay trabajo en esa área y ello, tiene que ver con quienes diseñan los cursos y en que fundamentan esa elección. Se debe tomar la iniciativa de realizar estudios de mercado, pues las realidades de las comunas son distintas y no se puede establecer el mismo parámetro para todas.	Sr. Patricio Hitschled Ruiz Sectorialista de Educación Serplac

<p>4) De la exposición diagnóstica se deriva que quizás los cursos no están bien orientados en relación a los requerimientos del mercado de trabajo. Pero si realizamos cursos que tiene que ver con habilidades manuales(gasfitería, soldadura, etc) los jóvenes no se inscriben, pues dichos oficios son poco valorados por ellos ya que sus expectativas tiene que ver con trabajos administrativos. Los jóvenes deben cambiar su percepción y esta instancia de diálogo es excelente para que tomen conciencia de este punto.</p>	<p style="text-align: center;">Sr. Oscar Oliva Salgado. Director de Extensión Universidad de Viña del Mar.</p>
<p>5) La Oficina Municipal de Colocación, como instancia responsable de inscribir a los jóvenes y certificar su situación de escasos recursos, debería establecer una entrevista en profundidad con cada joven, a fin de orientarlos en relación a sus habilidades, destrezas, motivaciones y vocación. De esta forma se reduciría en número de desertores y se brindaría la oportunidad a quienes tienen reales anhelos de inscribirse en los cursos y aprovecharlo luego, como una herramienta de inserción laboral.</p>	<p style="text-align: center;">Sra. María Cristina Rayo Sanhueza. Directora Departamento Desarrollo Social Ilustre Municipalidad de Viña del Mar</p>
<p>6) Según la experiencia vivida en la empresa que represento, los cursos de capacitación modalidad dual, es decir, entrega de contenidos teóricos junto con la fase práctica, dan mejores resultados. El joven se socializa con el régimen y hábitos de trabajo. El Sence, por su parte, debería brindar mayores facilidades a las empresas que quieren participar de las licitaciones impartiendo cursos relativos a su actividad productiva.</p>	<p style="text-align: center;">Sr. Patricio Gómez Chadwick Inmobiliaria Parque Reñaca Cementerio Los Pensamientos</p>
<p>7) Se habla mucho de los Programas de Capacitación para Jóvenes, pero cabe una pregunta. Los cursos impartidos ¿ Habilitan al egresado para competir en el mercado laboral de hoy?. La infinidad de institutos, C.F.T y escuelas técnicas e industriales, establece una dura competencia y resulta difícil suponer que la calificación obtenida a través del "Chile Joven", le abra a sus egresados las puertas del mercado de trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">Sra. Jeanette Garzón. Egresada C.E.L</p>

Objetivo N° 5: "Que los invitados desarrollen propuestas de solución, relativas a las principales temáticas tratadas".

Para el logro de este objetivo, fue fundamental identificar los grandes temas de análisis y los otros factores suscitados en el análisis de los participantes, ya que ellos permitieron a las alumnas, incentivar a los asistentes para que elaborasen propuestas concretas de solución. Para la actividad anterior, se utilizó la técnica "lluvias de ideas" y el papelógrafo. La finalidad de esta actividad fue que los participantes, en función de las problemáticas abordadas, fuesen capaces de establecer alternativas de solución, que permitiesen corregir las debilidades identificadas, tales como: focalización de los beneficiarios, desmotivación de los jóvenes, escasa información respecto a los contenidos de los cursos y su campo laboral, desorientación de los jóvenes al momento de buscar empleo, etc.

Las propuestas planteadas por los asistentes, fueron divididas según fuese el responsable de implementarlas. Es así como, se elaboró el siguiente cuadro descriptivo:

Propuesta	Responsable de implementarla.	La planteó	Opinión del resto de los asistentes
- Necesidad de que se realicen sistemáticamente, estudios de mercado en la comuna de Viña del Mar, a fin de que los cursos de capacitación implementados sean concordantes con las demandas laborales, asegurando, así, la inserción laboral de sus egresados.	- OTES. - Municipalidad.	- Empresarios.	Positiva. Se establece que un estudio de mercado sería un elemento fundamental, para identificar la existencia de campos laborales emergentes y atractivos.
- Necesidad de que la estrategia de difusión de los cursos de capacitación, sea más explícita y atractiva.	- Sence. - Municipalidad. - OTES.	- Líderes Juveniles.	Positiva. Resulta importante que la estrategia de difusión sea clarificadora y evite que los jóvenes se inscriban basándose en otros criterios ajenos a las reales motivaciones.
- Necesidad de que exista una instancia que coordine las ofertas y demandas del mercado de trabajo comunal.	- Municipalidad, a través de la OMC.	- Jóvenes. - Líderes Juveniles	Positiva. Las OMC, deben asumir creativamente su rol de intermediación laboral, a través de visitas permanentes a empresas, captando así, las vacantes de trabajo existentes. Se requiere que la OMC, inicie una política de difusión masiva respecto a sus funciones y servicios ofrecidos.
- Necesidad de que se aborden tempranamente temas de formación para el trabajo, potenciando actitudes positivas en este ámbito.	- Ministerio de Educación. se requiere una mayor valoración de estos tópicos y una revisión de los programas de la Educación Media.	- Consejo de Formación para el Trabajo.	Positiva. Obviamente que las deficiencias que hoy presentan los jóvenes al incorporarse al mercado de trabajo, tienen su fundamento, en parte, en el tipo de Enseñanza Media existente en el país que no contempla temas relativos a la formación para el trabajo asalariado.
- Necesidad de que se realicen permanentes seguimientos a los jóvenes egresados de	- OTES.	- Sence.	Positiva. Sería una excelente iniciativa, que permitía ir corrigiendo

los Programas de Capacitación, a fin de poder evaluar el impacto de los mismos.			oportunamente las dificultades y deficiencias presentadas por el Programa CEL.
- Necesidad que los futuros programas de capacitación, contemplan la modalidad dual, es decir, entrega de contenidos teóricos a la par de la práctica laboral.	- Sence.	- Empresarios.	Positiva. Dicha iniciativa permitiría a los jóvenes familiarizarse más tempranamente con el mundo del trabajo y aplicar los contenidos aprendidos.

Las iniciativas planteadas abarcaron a los asistentes y como se observa, se relacionan en su mayoría, con la implementación del programa y la necesidad de que alguna instancia coordine la oferta y demanda del mercado de trabajo. Resulta importante señalar, que la labor de sensibilización pretende poner en el análisis, aquellos temas que estarían incidiendo en la mantención de la problemática de que trata el presente Seminario de Título y en virtud de ello, se convocó a aquellas autoridades que pudiesen tener capacidad de influenciar o reorientar el programa de capacitación objeto de análisis. Se resalta la asistencia del Sr. Patricio Jiménez, Coordinador Nacional del Programa Chile Joven, quien tomó nota de todos los temas tratados, presentando permanente interés y participación en el desarrollo del evento, indicando que esta experiencia llevada a cabo por las alumnas, será tomada en consideración, como una experiencia importante de reflexión y análisis.

Por otra parte, la Directora del Departamento de Desarrollo Social, de la cual depende la Oficina Municipal de Colocación, se comprometió a facilitar todos los elementos que permitan al equipo seminarista iniciar una labor profesional de reestructuración y potencialización de la OMC, a fin de que se constituya en una instancia de apoyo y orientación laboral.

Terminada la fase de elaboración de propuestas, las alumnas hicieron un breve resumen respecto a los temas más relevantes, las alternativas de solución planteadas y las instituciones que se verían comprometidas en su implementación. El equipo seminarista instó a los participantes a seguir reflexionado y realizar acciones que se orienten al perfeccionamiento del programa, puesto que la creciente tasa de desocupación juvenil -situación altamente preocupante en la región y en la comuna de Viña del Mar- reflejaría que los programas de capacitación no estarían teniendo el impacto esperado.

Acto seguido, el equipo seminarista agradeció la presencia de los asistentes y la participación demostrada.

Objetivo N° 6: “Establecer contactos preliminares con jóvenes y autoridades que faciliten futuras coordinaciones”.

El equipo seminarista, utilizó la instancia de once-cóctel para establecer contactos preliminares con diversos actores sociales, asistentes al Seminario - Taller, con el fin de conocer su percepción de dicho evento y concitar interés en futuras acciones profesionales.

Es así como, se estableció diálogo con el Coordinador Nacional del Programa Chile Joven, con el objeto de instarlo a que comparta los resultados expuestos con sus compañeros de labores y altos personeros del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Por otra parte, se estableció contacto con representantes de empresas de la comuna de Viña del Mar, con el fin de informarles sobre el proyecto de intermediación laboral programado por las alumnas, puesto que dicha iniciativa profesional requiere, indiscutiblemente, del apoyo y compromiso del empresariado comunal.

También se conversó con dirigentes juveniles, con el objeto de que colaboren en futuras acciones relativas a la difusión de la existencia y servicios de la Oficina Municipal de Colocación.

Por último, se estableció diálogo con la Directora del Departamento de Desarrollo Social, con el fin de gestionar recursos financieros, materiales y institucionales, requeridos para implementar los proyectos venideros.

PROYECTO N° 2: “GESTION ESTRATEGICA ENFOCADA A MEJORAR Y MODERNIZAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA OFICINA MUNICIPAL DE COLOCACION, I. MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR”.

OBJETIVO GENERAL: “Crear las condiciones tendientes a la modernización de la gestión de la Oficina Municipal de Colocación, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar”.

Para alcanzar este objetivo, se llevó a cabo un proceso motivacional continuo dirigido especialmente, a quienes trabajan en la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar, y también a las instancias de las cuales depende jerárquicamente dicha oficina. Este proceso motivacional se realizó a través de la asistencia de los funcionarios de la OMC a variadas actividades relacionadas con el mejoramiento y modernización de la gestión administrativa de esta oficina.

Por otra parte, se recopiló información teórico-práctica respecto a sistemas y metodologías de potencialización de la OMC, a través de entrevistas a expertos en el área y de una acuciosa revisión bibliográfica sobre el tema.

De este modo, la ejecución de lo planificado para el cumplimiento de este objetivo general, finalizó con la elaboración de un proyecto de *Reestructuración de la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar*, que contempló los principales puntos de análisis tratados en las actividades anteriores.

Dicho proyecto fue presentado a la Dirección de Desarrollo Comunitario y la Dirección del Depto. Desarrollo Social, con el fin de lograr su aprobación en el ítem de presupuesto municipal 1998, y de este modo, cristalizar el objetivo último del presente proyecto.

Objetivo N° 1: “Que los funcionarios de la Oficina Municipal de Colocación, logren identificar e internalizar los nuevos desafíos tendientes a un mejor funcionamiento de ésta, en el plazo del desarrollo del presente proyecto”.

Para el cumplimiento de este primer objetivo, se comenzó por organizar y elaborar una pauta de entrevista semi - estructurada (antes-después), con preguntas abiertas, que sería aplicada al personal administrativo de la OMC, con el fin de conocer sus percepciones en relación al actual funcionamiento de dicha oficina.

La pauta de entrevista que se realizó a las funcionarias de la oficina, estipulaba las siguientes temáticas:

- Autoevaluación del desempeño.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos de la Oficina Municipal de Colocación.

- Surgimiento de nuevas necesidades y demandas.
- Metodologías para enfrentar adecuadamente las nuevas demandas.
- Mejoramiento infraestructura material.
- Profesionalización de la Oficina Municipal de Colocación.
- FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).
- Comentarios generales.

Dicha entrevista (fase “antes”) fue efectuada a las tres funcionarias que componen la OMC (jefa, secretaria y administrativa), de modo separado a cada una de ellas. Luego de haber finalizado las tres entrevistas, se procedió a sistematizar la información obtenida, en un documento de trabajo elaborado por el equipo seminarista.

Además, se programaron una serie de visitas a otras Oficinas Municipales de Colocación de la región, con el fin de complementar y enriquecer la información obtenida a través de las entrevistas antes señaladas, para así poder retroalimentar las percepciones de las funcionarias de la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar, motivándolas hacia la adopción de un cambio de ideas y conduciéndolas hacia un modelo de gestión administrativa de mayor eficiencia, enfocada en función de la *Intermediación Laboral*.

Para ésto se visitaron las OMC. correspondientes a las Municipalidades de Quillota, Puchuncaví, La Calera, Nogales y Olmué (la selección de estas comunas y no otras, obedeció a una pesquisa de experiencias analizadas en conjunto con la Directora de Desarrollo Social, I. Municipalidad de Viña del Mar y el sociólogo asesor de dicha área).

Las OMC. de las cuatro comunas antes mencionadas demostraron estar pasando por un período de cambio positivo y modernización de dicha oficina en relación al tema de la intermediación laboral, pero destacó especialmente el caso de la OMC. perteneciente a la I. Municipalidad de Quillota, actualmente denominada: Oficina de Intermediación Laboral y reconocida como pionera en el ámbito de la nueva gestión administrativa de las OMC. Además, fundamenta gran parte de su accionar en el rol activo que debe cumplir el *Relacionador de Empresas*, como nexo básico entre los demandantes y oferentes de trabajo.

A raíz de la participación en estas experiencias, se estableció y mantuvo un contacto permanente, durante el desarrollo del presente proyecto, con los funcionarios de la Oficina de Intermediación Laboral de la comuna de Quillota, para el establecimiento de actividades que permitirían retroalimentar experiencias, como se verá más adelante.

Objetivo N° 2: “Que los funcionarios de la Oficina Municipal de Colocación y equipo seminarista adquieran conocimientos respecto a metodologías actualizadas de trabajo utilizadas por otras OMC de la región”.

Este objetivo fue abordado a través de reuniones de trabajo para gestionar la asistencia de las funcionarias de la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar y del equipo seminarista, a dos importantes actividades relacionadas con metodologías actualizadas de trabajo utilizadas por otras OMC. de la región.

En primera instancia, se coordinó la asistencia de las funcionarias y las alumnas, al Seminario denominado: *“Metodologías para la Gestión de las OMC”*.

Las alumnas se informaron de esta actividad a través de las permanentes reuniones de trabajo sostenidas con la Dirección de Desarrollo Comunitario y la Oficina de Intermediación Laboral, ambas pertenecientes a la I. Municipalidad de Quillota. Se consideró de gran importancia lograr la asistencia del personal que labora en la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar y del equipo seminarista a esta actividad, pues constituiría una instancia de intercambio de experiencias y adquisición de conocimientos relevantes para potenciar el funcionamiento de la OMC, correspondiente a la comuna de Viña del Mar.

La presente gestión se concretizó con la consecución de las invitaciones para asistir al Seminario y que fueron enviadas por la Dirección de Desarrollo Comunitario, I. Municipalidad de Quillota (entidad organizadora del evento), a las funcionarias de la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar y al equipo seminarista. (Ver Anexos).

También, cabe destacar que para respaldar más firmemente el cumplimiento del objetivo general del presente programa, el equipo seminarista consideró necesario hacer partícipes e involucrar en las acciones de gestión estratégicas, no sólo a quienes trabajan en la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar, sino además, a quienes están jerárquicamente sobre ésta, como son: la Dirección de Desarrollo Comunitario y la Dirección de Desarrollo Social. Es así, que motivando a estas dos instancias en el tema de las nuevas necesidades y requerimientos de esta oficina, sería más factible lograr la cristalización de acciones enfocadas a potenciar el funcionamiento de ésta.

Para cumplir con la tarea de sensibilización de ambas instancias directivas, se coordinó una reunión con la participación de:

- Dirección de Desarrollo Comunitario, I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Dirección de Desarrollo Social, I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Dirección de Desarrollo Comunitario, I. Municipalidad de Quillota.
- Sociólogo Asesor. Dirección de Desarrollo Social, I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Jefa OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Personal administrativo OMC, I. Municipalidad de viña del Mar.
- Equipo seminarista.

Esta gestión se llevó a cabo a través de:

- Visitas a terreno a la I. Municipalidad de Quillota, específicamente, a la Dirección de Desarrollo Comunitario (de la cual depende la Oficina de Intermediación Laboral).
- Reunión entre el Director de Desarrollo Comunitario y equipo seminarista para determinar día, hora, lugar y temáticas a abordar en la reunión de trabajo con Director de Desarrollo Comunitario, I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Además se realizó una reunión con énfasis motivacional, entre las siguientes entidades pertenecientes a la I. Municipalidad de Viña del Mar: Director de Desarrollo Comunitario, Directora de Desarrollo Social, Jefa OMC, además del equipo seminarista.

Esta actividad tuvo como objetivo, invitarlos formalmente a la reunión a realizarse con Director de Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Quillota, resaltar la importancia de ésta como una oportunidad para compartir experiencias enriquecedoras, y finalmente, comprometer la asistencia de todos ellos a dicha actividad.

Según el calendario de fechas programadas y en cumplimiento de la invitación formal realizada por la Dirección de Desarrollo Comunitario, I. Municipalidad de Quillota; las alumnas tesistas asistieron al Seminario: "Metodologías para la Gestión de las OMC", en conjunto con la Jefa de la OMC de la I. Municipalidad de Viña del Mar. En este punto, cabe mencionar, que debido a la recarga laboral de fin de año, las otras dos funcionarias de esta oficina no pudieron asistir a esta actividad.

Dicho Seminario se realizó día de semana y se desarrolló en horario de mañana y tarde. Asistieron:

a) Autoridades SENCE Regional.

- Director Regional.
- Coordinador Oficinas Municipales de Colocación.

b) Autoridades I. Municipalidad de Quillota.

- Alcalde.
- Encargado de Oficina de Intermediación Laboral.
- Relacionador de Empresas, Of. de Intermediación Laboral.
- Personal administrativo, Of. de Intermediación Laboral.

c) Representantes Oficinas Municipales de Colocación de las comunas de:

- Viña del Mar.
- Valparaíso.
- San Antonio.
- Con Con.
- La Calera.
- Nogales.
- Hijuelas.
- Limache.
- Villa Alemana.

- Quilpué.
- Olmué.
- Panquehue.
- Puchuncaví.
- San Felipe.
- Llay - Llay.
- Petorca.
- La Ligua.
- Cabildo.
- Providencia.
- Las Condes.
- Recoleta.

d) Otras autoridades invitadas:

- Inspector Provincial del Trabajo.
- Gerente zonal PROSEGUR (Auspiciador del evento).

Luego, respondiendo a la planificación de actividades, se efectuó la reunión de trabajo entre instancias directivas de las Municipalidades de Viña del Mar y Quillota. Asistieron a dicha reunión:

- Director de Desarrollo Comunitario, I. Municipalidad de Quillota.
- Directora del Depto. de Desarrollo Social, I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Sociólogo asesor, I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Jefa OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Funcionarios Oficina de Intermediación Laboral, I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Equipo seminarista.

Esta reunión se realizó en dependencias de la I. Municipalidad de Quillota. El desarrollo de las temáticas abordadas fue guiado principalmente por el Director de Desarrollo Comunitario, I. Municipalidad de Quillota, a través de una modalidad participativa, dejando espacios para la expresión de experiencias, opiniones y sugerencias.

La presente actividad finalizó con una visita a la Oficina de Intermediación Laboral de dicha municipalidad, donde quienes trabajan en ella, describieron y explicaron en forma práctica, cómo se cumplen las diferentes funciones dentro de esta oficina, analizando en profundidad el tema de la gestión administrativa municipal que atañe a las OMC.

Después de haber logrado la participación de la Jefa de la OMC. de la I. Municipalidad de Viña del Mar en las actividades antes mencionadas, se promovió la externalización e intercambio de las experiencias y conocimientos adquiridos hacia las otras dos funcionarias de esta oficina, que por motivos de fuerza mayor, no pudieron asistir a las actividades antes señaladas.

Luego, se realizó una entrevista semi-estructurada A-D (fase "después"), con preguntas abiertas que abordaron los mismos temas analizados en la fase "antes". (Correspondiente a la actividad N°2, objetivo N°1 del presente proyecto).

Esta entrevista fue efectuada en forma separada a las tres funcionarias de la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar, la cual permitiría

pesquisar el grado de asimilación de nuevas experiencias y conocimientos adquiridos a través de la participación en las actividades antes señaladas.

Para concluir con las actividades de este objetivo, se elaboró un documento informativo de las acciones ejecutadas, que sintetizó las experiencias asimiladas, tanto en el Seminario: "Metodologías para la Gestión de las OMC", como en la reunión de trabajo con Director de Desarrollo Comunitario y funcionarios de la Oficina de Intermediación Laboral, I. Municipalidad de Quillota.

Este documento síntesis fue entregado formalmente a la Dirección de Desarrollo Social, I. Municipalidad de Viña del Mar, como una forma de sistematizar y controlar las acciones realizadas.

Objetivo N° 3: "Que el equipo seminarista obtenga una visión integral experta respecto al rol de intermediación laboral que actualmente deben cumplir las Oficinas Municipales de Colocación".

El presente objetivo se implementó mediante el establecimiento de contactos con organizaciones y/o representantes del sector público y privado que permitieron obtener una visión integral respecto al rol de intermediación laboral. Dicha tarea fue abordada mediante la realización de una serie de entrevistas a diversos actores sociales involucrados en el área de la capacitación y el trabajo, y que estuviesen en condiciones de brindar información experta en torno al tema del nuevo rol que deben cumplir las Oficinas Municipales de Colocación, como agentes de intermediación laboral.

En primer lugar, se elaboró un listado que incorporó a los principales organismos y representantes del sector público y privado, reconocidos por el equipo seminarista (a través del desarrollo del presente Seminario de Título), como instancias interiorizadas en la materia que trata este programa de intervención.

Para la ejecución de esta actividad, se concertaron telefónica y personalmente las entrevistas (día y hora), las que fueron llevadas a cabo en el plazo de dos semanas.

A continuación se expondrá un cuadro-registro de las entrevistas realizadas, presentando las principales conclusiones extraídas en torno al tema del mejoramiento y potencialización de la OMC. correspondiente a la I. Municipalidad de Viña del Mar.

Institución	Representante	Cargo	Rol actual que debe cumplir la OMC perteneciente a la comuna de Viña del Mar, según opinión de cada entrevistado.
<p>a) <u>Organismos capacitadores públicos y privados.</u></p> <p>- Sence V Región.</p>	<p>- Jorge Rivas Aguilar.</p> <p>- Sra. Ana Auger Vilugrón.</p>	<p>- Coordinador Regional OMC.</p> <p>- Coordinadora Regional de Capacitación.</p>	<p>- Se debe poner énfasis en la utilización de nuevos recursos materiales que se han puesto a disposición de estas oficinas (por parte de Sence), como son los equipos de informática.</p> <p>- Debería potenciar más su función de orientación laboral y especialmente, en lo que se refiere a orientación vocacional para la elección que deben realizar los jóvenes, con respecto a los cursos de capacitación.</p>
<p>- Asiva.</p>	<p>- Sr. Jaime Rodríguez Méndez</p>	<p>- Coordinador Programas de Gobierno.</p>	<p>- Tendría que mantener un contacto periódico con las empresas de la comuna, que le permitiera establecer las tendencias del mercado laboral y ofreciendo la mano de obra disponible.</p>
<p>- Universidad Viña del Mar.</p>	<p>- Sr. Oscar Oliva Salgado.</p>	<p>- Director de Extensión.</p>	<p>- Esta oficina debería realizar una masiva labor de difusión respecto a su existencia y a los servicios que ofrece, de modo que los jóvenes de Viña del Mar sepan dónde acudir al momento de buscar empleo, o bien, al capacitarse.</p>
<p>- Inacap V Región.</p>	<p>- Srta. Marcela Saavedra Gómez.</p>	<p>- Coordinadora Area Social.</p>	<p>- La OMC. debiera mantener un contacto más directo con las OTES, que permitiera a ambas, mantenerse informadas en relación a las áreas de capacitación visualizadas como de mayor interés en el futuro.</p>
<p>b) <u>Representantes de empresas de la comuna.</u></p> <p>- Chilquinta.</p>	<p>- Sr. César Jiménez Mumme.</p>	<p>- Jefe Depto. Administración de Personal.</p>	<p>- Se tendría que establecer un sistema formal y permanente de información entre las empresas y la OMC.</p>
<p>- Cementerio Parque Los Pensamientos.</p>	<p>- Sr. Patricio Gómez Chadwick.</p>	<p>- Gerente General.</p>	<p>- La OMC debería ser capaz de responder a los requerimientos del empresario en forma rápida y eficiente. El empresario tiene poco tiempo.</p>

- Rhona S.A.	- Sr. Fernando Ugarte Cornejo.	- Jefe de Personal.	- La OMC tendría que mejorar o cambiar su "imagen" dentro de la comuna, de modo que el empresario acuda a ella, considerándola un medio válido para buscar mano de obra.
- Oxiquim.	- Sr. Sergio Serazzi Acuña.	- Sub-gerente Recursos Humanos.	- Las empresas de la comuna no conocen a la OMC, si ésta diera a conocer su labor, podría llegar a ser solicitada seriamente por el empresario.
- Impromec.	- Sr. Ricardo Cabrera Aliste.	- Encargado de Remuneraciones.	- El reclutamiento y selección de personal es una tarea que involucra un alto costo para la empresa, especialmente, en cuanto al recurso <i>tiempo</i> . La OMC podría llegar a ser una real alternativa de solución en este sentido.
- Shell Chile.	- Sr. Iñake Atucha Abad.	- Gerente General.	- Si la OMC nos hiciera llegar una vez al mes, por ejemplo, una especie de folleto informativo que contenga los servicios que ofrece (trabajadores), la consideraríamos seriamente al momento de contratar empleados.
- Sodimac.	- Sr. Rolando Ruiz Mota.	- Jefe Administrativo.	- Tendría que modernizar y agilizar bastante sus servicios para que pueda llegar a competir eficientemente con las agencias privadas de empleo.
- Correos de Chile.	- Sr. Cristian Sumaeta.	- Jefe de Personal.	- Nosotros no acudimos a esta entidad al momento de buscar nuevos trabajadores, ni siquiera sabíamos claramente la función que cumplía. Tienen que comenzar por realizar una buena labor publicitaria.
- Clínica Reñaca.	- Sr. Rolando Márquez Díaz.	- Gerente de Recursos Humanos.	- Tienen que construirse una "buena reputación", en el sentido de la calidad de la gente que ofrecen. Cuando una empresa requiere contratar un trabajador, necesita que éste no sólo esté capacitado para realizar su trabajo, sino que también sea responsable, honrado, respetuoso, etc.

<p>c) <u>Representantes del Gobierno Regional.</u></p>	<p>- Sr. Paul Vallejos Rojas.</p>	<p>- Jefe Subrogante de Desarrollo Regional.</p>	
<p>d) <u>Autoridades I. Municipalidad de Viña del Mar.</u></p>	<p>- Sra. Paula Quintana Meléndez.</p>	<p>-Jefa de Inversiones Gobierno Regional.</p>	
	<p>- Sr. Patricio Hitschled Ruiz.</p>	<p>- Sectorialista de Educación. Serplac.</p>	
	<p>- Sr. Max Bastidas Pinilla.</p>	<p>- Director de Desarrollo Comunitario.</p>	
	<p>- Sra. María Cristina Rayo Sanhueza.</p>	<p>- Directora Desarrollo Social.</p>	

<p>e) <u>Autoridades I. Municipalidad de Quillota.</u></p>	-Sr. Sergio Casali.	- Sociólogo Asesor.	- La OMC sub-utiliza los recursos con que cuenta, tendría que comenzar por completar la base de datos existentes, a través de un mejoramiento de los programas computacionales disponibles.
	- Sr Flavio Vega Muñoz.	- Director Área Administración y Finanzas.	- La OMC podría llegar a constituirse en un sólido nexo <i>productivo-colaborador</i> , entre el municipio y las empresas de la comuna. Para esto, es la municipalidad la que debe brindar mayor realce a esta instancia.
	- Sra. Patricia Ledesma.	- Encargada Centro de Iniciativas Microempresariales.	- La OMC tendría que establecer un canal de información permanente con el Depto. Rentas Municipales, de modo de estar al día en cuanto a las nuevas inversiones efectuadas en la comuna.
	- Sra. María Peña Rastellini. - Sra. Marcela Rodríguez Martínez.	- Jefa OMC. - Secretaria OMC.	- La principal dificultad que tenemos para mejorar el funcionamiento de nuestra oficina, es la falta de personal, tomando en cuenta el tamaño de la comuna (beneficiarios a atender).
	- Sr. Oscar Calderón Sánchez	- Director de Desarrollo Comunitario.	- En general, las OMC deben adecuarse a las necesidades particulares de su comuna. En el caso de la de Viña del Mar, ésta debería cobrar mayor realce, debido al auge empresarial relacionado con el turismo, que presenta dicha ciudad.
	- Sr. Juan Rodríguez.	- Encargado Oficina de Intermediación Laboral.	- La OMC perteneciente a la comuna de Viña del Mar, tendría que participar más activamente de actividades que se realizan en conjunto con otras OMC de la región, que le permitan retroalimentar diversas experiencias, adquirir nuevos conocimientos, y así, mejorar su propio funcionamiento.
- Sr. Carlos Schiappacase Ahumada.	- Relacionador de Empresas. Oficina de Intermediación Laboral.	- Actualmente, según la perspectiva de la <i>Intermediación Laboral</i> (más que la mera colocación), cobra gran relevancia el rol del relacionador de empresas dentro de la OMC, como intercomunicador entre quienes buscan trabajo y quienes lo ofrecen.	

<p>f) <u>Encargados OMC de las Municipalidades de:</u></p> <p>- Puchuncaví.</p> <p>- Nogales.</p> <p>- La Calera.</p> <p>- Olmué.</p>	<p>- Sr. Luis Céspedes Vergara.</p> <p>- Sra. Rosa Manzur Vilches.</p> <p>- Sr. Luis Peña Calderón.</p> <p>- Sra. María Menke Mardones.</p>		<p>- Las OMC dependen fundamentalmente de la motivación que presentan las personas que trabajan allí, pues son una instancia municipal que, generalmente cuenta con pocos recursos materiales, financieros y humanos.</p> <p>- Toda OMC puede mejorar y modernizar su funcionamiento, pero para esto debe contar con el apoyo directo del alcalde. Se debe mantener informada a la autoridad municipal acerca de los nuevos requerimientos producidos por esta oficina.</p> <p>- La OMC de Viña del Mar debiera saber aprovechar lo que significa pertenecer a esta ciudad; grande, con mayores recursos, más empresas, etc; realizando una fuerte labor de difusión masiva acerca de sus servicios.</p> <p>- Quienes trabajan en una OMC, en general, deben estar capacitados para otorgar un amplio servicio al cliente, por ejemplo, orientación vocacional, leyes laborales, seguridad social, entrevistas de trabajo, relacionador público, etc. (Se requiere de capacitación permanente para su personal).</p>
<p>g) <u>Docentes de:</u></p> <p>- Universidad Católica de Valparaíso.</p> <p>- Universidad Adolfo Ibañez.</p>	<p>- Sr. Leonardo Oneto Piazze.</p> <p>- Sr. Atilio Menichetti Cuevas.</p>	<p>- Director Escuela de Trabajo Social.</p> <p>- Escuela de Ingeniería Industrial.</p>	<p>- Es muy difícil realizar cambios en la OMC, si no se cuenta con el reconocimiento y apoyo de la autoridad municipal y de los directivos que están sobre ésta, pues son ellos quienes, en última instancia, permiten la implementación de nuevas acciones y/o proyectos.</p> <p>- Actualmente, el empresario requiere servicios eficientes, rápidos y de costo conveniente, si no es así, no los utiliza. La OMC tendría que ofrecer ventajas comparativas suficientes en relación con las agencias privadas de empleo, para que el empresario la considere como medio válido para contratar trabajadores.</p>

h) <u>Dirigentes de grupos juveniles establecidos en la comuna de Viña del Mar.</u>	- (síntesis)		- La OMC debiera realizar campañas de difusión masivas, ir a las poblaciones y entregar folletos informativos, para que así, los jóvenes la conozcan formalmente y acudan a ella al momento de buscar trabajo o para aprender un oficio.
i) <u>Jóvenes egresados del Sub-programa CEL, Chile Joven.</u>	- (síntesis)		- Esta oficina tendría que mejorar sus servicios, brindando una atención rápida, personalizada y profesional, para que así, quienes acudan a ella, la consideren como una seria alternativa de colocación laboral.

Objetivo N° 4: “Que el equipo seminarista desarrolle una propuesta concreta que permita reestructurar la Oficina Municipal de Colocación, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar”.

Para la consecución de dicho objetivo, se procedió a sistematizar la información recopilada a través de las entrevistas realizadas y que fueron registradas en el desarrollo del objetivo anterior. De este modo, se elaboró un documento-síntesis, con las principales conclusiones y propuestas derivadas de esta actividad.

Por otra parte, el equipo seminarista llevó a cabo una exhaustiva revisión bibliográfica en relación al tema de la *gestión administrativa municipal*. Estos antecedentes teóricos permitieron efectuar un completo análisis de la información práctica (experiencial) generada en las entrevistas. Recopilando ambas fuentes, se logró establecer un parámetro general de funcionamiento ideal de la OMC., y que a la vez, fuese factible de implementar en dicha oficina, correspondiente a la I. Municipalidad de Viña del Mar.

Tomándose como base este *estudio teórico-práctico*, se aunaron criterios en torno a las diversas sugerencias y percepciones; y se elaboró un “Proyecto de Reestructuración de la OMC de la I. Municipalidad de Viña del Mar”. (Ver Anexos)

Dicho proyecto fue presentado formalmente ante la Dirección de Desarrollo Comunitario y la Dirección de Desarrollo Social. Ambas instancias revisaron y otorgaron la aprobación para realizar las gestiones conducentes a la concretización de dicho proyecto.

Finalmente, para concluir con las actividades de este objetivo y del presente proyecto, se efectuaron gestiones de coordinación y motivación, a través del Jefe de Planificación de la Dirección de Desarrollo Comunitario Sr. Héctor Santibañez, tendientes a promover la aprobación del “Proyecto de Reestructuración de la OMC”, en el ítem de presupuesto municipal 1998, correspondiente a la Dirección de Desarrollo Social.

PROYECTO N° 3: “IMPLEMENTACION DE UN PLAN PILOTO DE

PROYECTO N° 3: **“IMPLEMENTACION DE UN PLAN PILOTO DE INTERMEDIACION LABORAL EN LA OFICINA MUNICIPAL DE COLOCACION DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR”.**

OBJETIVO GENERAL: **“Que los jóvenes egresados del Sub- programa CEL., abordados en el presente estudio y que actualmente se encuentran cesantes, accedan a mejores posibilidades para insertarse laboralmente.”**

Para llevar a cabo este objetivo general, se efectuaron diversas entrevistas y reuniones de trabajo con el Director de Desarrollo Comunitario, con la Directora de Desarrollo Social y personal de la Oficina Municipal de Colocación de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, con la finalidad de informarlos y motivarlos en relación al proyecto que se pondría en marcha y para solicitarles, además, los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para implementarlo.

Objetivo N° 1 : **“Que los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., accedan a ser considerados en sus antecedentes personales y laborales, al momento de realizar la pre-selección respecto a potenciales fuentes de trabajo.”**

Para el logro de este objetivo específico, se realizaron actividades orientadas a la creación y organización de una base de datos, contando para ello con el apoyo de un programa computacional, el cual debía cumplir con ciertas características que lo hicieran útil para la labor diaria que realiza la OMC.

En primer lugar, se comenzó por revisar los cuestionarios utilizados en la fase de diagnóstico para extraer los nombres y direcciones de los jóvenes que se encontraban cesantes, para luego formar una nómina ordenada de ellos.

Una vez terminada dicha nómina, se procedió a citar a los jóvenes cesantes por medio de télex enviados desde la Dirección Social (de los 50 citados se presentaron sólo 30 jóvenes), con la finalidad de aplicarles una entrevista profesional y llenar la ficha “Inscripción para trabajo” utilizada en la OMC.

Para poder realizar la entrevista profesional y formar un perfil laboral de los jóvenes, el equipo seminarista confeccionó una pauta de entrevista, en la cual se consignaron antecedentes personales, laborales y de habilidades sociales más relevantes de los jóvenes egresados del programa.

Finalmente, al terminar la totalidad de las entrevistas, el equipo seminarista clasificó a los jóvenes de acuerdo a códigos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., y a sus propias expectativas laborales, organizando e introduciendo esta información al computador con el apoyo de una planilla Excel, ya que, el tamaño de la muestra de postulantes (30)

no era tan amplia y se podía utilizar dicho programa, lo anterior permitió acceder en forma rápida y oportuna a la información ahí contenida.

Objetivo N° 2 : “Que los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., accedan a ser contactados con potenciales fuentes de trabajo que reúnan características laborales suficientes para absorber la mano de obra semicalificada que constituyen éstos jóvenes.”

Para llevar a cabo este objetivo específico, el equipo seminarista comenzó indagando la existencia de catastros de pequeñas empresas e industrias de la comuna, para ello se coordinaron visitas a organismos municipales y de gobierno regional, tales como: Secplac., Dirección de Administración y Finanzas, Centro de iniciativas microempresariales, todas unidades de la Municipalidad de Viña del Mar; Serplac, respectivamente.

Con la actividad anterior, el equipo seminarista dio cuenta que catastros de tales características no existen en la comuna o no están a disposición del público en general, cada uno de los organismos que las alumnas visitaban, derivaron la búsqueda hacia otros lugares que pudiesen tener dicha información, esfuerzos que no dieron los resultados esperados.

Frente a tal situación, las alumnas determinaron confeccionar un catastro propio, con pequeñas empresas e industrias que reunieran las características laborales suficientes para absorber la mano de obra semicalificada generada por el Sub-Programa CEL., para ello comenzaron a concertar y realizar entrevistas con expertos en el tema del mercado laboral regional y comunal.

En el siguiente cuadro resumen se pueden apreciar las principales opiniones recogidas durante las entrevistas elaboradas:

Institución	Entrevistado	Cargo	Objetivo entrevista	Opinión
Intendencia V Región.	Sr. Alejandro Corvalán Quiroz.	Seremi de Economía.	“Conocer las características y necesidades del mercado laboral de la comuna de Viña del Mar.”	“Las necesidades del mercado laboral son amplias y muy cambiantes, no se puede hablar de áreas específicas del mercado.”
Asociación de pequeños empresarios e industriales. APEI.	Sr. Atilio Menichetti Cuevas.	Presidente de Apei.	“	“El mercado de Viña es muy variado, pero si se pueden distinguir algunas áreas como el turismo, el comercio, los pequeños agrícolas, entre otros.”
Corporación de Fomento de la	Srta. Beatriz Hernández .	Ejecutiva de Corfo.	“	“El mercado laboral se orienta

Corporación de Fomento de la Producción. Corfo.	Srta. Beatriz Hernández .	Ejecutiva de Corfo.	"	"El mercado laboral se orienta al turismo, pero necesita gente competente con ganas de trabajar y responsable, características que, en general, no siempre tienen los jóvenes."
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	Sr. Flavio Vega Muñoz.	Director de Administración y Finanzas.	"	"Fundamentalmente pienso que el turismo es el gran fuerte de la comuna de Viña del Mar."
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	Sra. Patricia Ledesma Cáceres.	Encargada del Centro de iniciativas microempresariales de la comuna.	"	"La comunidad en general tiende a buscar distintas áreas para trabajar y desarrollarse, por algo se creó esta unidad."
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	Sr. Jaime de la Fuente Arancibia.	Sub- Director Secretaría Comunal de Planificación.	"	"Existen ciertas áreas del mercado laboral que captan mayor mano de obra, pero no hay estudios que así lo confirmen."
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.	Sr. David Calderón Sánchez.	Director de Rentas Municipales.	"	"No se puede hablar con certeza de áreas del mercado de Viña del Mar, pero ciertamente el comercio y el turismo son áreas fuertes dentro de la comuna."

Una vez finalizadas las entrevistas, el equipo seminarista sintetizó y organizó la información obtenida, y pudo confeccionar un catastro que diera respuesta a los requerimientos del proyecto a ejecutar por las alumnas, el cual se orientaba a absorber la mano de obra semicalificada constituida por los jóvenes egresados del Sub-programa CEL.

En dicho catastro se consignaron elementos básicos de cada una de las pequeñas empresas e industrias que en él aparecerían, tales como: razón social, domicilio, teléfono, número de trabajadores y rubro al que se dedican.

Finalmente, este catastro fue entregado a la Oficina Municipal de Colocación como aporte para su gestión administrativa y técnica.

Las actividades presentes en este proyecto constituyeron un primer acercamiento o contacto entre los potenciales empleadores y los jóvenes egresados del CEL.

Objetivo N° 3 : “Que los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., accedan a una labor de intermediación, seguimiento y apoyo laboral, posterior a la fase de contacto con potenciales fuentes de trabajo.”

Para llevar a cabo el presente objetivo específico, el equipo seminarista comenzó a visitar las pequeñas empresas e industrias consignadas en el catastro elaborado por ellas mismas. Para tal efecto, se confeccionó una pauta de entrevista para ser aplicada al dueño o encargado de contratar personal en conjunto con otra ficha de captación de vacantes existente en la Oficina Municipal de Colocación. La aplicación de ambos documentos tenían la finalidad de conocer los requerimientos laborales de las pequeñas empresas e industrias, en cuanto a mano de obra se refiere y, al mismo tiempo, ofrecer un servicio profesional de intermediación laboral rápido, oportuno y gratuito realizado por las propias alumnas dentro del contexto de su intervención profesional, que diera respuesta a sus necesidades de contratación de personal.

Una vez que las alumnas seminaristas se entrevistaban con los encargados de contratar personal, comenzaban a vaciar la información obtenida en una sábana de datos en la cual se consignaban antecedentes tales como: ocupación ofrecida, descripción del cargo, remuneración ofrecida, requerimientos del postulante, experiencia laboral, jornada de trabajo, etc. Al organizar dicha información, se comenzaba con la tarea de buscar al postulante idóneo o que se acercara más a las exigencias de los pequeños empresarios e industriales para cubrir sus vacantes.

Cuando los jóvenes eran seleccionados de acuerdo a determinados criterios, se les citaba para aplicarles una entrevista profesional, para motivarlos, prepararlos para el trabajo y ponerles en antecedente respecto a las características que ofrece el potencial trabajo y empleador, también se les hacía entrega de una carta de presentación firmada por la jefa de la Oficina Municipal de Colocación, lo que daba un carácter de mayor seriedad a la gestión realizada, los jóvenes con dicho documento en mano eran enviados a la brevedad al lugar donde se había captado la vacante.

Es importante destacar que de los treinta jóvenes entrevistados en el presente proyecto, un 100% fue beneficiado con la labor de intermediación, seguimiento y apoyo laboral, ejecutada por el equipo seminarista en el marco de la intervención profesional.

Finalmente, el equipo seminarista dejaba pasar un lapso de tiempo prudente para comenzar a realizar una labor de seguimiento a los jóvenes enviados a las pequeñas empresas e industrias que ofrecían vacantes laborales, para conocer así la situación final en la que éstos quedaron.

Objetivo N° 4 : “Que quienes buscan y ofrecen trabajo accedan a información disponible respecto a oferta de mano de obra y al conocimiento de la existencia y servicios ofrecidos por la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar.”

Para la ejecución de este objetivo específico, el equipo seminarista aprovechó la instancia de captación de vacantes laborales, para dar a conocer a los pequeños empresarios e industriales de la comuna o, en su defecto, a la persona encargada de contratar personal, la existencia de la Oficina Municipal de Colocación, de sus funciones y de los servicios que ofrecía como unidad encargada de relacionar la oferta y demanda de trabajo en la comuna.

Esta labor de difusión de la Oficina Municipal de Colocación, se vio muchas veces entorpecida por la falta de apoyo gráfico, el cual no existía en la mencionada unidad municipal y que era constantemente solicitado por los pequeños empresarios visitados.

Frente a tal situación, las alumnas seminaristas confeccionaron el diseño de dos dípticos de los cuales, el primero entregaría información acerca del funcionamiento de la OMC. y un segundo señalaría los puntos más importantes a tomar en cuenta al momento de buscar y presentarse a algún trabajo. Estos serían entregados a los pequeños empresarios e industriales, a los jóvenes y público en general que buscan trabajo en la comuna.

Posteriormente a la elaboración de estos dípticos, se iniciaron las gestiones correspondientes para financiar su impresión en la Unidad de Diseño de la Municipalidad de Viña del Mar, todo lo cual quedaría bajo la responsabilidad de la Directora del Depto. de Desarrollo Social de esta municipalidad.

El proceso anterior se vio complicado cuando la Directora de Desarrollo Social se acogió al feriado legal, quedando en calidad de subrogante el Jefe de Servicio Social Sr. Luis Benítez, quien no conocía a fondo el trabajo de las alumnas seminaristas y la labor de ponerlo al corriente, demoró todas las gestiones necesarias para la impresión de los dípticos.

La situación anterior afectó negativamente las visitas periódicas que el equipo seminarista realizaba a pequeños empresarios e industriales, con el fin de buscar potenciales vacantes laborales o de difundir la existencia y servicios de la OMC., ya que, en cada una de ellas les solicitaban dejar algún material gráfico.



de información o teléfonos a donde contactarse en caso de necesitar los servicios de la oficina o de producirse alguna vacante laboral.

Es importante señalar que al momento de finalizar la ejecución de este tercer proyecto, aún no se había terminado la gestión que aprobaría finalmente la impresión y entrega a la oficina de los dípticos informativos, lo cual debe ser considerado al momento de evaluar el presente proyecto.

CAPITULO V

EVALUACION

EVALUACIÓN DE PROYECTOS

1. PROYECTO N° 1: SENSIBILIZACION DE LOS ACTORES SOCIALES INVOLUCRADOS EN LA CAPACITACION LABORAL DE JOVENES, EN TORNO A LA DEFICIENTE INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL SUB - PROGRAMA CEL, CHILE JOVEN”.

1.1. SUB-PROYECTO N° 1:

“PRIMER ENCUENTRO COMUNAL DE JOVENES EGRESADOS DEL SUB-PROGRAMA CEL, RESIDENTES EN LA COMUNA DE VIÑA DEL MAR”.

Objetivo General

“ Favorecer el intercambio de experiencias y/u opiniones entre jóvenes y autoridades expertas en capacitación ocupacional, relativa a la inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa CEL”.

Objetivos Específicos

1. “Lograr la asistencia de a lo menos el 80% de los invitados al encuentro de intercambio de experiencias y opiniones”.
2. “ Propender a que los jóvenes capacitados externalicen sus experiencias y opiniones identificando los principales aspectos positivos y negativos vinculados a la etapa de capacitación laboral”.
3. “ Facilitar a los jóvenes egresados, la obtención de información experta en capacitación laboral relativa a la implementación del Sub - Programa CEL”.
4. “ Propender a que las autoridades expertas en capacitación laboral, conozcan las experiencias vividas por los jóvenes egresados del Sub- Programa CEL durante y después del periodo de capacitación”.
5. “ Establecer contactos preliminares con jóvenes egresados y autoridades que faciliten futuras coordinaciones”.

1.1.1. EVALUACION POR OBJETIVOS

Objetivo N° 1

Para la evaluación del presente objetivo, se utilizó una acta de asistencia al evento programado, puesto que el compromiso de cada persona invitada era asistir o, en su defecto, enviar un representante y/o excusarse de la invitación en forma telefónica, lo que se expresaría en un porcentaje de asistencia al Primer Encuentro Comunal de Jóvenes Egresados del C.E.L. En el caso del

Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, éste se excusó oportunamente, indicado que el Director Regional del Sence sería su reemplazante.

Cuadro 1

Porcentaje de asistencia al evento

Núcleo de asistentes	Nº total de invitados	Nº real de asistentes
Autoridades Municipales	5	5
Autoridades Sence	2	2
Autoridades O.T.E.S	2	2
Docentes	3	1
Jóvenes egresados	70	50
Total	82	60

De acuerdo al cuadro anterior se pudo determinar que el objetivo fue **medianamente logrado**, ya que el promedio de asistencia fue de 73.1%, es decir, inferior al 80% establecido en la unidad de objetivo respectiva.

Sin duda, los grandes ausentes de la jornada fueron los jóvenes, lo que limitó la cantidad y diversidad de las experiencias y opiniones vertidas. Concitar la atención e interés de los jóvenes no resulta fácil, más en el caso de una unidad de análisis dispersa como la tratada aquí. Por otra parte, los eventos que concitan la concurrencia de autoridades, en ocasiones no agradan a los jóvenes, puesto que se sienten cuestionados y observados, además, que presentan una actitud claramente crítica y cuestionadora del quehacer comunal y, por ende, el de sus autoridades.

Objetivo N° 2

Para la medición de este objetivo, se elaboró una unidad de objetivo, que estipulaba que este se entenderá logrado, cuando el equipo seminarista lleve a cabo la totalidad de las siguientes acciones:

- Que los jóvenes elijan un secretario grupal.
- Que los jóvenes identifiquen los aspectos negativos y positivos de su experiencia de capacitación.
- Que los jóvenes acuerden, cuales de los aspectos tratados son los más relevantes o recurrentes.
- Que los jóvenes, elaboren una síntesis que consigne los principales temas tratados.

A continuación, se presenta un cuadro descriptivo que da cuenta de lo acontecido en cada grupo de trabajo:

Cuadro N° 2

Trabajo Grupal

Grupo Color	N° Aspectos Positivos	N° Aspectos Negativos	Eligieron secretario grupal	Elaboraron síntesis grupal.
<i>Azul</i>	2	3	Si	Si
<i>Amarillo</i>	2	2	Si	Si
<i>Naranja</i>	2	3	Si	Si
<i>Rojo</i>	1	2	Si	Si
<i>Celeste</i>	2	2	Si	Si
<i>Verde</i>	1	3	Si	Si
Total	10	15		

El cuadro descriptivo, indica que el objetivo planteado fue logrado, puesto que cada grupo de trabajo, procedió a elegir un secretario grupal, identificó una serie de aspectos positivos y negativos y elaboró un documento síntesis que fue expuesto ante la totalidad de los asistentes.

Cabe señalar, que las actividades contempladas en este objetivo, permitieron a las alumnas aplicar sus conocimientos de manejo grupal, puesto que tuvieron que planificar la utilización de diversas técnicas, en virtud, de los diversos objetivos propuestos y, teniendo en consideración que los jóvenes no se conocían entre sí. Los positivos resultados del trabajo grupal, indicaron que las actividades fueron adecuadamente planificadas, constituyéndose en una experiencia altamente enriquecedora, principalmente, para los jóvenes participantes, pues como ellos mismos plantearon, se sienten marginados de la toma de decisiones, considerando que sus opiniones deberían ser tomadas en cuenta al momento de diseñar los programas sociales que van en su beneficio.

En virtud de lo señalado, se entiende que el presente objetivo fue **logrado**.

Objetivo N° 3

Para la medición del presente objetivo, se elaboró una unidad de objetivo, la cual estipulaba que éste se considerará logrado, cuando se hayan efectuado la totalidad de las siguientes acciones:

- Que los jóvenes identifiquen cuales son las inquietudes o interrogantes que tienen con respecto a la implementación del Sub- Programa CEL.
- Que los jóvenes acuerden cuales serán las interrogantes que plantearán a los panelistas invitados.
- Que los jóvenes redacten y escriban las interrogantes identificadas.
- Que los panelistas asistentes respondan a la totalidad de las preguntas elaboradas por los jóvenes.

El siguiente cuadro descriptivo, da cuenta de la cantidad de interrogantes elaboradas por los distintos grupos de trabajo:

Cuadro N° 3

Trabajo Grupal

Grupo Color	Cantidad de preguntas elaboradas
Azul	1
Amarillo	1
naranja	2
Rojo	1
Celeste	1
Verde	2
Total	8

A simple vista, pareciera que el número de interrogantes elaboradas por cada grupo es escasa. Lo que sucedió en realidad es que se repitieron diversas interrogantes y cada grupo debió acordar aquellas que representaban la inquietud grupal y que contenían la mayor cantidad de aspectos de interés.

De igual forma, el interés denotado por los jóvenes ante los temas tratados se evidenció por el tipo de preguntas formuladas y las acotaciones efectuadas. Si a lo anterior, se le suma las técnicas de discusión grupal, síntesis y resumen, se puede explicar, entonces, la variedad y complejidad de las preguntas suscitadas.

Del mismo modo, en la fase de plenario, fueron planteadas las diversas interrogantes a los panelistas invitados, quienes escucharon atentos las inquietudes de los jóvenes, para luego, entregar importantes elementos aclaratorios e incluso, explayándose más allá de la pregunta en cuestión. Las autoridades valoraron esta instancia muy positivamente, pues tuvieron la oportunidad de explicar a los propios jóvenes egresados los fundamentos del programa, aprovechando la oportunidad de estimularlos para que enfrenten con decisión y esfuerzo, la difícil labor de encontrar empleo.

En virtud de lo expuesto, se entiende que el presente objetivo fue **logrado**.

Objetivo N° 4

Para la medición de este objetivo, se elaboró una unidad de objetivo, la cual estipulaba que éste se entenderá logrado cuando se hayan efectuado la totalidad de las siguientes acciones:

- Que los secretarios de cada grupo, externalicen verbalmente, ante la totalidad de los asistentes al encuentro, las síntesis de experiencias (aspectos negativos y positivos) elaboradas por los jóvenes participantes.

- Que los panelistas establezcan diálogo con los jóvenes, elaborando preguntas que profundicen los aspectos señalados por los jóvenes.

-Que el equipo seminarista elabore un resumen y síntesis de los principales tópicos tratados en el encuentro, haciendo mención a la necesidad de que los responsables de la implementación y ejecución de los programas de capacitación, introduzcan las mejoras evidenciadas en este evento.

En relación a este objetivo, se puede establecer que todos los grupos de trabajo elaboraron una síntesis en la cual consignaban los aspectos negativos y positivos de sus experiencias de capacitación y su incorporación al mundo del trabajo. Esto refleja que el trabajo grupal, fue altamente fructífero, siendo los grupos capaces de trabajar en equipo y tomar acuerdos. Cabe señalar, que a pesar de tratarse de personas que no se conocían entre sí, las actividades planificadas se llevaron a cabo con dinamismo y creatividad. Por otra parte, la oportunidad de ser escuchados motivó positivamente a los jóvenes, aún cuando, después de las exposiciones de las síntesis y del diálogo que se estableció con las autoridades, algunos jóvenes estimaron que los altos personeros "siempre dicen lo mismo". Al margen de esta situación puntual, la actividad fue asumida con entusiasmo.

Finalmente, el equipo seminarista, elaboró un resumen y síntesis de los principales tópicos tratados, resaltando la necesidad de que las autoridades presentes canalicen adecuadamente las inquietudes de los jóvenes y asuman con responsabilidad y seriedad, las deficiencias identificadas. Resulta de particular gravedad que la importante cantidad de recursos que hoy se invierten en los programas de capacitación, no estén siendo utilizados adecuadamente y para ello, este encuentro de intercambio, resultó un punto de inicio de futuras revisiones y/ o seguimientos.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el presente objetivo se entiende **logrado**.

Objetivo N°5

Para la medición del presente objetivo, se elaboró una unidad de objetivo, la cual estipulaba que este se entenderá logrado cuando se hayan efectuado la totalidad de las siguientes acciones:

- Establecer contacto con las autoridades del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, de los OTES y los secretarios de cada grupo, a fin de dejar comprometida su asistencia a la exposición de los resultados del estudio diagnóstico.

- Establecer contacto con las autoridades del Sence, a fin que de faciliten mayores antecedentes respecto a la gestión de distintas Oficinas Municipales de Colocación existentes en la región y realización de diversos eventos que guarden relación con las metodologías utilizadas en dichas reparticiones municipales.

El equipo seminarista amplió en la práctica la cantidad de coordinaciones. Es así como, además de las gestiones mencionadas

anteriormente, las alumnas establecieron diálogo con los OTES con el fin de estimularlos a que introduzcan las correcciones que se derivaron del evento y tomen la iniciativa de realizar seguimientos a los egresados de sus cursos.

Además, se estableció diálogo con la Directora del Departamento de Desarrollo Social y el Director de Desarrollo Comunitario a fin de que brindasen apoyo financiero y material para la implementación de futuras iniciativas profesionales.

Cabe señalar, que la instancia del once - cóctel, se constituyó en una excelente oportunidad de establecer contactos con diversas autoridades y jóvenes, pues, el diálogo se desarrolló en un ámbito informal y ameno, permitiendo un acercamiento más preciso y enriquecedor.

En virtud de lo expuesto, el presente objetivo se entiende **logrado**.

Finalmente, los resultados del presente sub-proyecto, se pueden observar en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 4

Resultados del Sub- Proyecto N° 1

Objetivo	Nivel de cumplimiento
1	ML
2	L
3	L
4	L
5	L

L : Logrado.
ML: Medianamente Logrado.

1.1.2. EVALUACION POR ITEM

Evaluación de Actividades:

El presente sub- proyecto fue implementado mediante la ejecución de 24 actividades tendientes a favorecer el intercambio de experiencias y/o opiniones entre jóvenes y autoridades expertas en capacitación ocupacional, relativa a la inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - programa CEL”.

Para graficar cuantitativamente el logro de las actividades y, por ende, del presente sub - proyecto, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5

Cumplimiento de las actividades realizadas

Objetivos	Actividades realizadas
1	6
2	7
3	4
4	5
5	2
Total	24

Nivel Optimo : Cuando se hayan realizado 17 y más actividades.

Nivel Regular : Cuando se hayan realizado entre 9 y 16 actividades.

Nivel Malo : Cuando se hayan realizado menos de 8 actividades.

La elaboración de una lista de autoridades y jóvenes que asistieron al "Primer Encuentro Comunal de Jóvenes Egresados del CEL", se realizó tras un arduo trabajo de equipo, que implicó mantener contactos permanentes con diversas instancias municipales y externas a ella. Además, se realizó una programación de las actividades a desarrollar en dicho evento, coordinándose para ello, con las instancias señaladas para gestionar recursos financieros, materiales, humanos e institucionales requeridos para tal efecto.

Luego, se procedió a diseñar e imprimir las invitaciones seleccionando el texto según fuese el destinatario. Posteriormente, se entregaron en forma personal dichas invitaciones, ejerciendo, además, el rol motivador, en relación a los fundamentos del trabajo a realizar por el equipo seminarista. Estas acciones dieron cuenta del significativo nivel de asistencia de invitados al evento.

Para la realización del trabajo grupal, fue necesario contar con monitoras, para lo cual se seleccionó un grupo de seis alumnas de la Carrera de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso que hubiesen aprobado la asignatura "Práctica Nivel Grupo". A cada una de ellas, se les entregó el material necesario y una pauta del trabajo a desarrollar.

El encuentro en sí, se inició con las palabras de bienvenida a cargo del Director de Desarrollo Comunitario. Posteriormente, los jóvenes fueron asignados a diversos grupos a cargo de una monitora, y se abocaron a la tarea de intercambiar experiencias y percepciones relativas al periodo post curso de capacitación. El trabajo grupal, fue altamente participativo y se destacó la capacidad de elaborar síntesis grupales y formular preguntas, cumpliéndose tales actividades en los plazos previstos. Debemos señalar, que la presencia del Alcalde de la Ilustre Municipalidad dio realce al evento, puesto que evidencia el apoyo del Municipio a las actividades de las alumnas y el reconocimiento a las opiniones vertidas por los jóvenes.

Luego, se pasó a la fase de plenario, que estuvo dirigida por un moderador, quien controló los tiempos estipulados para cada intervención.

Posteriormente, cada grupo expuso las síntesis grupales y las preguntas a los panelistas, quienes, ordenadamente fueron respondiendo la totalidad de ellas, incluso ampliándose cuando la temática abordada así lo requería.

Acto seguido, las alumnas dieron a conocer una breve síntesis final, que incluía las principales ideas y conclusiones derivadas de este encuentro.

Para dar cierre al evento, tomó la palabra la Directora del Departamento de Desarrollo Social, quien a nombre del Municipio agradeció la participación de los presentes, invitándolos a sumarse a futuras actividades que se pudiesen implementar. Además, felicitó a las alumnas por el trabajo realizado, sobretodo, la capacidad de gestionar un evento pionero en su tipo. Finalmente, invitó a los participantes a compartir una once - cóctel. Esta última instancia, fue altamente positiva para establecer contactos preliminares con diversos invitados, pudiendo gestionar así, una serie de coordinaciones relativas a la intervención profesional de las alumnas seminaristas.

La difusión masiva de este evento estuvo a cargo de la prensa comunal "Diario La Estrella", el cual publicó una nota periodística, en donde se consignaban los antecedentes más relevantes del evento, sus gestoras e institución patrocinante (ver anexos).

Evaluación de las Técnicas

a) Trabajo en equipo: Técnica de trabajo intragrupal, a través de la cual se organizó, coordinó y ejecutó el trabajo, en pos de los fines propuestos. Por otra parte, el trabajo en equipo fue un elemento que contribuyó a afianzar al grupo seminarista, ya que exige capacidad de crítica, tolerancia a la frustración y flexibilidad.

b) Coordinación: Como profesionales Asistentes Sociales, la capacidad de establecer coordinaciones adecuadas y dinámicas, es vital importancia para la gestión emprendida. Esta capacidad es aún más fundamental al interior de una institución pública, donde existen variados departamentos que funcionan de acuerdo a una orgánica propia, la cual muchas veces entorpece o retrasa el logro de los objetivos perseguidos.

c) Gráficas: Esenciales, puesto que permiten graficar o exponer de manera más didáctica las metas propuestas y apoyar el trabajo del equipo seminarista.

d) Expositivas: Dada la naturaleza del sub- proyecto, estas técnicas resultaron ineludibles, ya que, las alumnas debieron elaborar una síntesis del trabajo realizado ante las autoridades y jóvenes asistentes. Esta experiencia resultó altamente enriquecedora para la formación profesional de las alumnas, pues debieron ser capaces de sintetizar los temas abordados al mismo tiempo que estos iban suscitándose, lo cual requiere facilidad de expresión y fluidez verbal.

e) Síntesis: Resultó clarificadora y evitó la dispersión de las opiniones vertidas por los asistentes.

f) Técnicas de análisis general: Es el caso de la "lluvia de ideas", que persigue poner en común el conjunto de ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis, conclusiones o acuerdos comunes. También el "papelógrafo", que permitió tener a la vista y dejar escritas ideas, opiniones o acuerdos de un grupo, en forma resumida y ordenada. Ambas técnicas, fueron fundamentales para desarrollar el trabajo grupal con los jóvenes.

g) Entrevista personal: Esta técnica fue una de las mejores evaluadas, pues fue fundamental para establecer y motivar desde el primer contacto, mediante la entrega oportuna de las invitaciones, labores de sensibilización e información sobre las temáticas que se abordarían en las actividades del sub-proyecto.

h) Motivación: Ante invitados tan heterogéneos, tanto en lo que respecta a sus responsabilidades como campos de acción específico, era necesario generar una motivación tal que permitiera una adecuada participación para el cumplimiento de los objetivos.

Evaluación de Recursos.

a) Recursos Humanos

A continuación se presenta el siguiente cuadro que da cuenta de los aportes del recurso humano utilizado para la consecución de los objetivos:

Cuadro N° 6
Aporte de las diversas instancias participantes

Recurso Humano	Aporte
Autoridades Municipales	Apoyo financiero, material e institucional, sin el cual no se podría haber llevado a cabo el evento en los términos que efectivamente se hizo.
Autoridades Sence	Como implementadores del Programa " Chile Joven", entregaron una importante visión de los fundamentos de éste y las nuevas orientaciones que se persiguen.
Docentes U de Valparaíso.	Como responsables de la formación profesional de las alumnas, es importante su presencia para evaluar el desempeño y habilidades desarrolladas.
Autoridades OTES	Como ejecutores directos de los cursos de capacitación, entregaron importantes elementos respecto al proceso de selección de los alumnos, elección de los centros de práctica y otros antecedentes relevantes.
Profesor Guía	Apoyo y consulta en cada una de las etapas del trabajo realizado. Clarificador y creativo.
Personal Municipal	Fue fundamental para la adecuación del Centro Cultural, los días previos a la realización del evento.
Moderador	Fundamental. Estableció el orden lógico de la actividad, permitiendo a las alumnas asumir otras responsabilidades exclusivas de su quehacer profesional.
Alumnas IV año Servicio Social	Las alumnas asumieron el rol de monitoras de los grupos de trabajo. Los conocimientos y habilidades adquiridas por las alumnas durante su etapa de formación profesional, las constituyeron en un aporte valioso para el logro de los objetivos.
Jóvenes egresados del CEL	Esenciales para el logro de los objetivos. Sin su presencia no se podría haber realizado el evento, ya que fueron ellos los que aportaron los temas objetos del análisis en la fase de plenario.
Equipo Seminarista	La coordinación y equidad en las responsabilidades asumidas, permitieron que los objetivos fuesen logrados

b) Recursos Materiales

Estos fueron adecuados a los requerimientos del sub-proyecto, siendo proporcionados en su totalidad por el municipio, lo que permitió, a su vez, la implementación de cada una de las actividades programadas. Esto evidencia que el trabajo profesional de las alumnas fue valorado positivamente por la Institución Patrocinante.

c) Recursos Institucionales:

El Centro Cultural Palacio Carrasco, se constituyó en un excelente sitio para realizar el evento. Su amplitud y ubicación estratégica, facilitó un normal desarrollo de lo programado.

Por otra parte, la disponibilidad de un vehículo municipal con chofer, permitió al equipo seminarista, establecer más diligentemente las coordinaciones y entrevistas.

Evaluación del Tiempo

Las actividades fueron llevadas a cabo en los tiempos establecidos en la programación, por ende, se pudo realizar el "Primer Encuentro Comunal de Jóvenes Egresados del CEL", en la fecha prevista y que fue difundida en el Diario "La Estrella".

A continuación se presenta la tabla Gantt, con tiempos comparados de programación y ejecución:

Tabla Gantt

Actividad	Mes	Mayo				Junio			
		Semana 1	2▼	3	4	1	2▼	3	4
1				✓ ⇒					
2				✓ ⇒					
3				✓ ⇒					
4				✓ ⇒					
5				✓ ⇒	⇒				
6					✓ ⇒				
7						✓ ⇒			
8						✓ ⇒			
9						✓ ⇒			
10						✓ ⇒			
11						✓ ⇒			
12						✓ ⇒			
13						✓ ⇒			
14						✓ ⇒			
15						✓ ⇒			
16						✓ ⇒			
17						✓ ⇒			
18						✓ ⇒			
19						✓ ⇒			
20						✓ ⇒			
21						✓ ⇒			
22						✓ ⇒			
23						✓ ⇒			
24						✓ ⇒			

Tiempo Programado: ✓

Tiempo Ejecutado: ⇒

Control: ▼

1.1.3. Evaluación Cualitativa

Los aspectos cualitativos del presente sub-proyecto, se obtuvieron a través de una evaluación iluminativa, considerando aspectos relativos al sentir de los siguientes núcleos de asistentes al evento realizado.

- a) Institución Patrocinante.
- b) Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence)
- c) Organismos Técnicos Ejecutores.
- d) Jóvenes egresados del CEL.
- e) Equipo Seminarista.

Ante la consulta referida acerca de los aspectos positivos y negativos del presente sub proyecto, las opiniones vertidas fueron las siguientes:

a) Patrocinantes del Sub - Proyecto

“ Resulta muy estimulante que el Municipio y la Universidad se asocien y establezcan iniciativas creativas y motivadoras para acercar a quienes están directamente comprometidos con el tema de la desocupación juvenil”.

Rodrigo González Torres
Alcalde
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar

“ Felicito a las alumnas por la capacidad de gestión demostrada. El resultado se evidenció en un encuentro planificado y ordenado, donde se establecieron una serie de experiencias y opiniones que nosotros como Municipio debemos asumir y saber responder”.

María Cristina Rayo
Directora Departamento Desarrollo Social
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar

Podemos observar que la Institución Patrocinante destaca el trabajo conjunto de un organismo público con la Universidad. Sin duda, que en ocasiones, los Municipios carecen de personal profesional que plantee nuevas iniciativas y es por ello, que el trabajo profesional liderado por las alumnas fue positivamente valorado y apoyado en lo que se refiere a los recursos necesarios para implementarlo.

Por otra parte, del encuentro se deriva que el Municipio acusó recibo de los nuevos desafíos que se le están planteando en el campo de la intermediación laboral y, para ello, debería ser capaz de introducir mejoras a su Oficina Municipal de Colocación.

b) Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence)

“Esta instancia de encuentro con los jóvenes, me parece rescatable, ya que es la primera vez que se efectúa un evento de este tipo a nivel comunal. Ojalá se sigan suscitando iniciativas como éstas”

Ana Auger Vilugrón
Coordinadora Regional Programa Chile Joven
Sence V Región

“ El poder compartir con los jóvenes y conocer sus puntos de vista, es fundamental para corregir las deficiencias del programa CEL. Ojalá experiencias como éstas vuelvan a implementarse y felicito al grupo de alumnas que tuvieron la iniciativa de organizar un evento de este tipo y considerar el tema del desempleo juvenil como fundamento de su tesis profesional”

Fernando Tassara Péndola
Director Regional
Sence V Región

“ Habría sido más productivo haber contado con la opinión de más jóvenes. La diversidad de la experiencias vividas en el ámbito laboral, siempre será un gran aporte para el Sence”

Ana Auger Vilugrón
Coordinadora Regional Programa Chile Joven
Sence V Región

“ Es una pena que no hayan concurrido más jóvenes, pero no hay que olvidarse que hoy hay fútbol en la comuna, y los jóvenes prefieren estar allá antes que asistir a un encuentro con autoridades”

Fernando Tassara Péndola
Director Regional
Sence V Región

Como se puede observar, el aspecto más valorado por las autoridades del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, fue la oportunidad de compartir con los jóvenes sus experiencias y opiniones, y retroalimentar así, la implementación del Programa en cuestión, ya que, muchas veces la autoridad experta en el tema, se aleja de los propios beneficiarios, perdiendo así, la perspectiva de la situación que afecta concretamente a los jóvenes egresados del CEL. También se destaca, la realización del evento en sí como una actividad única en su tipo y que requirió del esfuerzo del equipo seminarista y del apoyo brindado por la Institución patrocinante.

En tanto, la ausencia de varios jóvenes fue el aspecto negativo resaltado, ya que ello disminuyó la cantidad y variedad de opiniones. En efecto, el día en que se realizó el encuentro, se llevaba a cabo un partido de fútbol en el

Estadio Sausalito, lo que sin duda mermó la asistencia de los jóvenes, sobretodo, la de los varones.

d) Organismos Técnicos Ejecutores (OTES)

“ Considero altamente positivo que se realicen seguimientos a los jóvenes egresados del CEL, ya que, una buena forma de evaluar el impacto que estos han tenido en el desempleo juvenil. Sin duda, que dichos estudios, deberían ser realizados también por nosotros y es un desafío que deberemos asumir en su momento”

Oscar Oliva Salgado
Director de Extensión
Universidad de Viña del Mar

“Sin duda, es importante conocer la opinión de los jóvenes, así como también es importante que los jóvenes asuman que conseguir un empleo deber ser una tarea permanente y responsable. Se deberían realizar actividades como ésta más a menudo, sobretodo, luego de las modificaciones que va a sufrir en actual Estatuto de Capacitación y Empleo”.

Marcela Saavedra Gómez
Coordinadora Área Social
Inacap V Región

“ Habría sido más provechoso este encuentro, si se hubiese contemplado la participación de algunos empresarios de la zona, ya que, ellos podrían entregar valiosos aportes acerca de las prácticas laborales y el desempeño del joven en el ámbito del trabajo”

Oscar Oliva Salgado
Director de Extensión
Universidad de Viña del Mar

Como se observa, el aspecto más valorado es la iniciativa de realizar un seguimiento, a fin de poder conocer el impacto del programa. Es igualmente positivo, que los propios OTES, reconozcan que ellos mismos deberían establecer dicha iniciativa, como una forma de reorientar los cursos hacia áreas donde existe realmente campo laboral emergente. Como quedó claro en el evento, el impacto de los cursos, guarda mucha relación con la cantidad y calidad de los contenidos abordados, la infraestructura material puesta a disposición de los jóvenes y la calidad y pertinencia de los centros de práctica laboral. Todos los aspectos señalados, son de directa responsabilidad de los OTES.

En relación al aspecto negativo, la presencia de los empresarios sin duda habría sido valiosa para conocer otro punto de vista y obtener, así, una visión integral del fenómeno tratado. Se considera el punto como una sugerencia a ser considerada en futuras actividades.

e) Jóvenes egresados del Sub Programa CEL.

“ Me parece bueno que alguien se acuerde de nosotros, porque uno siempre escucha que los jóvenes “ no estamos ni ahí” y eso es porque no tenemos oportunidades reales y cuando queremos que se nos escuche, “nadie nos pesca.”

**José Fernando Ramos
Egresado CEL
Santa Julia**

“ Me parece super interesante que nazca de la municipalidad hacer este tipo de cosas, porque a mi la “muni me suena a política” y siempre se acuerdan de nosotros para las elecciones “

**Boris Mena
Egresado CEL
Gómez Carreño**

“ Este encuentro me parece positivo porque compartí mi opinión con otros jóvenes y eso me hizo sentir que no soy la única que enfrenta dificultades para encontrar trabajo”.

**Bernardita Aballay
Egresada CEL
Achupallas**

“ Me gustó tener la oportunidad de decir lo que sentía frente a la gente de la Municipalidad, de la Universidad de Viña del Mar y del Sence. Al salir del curso y enfrentar tantas dificultades y discriminación, me di cuenta que la responsabilidad no cae sólo en los jóvenes; la autoridad debe hacer algo”.

**Gonzalo Valdebenito
Egresado CEL
Miraflores**

“ Las autoridades invitadas dijeron lo que dicen siempre: “ lo vamos a revisar”. Prometen y prometen y nunca hay cambios”.

**Ana Francisca Farias
Egresada CEL
Gómez Carreño**

“En el trabajo grupal, algunos no quisieron hablar y eso es super negativo, ya que, la única forma de que las cosas cambien es que demos a conocer lo que nos pasa”.

**Ricardo González
Egresado CEL
Chorrillos**

Se puede observar, que dentro de los aspectos más valorados se destaca el hecho de que este evento estaba dirigido especialmente a conocer la opinión de los jóvenes y ello, resulta muy importante, puesto que tal como se deriva de las citas, se sienten marginados y olvidados. Por otra parte, el hecho de que la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar haya contribuido a la realización de esta actividad, la ubica en un sitio distinto a la que habitualmente la sitúan los jóvenes.

Además, la oportunidad de compartir y conocer a otros jóvenes que se encuentran en similares condiciones laborales, ejerce un efecto esperanzador, en el sentido, de que no están solos en esta situación. Por último, la posibilidad de dar una opinión frente a las autoridades municipales, del Sence y de las OTES, fue muy bien valorada, ya que, fue una situación nunca antes vivida y que les dejó la sensación de haber dicho lo que sentían, en un marco de respeto y orden.

Dentro de los aspectos negativos, se destaca la posición crítica del joven frente a la autoridad, aquella que "al fin y al cabo promete, pero no cumple". Algunos criticaron el marco de formalidad en que se realizó la fase de plenario, ordenada por un moderador, lo que la hacía parecer extremadamente rígida. Se debe considerar que dado el número de grupos de trabajo, autoridades y tiempo disponible, se debió establecer necesariamente tiempos para cada una de las actividades. Por otra parte, los jóvenes indicaron que algunos de sus pares no dieron a conocer su parecer y lo encontraban incoherente con la actitud de crítica que asumen muchos jóvenes actualmente.

f) Equipo Seminarista (ejecutoras)

" Para el equipo seminarista, esta experiencia fue positiva en muchos aspectos. Primero, en la capacidad de gestión demostrada para organizar el evento. Segundo, la recepción de la invitación por parte de las personas convocadas, fue positiva, lo cual nos deja satisfechas. Tercero, el trabajo grupal, a cargo de alumnas de Servicio Social fue el aporte más valorado, por la variedad de experiencias conocidas y las distintas variables que estarían explicando el fenómeno de la deficiente inserción laboral de jóvenes egresados del CEL. Por último, la fase de plenario, en la que compartieron autoridades y jóvenes, se constituyó en una excelente instancia de retroalimentación del Programa de Capacitación, esperando, que las alternativas sugerencias propuestas sean adecuadamente canalizadas por las autoridades competentes".

Equipo Seminarista

" Sin duda el aspecto negativo fue la ausencia de varios jóvenes. El equipo seminarista tenía otras expectativas, sobretudo si se considera el esfuerzo desplegado para concitar el interés y motivación de éstos. Por otra parte, se debe considerar que el trabajo profesional con jóvenes es difícil, en el sentido de que sólo ciertas temáticas y/o actividades concitan un interés real. Además, la dispersión geográfica de los jóvenes, los cambios de domicilio de éstos y la imposibilidad de que las invitaciones les llegasen vía correo, por presentar domicilio desconocido, fueron factores que atentaron contra una asistencia plena al evento".

Equipo Seminarista



1.2 . SUB PROYECTO N° 2:

“ PRESENTACION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNOSTICA REALIZADA DURANTE LOS MESES DE MARZO - AGOSTO DE 1997, EN LA COMUNA DE VIÑA DEL MAR”.

Objetivo General:

“ Que los participantes tomen conocimiento y analicen los resultados de la investigación diagnóstica realizada a jóvenes egresados del Sub - Programa CEL”.

Objetivos Específicos:

1. “ Lograr la asistencia de a lo menos el 70% de los invitados al Seminario - Taller, denominado Seguimiento a jóvenes egresados del CEL: Análisis y Propuestas”.
2. “Que los participantes ya señalados, tomen conocimiento de las características socioeconómicas y demográficas de los jóvenes egresados del CEL, contemplados en el presente estudio”.
3. “ Que los participantes ya señalados analicen, en virtud de los resultados expuestos, la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa CEL”.
4. “ Que los participantes ya señalados, identifiquen otros factores que podrían estar incidiendo y/o manteniendo la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub - Programa CEL”.
5. “ Que los participantes ya señalados, desarrollen propuestas de solución relativas a las principales temáticas abordadas”.
6. “ Establecer contactos preliminares con autoridades, representantes de empresas y jóvenes, que faciliten futuras coordinaciones”.

1.2.1. Evaluación por Objetivos

Objetivo N° 1

Para la evaluación del presente objetivo, se utilizó una acta de asistencia al evento programado, puesto que el compromiso de cada persona invitada era asistir; en su defecto, enviar un representante y/o excusarse de la invitación en forma telefónica, lo que se expresaría en un porcentaje de asistencia al Seminario - Taller denominado “ Seguimiento a jóvenes egresados del Sub-programa CEL: Análisis y Propuestas”. En el caso del Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, éste se excusó oportunamente, indicado que el Coordinador Nacional del Programa Chile Joven sería su representante.

Cuadro N° 7

Porcentaje de Asistencia al Seminario - Taller

Núcleo de asistentes	N° Total de invitados	N° Real de Asistentes
Seremi del Trabajo	1	-
Serplac	1	1
Aut. Municipales.	4	4
Aut. Sence.	3	2
Líderes juveniles.	8	5
Jóvenes egresados	6	4
Docentes	3	1
Rep. Empresas.	12	5
O.T.E.S	2	3
C. Educac. para el Trabajo.	1	1
Total	41	26

De acuerdo al cuadro anterior se pudo determinar que el nivel de asistencia fue adecuado, ya que el promedio de asistencia fue de 63.4%, por lo cual el presente objetivo se entiende **medianamente logrado**.

Indagando respecto a la alta inasistencia de los representantes de empresas, se pudo establecer que esta se debió a que el evento se llevó a cabo el último día hábil del mes, es decir, día de cancelación de remuneraciones, labor que asumían gran parte de los invitados representantes de empresas. Cabe señalar, que muchos de ellos, se desempeñan como Gerente de Recursos Humanos, Jefe de Remuneraciones, Jefe de Personal, etc.

De todos modos, el equipo seminarista se considera satisfecho respecto a las actividades realizadas para llevar a cabo el Seminario - Taller, que se refirieron a la elaboración de una lista de invitados, diseño e impresión de las invitaciones, entrega en forma personal de las invitaciones y entrevistas de motivación e información. Dichas actividades demandaron a las alumnas un arduo trabajo en equipo y coordinación, además, que les permitió establecer relación con diversas personalidades del ámbito laboral y empresarial de la comuna y región.

Objetivo N° 2

Para la evaluación de este objetivo, se procedió a elaborar una unidad de objetivo, que estipulaba que éste se entendería logrado, cuando el equipo seminarista y los participantes efectuasen la totalidad de las siguientes acciones:

- Que el equipo seminarista sistematice la información a exponer.
- Que el equipo Seminarista prepare el material a exponer: papelográficos, transparencias, carpetas, etc.
- Que los participantes conozcan una breve introducción que contendrá los siguientes aspectos:

- * Origen del estudio.
- * Unidad de análisis.
- * Fuentes de información utilizadas.
- * Técnicas cualitativas y cuantitativas de análisis de datos.

- Que los participantes conozcan los siguientes aspectos de la población estudiada:

- * Características demográficas.
- * Características socioeconómicas.
- * Percepción del joven respecto al curso.
- * Motivaciones del joven al momento de ingresar al Programa.
- * Estrategias de búsqueda de empleo.
- * Situación Laboral actual.
- * Razones que argumentan los jóvenes por las cuales no encuentran empleo.

Las actividades anteriormente mencionadas se llevaron a cabo en forma satisfactoria, ya que permitieron a los participantes del Seminario-Taller, conocer las características socioeconómicas y demográficas, entre otros aspectos que dan cuenta de la realidad que viven los jóvenes egresados del Sub-programa CEL. Por lo anteriormente expuesto, se considera el presente objetivo, **logrado**.

Objetivo N° 3

Para la medición de este objetivo, se utilizó una pauta de observación simple que tenía por objetivo medir la cantidad de intervenciones de cada núcleo de asistentes al evento.

Dicha pauta de observación, contenía los siguientes aspectos:

- Núcleo al que pertenece el invitado :
 - Autoridades.
 - Representantes de empresas.
 - Académicos.
 - Líderes juveniles.
 - Jóvenes egresados del CEL.
 - OTES
- Frecuencia con que cada núcleo interviene frente a los temas tratados.

Para dar cuenta de los sucedido en el desarrollo de este objetivo, se presenta el siguiente cuadro descriptivo:

Cuadro N° 8
Frecuencia de intervenciones

Núcleo interviniente	Cantidad de intervenciones
Autoridades	1
Líderes juveniles	2
Jóvenes egresados	1
Empresarios	1
OTES	1

En virtud de los datos expuestos en el cuadro anterior, se puede observar que de un total de seis núcleos de asistentes identificados, cinco

realizaron una o más intervenciones relativas a los resultados del estudio diagnóstico llevado a cabo por las alumnas seminaristas . Es así como, se entiende que el presente objetivo fue **medianamente logrado**, ya que, la unidad de objetivo respectiva estipulaba que la totalidad de núcleos de invitados debían realizar alguna intervención.

De todas formas, el equipo seminarista evidenció una constante participación e interés respecto a los temas tratados, lo que favoreció el surgimiento de nuevas temáticas relacionadas al tema en cuestión, lo que indica la capacidad de análisis y asociación presentada por los asistentes.

Objetivo N° 4

Para la medición de este objetivo, se utilizó una pauta de observación simple, cual pretendía medir la formulación de nuevos factores que pudiesen estar incidiendo y/o manteniendo la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL.

Dicha pauta de observación simple, contenía los siguientes aspectos:

- Núcleo al que pertenece el asistente:
 - Autoridades.
 - Representantes de empresas.
 - Académicos.
 - OTES.
 - Líderes juveniles.
 - Jóvenes egresados del CEL.
- Cantidad de nuevas temáticas planteadas por los distintos núcleos de asistentes.

Para dar cuenta de la cantidad de nuevas temáticas planteadas por los distintos núcleos de asistentes, se presenta el siguiente cuadro descriptivo:

Cuadro N° 9

Cantidad de nuevas temáticas planteadas

Núcleo interviniente	Cantidad de nuevas temáticas
Autoridades	3
Académicos	1
OTES.	1
Representantes de empresas	1
Jóvenes egresados del CEL	1

De un total de seis núcleos de asistentes identificados, cinco de ellos plantearon una o más nuevas temáticas que pudiesen estar incidiendo y/o manteniendo la problemática de la deficiente inserción laboral de los egresados del CEL.

Cabe indicar, que los resultados derivados de este objetivo, dejan plenamente satisfechas al equipo seminarista, ya que, la generación espontánea de opiniones es indicio de interés y sensibilización respecto al tema abordado, resultados esperados por el presente sub-proyecto. Sin duda, que la complejidad

de las intervenciones abarcan grandes áreas de acción, que van del educacional, laboral y familiar, aspectos todos, donde el Profesional Asistente Social tiene mucho que aportar. Es allí donde se constituyen nuevos desafíos para el quehacer profesional.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se considera el presente objetivo, **logrado**.

Objetivo N° 5

Para la medición de este objetivo, se elaboró una pauta de observación simple, la cual pretendía medir la participación de los núcleos de participantes identificados, a través de la formulación de propuestas y/o alternativas de solución relativas a las deficiencias evidenciadas en la investigación diagnóstica llevada a cabo por el equipo seminarista.

Dicha pauta de observación simple contó con los siguientes aspectos:

- Núcleo al que pertenece el asistente :
 - Autoridades.
 - Representantes de empresas.
 - OTES.
 - Académicos.
 - Líderes de grupos juveniles.
 - Jóvenes egresados del CEL.
- Cantidad de propuestas y/ o alternativas de solución formuladas.

Para dar cuenta de la cantidad de propuestas y/o alternativas de solución formuladas por los diversos núcleos de asistentes, se establece el siguiente cuadro descriptivo:

Cuadro N° 10

Cantidad de propuestas formuladas

Núcleo interviniente	Cantidad de propuestas formuladas.
Autoridades	2
Representantes de empresas	2
Líderes de grupos Juveniles.	2
Egresados del CEL.	1
OTES	1

Tal como se observa en el cuadro anterior, los asistentes demostraron capacidad de elaborar diversas propuestas en diversos ámbitos. En ocasiones la labor de establecer temas para el análisis no está secundado por la elaboración de alternativas de solución; no ocurrió así en el Seminario - Taller. De un total de seis núcleos de invitados identificados, cinco elaboraron alternativas de solución frente a la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL.

Una vez identificados los grandes temas de debate, la actividad facilitada por el equipo seminarista, se orientó a darle un cierre al análisis, estableciéndose las directrices y/o líneas de acción de futuros cambios.

Las propuestas planteadas abarcan la participación de diversos actores sociales del ámbito público y privado, lo cual establece que ambos sectores deben trabajar unidos, los primeros brindando capacitación laboral de calidad y acordes a los requerimientos del mercado y, los segundos, facilitando oportunidades de trabajo a los jóvenes egresados.

En virtud, de lo anteriormente expuesto, se considera el presente objetivo, **logrado**.

Objetivo N° 6

Para la medición del presente objetivo, se elaboró una unidad de objetivo, la cual estipulaba que este se entendería logrado cuando se hayan efectuado la totalidad de las siguientes acciones:

- Establecer contactos con los representantes de empresas, con el fin de obtener su participación en el proyecto destinado a facilitar la inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL, actualmente cesantes.
- Establecer contactos con representantes de empresas, autoridades del Sence, Serplac, Consejo de Educación para el Trabajo, OTES y jóvenes, a objeto de concertar entrevistas de trabajo con el fin de elaborar una visión integral del rol que debe asumir la OMC. de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
- Establecer contactos con autoridades municipales, para lograr comprometer apoyo financiero destinado a la impresión de material gráfico, con el fin de difundir la existencia y funciones de la OMC.

Para el logro de este objetivo, se utilizó la instancia de once - cóctel, para establecer contactos con los participantes que facilitasen coordinaciones para llevar a cabo los proyectos venideros.

Es así, como se estableció diálogo con Coordinadora Regional del Programa Chile Joven, quien se comprometió a avisar a las alumnas seminaristas la realización de todo tipo de eventos de capacitación vinculados a las "Metodologías de Gestión de las OMC". En relación a la gestión de otras OMC de la región, la autoridad destacó las experiencias de Quillota y Puchuncaví, aprovechando la oportunidad de describir brevemente el quehacer de dichas reparticiones, elementos que ayudaron al equipo seminarista a elaborar una visión integral respecto a los nuevos desafíos que deben asumir las OMC. Importantes antecedentes respecto al tema, entregaron los representantes de empresas de la comuna y el Presidente del Consejo de Formación para el Trabajo, estableciéndose la necesidad de reunirse nuevamente, para abocarse al tema de las OMC.

Por último, se conversó con el Director de Desarrollo Comunitario y la Directora del Departamento de Desarrollo Social de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, con el fin de que brinden su apoyo a futuras

iniciativas de las alumnas seminaristas, sobretodo en lo que guarda relación con los recursos financieros, materiales, institucionales y humanos.

Tal como se observa en el relato anterior, las alumnas aprovecharon la instancia informal de la once - cóctel para establecer futuras coordinaciones, orientadas a facilitar el acceso de los jóvenes cesantes a un trabajo estable y mejor remunerado.

En virtud de los resultados expuestos, se entiende que el presente objetivo fue **logrado**.

Cuadro N° 11
Nivel de cumplimiento Sub-proyecto N° 2

Objetivo	Nivel de cumplimiento
1	ML
2	L
3	ML
4	L
5	L
6	L

1.2.2. Evaluación por Item

Evaluación de Actividades

El presente sub-proyecto, fue ejecutado mediante la implementación de 23 actividades, tendientes a que los participantes del Seminario - Taller, tomen conocimiento y analicen los resultados de la investigación diagnóstica realizada a los jóvenes egresados del Sub - programa CEL.

Para graficar cuantitativamente el logro de éstas y, por ende, de dicho sub proyecto se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N° 12
Nivel de cumplimiento de las actividades

Objetivos	Actividades realizadas
1	11
2	4
3	2
4	1
5	3
6	2
Total	23

Nivel Optimo : Cuando se hayan realizado 16 y más actividades.
 Nivel Regular : Cuando se hayan realizado entre 7 y 15 actividades.
 Nivel Malo : Cuando se hayan realizado menos de 6 actividades.

Las primeras actividades realizadas en el marco del presente sub proyecto, se relacionaron con el objetivo de reunir a los diversos participantes invitados. Para ello, el equipo seminarista debió realizar una serie de reuniones de coordinación tendientes a gestionar los recursos financieros, materiales,

institucionales y humanos que permitiesen llevar a cabo el Seminario - Taller denominado "**Seguimiento a Jóvenes Egresados del Sub - Programa CEL: Análisis y Propuestas**".

Además, se gestionó la cobertura periodística del Seminario - Taller, a través del Canal "Cable Noticias" (Frecuencia 23 Metrópolis/Intercom). Es así como, las alumnas seminaristas fueron entrevistadas en el Centro Cultural de la Ciudad Jardín, por un periodista quien requirió una gran cantidad de antecedentes respecto al origen del estudio, la unidad de análisis abordada, los principales resultados derivados y conclusiones. Dicha nota periodística, salió al aire en los días posteriores al evento. Esta cobertura, se considera altamente positiva, pues que colaboró al objetivo de sensibilizar a la comunidad respecto al tema del desempleo juvenil y el impacto de los Programas de Capacitación Laboral que se están implementando.

También, el Seminario-Taller fue cubierto por la prensa escrita, representada por el Diario "La Estrella". (Ver Anexos).

Acto seguido, se debió elaborar una lista de autoridades, líderes juveniles, empresarios y jóvenes egresados del CEL que serían convocados. Se procedió, además, a diseñar e imprimir las invitaciones.

Las invitaciones fueron entregadas personalmente a las autoridades, para lo cual se debió concertar con anterioridad una serie de entrevistas para motivar e informar a los invitados en relación a las finalidades del trabajo profesional llevado a cabo por las alumnas. Este primer acercamiento con autoridades y empresarios, se considera enriquecedor, pues se constituyó en una excelente herramienta donde fundamentar futuras acciones.

A los dirigentes juveniles y jóvenes egresados del CEL, se les enviaron las invitaciones por correo. Posteriormente, la totalidad de las invitaciones fueron confirmadas telefónicamente, actividad que permitió identificar quienes serían las personas que no podrían asistir y sus argumentos.

Para la realización del Seminario - Taller, el equipo seminarista debió abocarse a la sistematización de las temáticas y aspectos más relevantes que fueron expuestos ante los asistentes y, para ello, se elaboraron transparencias, documentos, programas oficiales del evento y carpetas.

El Seminario - Taller, se dio inicio con las palabras de bienvenida a cargo del Director de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, lo cual evidenció el reconocimiento del Municipio a la labor iniciada por las alumnas seminaristas. Acto seguido, una de las alumnas se dirigió a la asamblea entregando una breve introducción relativa a aspectos esenciales del estudio diagnóstico. Luego, otra de las alumnas, dio inicio a la exposición de los resultados, caracterizando a la unidad de análisis en función de diversos aspectos. Esta actividad se hizo con el apoyo de transparencias. Esta actividad, causó gran interés entre los asistentes debido a la diversidad de aspectos y variables dados a conocer, que evidenciaron el grado de profundidad del estudio. Finalmente, las alumnas elaboraron unas breves conclusiones que sirvieron de base para poner en discusión los aspectos más relevantes que estarían asociados a la problemática de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL.

Los temas propuestos por las alumnas para ser objeto de análisis, fueron seleccionados de las conclusiones derivadas del estudio. Al plantearse la primera de ellas, se produjo una espontánea y dinámica participación de los asistentes, todo lo cual fue de difícil manejo por parte de las alumnas, debido fundamentalmente a la cantidad de intervenciones y la complejidad de éstas. A pesar, del desorden producido en ese instante, las alumnas pudieron abocarse al objetivo propuesto y es así, como se identificaron una serie de nuevos factores que, según la percepción de los asistentes, pudiesen estar incidiendo y / o manteniendo la problemática ya señalada. Esta actividad, se consideró de gran aporte a la finalidad de sensibilizar a los actores sociales involucrados en la capacitación laboral de jóvenes, puesto que la profundidad y amplitud del análisis, indicó que los resultados causaron el impacto esperado, esperándose que quienes están en la toma de decisiones asuman con responsabilidad y seriedad las alternativas de solución planteadas en el evento.

Posteriormente, las alumnas seminaristas realizaron un breve resumen y síntesis de los aspectos más relevantes, agradeciendo a los participantes la presencia al Seminario - Taller. Posteriormente, las alumnas invitaron a una once - cóctel, instancia informal que sirvió para establecer futuras coordinaciones y comprometer apoyo a distintas iniciativas planificadas en el marco del presente programa de acción profesional.

Evaluación de las Técnicas

- a) Entrevista: Esta técnica fue fundamental para llevar a cabo el presente sub proyecto, pues permitió establecer coordinaciones y un primer acercamiento con los diversos asistentes. Es así, como a través de las entrevistas se entregaron en forma oportuna las invitaciones, motivación e información respecto a las temáticas a tratar en el Seminario - Taller.
- b) Trabajo en equipo: La asignación de las tareas y responsabilidades, fue fundamental para lograr la organización y ejecución del Seminario - Taller en los plazos previstos. Es así, como todas las alumnas tenían una visión global del evento a realizar, estando en condiciones de desenvolverse en cualquier ámbito.
- c) Reunión de trabajo: Llevar a cabo un evento de esta naturaleza exigió a las alumnas, establecer contacto con diversas instancias municipales y externas a ellas, para lo cual, las alumnas debieron manejar fluidamente la información atinente y conocer los requerimientos.
- d) Coordinación: Esta técnica, herramienta fundamental del Profesional Asistente Social, resultó altamente positiva y esencial, debido a la naturaleza de la institución patrocinante. Cabe señalar, que los Municipios se desenvuelven en función de oficios y memorándum, lo cual a menudo retrasa la ejecución de las actividades. Ante dicha realidad, la capacidad de establecer coordinaciones efectivas y dinámicas, permitió el buen logro de los objetivos.
- e) Técnicas Gráficas: Esenciales para apoyar la exposición de los resultados del diagnóstico. Es así, como se utilizaron transparencias y programas oficiales del evento, que ayudaron a presentar en forma más didáctica los temas a exponer.
- f) Motivación: Ante la diversidad de los asistentes, tanto en lo que respecta a su labor como a la institución que representaban, fue necesario generar una

motivación tal que permitiera una participación espontánea e interesada para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos.

g) Expositivas: Dada la naturaleza de este sub-proyecto, estas técnicas resultaron indispensables, ya que se debía dar a conocer los resultados del estudio e intervenir reiteradamente, aclarando dudas o elaborando resúmenes.

h) Resumen: Esta técnica se utilizó a menudo para evitar que los participantes no perdieran de vista el hilo conductor del análisis.

i) Síntesis: Teniendo en consideración que el objetivo perseguido tenía relación con la sensibilización, se debió elaborar una síntesis con el fin de consignar los aspectos tratados, sobretodo, las alternativas de solución planteadas. Lo anterior, permite que los diversos asistentes identifiquen las principales debilidades y fortalezas del Programa de Capacitación.

j) Técnicas de Análisis general: Es el caso de la "lluvia de ideas", que persigue poner en común el conjunto de ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis, conclusiones o acuerdos comunes. También el "papelógrafo", que permitió tener a la vista la totalidad de las ideas, opiniones vertidas por los asistentes, en forma resumida y ordenada. Ambas técnicas, fueron fundamentales para el análisis de los resultados de la investigación diagnóstica.

Evaluación de Recursos

a) Recursos Humanos:

Para la describir el aporte de los recursos humanos, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N° 13

Aporte de las diversas instancias participantes

Recurso Humano	Aporte
Autoridades Municipales	Apoyo financiero, material e institucional, sin el cual no se podría haber llevado a cabo el evento en los términos que efectivamente se hizo.
Autoridades Sence	Como implementadores del Programa "Chile Joven", formularon interesantes intervenciones respecto a la focalización del programa y las reales oportunidades de inserción laboral de sus egresados.
Consejo de Formación para el Trabajo	Su visión de las características que asume la Enseñanza Media en nuestro país, permitió establecer que urge una reorientación de los programas educacionales.
Representantes de Empresas	Como Centros de Prácticas y potenciales empleadores de los jóvenes entregaron importantes elementos de análisis respecto a lo que el empresario espera del joven: hábitos de trabajo, creatividad, responsabilidad,

	puntualidad, actitud positiva frente al cambio, etc.
Autoridades OTES	Como ejecutores directos de los cursos de capacitación, entregaron importantes elementos respecto a las motivaciones y expectativas de los jóvenes al momento de inscribirse en los cursos y los fundamentos de la elección de las temáticas de los diversos cursos de capacitación.
Profesor Guía	Apoyo y consulta en cada una de las etapas del trabajo realizado. Clarificador y creativo.
Personal Municipal	Fue fundamental para la adecuación del Centro Cultural, los días previos a la realización del evento y para el servicio de once - cóctel.
Moderador	Fundamental. Estableció el orden lógico de la actividad, permitiendo a las alumnas asumir otras responsabilidades exclusivas de su quehacer profesional.
Líderes Juveniles	Importante. La visión que el dirigente juvenil tiene de su sector permitió acercarse a distintas realidades y conocer diversas inquietudes. Entregaron relevantes aportes en relación a la labor de difusión de los cursos.
Jóvenes egresados del CEL	Esenciales para el logro de los objetivos. Su presencia permitió conocer la percepción del joven respecto al impacto que el programa de capacitación ha tenido en la trayectoria laboral.
Equipo Seminarista	La coordinación y equidad en las responsabilidades asumidas, permitieron que los objetivos fuesen logrados.

b) Recursos Materiales y Financieros:

En lo que respecta a este punto, se puede concluir que los recursos fueron suficientes para llevar a cabo la consecución del presente Sub-Proyecto N°2.

Las alumnas seminaristas no escatimaron esfuerzos para abaratar los costos y, a la vez, maximizarlos para el logro de los propósitos. Es así como, muchos de los elementos utilizados en el primer Sub-Proyecto fueron nuevamente usados.

c) Recursos Institucionales:

La consecución del Centro Cultural Palacio Carrasco como sede para la realización del Seminario - Taller, fue un excelente sitio para congregarse la asistencia de los participantes. Este recinto fue facilitado sin dificultades, adaptándose una sala para tal efecto, que contaba en su interior con una retroproyectora, telón, podium, banderas, sillas y plantas ornamentales.



La disponibilidad de un vehículo municipal, sirvió para actuar más diligentemente, realizando las entrevistas de motivación e información, fundamentalmente a empresarios asentados en la comuna.

Evaluación del Tiempo

Las actividades fueron llevadas a cabo en los tiempos establecidos en la programación y, por ende, se pudo llevar a cabo el Seminario - Taller en la fecha y hora prevista y que fue difundida por la prensa (Diario " La Estrella") y la televisión (Canal Cable Noticias, Frecuencia 23 Metrópolis/Intercom).

A continuación se presenta la tabla Gantt que da cuenta de las actividades programadas y las efectivamente ejecutadas.

Tabla Gantt

Actividad	Mes Semana	Septiembre			
		1	2	3▼	4
1		✓ ⇒			
2		✓ ⇒			
3		✓ ⇒			
4		✓⇒			
5		✓⇒			
6			✓⇒		
7			✓⇒		
8			✓⇒		
9			✓ ⇒	✓ ⇒	
10			✓ ⇒	✓ ⇒	
11				✓ ⇒	
12				✓ ⇒	
13				✓ ⇒	
14					✓ ⇒
15					✓ ⇒
16					✓ ⇒
17					✓ ⇒
18					✓ ⇒
19					✓ ⇒
20					✓ ⇒
21					✓ ⇒
22					✓ ⇒
23					✓ ⇒

Tiempo Programado: ✓

Tiempo Ejecutado: ⇒

Control: ▼

1.2.3. Evaluación Cualitativa.

Para medir cualitativamente este sub proyecto, se implementó una evaluación iluminativa. Para tal efecto, se abordaron 8 frentes de opinión:

- a) Institución Patrocinante.
- b) Representantes de Empresas.
- c) OTES.
- d) Sence.
- e) Jóvenes.
- f) Consejo de Formación para el Trabajo.
- g) Serplac.
- h) Profesor Guía.

Ante la consulta referida acerca de la opinión que les merecía la realización y desarrollo de este sub proyecto, los resultados fueron los siguientes

a) Patrocinantes del Sub Proyecto:

“ El Seminario - Taller logró concitar la atención de diversos actores y la participación denota que se ha logrado sensibilizar en torno a la problemática abordada”.

María Cristina Rayo
Directora Departamento Desarrollo Social
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar

“ Sin duda que la participación de un mayor número de empresarios habría entregado mayores elementos de análisis para comprender el bajo nivel de inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL”.

Max Bastidas Pinilla
Director Desarrollo Comunitario
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar

La institución Patrocinante valora la capacidad de gestión del equipo Seminarista y su visión global de la situación, pues se contempló la participación del empresariado de la comuna. En este sentido, el aspecto negativo destacado es el bajo número de empresarios asistentes, lo cual sin duda fue un aspecto que limitó en cierta forma una mayor riqueza en el análisis.

b) Representantes de Empresas

“ Siempre había deseado conocer cuales son las expectativas de los jóvenes al momento de inscribirse en los cursos de capacitación. A menudo los observo al momento de ingresar a un trabajo y los veo desmotivados, poco innovadores y escaso sentido de responsabilidad”.

Patricio Gómez Chadwick
Gerente General
Inmobiliaria Parque Reñaca.

La percepción del empresario en cuestión, evidencia que el tema de la desocupación juvenil es algo que le preocupa a los más diversos sectores de del quehacer nacional. Las motivaciones de los jóvenes, sus expectativas y anhelos, fueron aspectos que suscitaron gran interés y participación. El sector empresarial también tiene importantes elementos que aportar y ellos, fueron seriamente escuchados por quienes se encargan de la implementación y ejecución de los programas de capacitación.

c) OTES

“ Considero positivo que alumnas de Servicio Social asuman el tema de la capacitación laboral y, los resultados que acabamos de escuchar nos deben llamar a tomar nota y reflexionar sobre lo que estamos haciendo”.

Oscar Oliva Salgado
Director de Extensión
Universidad de Viña del Mar

La opinión señalada, destaca el hecho de que alumnas de Servicio Social hayan asumido el tema de la capacitación laboral como base de su Seminario de Título. Ello, deja en buen camino la incorporación de Servicio Social en dicho ámbito, como profesional que cuenta con las herramientas y la preparación para desempeñarse adecuadamente.

d) Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence)

“ La iniciativa asumida por el Municipio en conjunto con la universidad, nos sirve para tomar conocimiento respecto a lo que sucede en la práctica, es decir, las vivencias de los propios jóvenes. Quisiera agregar, que los resultados expuestos, responden a la realidad de la comuna de Viña del Mar, por ende, no es positivo extrapolarlos”.

Patricio Jiménez
Coordinador Nacional Programa Chile Joven
Sence

La presencia de este alto personero, fue el resultado de una gestión llevada a cabo por las alumnas, que implicó la venida de éste desde Santiago. Su opinión refleja la necesidad de que se sigan estableciendo acercamientos entre quienes implementan el programa y quienes se ven beneficiados con ellos. En otro ámbito, sin duda que las realidades comunales son diversas, pero es igualmente importante destacar, que se debiesen hacer las mismas salvedades al diseñar los cursos, los cuales debieran ajustarse a los requerimientos de cada comuna.

e) Dirigentes Juveniles

“ Siempre es bueno tener la oportunidad de expresarnos y que tu opinión sea tomada en cuenta”.

Rafael Pérez
Grupo Juvenil
Generación Hispana.

“ Mira, este evento es igual a muchos otros. Uno habla y vienen unos que dicen saber más y tratan de justificar lo injustificable. Es por eso que los jóvenes estamos desencantados. Hay que ser más creativos y motivadores”.

Hugo Solar
Grupo Juvenil
Monarquía.

Las opiniones reflejan dos posiciones claramente distintas. Unos valoran la oportunidad misma de poder expresarse. Otros asumen una actitud crítica y negativista, que resalta la poca creatividad que existiría en las acciones dirigidas a los jóvenes.

f) Consejo de Formación para el trabajo

“ Esta experiencia de encuentro y análisis, como muchos otros, nos evidencian que debemos prevenir antes que curar. Es decir, debemos abocarnos a una revisión de nuestra enseñanza media y potenciar la incorporación de contenidos sociolaborales en los curriculum escolares”.

“ Encuentro que a futuro debiese hacerse un estudio que contemplara un mayor número de jóvenes y abarcara otros programas de Capacitación”.

Agustín Alberti
Presidente
Consejo de Formación para el Trabajo.

g) Serplac

“ Agradezco al equipo seminarista el que me hayan invitado a este evento. Siempre va a ser enriquecedor conocer la realidad de los jóvenes, sobretodo, en el ámbito laboral, en donde la situación es cada vez más preocupante. Instancias como estas, nos deben ayudar a reflexionar y trabajar juntos para brindar mayores oportunidades a los jóvenes”.

Patricio Hitscheld Ruiz
Sectorialista de Educación
Serplac V Región

Resulta importante que un funcionario de una instancia de planificación como lo es Serplac haya acudido al evento. La opinión vertida, reconoce la grave situación que afecta a una parte importante de los jóvenes chilenos, y ello, da un positivo balance a la gestión realizada por las alumnas, ya que se consiguió el objetivo de sensibilizar respecto a este tema.

h) Profesor Guía

“ El Seminario - Taller denotó participación e interés y, ello no sólo se deriva de las opiniones vertidas, sino también de la capacidad de establecer nuevas temáticas para el debate, diseñando, además, alternativas de solución”.

“ En la fase de análisis de los resultados, las alumnas evidenciaron cierta debilidad al momento de sistematizar y ordenar la expresión de opiniones. A ratos, se vieron superadas por la cantidad de intervenciones y la complejidad de ellas.

De igual forma, experiencias como estas, le permiten a las alumnas crecer profesionalmente”.

**Leonardo Oneto Piazze
Asistente Social
Profesor Guía**

Como se puede observar, el docente guía destaca como aspecto positivo el grado de participación e interés demostrado por los asistentes, aún cuando, indica además que las alumnas tuvieron dificultades al momento de manejar la participación de los asistentes. Sin duda, esta experiencia fue un gran desafío profesional y se acusó recibo de las debilidades identificadas.

i) Ejecutoras del Sub-proyecto (Equipo Seminarista)

“ El presente sub-proyecto nos permitió aplicar diversas técnicas de trabajo grupal, que favoreció la participación de los presentes. La calidad y cantidad de las intervenciones nos dejaron muy contentas, aún cuando reconocemos que en cierto momento no supimos manejar adecuadamente la situación y, ello se debió en principio a que el trabajo a realizar comenzó a desordenarse y uno comienza a sentir cierta angustia, pero tiene claro que debe sobreponerse y asumir un rol facilitador”.

Equipo Seminarista

2. PROYECTO N° 2: “GESTION ESTRATEGICA ENFOCADA A MEJORAR Y MODERNIZAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA OFICINA MUNICIPAL DE COLOCACION, ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR”.

Objetivo General: “Crear las condiciones tendientes a la modernización de la gestión de la Oficina Municipal de Colocación, I. Municipalidad de Viña del Mar”.

Objetivos Específicos:

1. “Que los funcionarios de la Oficina Municipal de Colocación logren identificar e internalizar los nuevos desafíos tendientes a un mejor funcionamiento de ésta en el plazo del desarrollo del presente proyecto”.
2. “Que los funcionarios de la Oficina Municipal de Colocación y equipo seminarista adquieran conocimientos respecto a metodologías actualizadas de trabajo, utilizadas por otras Oficinas Municipales de Colocación de la región”.
3. “Que el equipo seminarista obtenga una visión integral experta respecto al rol de intermediación laboral que actualmente deben cumplir las Oficinas Municipales de Colocación”.
4. “Que el equipo seminarista desarrolle una propuesta concreta que permita reestructurar la Oficina Municipal de Colocación, I. Municipalidad de Viña del Mar”.

2.1. EVALUACION POR OBJETIVOS

Objetivo N° 1:

Según lo explicitado en la tricotomización correspondiente al presente objetivo, éste se entendería logrado cuando los funcionarios administrativos de la Oficina Municipal de Colocación, identificaran seis o más de los principales desafíos tendientes a promover un mejor funcionamiento de dicha oficina.

Para su evaluación, se utilizó una pauta de entrevista semi-estructurada Antes-Después, con preguntas abiertas y que fue aplicada a las funcionarias de la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar. Esta entrevista estableció un énfasis en las siguientes temáticas:

- Autoevaluación del desempeño.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos de la OMC.
- Surgimiento de nuevas necesidades y demandas.
- Metodologías para enfrentar adecuadamente las nuevas demandas.
- Mejoramiento infraestructura material.
- Profesionalización OMC.
- FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).
- Conclusiones y comentarios generales.

A raíz del análisis de estos temas durante el desarrollo de las entrevistas, las funcionarias debieron identificar los "Nuevos desafíos tendientes a un mejor funcionamiento de la OMC; entendiendo como nuevos desafíos, los siguientes:

- Necesidad de realizar entrevista profesional a quienes buscan trabajo, con el fin de seleccionar a la persona idónea para suplir la vacante de empleo.
- Necesidad de contratar personal capacitado para cumplir la labor de *Relacionador de empresas*.
- Necesidad de realizar orientación profesional (Asistente Social y Psicólogo), a los beneficiarios de la OMC.
- Necesidad de adquirir un programa computacional adecuado a los nuevos desafíos y requerimientos de la OMC.
- Necesidad de realizar un estudio diagnóstico que describa las características del mercado laboral de la comuna de Viña del Mar.
- Necesidad de contar con apoyo visual-gráfico (dípticos), con el fin de difundir la existencia y servicios ofrecidos por la OMC.
- Reconocimiento de un cambio de orientación de la OMC: desde un enfoque de simple Colocación Laboral hacia otro de Intermediación Laboral.

De esta forma, el presente objetivo fue **medianamente logrado**, ya que sólo una funcionaria identificó seis de los principales desafíos, mientras que las otras dos, sólo se ubicaron en el nivel medianamente logrado, mencionando entre cuatro y cinco de los desafíos tendientes a un mejor funcionamiento de la OMC.

Lo anterior se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 14

Nivel de Cumplimiento

Funcionario	N° de desafíos identificados	Nivel de cumplimiento	Nivel logro objetivo N°1
1	6	L	
2	4	ML	ML
3	5	ML	

Estos resultados se pueden explicar en razón, de que a pesar de haber cumplido con las gestiones y actividades tendientes a interiorizar al personal de la OMC, acerca de los requerimientos y necesidades actuales que debe enfrentar dicha oficina, las funcionarias presentan características personales que dificultan la renovación y proactividad; ya que debido al prolongado tiempo de permanencia en sus cargos, tienden a mantener ciertos rasgos de reactividad y tradicionalismo.



Objetivo N° 2

Para la medición de este objetivo se utilizó una pauta de entrevista semi-estructurada Antes - Después, realizada a las funcionarias de la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar y equipo seminarista, en la cuál, debieron identificar ciertos elementos claves respecto a metodologías actualizadas de trabajo utilizadas por otras OMC. de la V región y región metropolitana. Los tópicos a conocer fueron los siguientes:

- Tipo y uso de recursos materiales necesarios.
- Capacitación y profesionalización del personal.
- Enfoque de intermediación laboral.
- Importancia del rol de Relacionador de Empresas.
- Conocimiento respecto a leyes y seguridad laboral.
- Realización de orientación vocacional y seguimiento a colocados.
- Mantenimiento de un sistema coordinado de intercomunicación entre OMC. de la región. (Retroalimentación continua).

El nivel de adquisición de conocimientos se describe a continuación:

Cuadro N° 15

Nivel de adquisición de conocimientos.

Evaluados		Cantidad Tópicos Conocidos.	Nivel Cumplimiento Objetivo.
Equipo seminarista	1	7	Nivel Logrado
	2	7	
	3	7	
Personal OMC	1	7	
	2	6	
	3	7	

Por lo tanto, según lo descrito en la tricotomización y como se pudo apreciar en cuadro anterior, el presente objetivo se considera **logrado**, pues todas las integrantes del equipo seminarista demostraron conocer los siete elementos fundamentales para un mejor funcionamiento de la OMC, y dos de las tres funcionarias de dicha oficina, también reconocieron siete tópicos, mientras que sólo una de ellas denotó conocer seis de estos elementos.

De lo anterior se puede deducir, que el logro de este objetivo, respondió fundamentalmente a la labor de gestión y motivación permanente, desplegada por el equipo seminarista. Estas acciones permitieron la promoción de la participación activa en las actividades planeadas y la interiorización de novedosos conocimientos relativos a las funciones de colocación e intermediación laboral.

Objetivo N° 3

La evaluación del presente objetivo se midió a través de la existencia de un *Documento Síntesis* que fue elaborado por el equipo seminarista y que sistematizó la información recopilada a través de la realización de entrevistas a representantes de organismos públicos y privados de la región, relacionados directa o indirectamente con el tema de la capacitación laboral y el empleo.

Es así, que el presente objetivo es evaluado como **logrado**, ya que el equipo seminarista pudo obtener una visión integral experta respecto al rol de intermediación laboral que actualmente deben cumplir las OMC. (Ver anexos relacionados con Seminario OMC).

Objetivo N° 4

El presente objetivo fue evaluado en función del cumplimiento de una serie de acciones fundamentales que permitieron desarrollar una propuesta concreta en favor de una reestructuración de la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar. Dichas acciones fueron las siguientes:

1. Elaboración de un Proyecto de Reestructuración de la OMC.
2. Presentación de dicho proyecto a la Dirección del Departamento de Desarrollo Social de la I. Municipalidad de Viña del Mar.
3. Realizar las gestiones que faciliten que dicho proyecto sea considerado en el presupuesto municipal 1998. (Ver anexos)

Según la tricotomización desarrollada para este objetivo, éste es considerado como **logrado**, pues el equipo seminarista logró realizar las tres acciones planificadas, dentro de los plazos establecidos.

Cabe mencionar la relevancia del cumplimiento de este cuarto objetivo, pues engloba a los tres anteriores, concluyendo con la elaboración y presentación del *Proyecto de Reestructuración de la OMC*, como primer paso fundamental, que permitirá una real potencialización de dicha oficina.

A continuación se presenta un cuadro resumen, que establece los resultados alcanzados durante lo que fue la implementación general del presente proyecto y su posterior evaluación por objetivos.

Cuadro N° 16
Nivel de cumplimiento

Objetivo	Nivel de cumplimiento
1	ML
2	L
3	L
4	L

2.2. EVALUACION POR ITEM

Evaluación de Actividades

El presente proyecto fue llevado a cabo mediante la implementación de 17 actividades tendientes a la promoción de acciones estratégicas orientadas a modernizar la gestión de la OMC. de la I. Municipalidad de Viña del Mar.

Para graficar cuantitativamente el logro de éstas y, por ende, de dicho proyecto, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N° 17

Nivel de cumplimiento de las actividades

Objetivos	Actividades realizadas
1	4
2	6
3	2
4	5
Total	17

Nivel Optimo : Cuando se hayan realizado 12 y más actividades.

Nivel Regular : Cuando se hayan realizado entre 6 y 11 actividades.

Nivel Malo : Cuando se hayan realizado menos de 5 actividades.

Se inició el proyecto con actividades relacionadas al control de experiencias y percepciones presentadas por el personal de la OMC, a través de la realización de una entrevista semiestructurada Antes-Después con preguntas abiertas, que permitió comparar el nivel de cambio experimentado por las funcionarias, luego de haber participado en las acciones destinadas a obtener una visión más amplia acerca de las metodologías de trabajo utilizadas por las OMC.

Estas actividades tuvieron una buena acogida por parte de quienes trabajan en la OMC, pues afirmaron, que a través de estas acciones, ellas se daban cuenta que su opiniones eran importantes y se les tenía en consideración.

También fue muy enriquecedora la actividad que contemplaba la visita a terreno a otras OMC. de la región (Quillota, Puchuncaví, La Calera, Nogales y Olmué), las cuales permitieron obtener un más claro conocimiento en relación al funcionamiento de estas oficinas, al importante rol que cumple el relacionador de empresas y al actual auge que está teniendo la perspectiva de intermediación laboral.

Estas visitas permitieron al equipo seminarista, recopilar ideas, sugerencias y propuestas, que servirían de fundamento para la elaboración del plan de reestructuración de la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar.

Por otra parte, se efectuaron permanentes actividades de gestión, impulsadas para coordinar y motivar a diversos actores sociales relacionados con el tema, (Dirección de Desarrollo Comunitario y Oficina de Intermediación Laboral, Ilustre Municipalidad de Quillota; Dirección de Desarrollo Comunitario y Dirección de Desarrollo Social, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar), con el fin de concretizar instancias de reunión formal para retroalimentar experiencias de ambas municipalidades, una de ellas (Quillota) considerada como pionera en la

implementación del sistema de *Intermediación Laboral*, obteniendo excelentes resultados, y la otra (Viña del Mar), en actitud abierta a recibir nuevas propuestas enfocadas a potenciar su funcionamiento.

La participación en sí misma, en el Seminario "*Metodologías para la Gestión de las OMC*" y en la Reunión de Trabajo, por parte del personal que trabaja en la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar y alumnas tesistas, puede ser evaluada positivamente, pues cumplió con su objetivo de conocer e interiorizarse respecto al nuevo rol que deben cumplir las OMC y cuáles son los sistemas más adecuados para lograrlo.

Además, las actividades de coordinación y motivación debieron seguir efectuándose, para poder cumplir con el objetivo de establecer contactos con organizaciones y/o representantes del sector público y privado. Este fin fue plenamente alcanzado, para éste se concertaron entrevistas, vía telefónica y personalmente.

Lo anterior permitió obtener una visión integral respecto al rol de *Intermediación Laboral* que deben cumplir las OMC, y en particular, la perteneciente a la comuna de Viña del Mar.

Finalmente, se llevaron a cabo actividades de análisis y síntesis de la información recopilada en el desarrollo de las acciones anteriores. Dicha información fue sistematizada y consignada en un "*Proyecto de Reestructuración de la OMC*" que fue presentado a la Dirección de Desarrollo Comunitario y Dirección de Desarrollo Social. Ambas instancias dieron su aprobación para que el equipo seminarista gestionara la consideración de dicho proyecto en el ítem de presupuesto municipal correspondiente al año 1998.

Evaluación de Técnicas

a) *Trabajo en equipo*: Esta técnica permitió coordinar esfuerzos al interior del equipo seminarista, logrando establecer un efecto de sinergia que fue primordial al momento de implementar las actividades planteadas en el presente proyecto; las que probablemente no hubiesen sido posibles de llevar a cabo, sin un apoyo y retroalimentación constante entre las alumnas.

b) *Entrevista*: Esta técnica es evaluada positivamente, pues cumplió un papel fundamental al momento de motivar y coordinar futuras acciones con los actores sociales entrevistados. También permitió establecer un primer contacto ("romper el hielo") en medio de un clima de confianza, abierto al diálogo con quienes, posteriormente, podrían ser de gran apoyo para el desarrollo del presente Seminario de Título.

Esta técnica fue implementada mediante la citación oportuna (día y hora de la entrevista), labores de sensibilización e información sobre las temáticas a abordar.

c) *Reunión de trabajo*: La presente técnica logró constituirse en una instancia formal de trabajo, con objetivos preestablecidos, a través de la cual, llegaron a perfilarse líneas de acción tendientes a la consecución de los fines de este proyecto.

d) *Síntesis* (Resumen): Este tipo de técnica logró sistematizar adecuadamente la gran cantidad y diversidad de información recogida a través del desarrollo de las

actividades planificadas para el cumplimiento del presente proyecto, de modo tal, de poder acceder a ella en forma expedita al momento de elaborar la planificación tendiente a reestructurar y potenciar el funcionamiento de la OMC.

e) Visita en terreno: La implementación de esta técnica se constituyó en uno de los pilares durante el desarrollo del presente proyecto, especialmente al momento de interiorizarse acerca de experiencias de funcionamiento de otras OMC de la región.

f) Coordinación: Esta técnica fue fundamental para llevar a cabo satisfactoriamente la labor de gestionamiento, independiente de nuestro ámbito de trabajo como Asistentes Sociales, pues es de vital importancia saber cómo y cuándo establecer los contactos adecuados para la consecución de los objetivos.

g) Motivación: Debido a las características particulares del presente proyecto, en cuanto al establecimiento de contactos con importantes actores sociales y autoridades públicas y privadas, vinculadas al tema del empleo, era necesario generar una motivación tal, que coadyuvara al logro de los objetivos planteados.

La aplicación de esta técnica permitió alcanzar un interés y compromiso importante, por parte de quienes participaron en las actividades descritas anteriormente.

h) Técnicas Gráficas: Al igual que las otras técnicas, ésta es evaluada positivamente, pues, se constituyó en un apoyo fundamental al momento de registrar información, difundir algunos aspectos y establecer criterios en conjunto.

Evaluación de Recursos

a) Recursos Humanos

Cabe hacer especial mención, que para la satisfactoria ejecución de este proyecto, fue imprescindible contar con un contingente de capital humano adecuado a la temática a tratar en el desarrollo del presente programa.

De este modo, colaboraron para la consecución de los objetivos de este proyecto, las siguientes instituciones y sus representantes:

- Autoridades I. Municipalidad de Viña del Mar.
- Autoridades I. Municipalidad de Quillota.
- Autoridades Sence V región.
- Representantes empresas de la comuna.
- Representantes OTES: Universidad Viña del Mar e Inacap.
- Representantes Gobierno Regional, V región.
- Docentes Universidades: Católica de Valparaíso y Adolfo Ibañez.
- Dirigentes de grupos juveniles establecidos en la comuna de Viña del Mar.
- Jóvenes egresados del Sub-programa CEL Chile Joven.
- Profesor guía.
- Equipo seminarista.

Todas las instituciones anteriormente mencionadas tuvieron gran relevancia en el positivo desarrollo del proyecto, a través de la colaboración de sus representantes.

Además, las tres alumnas que componen el equipo seminarista, pudieron enfrentar con éxito la ejecución de las actividades que implicaban este segundo proyecto, lográndose una oportuna planificación y un excelente trabajo en equipo.

b) Recursos materiales y financieros

En lo que respecta a este punto, se puede concluir que los recursos disponibles para la ejecución del presente proyecto fueron suficientes en cantidad y calidad. La mayor parte de éstos fueron aportados por la institución patrocinante, y también por el equipo seminarista.

Por otra parte, cabe hacer mención que para la implementación del presente proyecto se programaron bajos costos en comparación con los proyectos N° 1 y N° 3, debido a que éste contemplaba, mayoritariamente, acciones de gestión, coordinación y entrevistas.

c) Recursos Institucionales

Si bien, el equipo seminarista pudo contar con el respaldo de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar (especialmente, de la Dirección de Desarrollo Social), para la puesta en marcha e implementación del presente proyecto, por momentos se vio amenazado el adecuado desarrollo de éste, según lo planificado, debido a demoras en la prestación de recursos y despacho de oficios necesarios para la obtención de ciertos beneficios.

También, es relevante destacar la colaboración prestada por la Ilustre Municipalidad de Quillota, a través de su Dirección de Desarrollo Comunitario, en cuanto a poner a disposición del equipo seminarista, parte de sus dependencias (salón) para la realización de una reunión de trabajo en conjunto con autoridades de la I. Municipalidad de Viña del Mar.

Evaluación del Tiempo

La evaluación de este ítem es satisfactoria, ya que la ejecución del presente proyecto se ajustó a los plazos establecidos en la programación como se puede apreciar en la siguiente tabla Gantt.

Tabla Gantt

Actividad	Mes	Octubre				Noviembre			
		Semana 1	2▼	3	4	1	2▼	3	4
1		✓ ⇒							
2		✓ ⇒							
3		✓ ⇒							
4			✓ ⇒						
5				✓ ⇒					
6				✓ ⇒					
7								✓ ⇒	
8								✓ ⇒	
9								✓ ⇒	
10									✓ ⇒
11					✓ ⇒				
12					✓ ⇒	✓ ⇒			
13							✓ ⇒		
14							✓ ⇒		
15									✓ ⇒
16									✓ ⇒
17									✓ ⇒

Tiempo Programado: ✓

Tiempo Ejecutado: ⇒

Control: ▼

2.3. EVALUACION CUALITATIVA

La siguiente evaluación cualitativa del proyecto posee carácter iluminativo y está enfocada desde tres frentes: quiénes lo patrocinaron, a quiénes benefició y quiénes ejecutaron el proyecto.

Ante la consulta referida acerca de la opinión que les merecía la realización y desarrollo de este proyecto, los resultados fueron los siguientes:

a) Patrocinantes del Proyecto

“Es muy enriquecedor haber contado con la colaboración de futuras profesionales, en la labor de apoyo a nuestra Dirección de desarrollo Comunitario y Dirección del Depto. de Desarrollo Social, a través de una potencialización de la OMC”.

“Creo que sería necesario que el trabajo iniciado por las alumnas, sea continuado por nuestros funcionarios, para que de esta forma no pierda su impacto en el tiempo”.

Sr. Max Bastidas Pinilla
Director Desarrollo Comunitario
I. Municipalidad de Viña del Mar

“Ha sido realmente positivo trabajar durante todo el año con este grupo de alumnas que funcionó como un verdadero equipo, en beneficio último, de los habitantes de nuestra comuna que necesitan acceder a un servicio eficiente que los apoye al momento de buscar un trabajo”.

“Si tuviésemos que identificar algún aspecto negativo en el desarrollo de esta tesis, tendríamos que hacer mención a factores externos, que tienen que ver con trámites burocráticos exigidos por la administración municipal, y que a veces, entorpecieron el pleno logro de algunas acciones propuestas por las alumnas”.

Sra. María Cristina Rayo Sanhueza
Directora Depto. Desarrollo Social
I. Municipalidad de Viña del Mar

“Lo positivo de este proyecto es, primero, haber impulsado el reconocimiento por parte de la Dirección de Desarrollo Comunitario y Dirección de Desarrollo Social, respecto a falencias existentes en la estructura y funcionamiento de la OMC. Para luego, incentivar a tomar medidas concretas para su mejoramiento”.

“Lo negativo podría asociarse a los recursos disponibles para la ejecución de este proyecto; pues la OMC es erróneamente concebida por la autoridad municipal, como el *‘patio trasero’* de la institución y por lo tanto, adjudica poca importancia a cualquier tipo de iniciativa que vaya en favor de esta oficina”.

Sr. Sergio Casali
Sociólogo Asesor - Dirección Depto. Desarrollo Social
I. Municipalidad de Viña del Mar

De lo anterior se deduce que las autoridades municipales patrocinantes del proyecto (correspondientes a la Dirección de Desarrollo Comunitario y Dirección de Desarrollo Social), evalúan positivamente las acciones impulsadas por el equipo seminarista en favor de un mejoramiento y modernización de la OMC. Por otra parte, responsabilizan a la propia

administración municipal de aquellos aspectos que pueden ser identificados como negativos y que tienen que ver con una falta de agilidad en la tramitación de oficios y/o solicitudes formales, al momento de llevar a cabo alguna acción en particular.

b) Beneficiarios del Proyecto

“Ha sido muy importante contar con la ayuda brindada por las alumnas, en la labor de mejorar nuestra oficina, ya que una de nuestras principales falencias obedece a un déficit en la dotación de personal”.

“Sería lo ideal, que estas alumnas pudiesen continuar su trabajo en nuestra oficina por más tiempo, pues sería negativo, que se perdiera toda la labor realizada hasta ahora”.

Sra. María Peña Rastellini
Jefa Of. Municipal de Colocación
I. Municipalidad de Viña

“Ha sido gratificante saber que la autoridad nos considera como una oficina importante dentro del municipio, que cumple una labor fundamental, y que por lo tanto, necesita ser apoyada profesionalmente”.

“Creo que ha sido negativo, el hecho que a veces las alumnas han tenido que iniciar actividades y/o gestiones por propia iniciativa, sin un apoyo inicial de la jefatura, que a veces es importante al momento de validar la acción”.

Sra. Marcela Rodríguez Leiva
Secretaria Of. Municipal de Colocación
I. Municipalidad de Viña del Mar

“Ha sido muy bueno el que las alumnas hayan salido a terreno a visitar empresas y captar vacantes de trabajo, pues esa es una labor que nosotras no tenemos tiempo de realizar”.

” Sería bastante negativo dejar de contar con el apoyo que ellas nos han brindado. Nos hemos acostumbrado a tener más personas trabajando en nuestra oficina, y cumpliendo el rol de relacionador de empresas, que es tan importante al momento de encontrar trabajo para la gente. Además, de que ellas tenían tiempo y dedicación para realizar seguimiento a quienes se colocan laboralmente”.

Sra. Pascuala Astudillo Martínez
Administrativo Of. Municipal de Colocación
I. Municipalidad de Viña del Mar

De lo anterior, se pueden rescatar la relevancia que las funcionarias de la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar, otorgaron a la labor realizada por el equipo seminarista, especialmente, en cuanto a corregir falencias de dotación de personal; factor que perjudica el cumplimiento de ciertos cargos importantes dentro de la oficina, como es el cargo de relacionador de empresas.

Por otra parte, ellas visualizan como negativo el hecho de discontinuar bruscamente el trabajo iniciado por las alumnas, pues se van a encontrar nuevamente con situaciones que no pueden solucionar, al no contar con el personal suficiente. Esta situación podría llegar a ser superada, si se aprueba el "*Proyecto de Reestructuración de la OMC*", para el año 1998, el cual contempla dentro de uno de sus partes, la contratación de personal profesional para apoyar y potenciar el funcionamiento de dicha instancia municipal.

c) Ejecutoras del Proyecto (Equipo Seminarista)

"Creemos que este proyecto cumplió con sus objetivos, pues, a través de una serie de contactos estratégicos, pudimos asentar las bases para una verdadera reestructuración de la OMC".

Equipo Seminarista.

"La importancia de haber implementado este proyecto, radica en el auge que se le puede otorgar a la OMC, es decir, es relevante el papel que puede llegar a jugar esta oficina en el progreso económico - social de la comuna, si se impulsa un plan de funcionamiento más eficiente y eficaz".

Equipo Seminarista.

"Este proyecto se podría haber visto más fortalecido, si hubiésemos contado con la información final acerca de su aprobación para el presupuesto municipal del año 1998; pero esto no fue posible, pues dichos antecedentes se dan a conocer aproximadamente, en enero del próximo año, fecha en que el presente Seminario de Título, debería estar finalizado".

Equipo Seminarista.

Como se puede apreciar en la opiniones expuestas anteriormente, el equipo seminarista evalúa positivamente, no sólo el desarrollo de este proyecto, sino la iniciativa y puesta en marcha de este mismo; pues se considera de vital importancia el rol que puede llegar a cumplir la OMC en la disminución del desempleo tanto a nivel global, como juvenil, en la comuna de Viña del Mar.

3. PROYECTO N° 3 : “IMPLEMENTACION DE UN PLAN PILOTO DE INTERMEDIACION LABORAL EN LA OFICINA MUNICIPAL DE COLOCACION DE LA I. MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR.”

Objetivo General : “Que los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., abordados en el presente estudio y que actualmente se encuentran cesantes, accedan a mejores posibilidades para insertarse laboralmente.”

Objetivos Específicos:

1. “Que los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., accedan a ser considerados en sus antecedentes personales y laborales al momento de realizar la preselección respecto a potenciales fuentes de trabajo.”
2. “Que los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., accedan a ser contactados con potenciales fuentes de trabajo que reúnan características laborales suficientes para absorber la mano de obra semicalificada que constituyen dichos jóvenes.”
3. “Que los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., accedan a una labor de intermediación, seguimiento y apoyo laboral, posterior a la fase de contacto con potenciales fuentes de trabajo.”
4. “Que quienes buscan y ofrecen trabajo accedan a información disponible respecto a oferta de mano de obra y al conocimiento de la existencia y servicios ofrecidos por la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar.”

3.1. EVALUACION DE OBJETIVOS

Objetivo N° 1:

Según la tricotomización dada para este objetivo, se entendería como logrado, si el 80% o más de los jóvenes egresados del CEL., accedían a ser considerados en sus antecedentes personales y laborales.

Para la medición de este objetivo se utilizó un Registro de Entrevista Profesional, la que sería aplicada a 50 jóvenes egresados del CEL., y que tenía como finalidad elaborar una base de datos que permitiera organizar la información y acceder a ella de una manera rápida y oportuna.

De los 50 jóvenes citados, se presentaron a la entrevista sólo 30, lo que equivale a un 60% del total. Por lo anterior y de acuerdo a la tricotomización asignada, se considera que el presente objetivo alcanzó un nivel **medianamente logrado**.

Si bien la cantidad de jóvenes entrevistados equivale a más de la mitad de los citados (60%), es importante señalar las razones del 40% restante de jóvenes que no se presentaron a la entrevista. Entre tales razones se cuentan

principalmente dos: 1. algunos se encontraban trabajando o haciendo el servicio militar y 2. se habían cambiado de domicilio.

Objetivo N°2:

Según la dicotomización dada para este objetivo, se entendería logrado cuando se elaborara un catastro con pequeñas empresas e industrias de la comuna de Viña del Mar.

Para la medición del presente objetivo se plantearon actividades a seguir y que se relacionaban con el contactarse con pequeños empresarios e industriales de la comuna capaces de absorber la mano de obra generada por el Sub-programa CEL.

De acuerdo a lo anterior, se puede señalar que el objetivo N° 2, alcanza un nivel de **logrado**, ya que, se realizó la acción contemplada en la unidad de objetivo.

Para llevar a cabo este objetivo, el equipo seminarista utilizó todos sus conocimientos relacionados con la técnica de la entrevista, la motivación, la interacción personal, las cuales fueron en directo beneficio del desarrollo y logro de los objetivos.

Objetivo N°3:

De acuerdo a la tricotomización asignada a este objetivo, se entendería como logrado cuando se realizara intermediación, seguimiento y apoyo laboral en favor del 80% o más de los jóvenes egresados del Sub-programa CEL., que se encontrasen en calidad de cesantes.

Para la medición de este objetivo se utilizó un registro de intermediación laboral, el cual tenía como finalidad, consignar los antecedentes principales de las potenciales fuentes de trabajo para los jóvenes egresados del Sub-programa CEL.

Con la información anterior organizada, se comenzó por ubicar a los jóvenes que cumplieren con los requisitos solicitados por los potenciales empleadores e iniciándose la tarea de intermediación laboral, con un seguimiento posterior y apoyo laboral cuando fuese necesario.

Según los resultados obtenidos para el objetivo N°3, éste se considera **logrado**, ya que, los jóvenes que accedieron a una labor de intermediación, seguimiento y apoyo laboral representó un 100% del total, es decir, todos los jóvenes fueron beneficiados con esta labor.

Objetivo N°4 :

Según la tricotomización asignada para este objetivo, se entendería como logrado cuando se realizaran las cuatro acciones planteadas en la unidad de objetivo correspondiente.

De acuerdo a lo anterior, el presente objetivo se considera en un nivel de **medianamente logrado**, ya que, sólo se ejecutaron 2 de las 4 acciones, lo que tiene explicación en “trabas administrativas” que estuvieron lejos del manejo de las alumnas seminaristas.

Si bien durante el transcurso del proyecto no se presentaron mayores problemas que entorpecieran la labor del equipo seminarista, fue en el desarrollo de este objetivo que se vivió todo un proceso engorroso para llevar a cabo la impresión y entrega de los dípticos diseñados por las alumnas seminaristas, lo cual finalmente no pudo realizarse debido al sistema burocrático que afecta a la gran parte de la municipalidades de la región.

Lo anterior tuvo su origen principalmente en dos aspectos: en primer lugar el inicio del feriado legal de la Directora de Desarrollo Social, Asistente Social Sra. María Cristina Rayo Sanhueza, quien estaba a cargo del equipo seminarista y al tanto de las actividades que éstas desarrollaban, ante lo cual ella desplegaba esfuerzos para que todo se ejecutara de manera más diligente. En segundo lugar, la cercanía de fin de año, fecha tradicionalmente complicada para los municipios por el tema de la discusión del presupuesto anual y por la rendición de cuentas, entre otras.

A continuación se presenta un cuadro resumen con los niveles de cumplimiento de los objetivos específicos consignados en este proyecto:

Cuadro N° 18

Nivel de cumplimiento

Objetivo	Nivel de cumplimiento
1	ML
2	L
3	L
4	ML

3.2. EVALUACION POR ITEM.**Evaluación de actividades**

El presente proyecto fue llevado a cabo mediante el desarrollo de 19 actividades, todas ellas tendientes a implementar un plan piloto de intermediación laboral que mejoraría las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes egresados del Sub-programa CEL.

Para cada objetivo específico se determinó una cantidad específica de actividades, las cuales se estructuraron con sus respectivas técnicas y recursos, dándoles así mayor dinamismo y eficiencia.

Las actividades relacionadas con el primer objetivo, estuvieron orientadas a la creación y organización de una base de datos que consignaran los antecedentes personales y laborales de los jóvenes egresados del Sub-programa CEL. Tanto la revisión de cuestionarios, elaboración de listados con jóvenes cesantes, las citaciones vía télex, como la realización de las entrevistas profesionales para conformar un perfil sociolaboral de los jóvenes, constituyeron actividades que se fueron útiles al momento de dar cumplimiento al objetivo trazado previamente, por tanto dichas actividades son evaluadas positivamente por el equipo seminarista.

Para el segundo objetivo, las actividades estuvieron dirigidas a determinar las características del mercado de trabajo de la comuna de Viña del Mar, para poder elaborar un catastro con pequeñas empresas e industrias, lo que finalmente constituiría un primer contacto con futuras fuentes de trabajo para los jóvenes beneficiarios de este proyecto. El concertar y llevar a cabo diversas entrevistas, para posteriormente organizar y sintetizar dicha información, fueron actividades bastante adecuadas el cumplimiento del objetivo de lograr que los jóvenes accedieran a ser contactados con potenciales fuentes de trabajo, extraídas del catastro de pequeñas empresas e industrias elaborado por el equipo seminarista.

Las actividades para el tercer objetivo se relacionaron con un proceso de intermediación laboral integral, cuya finalidad era facilitar el acceso de éstos jóvenes a trabajos formales por medio de la labor profesional de las alumnas seminaristas. Las distintas actividades realizadas tales como elaborar pautas de entrevistas, concurrir a pequeñas empresas, realizar entrevistas profesionales y trabajar en la preselección de jóvenes para llenar vacantes laborales, son actividades evaluadas en forma positiva, las que contribuyeron a cumplir en forma óptima el objetivo planteado.

Para el cuarto objetivo las actividades se orientaron a dar a conocer la Oficina Municipal de Colocación y sus servicios, tanto a los que ofrecen como a aquellos que buscan trabajo.

A pesar que las alumnas consideran que las actividades elegidas para cumplir este objetivo, eran las adecuadas, e incluso se evalúan positivamente, por causas ajenas a la voluntad del equipo seminarista éstas no pudieron llevarse a cabo en su totalidad, lo que repercutió en el logro del objetivo.

Sin embargo, y pese a lo anterior, el equipo seminarista considera que la gran mayoría de las actividades fueron acordes a los requerimientos del proyecto y, por tanto, las evalúan positivamente.

A continuación, se presenta un cuadro con las actividades realizadas por objetivo:

Cuadro N° 19
Nivel de Cumplimiento

Objetivos	Actividades realizadas
1	6
2	3
3	8
4	2
Total	19

- Nivel Optimo : Cuando se hayan realizado 13 y más actividades.
 Nivel Regular : Cuando se hayan realizado entre 6 y 12 actividades.
 Nivel Malo : Cuando se hayan realizado menos de 5 actividades.

Evaluación de Técnicas

La selección y aplicación de las técnicas utilizadas en el proyecto, se efectuó considerando cada uno de los objetivos planteados, evaluándolas de la siguiente manera:

- a) Trabajo en Equipo: Estas técnicas fueron de gran utilidad al momento de aunar esfuerzos y compartir puntos de vista diferentes acerca de la mejor manera de realizar las tareas.
- b) Técnicas Gráficas: Estas técnicas permitieron al equipo seminarista, organizar, sintetizar, elaborar, etc., la información manejada dentro del marco del desarrollo del proyecto.
- c) Técnicas de Coordinación: Esta fue de gran ayuda al momento de la división de las tareas al interior del grupo seminarista, ya que, permitió ahorrar tiempo y esfuerzos en favor del desarrollo del proyecto.
- d) Entrevista: Esta es una de las mayores aportes y de mejor evaluación en el proyecto, ya que, fue pilar fundamental para realizar un determinado número de actividades diversas entre sí pero complementarias, como motivar, conocer, clasificar, sensibilizar, informar, etc.
- e) Técnicas de Motivación: Para poder motivar y despertar el interés en los distintos beneficiarios del proyecto, fue necesario utilizar técnicas que “gatillaran” el compromiso y la participación, y de acuerdo a los resultados obtenidos se puede señalar que su uso fue bastante útil.
- f) Técnica de Difusión: Esta permitió al equipo seminarista dar a conocer las diversas actividades que estaban desarrollando o que comenzarían a ejecutar, por lo tanto, su uso fue bastante adecuado.
- g) Visita en Terreno: Esta se utilizó preferentemente para realizar contactos con autoridades y empresarios en su mismo lugar de trabajo, lo que permitió acceder a ellos de una forma más directa.
- h) Reuniones de Trabajo: Esta técnica fue bastante útil, ya que, permitió tomar decisiones en conjunto, en relación a temas de importancia para el desarrollo del proyecto.

Evaluación de Recursos

a) *Recursos Humanos*: Las distintas personas participantes en el proyecto, sin duda constituyeron un pilar fundamental para la ejecución del mismo.

En cuanto a la Directora de Desarrollo Social de la I. Municipalidad de Viña del Mar, Asistente Social Sra. María Cristina Rayo Sanhueza, que representan la cara visible de la institución patrocinante, constituyó una fuente de apoyo y experiencia constante y necesaria para el desarrollo de las actividades contempladas en el proyecto. A través de reuniones de trabajo continuas, se informaba y retroalimentaba el estado de avance del proyecto.

El profesor guía del presente seminario constituyó un aporte significativo y crítico al momento de buscar las alternativas más viables para ejecutar el proyecto.

En relación a cada una de las autoridades presentes en el marco del desarrollo del proyecto, éstas se convirtieron en una inagotable fuente de recursos y apoyo, ya que, lograron adentrarse y reconocer la importancia del trabajo realizado por las alumnas seminaristas.

No podemos dejar de mencionar el recurso humano fundamental en este proyecto, que lo constituyen los jóvenes egresados del Sub-programa CEL, cuya participación y presencia fue valiosa para el cumplimiento de los objetivos trazados. La relación interpersonal creada entre el equipo seminarista y éstos jóvenes, permitió conocer cada uno de sus problemas, esperanzas, miedos y sentir respecto a la situación de desempleo que les afecta. En todo momento existió un clima cálido y de confianza con los beneficiarios del proyecto.

b) *Recursos Materiales y Financieros*: En lo respecta a recursos materiales, la institución patrocinante colaboró con todo lo necesario para ejecutar las actividades presentes en el proyecto, tales como material fungible, computador, fotocopias, cartas, télex, invitaciones, entre otros.

Por otro lado, la evaluación de los recursos financieros no es muy favorable, ya que, éste fue un constante obstáculo para llevar a cabo las actividades en forma rápida, debido a que los dineros se gestionan desde instancia superiores a la que estaba el equipo seminarista inserto realizando su Seminario de Título.

c) *Recursos Institucionales*: El equipo seminarista en este rubro, pudo contar con diversas dependencias de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, especialmente de la Oficina Municipal de Colocación, que permitieron implementar en forma adecuada algunas de las actividades propuestas.

También se pudo contar con el vehículo municipal, herramienta bastante útil al momento de trasladarse a lugares apartados de la comuna.

Evaluación del Tiempo

En relación a los tiempos establecidos en el proyecto, se puede señalar que éstos se ajustaron a lo programado, realizando cada actividad en la semana en la cual estaban consignadas, por lo tanto, la evaluación de este ítem es satisfactoria.

La Tabla Gantt, como instrumento para medir el tiempo, facilitó el trabajo del equipo seminarista, en la medida que éstas ajustaban sus esfuerzos diarios a un calendario previamente establecido, realizando las gestiones que fueran necesarias en forma eficiente.

La forma en que se cumplieron los plazos se presenta a continuación:

Tabla Gantt

Actividad	Mes	Octubre				Noviembre				Diciembre			
		Semana	1	2	3▼	4	1	2	3▼	4	1	2	3
1		✓ ⇒											
2		✓ ⇒											
3		✓ ⇒											
4			✓ ⇒										
5				✓ ⇒	✓ ⇒								
6						✓ ⇒							
7						✓ ⇒							
8		✓ ⇒	✓ ⇒										
9				✓ ⇒									
10					✓ ⇒								
11						✓ ⇒							
12						✓ x							
13						✓ ⇒	✓ ⇒	✓ ⇒					
14						✓ ⇒	✓ ⇒	✓ ⇒					
15									✓ ⇒				
16									✓ ⇒				
17									✓ ⇒				
18									✓ x				
19										✓ ⇒			
20										✓ ⇒			
21					✓ ⇒								
22						✓ x	✓ x						
23									✓ x	✓ x			

Tiempo programado: ✓
Tiempo ejecutado : ⇒
Control : ▼
No realizada : ✕

3.3. EVALUACION CUALITATIVA

La siguiente evaluación cualitativa es de carácter iluminativa, enfocada desde los tres frentes que participaron en él: los patrocinantes, los beneficiarios y las ejecutoras.

Respecto a la consulta hecha a cada uno de los participantes nombrados en el párrafo anterior, en relación a cómo vieron ellos el desarrollo del proyecto, estos fueron los resultados:

a) Patrocinantes del Proyecto:

“El Seminario en general, y este proyecto en particular, permitirá la incorporación de profesionales jóvenes a la OMC., y permitirá un acercamiento del municipio a los empresarios de la comuna.”

“El que exista gente que no tiene la intención de innovar por no verse con más trabajo diario, va en total desmedro de la imagen que tiene la OMC. y la municipalidad en la comuna.”

“Podría decir que el único punto en contra del proyecto, es el poco tiempo que les queda a las alumnas para ejecutarlo.”

María Cristina Rayo Sanhueza
Directora Depto. Desarrollo Social
I. Municipalidad de Viña del Mar

Podemos concluir con las expresiones anteriores, que el proyecto es valorado positivamente por la Asistente Social de la institución patrocinante, pues recalca el tema de la incorporación de nuevas ideas y nuevos profesionales que den una mayor eficiencia a la OMC. El único aspecto negativo que ella visualiza, es de carácter externo al proyecto.

b) Beneficiarios del Proyecto:

“Es bueno saber que existe gente, que también es joven, que se preocupa por el problema de la cesantía de los jóvenes, sobre todo de nosotros los del Chile Joven.”

“A pesar de todos los esfuerzos que uno hace (jóvenes del CEL.), los empresarios no nos contratan, ustedes (equipo seminarista) podrían tomar ese punto”.

Luisa Galvez Montenegro
Joven egresado del CEL.
Glorias Navales

Se puede deducir de las expresiones leídas anteriormente, que los jóvenes perciben que la “gente adulta” pareciera no preocuparse directamente por sus problemas, sino más bien se sienten satisfechos que la preocupación nazca de personas similares a ellos.

También es preocupante la visión que tienen éstos jóvenes acerca del empresariado de la comuna, sin embargo, se puede señalar de acuerdo a la experiencia del equipo seminarista, que dichas expresiones no están tan alejadas de la realidad.

c) Ejecutoras del Proyecto:

“ Lo más rescatable del proyecto es que pudimos facilitar la inserción laboral de algunos jóvenes cesantes egresados del CEL., quienes no sabían cómo o dónde buscar trabajo, y generamos en ellos la confianza suficiente para postular, quedar y mantenerse en un determinado trabajo.”

“ El tiempo no nos permitió abarcar a más jóvenes del CEL., este punto siempre estuvo limitando nuestro accionar.”

“ La no impresión de los dípticos por parte de la unidad municipal correspondiente, fue definitivamente el punto negro de nuestro proyecto, aunque sabemos que la decisión final estuvo fuera del alcance de nuestras manos, igualmente nos sentimos un poco molestas.”

Equipo Seminarista

El equipo seminarista considera que, a pesar de pequeños errores, en general el proyecto tuvo muy buenos resultados, incluso más de los se esperaba. El factor tiempo siempre estuvo presionando a las alumnas, quienes debían estar atentas para que lo realizado fuera de acuerdo a lo programado.

EVALUACION DEL PROGRAMA

A continuación se expone un cuadro resumen general, con los resultados obtenidos en el programa, a través de los objetivos alcanzados en cada uno de los proyectos y subproyectos. Posteriormente, se efectuará la evaluación del programa, desde una perspectiva integral y didáctica, que involucró *Proceso Metodológico* y *Proceso Administrativo*. Para lo anterior, se utilizó una tabla, rescatando como criterios de evaluación, los enunciados por Briones y más significativos para la intervención profesional. Destacando, de esta forma, los elementos, instrumentos y resultados de toda la acción desarrollada por el equipo seminarista.

Cuadro N° 20

Resultados del Programa

Proyecto	Nivel Cumplimiento Objetivo						Logro Proyecto	Logro Programa
	N°	1	2	3	4	5		
1.1	M	L	L	L	L	—	Logrado Logrado Logrado Medianamente Logrado	Logrado
1.2	M	L	M	L	L	L		
2	M	L	L	L	—	—		
3	M	L	L	M	—	—		

L : Logrado.

M : Medianamente Logrado.

Evaluación Proceso Metodológico y Administrativo

Criterio	Elemento a evaluar	Instrumento	Resultado	Evaluación
<p>Impacto</p> <p>Se refiere a la ponderación de la importancia relativa de los resultados en comparación con la magnitud del problema.</p>	<p>Programa</p> <p>a) -N° de funcionarios. - Jóvenes egresados del sub-programa CEL. - Funcionarias OMC, Y. Municip. Viña del Mar. - Empresarios comuna de Viña del Mar. - Jóvenes colocados, egresados del Sub-programa CEL.</p> <p>b) Horas trabajadas. (Terreno, trabajo institucional, realización de eventos)</p> <p>c) -Asistencia de autoridades e invitados a eventos. - Asistencia de funcionarias OMC y equipo seminarista a actividades relacionadas con metodologías de gestión de OMC.</p> <p>d) - Entrevistas realizadas para obtención de visión integral sobre el nuevo funcionamiento de las OMC. - Entrevistas efectuadas para elaboración de catastro de empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario. - Registro de entrevista. - Registro de entrevista. - Carta de presentación formal del postulante. - Cuaderno de campo. - Registro de asistencia. - Registro de asistencia. - Registro de entrevista. - Registro de entrevista. 	<ul style="list-style-type: none"> - 168 beneficiarios directos e indirectos. - 3 beneficiarios. - 30 beneficiarios. - 30 beneficiarios. - 595 horas. - Terreno: 388 horas. - Trabajo institucional: 200 horas. - Eventos: 7 horas. - 1° evento: 73.17 % - 2° evento: 63.40 % - 100 % al total de actividades programadas. - 91.07 % de entrevistas realizadas, en relación con las entrevistas programadas. - 100 % de entrevistas realizadas. 	<p>El problema presentado según el estudio realizado es la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del sub-programa CEL, entre los años 1993-1996, de las OTES Univ. de Viña del Mar e Inacap, y residentes en la comuna de Viña del Mar.</p> <p>El porcentaje de inserción laboral alcanzó a un 19.0 % entendiéndose por ésta, que los jóvenes estén trabajando en un área relacionada con su capacitación.</p> <p>Es así, que se hizo necesario implementar un programa que permitiera a los jóvenes, acceder a mayores facilidades al momento de buscar trabajo, a través de una sensibilización de los actores sociales involucrados en la capacitación laboral de los jóvenes, una potencialización de la OMC y un plan piloto de intermediación laboral.</p> <p>De esta forma, el programa respondió a la situación problema antes descrita y su impacto fue significativo, pues involucró una intervención sobre la realidad global que afectaba a estos jóvenes.</p> <p>Finalmente, se invitó un arduo trabajo en horas profesionales, que permitió obtener positivos resultados, especialmente respecto a los altos porcentajes de asistencia a las diferentes actividades programadas.</p>
<p>Eficiencia</p> <p>Se relaciona con la productividad del programa, con respecto a los esfuerzos o insumos</p>	<p>Programa</p> <p>- Uso de los recursos existentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de recursos utilizados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización de: <ul style="list-style-type: none"> a) Recurso material. b) Recurso humano. c) Recurso institucional. 	<p>En relación al recurso material, se utilizaron 2652 unidades.</p> <p>El recurso humano, estuvo consolidado a través de la participación de diversos actores sociales, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoridades relacionadas con el tema de la capacitación laboral. - Representantes de empresas de la comuna.

<p>empleados, (financieros, humanos, administrativos, etc) y los resultados obtenidos.</p>		<p>- Autoridades municipales. - Dirigentes juveniles. - Jóvenes egresados del sub-programa CEL. - Profesor guía. - Equipo seminarista.</p> <p>En cuanto a los recursos institucionales, se utilizaron dependencias y vehículo municipal.</p> <p>Es así, que los objetivos propuestos fueron cumplidos en gran medida, gracias a la adecuada disposición de los recursos, por lo tanto, la eficiencia se evalúa en forma óptima.</p>
<p>Logro Se refiere a los efectos producidos por el programa.</p>	<p>- Registro del estudio.</p> <p>- Idem.</p> <p>- Idem.</p>	<p>Programa a) Sensibilización de: - Autoridades relacionadas con el tema de la capacitación laboral. - Representantes de empresas de la comuna. - Dirigentes juveniles. - Jóvenes egresados del Sub-programa CEL. b) Presentación de un Proyecto de Reestructuración de la OMC. c) Facilitación de la intermediación laboral de los jóvenes cesantes egresados del sub-programa CEL.</p>
<p>Persistencia Se entenderá como tal, a los cambios producidos por el programa, y que éstos se mantengan en el tiempo.</p>	<p>- Registro del estudio.</p> <p>- Registro de intermediación laboral.</p>	<p>- Autoridades municipales otorgaron el financiamiento de los dos proyectos siguientes. - 30 empresarios consideraron a los jóvenes egresados del Sub-programa CEL, al momento de contratar personal. - Consideración del Proyecto en la evaluación del presupuesto municipal del año 1998. - 30 jóvenes fueron contactados con potenciales empleadores, con posibilidad de contratación laboral. (100% de sujetos contemplados para plan piloto).</p> <p>- Consideración del Proyecto, en la evaluación del presupuesto municipal para el año 1998. - 30 jóvenes fueron contactados con potenciales empleadores.</p>
<p>Persistencia Se entenderá como tal, a los cambios producidos por el programa, y que éstos se mantengan en el tiempo.</p>	<p>- Registro del estudio.</p> <p>- Registro de intermediación laboral.</p>	<p>Al momento de evaluar, se pudo constatar, un positivo nivel de cambio, en relación a la consideración del rol que debe cumplir la OMC, por parte de las autoridades municipales. Esto se evidenció en la adecuada acogida del Proyecto de Reestructuración de la OMC y en su consideración para ser aprobado dentro del presupuesto municipal 1998.</p> <p>Por otra parte, se pudo observar claramente un proceso de cambio en la situación laboral de 30 jóvenes (cesantes) egresados del sub-programa CEL, quienes fueron contactados y colocados laboralmente.</p>

<p>Logro Se refiere a los efectos producidos por el programa.</p>	<p>Diagnóstico</p>	<p>a) N° de cuestionarios. b) Población abordada.</p> <p>c) Sectores abordados.</p> <p>d) Encuestaje.</p> <p>e) Entrega de resultados.</p> <p>f) N° de variables estudiadas.</p>	<p>- Se realizaron 168 cuestionarios. - Corresponde a un 56,7% del universo definido como los jóvenes egresados del sub-programa CEL, Chile Joven, entre los años 1993-1996, de las OTES Univ. Viña del Mar e Inacap, residentes en la comuna de Viña del Mar.</p> <p>- Se abordó a la comuna de Viña del Mar en su totalidad, específicamente, los sectores urbano-populares establecidos en ésta.</p> <p>- Se realizaron cuestionarios estructurados con preguntas cerradas.</p> <p>- Los resultados fueron presentados el día 30 de septiembre.</p> <p>- Se abarcó un total de seis variables.</p>	<p>El equipo seminarista abordó la temática de la inserción laboral de los jóvenes que han realizado cursos del Sub-programa CEL, Chile Joven, en la comuna de Viña del Mar; en torno a lo cual, se plantearon objetivos relacionados con el conocimiento de los factores económicos, sociales y educacionales que caracterizan la realidad de los jóvenes egresados del sub-programa CEL y que estarían dificultando la inserción laboral de éstos.</p> <p>A través de la Dirección de Desarrollo Social de la I. Municipalidad de Viña del Mar, e insertas en la OMC, el equipo seminarista organizó y coordinó las acciones tendientes al cumplimiento de los objetivos del estudio diagnóstico.</p> <p>Mediante la aplicación de cuestionarios, la observación directa, la entrevista, la consulta bibliográfica e informantes claves; se logró recabar la información necesaria para configurar el diagnóstico.</p> <p>Los resultados fueron difundidos ampliamente, a nivel regional, estableciéndose importantes contactos y coordinaciones con autoridades relacionadas con el tema de la capacitación laboral.</p>
<p>Eficiencia</p>	<p>Diagnóstico</p>	<p>a) Recursos Humanos - Muestra. - Dirección de Desarrollo Social (Institución patrocinante) - Funcionarios Sence V región. - Escuela de Servicio Social, Univ. de Valparaíso. - Profesor guía. - Equipo seminarista.</p>	<p>- Asesoría Asist. Social Directora de la Dirección de Desarrollo Social. - Asesoría y colaboración de funcionarios Sence V región. - Asistencia técnica y bibliográfica. - Apoyo docente. - Trabajo en equipo y asignación de tareas.</p>	<p>Se puede concluir que el proceso de diagnóstico fue logrado eficientemente, los recursos requeridos fueron facilitados, pudiéndose contar con el apoyo institucional necesario para llevar a cabo el estudio.</p> <p>Si bien, el proceso de encuestaje fue lento, éste se llevó a cabo en terreno (domicilio de los sujetos), en horarios post-laborales.</p> <p>El análisis de la información fue rápido, contando para ello con un PC y un programa computacional estadístico.</p> <p>Por otra parte, Sence V región, posibilitó información relativa a la muestra seleccionada, a través de la facilitación de fichas de inscripción a los cursos de capacitación Chile Joven; haciendo mucho más expedito el acceso a los antecedentes generales de los jóvenes objetos de estudio.</p>



		<p>b) <u>Recursos Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fungible - Computador. - Impresora. <p>c) <u>Recursos Institucionales-Administrativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dependencias municipales. - Vehículo municipal. - Apoyo financiero. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fotocopias, resmas hoja oficio, lápices, tinta impresión, etc. 	<p>Cabe señalar además, la colaboración prestada por la Escuela de Servicio Social, Univ. de Valparaíso, a través de apoyo académico y consultas bibliográficas.</p> <p>La utilización de los recursos materiales disponibles fue adecuada y colaboró a la consecución de los objetivos planteados para la investigación diagnóstica.</p> <p>Si bien, se contó con un apoyo institucional suficiente, a veces, se vio amenazado el pleno cumplimiento de los objetivos diagnósticos, debido a demoras en la prestación de este tipo de recursos. (Lentitud de los canales formales de comunicación).</p>
<p>Logro</p>	<p>Programación Ejecución</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo coordinado de equipo seminarista. - Proyectos planificados y ejecutados. - N° de beneficiarios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo estructurado, sólido y coherente del equipo seminarista. - Se programaron y ejecutaron tres proyectos. - 168 jóvenes egresados del sub-programa CEL, objetos de estudio. - 84 autoridades y jóvenes asistentes a eventos. (1° proyecto). - 3 funcionarias OMC. - Usuarios y potenciales beneficiarios OMC. - 50 (de los 168) jóvenes objetos de estudio y actualmente cesantes. (muestra seleccionada para plan piloto) - 30 pequeños empresarios e industriales de la comuna de Viña del Mar. 	<p>Dentro de las posibilidades de cambio, en base al tiempo y los recursos disponibles, se abordó como tema principal la creación de sólidas bases que permitieron mejorar la situación de deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL, objetos de estudio; realizándose un sin número de actividades en función de este objetivo.</p> <p>Se estableció como una de las vías más idóneas para enfrentar la problemática de la deficiente inserción laboral de estos jóvenes en particular, y de la población global, en general, a través de una potencialización de la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar, instancia en donde se ubicó el trabajo desarrollado por las alumnas seminaristas.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación. - Proyección del trabajo realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se estableció coordinación con: Univ. Viña del Mar, Inacap, Sence V región y empresas de la comuna. - Se proyectó una programación para los meses de mayo, junio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 1997. - Presentación de un Proyecto de Reestructuración de la OMC, para ser aprobado en el presupuesto municipal 1998. - Realización de intermediación laboral a 30 jóvenes objetos de estudio, proyectándose la definitiva colocación laboral de la mayoría de éstos. 	
Eficiencia	Programación Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de programación. - <u>Recursos Humanos:</u> - Jóvenes egresados del Sub-programa CEL. - Autoridades relacionadas con el tema de capacitación laboral. - Asist. Social Directora del Depto. de Desarrollo Social. - Profesor guía. - Equipo seminarista. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de intervención fue presentado última semana de agosto. - Permanente participación de los jóvenes egresados del CEL, durante todo el programa. - Se contó con la colaboración experta de autoridades relacionadas con el tema tratado en el presente Seminario de Título. - También se contó con la importante colaboración del profesor guía y la profesional Asist. Social de la institución patrocinante. - Responsables directos de todo el proceso metodológico. 	<p>Se puede concluir que existió un adecuado uso de los recursos, efectuándose una programación con importante número de actividades, lográndose el satisfactorio desarrollo de cada uno de los proyectos.</p>

		<p>- <u>Recursos Institucionales</u></p> <p>- Depto. de Desarrollo Social, I. Municipalidad de Viña del Mar.</p>	<p>- Los recursos institucionales fueron los suficientes, según lo establecido en el ítem costos del programa. Sólo se pudieron apreciar ciertas debilidades en el sistema de acceso a ellos, en relación a una vía no muy expedita y relativamente, lenta de intercomunicación.</p>	<p>El equipo seminarista estructuró y coordinó el trabajo, estableciendo responsabilidades para cada uno de los miembros, tanto en lo que se refiere a la división del trabajo, como en la unidad de mando y delegación de autoridad. En relación a esta última, se dio prioridad a un trabajo en equipo, que favoreció un efecto sinérgico.</p> <p>Para efectuar la división del trabajo, se asumieron responsabilidades, estableciéndose una intervención profesional, haciendo uso de las capacidades y habilidades de cada uno de los miembros del equipo, en virtud de la naturaleza del trabajo.</p> <p>En este sentido se desarrolló una satisfactoria organización de carácter complementaria.</p> <p>La dirección estuvo a cargo del equipo seminarista, a través del desarrollo del proceso metodológico, mediante la asignación de funciones específicas de cada integrante.</p> <p>Por otra parte, se establecieron y organizaron los niveles de jerarquía, es decir, se definieron para lograr una adecuada intervención.</p> <p>De esta manera, el uso eficiente del recurso humano, colaboró en la consecución de un adecuado proceso de dirección. No obstante las dificultades presentadas en todo equipo humano, el diálogo fluido y la capacidad de aceptar críticas constructivas, permitió sobrelevar en buena forma la intervención profesional.</p> <p>Se estableció una coordinación de recursos en distintos ámbitos: <u>Coordinación interna.</u> Para lograr un trabajo eficiente y coherente, fue necesario establecer un proceso de coordinación, teniendo presente cada una de las fortalezas y aptitudes de los miembros del equipo seminarista, en diversas áreas de acción.</p>
Calidad	Proceso Administrativo Fase Organización		<p>- Estructuración del trabajo en equipo.</p> <p>- División del trabajo.</p> <p>- Delegación de autoridad.</p>	
Eficiencia	Fase Organización		<p>- División del trabajo.</p> <p>- Delegación de autoridad.</p>	
Eficiencia	Fase Dirección		<p>- Asignación de funciones.</p> <p>- Establecer niveles de jerarquía.</p>	
Eficiencia	Fase Coordinación		<p>- Coordinación de recursos, tanto internos como externos.</p>	

<p>Es así, que estas capacidades fueron utilizadas y aprovechadas como un valioso recurso; que permitió lograr cada uno de los objetivos planteados en la intervención profesional.</p>	<p>Coordinación externa. Esta constituyó un aspecto fundamental durante todo el proceso metodológico, ya que se coordinaron recursos de toda índole con diversas organizaciones, instituciones y empresas relacionadas con el tema de la capacitación y el empleo; lo que permitió la concreción de cada una de las actividades destinadas a cumplir cada una de las fases de la intervención profesional.</p> <p>De esta forma, se logró la coordinación de recursos humanos, financieros y materiales, especialmente a través de la Dirección del Depto. de Desarrollo Social, I. Municipalidad de Viña del Mar.</p>	<p>- Coordinación de recursos humanos, materiales y financieros, tanto internos como externos.</p>	<p>- Registro de recursos.</p>	<p>Fase Coordinación</p>	<p>Es así, que estas capacidades fueron utilizadas y aprovechadas como un valioso recurso; que permitió lograr cada uno de los objetivos planteados en la intervención profesional.</p>
<p>Esta fue desarrollada de modo permanente, basada en un principio de constante retroalimentación, permitiendo una mayor flexibilidad para enfrentar cada una de las dificultades y requerimientos presentados.</p> <p>En este sentido, cabe destacar, que gracias a esta evaluación y controles permanentes, se logró una óptima utilización de los recursos, en virtud de las metas propuestas.</p>	<p>- Evaluaciones permanentes.</p> <p>- Evaluaciones permanentes.</p> <p>- Flexibilidad en las fases de la intervención profesional.</p>	<p>- Recursos Humanos.</p> <p>- Cuaderno de campo.</p> <p>- Profesor guía.</p> <p>- Equipo seminarista.</p>	<p>- Jóvenes egresados del Sub-programa CEL.</p> <p>- Autoridades I. Municip. de Viña del Mar.</p> <p>- Autoridades del sector público y/o privado, relacionados con el tema de la capacitación laboral.</p> <p>- Representantes empresas de la comuna.</p> <p>- Profesor guía.</p> <p>- Equipo seminarista.</p>	<p>Fase Control</p>	<p>En este sentido, cabe destacar, que gracias a esta evaluación y controles permanentes, se logró una óptima utilización de los recursos, en virtud de las metas propuestas.</p>
<p>Es necesario mencionar, que no sólo se formularon controles en forma escrita, sino que también verbal, al interior del equipo seminarista a través del desarrollo del presente Seminario de Título, facilitando una acertada consecución de los objetivos planteados.</p> <p>A lo anterior, se suma la posibilidad que tuvieron tanto los propios jóvenes, como las diversas autoridades y empresarios, de evaluar desde su perspectiva, el trabajo realizado, lo que permitió mejorar las debilidades y fortalecer los aspectos positivos de la intervención profesional.</p>	<p>- Participación activa del Equipo seminarista, los sujetos de acción, institución patrocinante y demás beneficiarios.</p>	<p>- Jóvenes egresados del Sub-programa CEL.</p> <p>- Autoridades I. Municip. de Viña del Mar.</p> <p>- Autoridades del sector público y/o privado, relacionados con el tema de la capacitación laboral.</p> <p>- Representantes empresas de la comuna.</p> <p>- Profesor guía.</p> <p>- Equipo seminarista.</p>	<p>- Jóvenes egresados del Sub-programa CEL.</p> <p>- Autoridades I. Municip. de Viña del Mar.</p> <p>- Autoridades del sector público y/o privado, relacionados con el tema de la capacitación laboral.</p> <p>- Representantes empresas de la comuna.</p> <p>- Profesor guía.</p> <p>- Equipo seminarista.</p>	<p>Fase Control</p>	<p>Es necesario mencionar, que no sólo se formularon controles en forma escrita, sino que también verbal, al interior del equipo seminarista a través del desarrollo del presente Seminario de Título, facilitando una acertada consecución de los objetivos planteados.</p> <p>A lo anterior, se suma la posibilidad que tuvieron tanto los propios jóvenes, como las diversas autoridades y empresarios, de evaluar desde su perspectiva, el trabajo realizado, lo que permitió mejorar las debilidades y fortalecer los aspectos positivos de la intervención profesional.</p>

CAPITULO VI

**CONCLUSIONES
Y SUGERENCIAS**

CONCLUSIONES

a) Respecto al Marco de Referencia

Los elementos que constituyen el marco de referencia del presente Seminario de Título, fueron extraídos de diversos textos que se abocan a la caracterización de la etapa de vida de la adolescencia y como dicha etapa se vivencia en los sectores urbano-populares. Además, se indagó respecto a la temática del empleo y desocupación juvenil, incorporando datos estadísticos que dan cuenta de la gravedad de la situación que hoy afecta a un gran número de jóvenes en nuestro país. Por otra parte, se utilizaron textos publicados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence V región, con el fin de explicar y fundamentar la labor gubernamental en la materia de capacitación laboral de jóvenes. Para ello, se efectuó una revisión bibliográfica tendiente a esclarecer los principales aspectos del tema a tratar y las variables que incidían en él.

Se puede concluir que los elementos referenciales y conceptuales utilizados fueron acertados, ya que permitieron identificar en forma precisa las variables que influían en el tema tratado en el presente estudio. Cabe señalar, que existe escasa bibliografía abocada al proceso de búsqueda de empleo por parte de los jóvenes de sectores urbano-populares, existiendo sólo algunas aproximaciones al tema, pero que no presentan gran profundidad y análisis.

Para la consecución de bibliografía especializada, el equipo seminarista acudió a diversas bibliotecas de las ciudades de Valparaíso y Santiago, siendo todas de gran aporte en cuanto a diversidad y actualización de los textos.

Por otro lado, para profundizar en el tema de la capacitación laboral de jóvenes, se recurrió al Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del año 1989, que se refiere al Estatuto de Capacitación y Empleo.

De esta forma, se puede concluir que los elementos conceptuales utilizados, permitieron iluminar el presente estudio, a lo largo de lo que fue su implementación.

b) Respecto al Proceso Metodológico

Lo que dice relación con la etapa de investigación diagnóstica, se puede concluir que fue acabada y precisa, tanto en lo que fue la delimitación de los temas, como de los diversos elementos y aspectos conceptuales que se utilizaron.

Cabe hacer notar, que la investigación requirió bastante tiempo, en el sentido de que la aplicación de los cuestionarios en los domicilios de los jóvenes, implicó tener que movilizarse dentro de un radio de geográfico amplio, teniendo a la vez, que ajustarse a la disponibilidad de tiempo que tenían los jóvenes egresados; situación compleja que fue superada por las alumnas seminaristas.

Durante la investigación se puso hincapié en que los datos que se obtuvieran de la aplicación de los instrumentos de recolección (cuestionario y entrevista), fueran eficientes en lo que se refiere a la cantidad y calidad de la información recabada. Para ello, se aplicó en primera instancia, un pre-test a un

total de treinta jóvenes, lo que permitió descartar aquellos aspectos que en última instancia no iban a ser utilizados.

En la etapa de programación, el equipo seminarista desplegó un gran esfuerzo para desarrollar un programa que permitiera modificar la situación problema identificada y que fuese factible de ser aplicado, en función de los recursos existentes, la naturaleza de la institución patrocinante y el tiempo destinado para ello.

La ejecución, por otra parte, fue implementada en un tiempo prudente y en función de lo programado, siendo la institución patrocinante quien asumió gran parte del costo financiero de las acciones planificadas.

Finalmente, la evaluación se abocó a la medición de diversos aspectos, tanto a nivel de cada proyecto, como a nivel global del programa.

c) Respecto al Desarrollo de la Profesión

Tema del Seminario

Se puede concluir que el tema abordado a través del presente seminario fue atractivo tanto para la institución patrocinante, como para el resto de las instituciones y personas que participaron de la ejecución del programa.

Esto se evidencia en que es el primer Seminario de Título de la carrera de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso, que se efectúa en una Oficina Municipal de Colocación; debiendo señalar que el tema surge del interés manifestado por la propia instancia municipal y que posteriormente, fue acotado por las alumnas seminaristas.

De igual forma, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence V región, a través de su Director Regional y la Coordinadora Regional del Programa de Capacitación Laboral Chile Joven, evidenciaron su interés por el tema, ya que por primera vez se realizaba un Encuentro de intercambio entre los propios jóvenes beneficiarios del programa y los organismos encargados de implementarlo y ejecutarlo.

En tanto, para los Organismos Técnicos Ejecutores, OTES, el tema tratado motivó una reflexión y revisión de los cursos impartidos y la calidad de los centros de práctica laboral. El que dichos organismos introduzcan efectivamente modificaciones a su accionar, es algo que el presente Seminario de Título no puede asegurar, pero sí, se puede establecer que contribuyó efectivamente a colocar el tema de la deficiente inserción laboral de los jóvenes egresados del CEL, en un punto prioritario de análisis.

Por otra parte, para los empresarios, el tema abordado causó gran interés, debido a que a menudo se les solicita que se constituyan en centros de práctica laboral o que efectivamente contraten a los jóvenes egresados del Subprograma CEL. Sin duda, el empresario busca maximizar sus utilidades y no necesariamente tiene la voluntad u obligación de contribuir al éxito de los programas sociales de gobierno en materia laboral. En función de ello, la oportunidad que tuvieron diversos empresarios de opinar respecto a las características deseables que debiera presentar un joven para ser contratado por ellos, establece importantes elementos de análisis, que debieran ser tomados en

cuenta en el ítem de contenidos sociolaborales incluidos en los cursos de capacitación.

El tema motivó especialmente al equipo seminarista, puesto que si bien, la unidad de análisis fueron los jóvenes egresados del Sub-programa CEL, el trabajo realizado se centró en la potencialización de la labor de intermediación laboral que debiera asumir la Oficina Municipal de Colocación de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar. Es así, como en la actualidad dicha instancia municipal asume un rol pasivo de captación de vacantes, requiriendo personal idóneo que desempeñe una labor más protagónica, creativa e innovadora.

Si se tiene en consideración que el porcentaje de jóvenes egresados del Sub-programa CEL, que fueron estudiados en el presente Seminario y que se encuentran insertos laboralmente alcanzó a un 19.0% (15 casos de un total de 168), cabe preguntarse qué sucede con el resto. Es así, como al momento de analizar la situación de los jóvenes desocupados, salen a la luz una serie de factores, algunos claramente, de índole macroestructural, tal como la inadecuación de la enseñanza media a los requerimientos laborales y la segmentación del mercado de trabajo.

A un nivel de menor complejidad, pero no por ello de menor importancia, se identificó la inadecuada focalización del Sub-programa CEL, lo que hace que hoy se beneficie a jóvenes que no responden necesariamente a los requisitos exigidos por el programa y que muy por el contrario, presentan un nivel socioeconómico y educacional que les permite o les incentiva a tener mayores y mejores expectativas laborales y, por ende, el acceso a una capacitación semi-calificada carece en absoluto de "atractivo". Es así, como el presente estudio identificó a un gran número de jóvenes egresados del Sub-programa CEL, que hoy se encuentran en sus hogares a la espera de encontrar un empleo acorde a sus expectativas, pero frente al cual, no tienen la experiencia ni la preparación para desempeñar.

Es relevante señalar que es la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar, la que certifica la situación de escasos recursos de los postulantes a los cursos contemplados en el Programa de Capacitación Chile Joven, pero en la actualidad, dicho trámite se reduce a la simple solicitud del certificado de estudio, no profundizándose en antecedentes socioeconómicos; careciendo además de personal profesional capacitado para efectuar dicha tarea.

Otro elemento de análisis lo constituye la escasa orientación que reciben los jóvenes al momento de inscribirse en los cursos y en la sobrevaloración existente respecto a los trabajos administrativos en desmedro de los oficios manuales, situación que debería abordarse desde el período de enseñanza media.

En otro ámbito, la escasa o nula experiencia laboral de los jóvenes dificulta aún más su incorporación al mundo del trabajo. Por una parte, hoy se valoriza -y con razón- la experiencia laboral y por otra, los jóvenes de sectores urbano populares establecen sus redes de apoyo en el ámbito de sus relaciones interpersonales y ello, en el plano laboral, se traduce en el acceso a información relativa a trabajos ocasionales y por ende, inestables y mal remunerados. Cabe preguntarse cómo pretender que los jóvenes adquieran experiencia laboral si no se les brinda la oportunidad de trabajar y desarrollar hábitos laborales.

La Oficina Municipal de Colocación como órgano oficial de la intermediación laboral, no ha logrado desarrollar a plenitud la gestión que debiera realizar. Podría argumentarse que no cuenta con los recursos necesarios para cumplir con sus tareas y que la mayoría de sus usuarios pertenecen a grupos de baja calificación, que no cuentan con información necesaria sobre el mercado laboral. Cabe hacer notar, así mismo, el efecto residual de la herencia de los programas de empleo de emergencia, PEM Y POJH, que ha persistido durante el tiempo y que se ha traducido mayoritariamente, en una visión generalizada de la Oficina Municipal de Colocación, como agencia de empleo que maneja niveles ocupacionales de "mala" calificación.

Por otro lado, el estudio arrojó que algunas de las temáticas de los cursos de capacitación impartidos, no han tenido cabida en el mercado laboral de la comuna y los OTES siguen insistiendo en desarrollar cursos de índole administrativo y computacional, donde existe una saturación y alta competitividad. En este sentido, cabe señalar, algo que debe tenerse presente; los OTES son organismos con fines de lucro. El Sence realiza un llamado a licitación y otorga financiamiento a los OTES que propongan acciones de capacitación de acuerdo a las bases y que hayan sido seleccionados como ejecutores del Sub-programa CEL. Entre las acciones que proponen estos organismos, está la determinación de las necesidades, el diseño y preparación de los cursos. El financiamiento se hace efectivo cuando los jóvenes inscritos finalizan exitosamente la totalidad del curso, ésto quizás, explicaría el por qué los OTES privilegian en la selección de los postulantes a sus cursos, a aquellos jóvenes que presentan mayor escolaridad y mejor situación socioeconómica, ya que, existe el supuesto que estos jóvenes permanecerán en los cursos y que finalizarán con éxito.

Intervención Profesional.

Esta fue enfrentada con seriedad y diligencia. Se rescatan las técnicas utilizadas y la metodología con que se implementó la intervención, pudiéndose concluir que se enfrentó el tema con la altura profesional necesaria, motivando análisis y cambios substanciales.

Otro aspecto rescatable, es la deferencia que se tuvo con las alumnas seminaristas, lo que se evidencia en el respeto por parte de la institución patrocinante, específicamente, del Departamento de Desarrollo Social y de los participantes, durante la ejecución de los proyectos.

Durante la intervención profesional, se efectuaron una serie de evaluaciones con el Depto. de Desarrollo Social, en torno a la ejecución del programa, rescatándose a modo de conclusión, la capacidad de establecer contactos y entrevistas con diversos actores de la comunidad y que se vinculaban con el tema en cuestión.

Con el trabajo desarrollado en la intervención profesional, se sientan las bases de un rol más activo de la OMC, que facilite el acceso del joven a un empleo estable que contribuya a mejorar su calidad de vida y la de su núcleo familiar, objetivo último del quehacer municipal. En relación a este punto, es imprescindible que la institución patrocinante de continuidad a esta labor, convirtiéndose en el eje fundamental del trabajo futuro relacionado con el tema.

Por otra parte, el equipo seminarista se considera altamente satisfecho, pues el gran aporte del trabajo realizado se vincula al objetivo de crear

las bases que faciliten la incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes egresados del Sub-programa CEL.

Establecer en este tema soluciones definitivas, requiere indudablemente de cambios macroestructurales orientados al ámbito de la educación formal entregada en nuestro país, la cual requiere ser revisada y modificada constantemente de acuerdo a los cambios que se van produciendo.

Finalmente, las actividades relacionadas con el proyecto piloto de intermediación laboral lograron estimular a las autoridades municipales en favor de potenciar la vinculación con el empresariado de la comuna.

Servicio Social.

El trabajo de Servicio Social en el área laboral se aboca a la identificación, prevención y tratamiento de situaciones sociales que se derivan de la vinculación del hombre al mercado de trabajo. La cantidad de situaciones que se atiende es amplia y no siempre son conflictivas; hay situaciones en el ámbito laboral que requieren una acción profesional orientada a la prevención o desarrollo del recurso humano.

En este ámbito, las crecientes tasas de desocupación juvenil, han puesto de manifiesto que un número importante de jóvenes de nuestro país, se encuentran marginados del mercado de trabajo. Desde el punto de vista social, el desempleo juvenil se convierte en un riesgo de conflictos y generación de actitudes delictivas y desintegración social. Es así, como está comprobado que el desempleo juvenil es caldo de cultivo para la delincuencia, la drogadicción y el alcoholismo. Un estudio realizado por la Fundación Paz Ciudadana que relacionó las variables mencionadas, reveló que un 1.0% de aumento en la tasa de desempleo, habría aumentado los robos en 1993, entre un 3.0% y 6.0% en el país. El mismo estudio indica que el 77.0% de los detenidos por robo, son jóvenes entre 15 y 29 años. En lo que respecta a ocupación al momento de ser detenidos, el 60.0% tenía empleo temporal o era obrero.

En el plano familiar, las consecuencias en términos económicos se hacen sentir en una insatisfacción de necesidades básicas, con todas las limitaciones que ello implica y que repercuten en diversos aspectos de la vida cotidiana.

A nivel personal la desocupación, además de afectar al individuo, lo afecta en su imagen personal y en su tranquilidad psíquica; pierde confianza en sí mismo y la situación se torna más aguda, mientras más tarda en encontrar un empleo.

Servicio Social posee un rol preponderante frente a las situaciones que se derivan de la no incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, cuya importancia radica en que este tema se encuentra directamente relacionado con el surgimiento temprano de conductas antisociales, lo que se podría evidenciar en la gravedad de los delitos que se cometen y la temprana edad en que los menores se inician en hechos delictuales.

Por otra parte, el tema del desempleo juvenil, se aborda preferentemente a través de un trabajo directo con los jóvenes, sin considerar la importancia de un trabajo desde una perspectiva grupal y comunitaria.

Por tal motivo, se acordó desarrollar un Seminario de Título que contemple los tres niveles de intervención profesional. En primer lugar, el nivel de intervención de caso fue abordado a través de la realización de entrevistas de orientación sociolaboral a los jóvenes beneficiados por el plan piloto implementado durante el tercer proyecto.

En segundo lugar, el nivel de intervención de grupo se desarrolló mediante la realización del Primer Encuentro Comunal de Jóvenes egresados del Programa Chile Joven.

El nivel de intervención de comunidad, también fue abordado, a través de un proceso de captación de vacantes laborales desarrollado mediante visitas a pequeñas empresas e industrias asentadas en la comuna de Viña del Mar.

En cuanto al rol de Servicio Social en la intermediación laboral de jóvenes, éste cuenta con diversos y atractivos desafíos para la profesión. El Asistente Social conocedor del fenómeno del desempleo y de quienes se ven afectados, debe utilizar conocimientos y destrezas que le permitan intervenir sobre esta realidad.

Al interior de la Oficina Municipal de Colocación, Servicio Social debe ser capaz de establecer un mecanismo de captación de vacantes laborales que implique la visita a empresas de la comuna, informando y motivando acerca de los servicios que ofrece esta instancia municipal y validando nuestra profesión frente a dicha labor.

También cobra relevancia la tarea de intermediación laboral en sus fases de contacto inicial con potenciales empleadores y de seguimiento, en los cuales el profesional Asistente Social hace uso de un determinado número de habilidades propias de la profesión.

Institución Patrocinante.

Se concluye en relación a este aspecto, la importancia de realizar un trabajo profesional en pro de los jóvenes egresados del Sub - programa CEL, ya que por un lado, se les brinda orientación y apoyo sociolaboral y por otro, se le facilita el contacto con potenciales empleadores.

Debemos señalar, por último, que el desempleo juvenil es un fenómeno que afecta a la totalidad de las dimensiones de la vida de un sujeto y su familia. En este ámbito, las Municipalidades debiesen ser capaces de articular la información recabada por sus distintos departamentos y oficinas respecto a una persona o grupo familiar, a fin de obtener una visión global de la situación y, actuar más diligentemente respecto a un hecho específico.

Específicamente, en el caso de la Oficina Municipal de Colocación, ésta debe asumir creativamente los nuevos desafíos que hoy le impone la realidad laboral comunal, siendo capaz de potenciar su labor de intermediación laboral, constituyéndose en un punto neurálgico donde confluyan las ofertas y demandas del mercado del trabajo de la comuna de Viña del Mar.

SUGERENCIAS

A continuación se presentan algunas sugerencias o propuestas respecto a cada uno de los actores sociales involucrados en el tema de la capacitación.

a) Sence

Debería realizar una difusión masiva del sistema de franquicias tributarias, con el fin de que los empresarios respondan al llamado de brindar oportunidades laborales a los jóvenes capacitados por el Programa Chile Joven.

Por otra parte, teniendo en consideración que la pequeña empresa ocupa aproximadamente el 70% de la mano de obra chilena, se debe estimular su presencia en los procesos de capacitación, puesto que ello potenciaría un sector productivo que tendría la capacidad de captar la mano de obra capacitada por los programas gubernamentales de capacitación laboral de jóvenes.

b) Organismos Técnicos Ejecutores

Debiesen realizar permanentemente estudios de mercado que justificasen los cursos de capacitación que ellos ofrecen y se adjudican a través del Sence. Esto colaboraría en la tarea de conocer las áreas que necesitan un mayor número de trabajadores semi-calificados. Así se evitaría una excesiva generación de cursos administrativos, lo que están saturados en el mercado laboral.

También las OTES, deberían efectuar seguimientos a sus egresados, con el fin de indagar sobre los niveles de inserción laboral de éstos, y profundizar aquellos factores que estarían dificultando la incorporación al trabajo. Estas iniciativas les permitirían reorientar los cursos de capacitación entregados, contribuyendo de esta manera a mejorar el nivel de calidad de vida de los jóvenes egresados del Sub-programa CEL.

c) Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Oficina Municipal de Colocación

Se debería dotar a la OMC de personal profesional que inicie una labor activa de intermediación laboral, a través de visitas constantes a empresas de la comuna con el fin de captar vacantes de empleo. Además es necesario que se cumpla una labor de orientación sociolaboral dirigida a los usuarios de la OMC, la cual debiese ser realizada por profesionales de las ciencias sociales.

Se necesita dotar a la OMC de nuevas tecnologías acordes al proceso de modernización que vive actualmente nuestro país. Esto se expresaría en la adquisición de programas computacionales que respondan en forma rápida y oportuna a los requerimientos de los demandantes y oferentes de empleo, lo cual contribuiría notablemente a una disminución de los tiempos que normalmente implica el proceso de intermediación laboral.

Se debe llevar a cabo una aplicación paulatina del programa de modernización de las OMC, que se inició en el año 1993, en todo el país, con acciones enmarcadas hacia la profesionalización, lo que permitiría convertir a

estas oficinas en efectivas "puertas de entrada" de los programas Sence hacia la población, y en instancia concreta de información y orientación laboral, contribuyendo al fomento productivo de la comuna, región y país.

d) Empresarios

Frente al requisito de "experiencia laboral" que la mayoría de los empresarios solicita al momento de contratar personal, cabe hacer la siguiente reflexión: si no se otorga una oportunidad de trabajo a los jóvenes egresados del Sub-programa CEL, difícilmente éstos van a adquirir la valorada experiencia laboral al momento de postular a un empleo.

Debiesen contribuir al proceso de enseñanza formal, mediante visitas a liceos humanistas y técnicos con el fin de motivar a los jóvenes en lo que a especialidades manuales se refiere y no sobrevalorar el trabajo administrativo o de "cuello y corbata".

BIBLIOGRAFIA

TESIS

1. Aguad, Cándice y Otras. "Programa de Capacitación y Experiencia Laboral de Jóvenes: Evaluación y Propuestas." Investigación realizada en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE V Región. Universidad de Valparaíso, 1993.
2. Araos, César y Otros. "El subempleo, una realidad de los jóvenes rurales abordada desde una perspectiva de desarrollo local, en los sectores juveniles de la comuna de Hijuelas, provincia de Quillota." Universidad de Valparaíso, 1995.
3. Espinoza, Jenny . "Un aporte a la atención integral desde una perspectiva preventiva hacia adolescentes embarazadas y jóvenes madres. Universidad de Valparaíso, 1993.
4. García C. Maximiliano y Salgado, Laura. "Un aporte de Servicio Social a mejorar la coordinación de la red social formal de apoyo a la reinserción social del menor infractor de ley penal excarcelado, de las secciones de menores de los Centros de Cumplimiento Penitenciario de Valparaíso, Limache y Quillota." Universidad de Valparaíso, 1996.
5. Silva, Maritza y Otras. "Una acción de Servicio Social Profesional tendiente al estudio de las causales de reincidencia penal, en los egresados de la medida alternativa de libertad vigilada del adulto. Decenio 1984-1994." Universidad de Valparaíso, 1995.

LIBROS

1. Ardila, Rubén. "Psicología del Trabajo". Editorial Universitaria. Santiago. 1986.
2. Blalock, Hubert M. "Estadística Social". Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1972.
3. Chiavenato, Idalberto. "Administración de Recursos Humanos". Editorial Mc Graw Hill. México. 1988.
4. Dyer, Wayne. "Tus zonas erróneas". Editorial Grijalbo. Barcelona. 1982.

5. Erickson, Erick. "Sociedad y adolescencia". Editorial Siglo XXI. México. 1978.
6. Hidalgo, Carmen y Abarca, Nureya. "Comunicación interpersonal: Programa de entrenamiento en habilidades sociales". Editorial Universidad Católica de Chile. Santiago. 1991.
7. Pastén C, Fernando. "Adolescencia: Riquezas y sorpresas". Edeval. 1995.
8. Pastén C, Fernando. "Metodología de la Investigación Social". Edeval. Valparaíso. 1993.
9. Peláez, Paula. "El adolescente y usted". Editorial Universitaria. 1982.
10. Rittershaussen, Silvia. "Análisis y proyecciones en torno a la enseñanza media y el trabajo". CPU. Santiago. 1992.
11. Seligman, Martin. "Learned optimism". Nueva York. 1991.

REVISTAS Y DOCUMENTOS DE TRABAJO

1. Agurto, Irene y De la Maza, Gonzalo. "La juventud popular: Elementos para comprenderla". ECO. Serie Movimiento Popular N° 6. Santiago. 1984.
2. Baeza R, Manuel y Vallejos R, Paul. "Perfiles de microempresarios de la provincia de Valparaíso: estudio cualitativo de una realidad mal conocida". CECAP. Valparaíso. 1995.
3. Briones, Guillermo. ISUC. Instituto de Sociología N° 28. Santiago. 1974.
4. Coloma, Fernando. "Empleo y relaciones laborales". En: "Chile hacia el 2000: Ideas para el desarrollo". Centro de Estudios Públicos. Santiago. 1994.
5. Corvalán, Oscar. "Programa de Capacitación para trabajadores del sector informal de América Latina". CIDE. Santiago. 1985.
6. Corvalán, Oscar y Santibañez, Erika. "Situación sociolaboral de la juventud chilena: Diagnóstico y perspectivas". Documento de trabajo N° 13. CIDE. Santiago. 1985.
7. Dávila O. y Oyarzún A. "Caracterización de la Juventud V Región". Instituto Nacional de la Juventud y CIDPA. Viña del Mar. 1996.

8. Elizalde, Antonio y Paredes, Cecilia. "Trabajo o empleo, esa es la cuestión". En: "Educación e ingreso al trabajo de jóvenes de sectores populares". Seminario Taller Informe Final. PIIE. CIDE. Santiago. 1994.
 9. Errázuriz, M y Otros. "Demandas sociales de la educación media". CPU. CIDE. Santiago. 1993.
 10. Fundación Interamericana. "Desarrollo de base". Volúmen 18, N° 2. Tema especial: "La juventud y el desarrollo". Santiago. 1994.
 11. Gómez L, Juan Carlos. "La capacitación laboral juvenil: una forma de disciplinamiento social de los pobres 1991-1994". Centro de Investigaciones Sociales. Universidad Arcis. Santiago. 1996.
 12. Instituto Nacional de la Juventud. "Primer Informe Nacional de la Juventud". Mideplan. Santiago. 1994.
 13. Instituto Nacional de Estadística. "Resultados CENSO 1992".
 14. Lemaitre A, Maria José. "La educación de los jóvenes : Un problema en busca de solución". En: "Primer Informe Nacional de la Juventud". Mideplan. Santiago. 1994.
 15. Loveridge, R. y Mok, A. "Theories de la segmentacion du Marché du Travail". Bruxelles. 1981. En: "Educación y empleo: Una relación compleja", de Paul Vallejos. Revista de análisis laboral, "Identidades". N°1. CESLA. 1993.
 16. Marcel, Mario. "El desempleo juvenil en Chile y los desafíos del gobierno democrático". CIDE. CIEPLAN. En: "Los jóvenes del Chile de hoy". Editorial Generación. Santiago. 1990.
 17. Messina, Graciela. "Primer informe de avance: capacitación en el sector informal de la economía y educación popular". Santiago. 1982.
 18. Mideplan. CASEN. 1992.
 19. Mideplan. "Situación y características del empleo en Chile en 1990". Santiago. 1991.
 20. Mideplan. "La impresión de las cifras". Santiago. 1993.
 21. Mineduc. "Compendio de información estadística". Santiago. 1992.
 22. Organización de las Naciones Unidas. "Declaración de los Derechos Humanos". Artículo N° 23.
-

23. Oyarzún, Astrid. "El modo urbano y moderno de vivir la experiencia juvenil". En: Última Década. Año 1 N° 1. CIDPA. V Región. 1993.
24. Oyarzún, Astrid. "Algunos elementos de diagnóstico sobre los jóvenes urbanos de los cerros de Valparaíso y Viña del Mar". En: Última Década. Año 1 N° 1. CIDPA. V Región. 1993.
25. Paredes, Ricardo; Figueroa, Ramón; Capero, Guillermo y Del Campo, Guillermo. "Evaluación Programa Chile Joven". Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago. 1996.
26. Quintana, Paula. "Programas sociales e inversión regional en jóvenes". En: "(Pre) textos y (Con)textos del derecho de ser jóvenes. Derechos juveniles V región 1997". CIDPA. Noviembre 1997.
27. Santibañez, Erika y Otros. "Educación y trabajo: dos conceptos en relación". CIDE. Santiago. 1990.
28. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, V Región. "Manual Informativo 1996".
29. Serplac V región. Boletín Estadístico Regional N° 18. Julio 1996.
30. Seremi de Economía, Fomento y Reconstrucción. V Región. Comunicados de prensa, desde marzo a noviembre 1997.
31. Solari, A. "Perspectivas de superación del fenómeno marginal y el papel de la juventud". En: "La juventud marginal y su papel en el proceso de cambio social", de Franco, R. y Otros. Departamento Cultural Vicaría Sur. Santiago. 1980.
32. Vallejos R, Paul. "La entrada de los jóvenes al mercado del trabajo". Revista "Crear Región". CECAP. CESLA. V Región. 1991.
33. Weinstein, José. "La juventud urbano popular vista desde la sociología". Santiago. 1984.

LEYES

1. Estatuto de Capacitación y Empleo. D.F.L N° 1. 1989.
 2. Proyecto Ley Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. Cámara de Diputados, Boletín N° 1329-13.
 3. Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades. D.S N° 662. 1992.
-

ANEXOS



República de Chile
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.
Dirección de Desarrollo Comunitario
Oficina Municipal de Colocaciones

Programa de Capacitación y Experiencia Laboral (Sence).
CHILE JOVEN
Encuesta de Seguimiento - Comuna de Viña del Mar.
1997

INSTRUCCIONES:

1. Lee atentamente el encabezado de cada pregunta.
2. Lee atentamente todas las alternativas.
3. Elige **sólo una de ellas** y enciérrala en un círculo.

Ejemplo:

¿ Qué selección sudamericana crees que no clasificará para el Mundial de Fútbol Francia' 98?

- a) Colombia.
- b) Chile.
- c) Argentina.
- d) Venezuela.
- e) Uruguay.

4. Si te equivocas marca una cruz sobre la respuesta errada y vuelve a elegir otra alternativa.

Ejemplo:

¿ Qué selección sudamericana crees que no clasificará para el Mundial de Fútbol Francia' 98?

- a) Colombia.
- b) Chile.
- c) Argentina.
- d) Venezuela
- e) Uruguay.

5. **En esta encuesta no hay respuestas buenas, ni malas.** Solamente nos interesa conocer tu opinión.

6. Si tienes alguna duda, consulta a las monitoras presentes. Ellas están para ayudarte.

IDENTIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL BENEFICIARIO.

Nombre: _____
 Dirección: _____ Comuna: _____

1. Edad: _____

2. Sexo: a) Femenino
 b) Masculino

3. Estado Civil: a) soltero(a)
 b) casado(a)
 c) viudo(a)
 d) conviviente
 e) separado(a)

4. ¿Tienes hijos?
 a) no
 b) si ¿cuántos? _____ Edad(es): _____

ESCOLARIDAD.

5. ¿ Cuántos años tenías al ingresar a la enseñanza básica?
 _____ años de edad.

6.- Historia educacional.

Ciclo Educacional	Ingreso	Egreso	N° repitencias	Ultimo curso aprobado
	Año	Año		
Educación Básica				
Educación Media				

7. Tipo de establecimiento.(En donde cursaste el último año)
 a) Municipalizado.
 b) Particular subvencionado
 c) Particular pagado.

8. Tipo de enseñanza media regular.
 a) Media Común (científico -humanista).
 b) Media Comercial.
 c) Media industrial.
 d) Técnica femenina.
 e) Otra. Especifique: _____

9. ¿ Cuántos años tenías cuando cursaste el último año de enseñanza regular ? (Enseñanza básica o Enseñanza media)
 _____ años de edad.

10. En relación a las calificaciones (notas) obtenidas en la enseñanza media. Contesta:

Curso	Promedio de notas anual	Año en que se cursó
Primero medio		
Segundo medio		
Tercero medio		
Cuarto medio.		
Quinto medio (Industrial - Técnico)		

11. Si no terminaste la enseñanza básica o media. ¿Cuál fue la **PRINCIPAL** razón del abandono ?

- a) Porque tenías malas notas.
- b) Por enfermedad.
- c) Porque te expulsaron.
- d) Por problemas económicos.
- e) Porque querías trabajar para independizarte.
- f) Porque tenías mucha edad.
- g) Porque te casaste (convivencia) y tuviste que salir a trabajar.
- h) Porque quedaste embarazada.
- i) Otra razón. Especifique: _____

12. ¿Cuál es la razón **PRINCIPAL** por la que quisiste seguir un curso del Programa de Capacitación " Chile - Joven " ?.

- a) Para aprender un oficio.
- b) Para sentir que harías algo útil.
- c) Para independizarte de tu familia.
- d) Por presión de tu familia.
- e) Para tener más posibilidades de encontrar trabajo remunerado.
- f) Para relacionarte con otros jóvenes.
- g) Porque no tenías nada más que hacer y el curso era gratis.
- h) Otra. Especifique: _____

VIVIENDA

13. ¿Con quién vives?

- a) Sólo.
- b) Con tu familia de origen. (madre -padre - hermanos).
- c) Con tu cónyuge o pareja.
- d) Con familia extendida. (Padres- hermanos - tíos - abuelos)
- e) Amigos o vecinos.
- f) Otro. Especifique: _____

14. ¿Cuántas personas viven contigo? (No te cuentes tu): _____

15. Tipo de vivienda que habitas:

- a) casa
- b) departamento en edificio.
- c) pieza en casa antigua o conventillo.
- d) mejora o mediagua.
- e) Otro. Especifique: _____

16. La vivienda que ocupas(Contesta según vivas con o sin tu grupo familiar):

- a) es propia (pagada totalmente)
- b) es propia (pagando a plazo)
- c) es arrendada.
- d) cedida por servicio (por institución : armada, Carabineros, empresa privada o pública)
- e) gratuita.
- f) Otro. Especifique: _____

SALUD Y PREVISIÓN

17. Completa el siguiente cuadro:

¿Estás afiliado a algún sistema de salud?	¿Cuál sistema?	¿Estás cotizando previsionalmente?	¿En cuál sistema?
SI ____ NO ____	Fonasa ____ Isapre ____ Institucional ____ Particular ____ Consultorio ____ (Tarjeta de gratuidad)	SI ____ NO ____	A.F.P ____ I.N.P ____

ALIMENTACIÓN

18. ¿Cuántas comidas consumes diariamente?

- a) Sólo desayuno.
- b) Sólo almuerzo.
- c) Desayuno y almuerzo.
- d) Almuerzo y onces.
- e) Desayuno, almuerzo y onces.
- f) Desayuno, almuerzo, onces y comida.
- g) Otro. Especifique: _____

19. Durante la semana, ¿qué grupos alimenticios consumes?

- a) Sólo de un grupo.
- b) De dos grupos.
- c) De tres grupos.
- d) De cuatro grupos.

Grupo 1: Leche y sus derivados.

Grupo 2: Carnes rojas, pollo y pescados.

Grupo 3: Frutas y Verduras.

Grupo 4: Masas, cereales y legumbres.

INGRESOS

20. Actualmente, ¿tienes trabajo remunerado?

- a) no _____ **Pasa a la pregunta N°21**
- b) si _____ **Pasa a la pregunta N°22**

21. ¿Qué actividad realizas actualmente?

- a) Estás buscando trabajo estable.
- b) Realizas trabajos esporádicos.
- c) No quieres trabajar.
- d) Estás estudiando.
- e) Estás de dueña(o) de casa.
- f) Estás embarazada o criando hijos.
- g) Estás haciendo el Servicio Militar.
- h) Otra. Especifique: _____

22. En el siguiente recuadro: completa los datos de tu grupo familiar, incluyéndote a ti.

Integrantes grupo familiar (parentesco) - Padres. - Hermanos. - Cónyuge o pareja. - Hijos. - Abuelos. - Otros.	Edad	Nivel Educativo (último año cursado)	Situación Ocupacional - Ocupado - Cesante - Busca trabajo por primera vez. - Estudiante - Jubilado. - Pensionado. - Montepiado. - Dueña de casa. - Otros.	Tipo de Trabajo - Empleador - Trabajo remunerado con contrato. - Trabajo remunerado sin contrato. - Cuenta propia con o sin boleta. - Servicio doméstico. - Otros.	Ingreso mensual líquido	Otros ingresos - Pensión alimenticia. - Subsidios. - Becas. - Aporte de terceros. - Otros.
YO						

CURSOS DE CAPACITACIÓN

23. ¿ Qué edad tenías cuando ingresaste al curso de capacitación del Chile - Joven ?.

_____ años de edad.

24. Desde el último año que cursaste en la enseñanza regular (Escuela o Liceo) hasta tu ingreso al curso de capacitación del Chile Joven . ¿ Cuántos años pasaron?.

_____ años.

25. ¿De qué curso egresaste?

- Cocina internacional.
- Administración de bodega.
- Servicio de pisos.
- Asistencia contable.
- Secretariado administrativo.
- Cocina rápida.
- Técnicas de panificación.
- Servicio de comedor y bar.
- Amasandería y pastelería.
- Instalación y mantención eléctrica.
- Soldadura arco eléctrico y oxicorte.
- Secretariado computacional.
- Ventas de salón.
- Asistencia administrativa.
- Asistencia en aplicaciones computacionales.
- Técnicas de ventas.
- Asistencia portuaria aduanera.
- Asistencia contable.
- Operación básica de torno.
- Mantención mecánica industrial.

- Digitación computacional.
- Secretariado contable.
- Albañilería en ladrillo y hormigón.
- Asistencia de bodega.
- Asistencia de párvulos.

26. ¿Cuál es la **PRINCIPAL** razón por la que elegiste este curso?

- a) Te gustó el tema ,representaba tu vocación.
- b) Habías trabajado en algo parecido o igual.
- c) Te lo recomendaron.
- d) Para acompañar a un familiar, a un amigo(a) o pololo(a).
- e) Te convenía el lugar y/o el horario.
- f) Te gustó el establecimiento en dónde se impartía el curso.
- g) Porque era gratis.
- h) Sólo había cupo en ese curso.
- i) No tuviste información de otros cursos.
- j) No tenías nada más que hacer.
- k) Tu familia te presionó.
- l) Otras razones. Especifique: _____

27. ¿En qué Organismo Técnico Ejecutor (OTE) realizaste el curso?

- a) Universidad Viña del Mar.
- b) Inacap.

28. ¿En qué año egresaste del curso?

- a) 1993
- b) 1994
- c) 1995
- d) 1996

29. ¿Cómo te enteraste del curso?

- a) Por campaña municipal (Oficina Municipal de Colocaciones).
- b) A través de medios de comunicación (Periódicos, radio, etc).
- c) A través de organizaciones comunitarias (Juntas de vecinos, clubes deportivos, etc).
- d) A través de parientes.
- e) A través de amigos.
- f) Otro. Especifique: _____

30. ¿Dónde te inscribiste para ingresar al Programa de Capacitación?

- a) Oficina Municipal de Colocaciones de la comuna de: _____
- b) En el Organismo Técnico Ejecutor (OTE) donde realizaste el curso.
- c) Otro. Especifíque: _____

31. ¿Qué hacías antes de ingresar al curso de capacitación?

- a) Trabajabas con sueldo.
- b) Estabas buscando trabajo y antes habías trabajado con sueldo.
- c) No buscabas trabajo, pero antes habías trabajado con sueldo.
- d) Buscabas trabajo por primera vez.
- e) Trabajabas sin sueldo.
- f) Realizabas labores domésticas en tu casa.
- g) Estabas embarazada o criando hijos.
- h) Nada.
- i) Otro. Especifique: _____

32. ¿Cómo consideras los contenidos adquiridos en el curso de capacitación?

- a) Muy útiles.
- b) Útiles.
- c) Medianamente útiles.
- d) Poco útiles.
- e) Inútiles.

33. ¿Realizaste práctica laboral?

- a) no
- b) sí ¿dónde? _____

34. ¿Consideras que en el lugar de práctica colaboraron con tu entrenamiento?

- a) mucho
- b) poco
- c) nada

35. Durante tu práctica laboral, ¿pudiste aplicar los conocimientos adquiridos?

- a) En lo fundamental, si.
- b) Poco.
- c) Nada.

36. Actualmente, ¿trabajas en el mismo lugar dónde hiciste la práctica?

- a) si
- b) no

TRABAJO

37. Generalmente, cuando buscas trabajo, lo haces a través de : (Marca las alternativas que desees).

- a) Oficina Municipal de Colocación (O. M.C)
- b) Agencias de Empleo.
- c) Avisos en periódicos (diarios) y/o radios.
- d) Ofreces personalmente tus servicios.(Repartes currículum)
- e) Padre, madres y /o hermanos.
- f) Otros familiares (excepto padre, madre y hermanos)
- g) Amigos (as) y/o pololo (a).
- h) Vecinos.
- i) Avisos en locales comerciales.
- j) Otros. Especifique: _____

38. Durante el año 1996 y lo que va de 1997 .¿ Cuántos datos sobre oferta de puestos de trabajo obtuviste ?.

_____ datos.

39. ¿ Cuántos de estos datos eran verdaderos ? (es decir, existían en realidad)

_____ datos reales o verdaderos.

40. ¿ Cuántos datos eran falso? (es decir, no existían en realidad)

_____ datos falsos o inexistentes.

41. Informantes de datos verdaderos y / o falsos de puestos de trabajo:

Datos	Informantes (Quién te los dió)
Verdaderos (reales)	1) _____ 2) _____ 3) _____ 4) _____ 5) _____
Falsos (no existían)	1) _____ 2) _____ 3) _____ 4) _____ 5) _____

42. En relación a los datos de trabajo que existían realmente (verdaderos) ¿ A cuántos de ellos postulaste ?

N° de postulaciones: _____

43. De dichos datos verdaderos.
- ¿ Cuántos estaban directamente relacionados con tu área de capacitación ? _____ datos.
 - ¿ Cuántos estaban medianamente relacionados con tu área de capacitación? _____ - datos.
 - ¿ Cuántos no estaban relacionados con tu área de capacitación? _____ datos.

44. En el caso que no estés trabajando ¿Cuál crees que es la razón **PRINCIPAL** por la que aún no has podido encontrar trabajo?

- a) No te has esforzado lo suficiente.
- b) No sabes cómo encontrar trabajo o cómo presentarte a uno.
- c) Te faltan conocimientos técnicos o experiencia laboral suficiente.
- d) No hay trabajo en lo que te capacitaste.
- e) El gobierno no se ha preocupado de crear nuevas oportunidades de empleo para jóvenes.
- f) Consideras que tienes mala suerte para encontrar trabajo.
- g) El curso no te gustaba y ahora, no tienes ánimo , es decir, estás desmotivado(a).
- g) Otro. Especifique: _____

45. Describe tu situación actual de trabajo.

- a) Trabajas en lo que te capacitaste.
- b) Trabajas en un área medianamente relacionada con el área en que te capacitaste.
- c) Trabajas en un área distinta a la que te capacitaste.
- d) No estás trabajando. ----- **Pasa a la pregunta N°48**

46. Actualmente:

- a) Tienes contrato de trabajo.
- b) Tienes contrato a honorarios.
- c) No tienes contrato.

47. Tras la capacitación, crees que tus ingresos:

- a) Han mejorado.
- b) Se mantienen como antes.
- c) Han empeorado.

48. ¿Cómo consideras tus habilidades técnicas para desempeñar un trabajo relacionado con tu área de capacitación?

- a) Muy satisfactorias.
- b) Satisfactorias.
- c) Medianamente satisfactorias.
- d) Poco satisfactorias.
- e) Insatisfactorias.

CONTENIDOS SOCIOLABORALES

49. ¿Conoces las indicaciones básicas que debe contener un currículum vitae?

- a) sí ----- **Pasa a la pregunta N°50**
- b) no ----- **Pasa a la pregunta N° 54**

50. ¿ Qué información se debe poner en el ítem "antecedentes personales"?(Colócalos en orden)

- | | |
|----------|----------|
| a) _____ | e) _____ |
| b) _____ | f) _____ |
| c) _____ | g) _____ |
| d) _____ | h) _____ |

Fase lectiva _____

Por medio de otras personas _____

ésto lo aprendiste en

ésto lo aprendiste

(Marca con una cruz) Fase práctica _____

Solo (a) _____

51. ¿ Qué información se debe poner en el ítem "antecedentes educacionales" ?

- a) Todos los años cursados en escuelas y/o liceos.
- b) Todos los cursos de capacitación realizados fuera de la escuela o liceo.
- c) a y b son correctas.

Fase lectiva _____	Por medio de otras personas _____
ésto lo aprendiste en (Marca con una cruz) Fase práctica _____	ésto lo aprendiste Solo (a) _____

52. ¿ Qué información se debe poner en el ítem " antecedentes laborales" ?

- | | |
|----------|----------|
| a) _____ | d) _____ |
| b) _____ | e) _____ |
| c) _____ | f) _____ |

53. En relación a la vestimenta adecuada para presentarse a una entrevista de trabajo; ésta va a depender de:(Según tú opinión).

- a) De los gustos personales del postulante.
- b) Del tipo de trabajo al cual se postula.
- c) Del rubro y/o tamaño de la empresa ,negocio y/o otros que ofrece el empleo.
- e) La vestimenta no es un asunto relevante en una entrevista de trabajo.

54. ¿ Te has enfrentado a una entrevista de trabajo alguna vez?

- a) no _____ **Pasa a la pregunta N° 55.**
- b) si ¿Cuántas? _____ **Pasa a la pregunta N° 58.**

55. Si te enfrentaras a una entrevista de trabajo, ¿cuál crees que sería tu actitud?:

- a) Antes de entrar decides devolverte porque piensas que no eres apto(a) para el trabajo.
- b) Frente al entrevistador te pondrías nervioso(a) y no serías capaz de responder a sus preguntas.
- c) Durante la entrevista no te pondrías nervioso(a) porque te sentirías seguro(a) de lo que sabes.
- d) Te daría vergüenza al saber que estás siendo observado.
- e) Te pondrías nervioso(a) , pero contestarías de igual forma a las preguntas del entrevistador.

56. Si estuvieses frente al entrevistador:

- a) Te sería fácil encontrar las palabras adecuadas para expresar tus ideas.
- b) Comenzarías a tartamudear.
- c) Tu mente se pondría en blanco y te quedarías callado(a).
- d) Al hablarle sentirías que te entiende claramente lo que quieres decir.

57. Si estuvieras dando una entrevista de trabajo:

- a) Te sentarías derecho(a) mirando de frente al entrevistador y en actitud de atención.
- b) Necesitarías tener permanentemente un objeto entre tus manos (lápiz, llaves, etc).
- c) Tenderías a acomodar constantemente tu ropa y pelo para evitar mirar de frente al entrevistador.
- d) Te sentarías comodamente, en actitud de atención y dispuesto(a) a contestar las consultas del entrevistador.

58. Si has estado efectivamente en una entrevista de trabajo:

- a) Te transpiran las manos.
- b) Te pones nervioso, dudas o titubeas ante las preguntas del entrevistador.
- c) Te sientes observado e incómodo.
- d) Te sientes seguro de tus habilidades y respondes en forma segura.

59. Frente a una situación que no consideras conveniente para ti:

- a) Te quedas callado(a).
- b) Tratas de opinar pero no eres claro al hacerlo.
- c) Lo planteas inmediatamente.
- d) Buscas otra oportunidad para conversarlo.

60. ¿ Sabes en qué consiste un contrato de trabajo?

- a) si ----- **Pasa a la pregunta N°61**
- b) no ----- **Pasa a la pregunta N°62**

61. ¿Qué elementos debiera contener un contrato de trabajo?

- a) _____ d) _____
 b) _____ e) _____
 c) _____ f) _____

Fase lectiva _____

Por medio de otras personas _____

ésto lo aprendiste en

ésto lo aprendiste

(Marca con una cruz) Fase práctica _____

Solo (a) _____

62. En relación a tu experiencia de práctica laboral, marca con una cruz el casillero correspondiente.

	Siempre	A veces	Nunca
Saludabas a tu jefe y/o supervisor al inicio y al final de cada jornada.			
Planteabas tus dudas, consultas y/o problemas a tu jefe y/o supervisor.			
Acatabas las órdenes o instrucciones.			
Aportabas sugerencias en tu práctica laboral.			

63. Respecto a la relación que mantenías con tus compañeros (as) de práctica laboral, responde las siguientes afirmaciones.

	Siempre	A veces	Nunca
Saludabas a tus compañeros de práctica laboral al inicio y al final de la jornada.			
Compartías actividades extralaborales (deportes, onces, fiestas, etc).			
Compartías problemas y experiencias relacionadas con el trabajo mismo.			
Compartías problemas y experiencias personales.			

64. En relación a tu vida cotidiana:

	Si	A veces	No
Sólo hablo con personas a las cuales conozco.			
Me cuesta iniciar una conversación.			
Me es difícil mantener una conversación. Soy muy cortante.			
Generalmente no hablo hasta que otros me hablen.			
En la mayoría de las situaciones prefiero escuchar ,antes que hablar.			



65. Según tu experiencia personal, contesta las siguientes afirmaciones.

	Si	A veces	No
Me resulta difícil decir no a las peticiones de mis amigos.			
Aún cuando alguien sea injusto, por lo general no le digo nada.			
Me cuesta elogiar o alabar a otros.			
La mayoría de las veces no digo lo que pienso o siento.			
Me asusta expresar mis opiniones a los demás.			

66. En relación a la imagen que tienes de ti mismo(a), responde:

	Si	A veces	No
Me siento incómodo(a) cuando me felicitan por hacer algo mejor que otros.			
Con frecuencia evito a las personas del sexo opuesto, porque temo decir o hacer algo equivocado.			
Siento que mi opinión no es muy importante.			
Siento, a menudo, que la gente se aprovecha de mí.			
Procuro no hacer nada que pudiera ofender a otros, porque necesito que me vean como una buena persona.			

67. Después de la capacitación, crees que en tu familia:

- a) Te valoran más que antes.
- b) Te valoran igual que siempre.
- c) Te valoran menos que antes.

68. ¿Cómo considera tu familia la capacitación como medio para encontrar trabajo?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy malo

69. Tras la capacitación, crees que:

- a) Eres mejor visto(a) por los demás.
- b) Eres peor visto(a) por los demás.
- c) Eres visto(a) igual que siempre por los demás.

70. Después de la capacitación, al exponer tus puntos de vista frente a otras personas:

- a) Lo haces con más seguridad que antes.
- b) Lo haces igualmente seguro(a).
- c) Lo haces igualmente inseguro(a).
- d) Lo haces con mayor inseguridad que antes.

71. Después de la capacitación, crees que la confianza en ti mismo(a):

- a) Tienes más confianza en ti mismo(a) que antes.
- b) Tienes menos confianza en ti mismo(a) que antes.
- c) No ha variado.

72. Con respecto a tu visión de futuro:

- a) Antes de capacitarte lo veías incierto y ahora lo ves más seguro.
- b) Antes de capacitarte y ahora lo ves igualmente inseguro.
- c) Antes de capacitarte lo veías más seguro que ahora.
- d) Antes de capacitarte y ahora lo ves igualmente seguro.

73. Con respecto a la realidad de la Comuna de Viña del Mar ¿ Que Cursos crees tú que deberían ser impartidos por los Organismos Ejecutores (OTES), para ayudar a disminuir la falta de trabajo en los jóvenes ?.

74. A tu juicio ¿Cual (es) serían los aspectos **POSITIVOS** del curso de capacitación que hiciste? (Elige las alternativas que desees)

- a) Los contenidos (temas) eran claros.
- b) Te entregaron elementos relativos a legislación laboral.(leyes del trabajo).
- c) Te enseñaron como enfrentar una entrevista de trabajo .
- d) Te enseñaron a elaborar un currículum.
- e) Los profesores respondían a tus inquietudes y/o dudas.
- f) La práctica laboral permitió aplicar los conocimientos adquiridos
- g) El área del curso permitió encontrar trabajo.
- h) Otros .Especifique:_____

75. Cuál (es) serían los aspectos **NEGATIVOS** del curso de capacitación que hiciste? (Elige las alternativas que desees):

- a) El horario.
- b) El lugar donde se impartía.
- c) Los contenidos (temas) eran poco claros.
- d) Los profesores (as) no daba oportunidad de hacer preguntas o dar opiniones.
- e) En la práctica laboral no recibiste apoyo u orientación necesaria.
- f) En la práctica laboral tuviste que hacer trabajos nada que ver con el curso de capacitación.
- h) En el curso de capacitación no te enseñaron como buscar trabajo.
- y) Pasaron pocos temas relacionados a leyes del trabajo.
- j) No enseñaron a redactar un currículum.
- k) Otros.Especifique:_____

76. Respecto a los efectos que el curso produjo en tí, contesta según tu opinión personal: (Marca con una cruz ,lo que corresponda)

	Si	Más o menos	No
Te permitió aprovechar u ordenar mejor tu tiempo.			
Ahora eres más puntual en tus actividades.			
Te permitió aprender a manejar mejor el dinero.			
Te permitió mejorar tu relación con jefes o profesores.			
Te permitió establecer amistad con personas distintas a las habituales.			
Te permitió desplazarte por la ciudad com mayor seguridad, pues te exigió ir de un lugar a otro.			
Ahora tienes mayor confianza en el futuro			
Tus posibilidades de encontrar un empleo estable y relativo a tu capacitación han aumentado.			

Te permitió comprender en mejor forma los conflictos o peleas que suceden entre las personas y/o familiares.			
Te sientes capaz de expresar opiniones y/o puntos de vista con mayor seguridad.			
Sientes que podrías identificar si en tu trabajo el empleador no está siendo justo o no respeta las leyes del trabajo.			

Gracias por tu valiosa cooperación.

**Anexos Relacionados
con Proyecto N° 1**

Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Chile

Viña del Mar, mayo de 1997.-

Señor(ita)
Arias Bruna Ruth
Avda. Vicuña Mackenna. Edwards # 9.
Viña del Mar
PRESENTE

Estimado Joven:

La Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso, conjuntamente con la I. Municipalidad de Viña del Mar, tienen el agrado de invitarle al **"Primer Encuentro de Egresados del Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, Chile Joven"**, a realizarse el día sábado 7 de junio de 1997 a las 15:30 horas, en el Centro Cultural Palacio Carrasco, ubicado en Avda. Libertad N° 250, Viña del Mar.

En la ocasión se expondrá sobre experiencias del "Programa"; teniendo la oportunidad de plantear tus inquietudes, compartir opiniones con otros egresados y formular consultas a las autoridades de la Municipalidad, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), de la Universidad de Viña del Mar y del Instituto Nacional de Capacitación (Inacap).

Tu presencia y participación en este evento será muy valiosa para el perfeccionamiento del Programa "Chile Joven", para quienes en el futuro se incorporen a él; y para el logro de una efectiva incorporación juvenil al mundo laboral.

Ciertos de contar con tu presencia a este encuentro y agradeciendo tu puntualidad;

Te saludamos atentamente

P.S. Al concluir el evento estás invitado a compartir una once-cóctel que se ofrecerá en el mismo recinto.

En lo posible, confírmanos tu asistencia al teléfono 281141 de lunes a viernes, entre las 16 y 20 horas.

Invitación personal e intransferible.

Arlegui 615 ° Casilla 4-D ° Teléfono 881040 ° Fax 881040 ° Anexo 202 ° Viña del Mar ° Chile

I. Municipalidad de Viña del Mar - Chile

La **Ilustre Municipalidad de Viña del Mar** conjuntamente con la **Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso**, tienen el agrado de invitar a

DOÑA JEANETTE GARZON

Al Seminario-Taller denominado: **"Seguimiento a jóvenes egresados del Sub-programa de Capacitación y Experiencia Laboral, Chile Joven: Análisis y Propuestas"**, el cual se llevará a efecto el día martes 30 de septiembre del presente año, a las 15:30 hrs. en el Centro Cultural Palacio Carrasco ubicado en Avda. Libertad N° 250, Viña del Mar.

Dicho Seminario surge de los resultados de la investigación diagnóstica realizada durante el período marzo-agosto 1997, a jóvenes capacitados residentes en la comuna de Viña del Mar y a el asistirán autoridades relacionadas con el área de la capacitación laboral de jóvenes, empresarios de la comuna, jóvenes egresados del Programa " Chile Joven "y dirigentes juveniles, con el fin de generar inquietudes y/o sugerencias en torno a la importante problemática del desempleo juvenil.

Es una excelente oportunidad para dar a conocer la opinión de los jóvenes frente a temas que les afectan tan fuertemente como la falta de trabajo.

Esperamos contar con su grata presencia

Viña del Mar, septiembre de 1997

P.S: Al término del Seminario se ofrecerá un café.

Confirmar asistencia al teléfono 222490, de lunes a viernes entre 10:00 y 19:00 hrs.

Se ruega puntualidad.



La *Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso* conjuntamente con la *Ilustre Municipalidad de Viña del Mar*, tienen el agrado de invitar a

DON ALBERTO LASNIBAT ANINAT

Al "Primer Encuentro Comunal de Egresados del Sub-programa de Capacitación y Experiencia Laboral, *CHILE JOVEN*", a realizarse el día sábado 7 de junio a las 18:00 horas, en el Centro Cultural Palacio Carrasco ubicado en Avda. Libertad 250, Viña del Mar.

En esta ocasión se pretenderá conocer y compartir las experiencias y/o interrogantes de los jóvenes egresados de los cursos de capacitación, y el impacto que éstos han tenido en su trayectoria laboral.

Esperamos contar con su grata presencia.

Viña del Mar, mayo de 1997.

P.S: Al concluir el evento se ofrecerá una onces - cocktail.

Confirmar asistencia al teléfono 972792, Secretaría Depto. Desarrollo Social.

Se ruega puntualidad.



La *Ilustre Municipalidad de Viña del Mar* conjuntamente con la *Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso*, tienen el agrado de invitar a

DON FERNÁNDO TASSARA PENDOLA

Al Seminario-Taller denominado: "*Seguimiento a jóvenes egresados del Sub-Programa de Capacitación y Experiencia Laboral, Chile Joven: Análisis y Propuestas*", el cual se llevará a efecto el día martes 30 de Septiembre del presente año, a las 15:30 hrs. en el Centro Cultural Palacio Carrasco ubicado en Avda. Libertad N° 250, Viña del Mar.

Dicho Seminario surge de una investigación diagnóstica realizada durante el período marzo-agosto 1997, a jóvenes capacitados residentes en la comuna de Viña del Mar.

Esperamos contar con su grata presencia.

Viña del Mar, septiembre de 1997.

P.S: Al término del Seminario se ofrecerá un café.

Confirmar asistencia al teléfono 222490, de lunes a viernes entre 10:00 y 19:00 hrs.

Se ruega puntualidad.

Evaluarán efectividad de la capacitación dada a jóvenes

Con el propósito de evaluar los resultados obtenidos por los programas de capacitación desarrollados entre grupos de jóvenes, el sábado se realizará un encuentro en el Centro Cultural de Viña del Mar, ubicado en la avenida Libertad.

En la actividad, que es organizada por la dirección de Desarrollo Social de la Municipalidad y la Escuela de Asistentes Sociales de la Universidad de Valparaíso, participarán unos 300 jóvenes.

EFFECTIVIDAD

A través de la actividad se pretende evaluar el grado de efectividad alcanzado a través de los programas de capacitación desarrollados durante los últimos 4 años.

María Cristina Rayo, directora de Desarrollo Social, manifestó que "se trata de una oportunidad que permitirá conocer y compartir experiencias e interrogantes de los jóvenes egresados de los cursos de capacitación que se han realizado en la comuna y el impacto que éstos han tenido en su trayectoria laboral".

El encuentro, además, es producto de una iniciativa surgida entre alumnas de la carrera de Servi-

cio Social de la Universidad de Valparaíso, que optaron por la capacitación en Viña del Mar, como tema base para su tesis profesional.

Los jóvenes que participarán en el evento trabajarán en comisiones y compartirán sus experiencias con autoridades relacionadas con el campo laboral. Entre los invitados están el alcalde de la comuna, Rodrigo González, el seremi del Trabajo y Previsión Social, Alberto Lasnibat y, el director regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, Fernando Tassara Péndola.

"Primer Encuentro Comunal de Jóvenes Egresados del Sub-Programa de Capacitación y Experiencia Laboral Chile Joven"

Diario
"La Estrella"
6 de Junio de 1997

Seminario - Taller
"Seguimiento a Jóvenes Egresados del C.E.L: Análisis y Propuestas"

Capacitan a jóvenes de 5 comunas de la región

Cinco son los proyectos juveniles que están en su fase culminante en diversas localidades de la V Región, en el marco del Primer Llamado al Fondo Regional de Microproyectos, convocado por el Instituto Nacional de la Juventud.

Los proyectos se desarrollan en las comunas de Villa Alemana, Valparaíso, Quillota, Santa María, y San Felipe. Considera una inversión de un millón 750 mil pesos, y beneficiará en forma directa a 547 personas e indirectamente a otras mil 426.

Los proyectos ganados

son: "Campaña de promoción y difusión de derechos sociales de jóvenes", en Villa Alemana; "Capacitación y formación para jóvenes protagonistas de barrios urbanos", de Quillota; "Taller de capacitación laboral, a través de la Artesanía para 30 jóvenes de la Población La Santita", en San Felipe; "Taller de despertar juvenil" de Santa María, y "Jornadas de formación de líderes juveniles año 1997", de Valparaíso.

SEMINARIO EN VIÑA

En tanto, con el propósito de dar a conocer los resultados de un estudio

diagnóstico sobre los alumnos egresados del Subprograma de Capacitación y Experiencia Laboral Chile Joven, y sensibilizar a los actores sociales involucrados en el tema de la capacitación laboral de jóvenes, se inauguró un seminario en el Centro Cultural de Viña del Mar.

Diversas autoridades regionales y comunales participarán de esta actividad, que es organizada por la Dirección de Desarrollo Social del municipio viñamarino y la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso.

Diario
"La Estrella"
2 de Octubre de 1997

**PRIMER ENCUENTRO COMUNAL DE JÓVENES EGRESADOS DEL
SUB-PROGRAMA CEL, CHILE JOVEN**



Trabajo Grupal desarrollado por los jóvenes capacitados,
observados por el alcalde de la Comuna de Viña del Mar



El alcalde de la Comuna de Viña del Mar, Señor Rodrigo González Torres,
participa de una actividad de reflexión con los jóvenes.



Los jóvenes capacitados exponen sus inquietudes acerca de sus experiencias laborales ante el Alcalde y autoridades municipales.

**Anexos Relacionados
con Proyecto N° 2**

I. MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DIRECCION DESARROLLO COMUNITARIO
OFICINA DE INTERMEDIACION LABORAL

FAX

NOMBRE	ALUMNAS SEMINARISTAS ASS.
OFICINA	OFICINA MUNICIPAL DE COLOCACIONES
MUNICIPALIDAD	VINA DEL MAR
FAX	269931

MA ALEJANDRA
PAOLA LOPEZ
SILVIA TORRES

REMITE:

I. MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA - O.M.C. FONOS 352134 FAX 313944



I. MUNICIPALIDAD
DE QUILLOTA

DR. LUIS MELLA GAJARDO
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA



Saluda atentamente a Ud. y tiene el agrado de invitarle, al Seminario "METODOLOGIA PARA LA GESTION DE LAS O.M.C.", Organizado por la Oficina de Intermediación Laboral, dependiente de DIDECO que se realizará el día Jueves 13 de Noviembre de 1997, en el marco del Aniversario de Quillota, de 9.00 hasta las 17.30 Hrs., el cual será Certificado con un Diploma de Participación otorgado por la Municipalidad de Quillota, SENCE, y la Inspección Provincial del Trabajo. Este evento se realizará en la Casa Degli Italiani ubicada en la Calle Blanco 315 de Quillota.

MELLA GAJARDO, espera contar con su presencia en este Seminario por la importancia que representan los temas a tratar para las Oficinas Municipales de Colocaciones.

Quillota, Octubre de 1997

S.R.C antes del día 10 de Noviembre para reserva de almuerzo y confección de diploma. Fonos: 310363 anexo 61 ó 352134.

AUSPICIA: PROSEGUR

**SEMINARIO "METODOLOGÍAS PARA LA GESTIÓN DE LAS OMC"
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
13 DE NOVIEMBRE DE 1997**



Alcalde I. Municipalidad de Quillota, Sr. Luis Mella
y Equipo Seminarista.



Entrega de Diplomas del Seminario



Diploma de Honor

Se confiere el presente diploma

A: M^{ca} Alejandra Arredondo P.

por: *Su participación en Seminario " Metodologías para la Gestión de las O.M.C.*



FERNANDO TASSARA PENDOLA
DIRECTOR REGIONAL SENCE



LUIS MELLA GAJARDO
ALCALDE I. MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA



MARIO MATTEO GONZALEZ
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO

Quillota, 13 de Noviembre 1997





I. MUNICIPALIDAD
DE QUILLOTA



Diploma de Honor

Se confiere el presente diploma

A: *Paola López F.*

por: *Su participación en Seminario " Metodologías para la Gestión de las O.M.C. "*



FERNANDO TASSARA PENDOLA
DIRECTOR REGIONAL SENCE



LUIS MELLA GAJARDO
ALCALDE I. MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA



MARIO MATTEO GONZALEZ
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO

Quillota, 13 de Noviembre 1997





I. MUNICIPALIDAD
DE QUILLOTA



Diploma de Honor

Se confiere el presente diploma

A: *Silvia Torrealba E.*

por: *Su participación en Seminario " Metodologías para la Gestión de las O.M.C.*



FERNANDO TASSARA PENDOLA
DIRECTOR REGIONAL SENCE



LUIS MELLA GAJARDO
ALCALDE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA



MARIO MATTEO GONZALEZ
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO

Quillota, 13 de Noviembre 1997



AUSPICIO DEL EVENTO : PROSEGUR CHILE S.A.



DOCUMENTO SINTESIS

SEMINARIO: "METODOLOGIA PARA LA GESTION DE LAS OMC"

El presente documento se elaboró a partir de la experiencia vivida por el equipo seminarista, a través de su participación en el Seminario denominado "Metodologías para la Gestión de las OMC", realizado en la comuna de Quillota el día 13 de Noviembre de 1997; el cual fue organizado por la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Quillota.

A dicho evento asistieron la Encargada de la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar y las alumnas seminaristas, además de representantes de 31 OMC de la V región y región metropolitana; y autoridades de la I. Municipalidad de Quillota.

Durante el desarrollo de la jornada se adquirió importante información y se compartieron experiencias en relación al funcionamiento de OMC de otras comunas, de lo cual se rescataron los aspectos más relevantes que se sintetizan a continuación.

El equipo seminarista efectuó una especie de evaluación global acerca de la percepción que tenían los funcionarios de las distintas OMC, en cuanto a los nuevos desafíos que plantea el programa de modernización y sus propuestas.

En primera instancia, a través de un trabajo grupal, los asistentes se pronunciaron acerca del grado de adecuación de la OMC frente a las necesidades actuales de los usuarios (oferentes de empleo y/o capacitación y empleadores).

La fundamentación de las respuestas tiende a centrarse en los siguientes aspectos positivos:

- Se han introducido elementos modernizadores como la computación.
- Existe mayor preocupación por satisfacer necesidades de los usuarios (especialmente los cesantes).
- Existe mayor cantidad de información disponible para empresas y organismos capacitadores.
- Se observa una creciente importancia que les asigna la municipalidad y especialmente, los organismos capacitadores.
- Posibilitan la inserción laboral de los jóvenes a través de la capacitación.
- Pese a la escasez de medios se esfuerzan por realizar un buen trabajo.
- Se registra una mayor preocupación de la OMC por vincularse con la comuna.

La no adecuación de las OMC a las actuales exigencias que deben enfrentar responde a las siguientes causas:

- Existe una debilidad en el sistema por las dificultades existentes para insertar laboralmente a los capacitados.
- Falta un diagnóstico global de la realidad laboral de las comunas.
- Falta conocimiento por parte del empresariado de la labor que cumplen las OMC.
- Se requiere dinamizar a las OMC.

- No se realizan procedimientos para detectar necesidades de capacitación, ni se efectúa un seguimiento posterior a la capacitación.
- Falta disponibilidad de medios, incluso aquellos tan básicos como: adecuada infraestructura, recursos humanos suficientes, acceso a vehículo, etc.
- La oferta de cursos de capacitación a disposición de la OMC no se relaciona directamente con las necesidades de los usuarios, ni de los empresarios (en el contexto de aperturas de mercados y crecientes niveles de competitividad de los trabajadores y empresas).
- Dificultad para satisfacer requerimientos de personal calificado.
- La OMC se limita a ser un receptor y emisor de posibilidades laborales, sin incidir mayormente en una orientación efectiva del desocupado.
- Falta promocionar a la OMC y mejorar su imagen ante la comunidad.
- Por la dualidad de funciones que se registra en muchos casos, lo que perjudica un desempeño eficiente.
- No se realiza análisis local de los requerimientos de los demandantes de empleo, ni tampoco acerca de las reales condiciones de inserción laboral posterior a la capacitación.
- El personal de las OMC no cuenta con las competencias necesarias en los temas de empleo y capacitación; requiere profesionalizarse para adoptar un rol más activo y gestionar nuevos caminos y opciones.
- Falta mayor autonomía. Las OMC muchas veces deben realizar labores para otras dependencias municipales, dejando de lado sus propias funciones.
- Se requiere que el gobierno comunal respalde continuamente la gestión de la OMC, concediéndole los recursos necesarios e impulsando su desarrollo.

Cabe hacer notar que la síntesis antes presentada refleja las opiniones de todas las OMC que participaron en este Seminario, por lo cual algunos puntos concuerdan con la situación vivida por la OMC de La I. Municipalidad de Viña del Mar, pero otros aspectos no describen dicha situación. (tal como se menciona en el análisis efectuado a la OMC, I. Municipalidad de Viña del Mar en las fases de Ejecución y Evaluación del presente Seminario de Título).

Se concluye que las diferencias existentes entre una y otra OMC responden, principalmente, al tema de los recursos tanto humanos como financieros.

**PAUTA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA
ANTES - DESPUES
(Efectuada a funcionarias de la Oficina Municipal de Colocación
de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar).**

Tópicos a abordar:

1. Labor actual realizada en la OMC.
2. Importancia de la función encomendada a cada una de las funcionarias, en relación a los objetivos fijados para esta Oficina.
3. Autoevaluación del desempeño.
4. Identificación de nuevas demandas y necesidades para esta Oficina.
5. Modo de enfrentar estos nuevos requerimientos.
6. Recursos con que cuenta la Oficina. (Humanos, materiales y financieros).
7. Opinión respecto a la incorporación de profesionales a la labor de la Oficina, tales como: Asistente Social y/o Psicólogo.
8. Identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de esta Oficina y de quienes trabajan en ella.
9. Comentarios generales en relación a los temas abordados durante esta entrevista.

PAUTA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA A-D
Realizada a funcionarios de la Oficina Municipal de Colocación de la
Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y equipo seminarista.

Tópicos a abordar:

1. Tipos y uso de recursos materiales necesarios para un mejor funcionamiento de la Oficina.
2. Capacitación y profesionalización del personal.
3. Importancia del rol del relacionador de empresas.
4. Principales aspectos relacionados con leyes y seguridad laboral.
5. La orientación vocacional y labor de seguimiento.
6. Mantención de un sistema coordinado de intercomunicación entre las diversas OMC de la región.
7. Comentarios generales.



DOCUMENTO SÍNTESIS
**Entrevistas efectuadas a representantes de organismos
públicos y privados de la región, relacionados con el
tema de la capacitación laboral y el empleo.**

A continuación se presenta una síntesis de la información obtenida a través de entrevistas realizadas a autoridades y representantes de organismos públicos y privados, relacionados con el tema de la capacitación laboral y el empleo. Se entrevistó a los siguientes representantes:

Institución	Cargo	Representante
<u>Organismos Capacitadores públicos y privados.</u> - Sence V región.	- Coordinadora regional Programa Chile Joven.	- Sra. Ana Auger Vilugrón.
	- Coordinador OMC.	- Sr. Jorge Rivas.
- Asiva.	- Coordinador Programas de Gobierno.	- Sr. Jaime Rodríguez Méndez.
- Universidad Viña del Mar.	- Director de Extensión.	- Sr. Oscar Oliva Salgado.
- Inacap.	- Coordinadora Programa Chile Joven.	- Srta. Marcela Saavedra Gómez.
<u>Empresas de la comuna.</u> - Chilquinta.	- Jefe Depto. Administración de Personal - Chilquinta.	- Sr. César Jiménez Mumme.
- Cementerio Parque Los Pensamientos.	- Gerente General.	- Sr. Patricio Gómez Chadwick.
- Rhona S.A.	- Jefe de Personal.	- Sr. Fernando Ugarte Cornejo.
- Oxiquim.	- Sub-gerente Recursos Humanos.	- Sr. Sergio Serazzi Acuña.
- Impromec.	- Encargado de Remuneraciones.	- Sr. Ricardo Cabrera Aliste.
- Shell Chile.	- Gerente General.	- Sr. Iñake Atucha Abad.
- Sodimac.	- Jefe Administrativo.	- Sr. Rolando Ruiz Mota.
- Correos de Chile.	- Jefe de Personal.	- Sr. Cristian Sumaeta.
- Clínica Reñaca.	- Gerente de Recursos Humanos.	- Sr. Rolando Márquez Díaz.
<u>Gobierno Regional.</u>	- Jefe Subrogante de Desarrollo Regional.	- Sr. Paul Vallejos Rojas.
	- Jefa de inversiones.	- Sra. Paula Quintana Meléndez.
<u>Serplac V Región.</u>	- Sectorialista de Educación.	- Sr. Patricio Hitschled Ruiz.
<u>Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.</u>	- Director de Desarrollo	- Sr. Max Bastidas Pinilla.

	Comunitario. - Directora Depto. Desarrollo Social.	- Sra. María Cristina Rayo Sanhueza.
	- Sociólogo Asesor Depto. Desarrollo Social. - Director Area Administración y Finanzas. - Encargada Centro de iniciativas microempresariales. - Jefa Oficina Municipal de Colocación. - Secretaria Oficina Municipal de Colocación.	- Sr. Sergio Casali. - Sr. Flavio Vega Muñoz. - Sra. Patricia Ledesma. - Sra. María Peña Rastellini. - Sra. Marcela Rodríguez Leiva.
<u>Ilustre Municipalidad de Quillota.</u>	- Director Desarrollo Comunitario. - Jefe Oficina Intermediación Laboral. - Relacionador de empresas. Oficina de Intermediación Laboral.	- Sr. Oscar Calderón Sánchez. - Sr. Juan Rodríguez. - Sr. Carlos Shiappacase Ahumada.
<u>Encargados OMC de las comunas de:</u> - Puchuncaví. - Nogales. - La Calera. - Olmué.		- Sr. Luis Céspedes Vergara. - Sra. Rosa Manzúr Vilches. - Sr. Luis Peña Calderón. - Sra. María Menke Mardones.
<u>Docentes.</u> - Universidad Católica de Valparaíso. - Universidad Adolfo Ibañez.	- Director Escuela de Trabajo Social. - Escuela de Ingeniería Industrial.	- Sr. Leonardo Oneto Piazze. - Sr. Atilio Menichetti Cuevas.
<u>Dirigentes de grupos juveniles establecidos en la comuna de Viña del Mar.</u>		
<u>Jóvenes egresados del Sub-programa CEL, Chile Joven.</u>		

A los entrevistados se les propuso como tema de análisis el *Rol actual que debería cumplir la OMC perteneciente a la comuna de Viña del Mar*. Cada uno de ellos aportó relevantes ideas, sugerencias y consejos que se sintetizan y analizan a continuación.

- Otorgar mayores y mejores recursos materiales que permitan modernizar la acción desplegada por las OMC, tales como: computador, teléfono, fax, etc.

- Es relevante apoyar la función desarrollada por esta oficina dotándola de un mayor número de recursos humanos, incluso potenciarla a través de la incorporación de profesionales, tales como: Asistente Social, Psicólogo Laboral, Orientador Vocacional, entre otros.
- Varias de las autoridades mencionaron como aspecto negativo el desconocimiento por parte de la comunidad de Viña del Mar, la existencia y servicios que ofrece la OMC.
- A raíz del punto anterior, se sugiere realizar una labor sistematizada de difusión respecto a la OMC, a través de campañas publicitarias a nivel de quienes buscan trabajo y de quienes los ofrecen (empresarios).
- Se hace necesario que esta oficina disponga de mayores recursos, que le permitan diseñar y elaborar material visual gráfico de difusión masiva. (Afiches, dípticos, anuncios en periódicos y radios).
- La labor realizada por la OMC de la I. Municipalidad de Viña del Mar puede mejorarse mediante un proceso de retroalimentación con otras OMC de la región, para lo cual podría mantenerse un sistema de contacto permanente y comunicación entre ellos.
- También sería necesario, entablar redes de comunicación entre esta oficina y otras instancias municipales que pudiesen colaborar para lograr una labor más eficiente, tales como: el Departamento de Rentas, Secplac y Centro de Iniciativas Microempresariales.
- Es así como, no sólo se hace necesario mantener una red de comunicación intramunicipal, sino también una red comunicacional externa con las empresas e industrias de la comuna, todo ello mediante una sistema formal de información entre la OMC y los potenciales empleadores. Es en este punto, donde cobra realce el rol del relacionador de empresas como pilar fundamental en el nuevo enfoque de la intermediación laboral.
- Acorde a los tiempos actuales, caracterizados por el cambio acelerado y surgimiento de nuevas necesidades, se requiere de una OMC que realice una labor rápida y efectiva en cuanto a reclutamiento y selección de personal, pues el empresario cuenta con poco tiempo para efectuar dicha tarea, y si toma la decisión de encomendarla a esta oficina es porque confía en que ésta cumplirá a tiempo con sus requerimientos.
- Es importante tener en consideración que la OMC perteneciente a la comuna de Viña del Mar, debería poseer una carácter especial al estar ubicada en una zona turística y con mayores recursos de la comuna de la región. Esta oficina tendría que esforzarse por desarrollar una "imágen corporativa" de mejor calidad y de modo que el usuario la prefiera al momento de elegir entre dirigirse a ella o a una agencia de empleo privada.
- Por otra parte, es necesario que la OMC brinde un servicio más integral al joven que accede a ella para encontrar trabajo, en el sentido de orientarlo vocacionalmente y de realizar un seguimiento después de la colocación laboral, que permita mantener al día antecedentes en relación a su desempeño y al comportamiento del empleador.
- Se concluye de las diferentes opiniones que esta oficina debería adoptar un enfoque más moderno que implique la intermediación laboral entendida como "*un proceso técnico que busca coordinar la oferta y demanda de trabajo en términos de relacionar a quienes buscan trabajo con quienes lo ofrecen*", más que un simple proceso de colocación laboral.
- El apoyo municipal para llevar a cabo las iniciativas antes mencionadas es fundamental, en el sentido de que los funcionarios de esta oficina se han desempeñado durante muchos años en sus cargos sin mayores cambios, por lo cual, la incorporación de nuevos recursos y procesos producirían una "suerte" de motivación en favor de su personal.

- Finalmente cabe señalar, que para hacer posible las ideas y propuestas antes señaladas se requiere en primer lugar, contar con el apoyo institucional y financiero de la autoridad y municipal, o bien, del Departamento de Desarrollo Social al cual pertenece, para así poder concretizar estos nuevos desafíos que vayan en favor de una potencialización, mejoramiento y modernización de la Oficina Municipal de Colocación de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Nota:

Es de esperar que este documento pueda ser útil a la OMC de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y a las instancias vinculadas a los procesos de intermediación laboral, lo cual se oriente en favor de una disminución del desempleo global y juvenil en la comuna.

Este documento síntesis fue elaborado a partir de una serie de entrevistas semi-estructuradas realizadas durante la última semana de octubre y la primera de noviembre de 1997.

PROYECTO

**REESTRUCTURACIÓN DE LA OFICINA MUNICIPAL DE
COLOCACION EN CUANTO A SUS ROLES Y FUNCIONES
DENTRO DE LA COMUNA DE VIÑA DEL MAR**

Autoras:

**Alejandra Arredondo Pérez
Paola López Fuentes.
Silvia Torrealba Echiburú**

**Escuela Servicio Social
Universidad de Valparaíso.**

Fecha : 10 de Septiembre de 1997.

TITULO DEL PROYECTO: "Reestructuración de la Oficina Municipal de Colocación en cuanto a sus roles y funciones dentro de la Comuna de Viña del Mar".

FUNDAMENTACION:

El tema del desempleo nacional, y en especial el del desempleo juvenil, han tenido grandes repercusiones en todos los sectores de la sociedad.

Los estragos de dicho fenómeno han despertado la conciencia de todos los habitantes del país, especialmente de aquellos sectores de poder o de toma de decisiones.

Es por ello, que se ha convertido en una preocupación constante, el relacionar efectivamente a quienes buscan trabajo con quienes los ofrecen. El resultado de dicha preocupación se traduce en la ley SENCE (D.F.L N°1), la que señala temas relativos a: orientación ocupacional, capacitación ocupacional, colocación, funciones de los departamentos del SENCE, entre otros.

Específicamente en cuanto al tema de la colocación determina lo siguiente: "se entenderá por colocación el conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo."

Las actividades de colocación deberán ser realizadas a través de las oficinas municipales y de los organismos privados de colocación, los cuales se sujetarán a la supervigilancia y fiscalización del Servicio Nacional.

Además del cumplimiento de las función de colocación señalada anteriormente, la Oficina Municipal de Colocación también deberá relacionarse con el desarrollo del Programa de Capacitación Chile Joven, mediante la inscripción de los jóvenes que deseen realizar los cursos ofrecidos por este programa.

Siendo la población joven un grupo especialmente vulnerable, debido a las altas tasas de desocupación juvenil presentadas en la comuna, se hace necesario generar mayores actividades de orientación vocacional, formación para el trabajo, entre otros, apoyados por profesionales preparados en la materia, lo que exige a la OMC constituirse en algo más que en una "unidad inscriptora", sino más bien en una unidad integral capaz de satisfacer la variada demanda de la comunidad en la cual se encuentra inserta.

El presente proyecto pretende revitalizar y mejorar la gestión de la OMC de la I. Municipalidad de Viña del Mar, con respecto al desempeño de sus funciones que tienen relación con la intermediación laboral y el apoyo al Programa Chile Joven.

OBJETIVO GENERAL:

- "Contribuir a una mejor gestión de la Oficina Municipal de Colocación de la I. Municipalidad de Viña del Mar."

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. "Potenciar la función de intermediación laboral de la Oficina Municipal de Colocación."
2. "Brindar apoyo técnico a las acciones desarrolladas en favor del Programa Chile Joven, tanto para los potenciales beneficiarios como para los efectivamente capacitados."

ACTIVIDADES:

<i>Objetivo</i>	<i>Actividad</i>
N° 1	<ol style="list-style-type: none">1. Recibir las ofertas de trabajo y clasificarlas por funciones y oficios.2. Investigar y recibir las solicitudes de trabajo y suministrar la persona adecuada para dicho cargo.3. Establecer formulario tipo que contenga antecedentes personales, educacionales y laborales.4. Confeccionar un perfil de los postulantes a trabajos, a través de una entrevista profesional.5. Captación de vacantes laborales a través de visitas periódicas a los lugares generadores de empleo en la comuna.6. Realizar un listado quincenal, con los oficios que ofrece la OMC y posteriormente enviarlo a las empresas de la comuna.7. Realizar seguimientos a los postulantes colocados para conocer su desempeño laboral (hasta un período de tres meses).
N° 2	<ol style="list-style-type: none">1. Motivar la participación tanto en el programa Chile Joven ,como en los módulos de formación para el trabajo otorgados en la OMC.2. Brindar orientación vocacional y laboral a los postulantes y egresados del programa Chile Joven.3. Elaborar módulos de contenidos sociolaborales o formación para el trabajo.4. Implementar los módulos de formación para el trabajo (trimestralmente), con grupos de jóvenes interesados en el tema y que sean potenciales beneficiarios y/o egresados del Programa Chile Joven.5. Realizar seguimiento permanentes a los jóvenes capacitados y/o colocados laboralmente, para conocer su desempeño en el lugar de trabajo.

RECURSOS:

Recursos Humanos: - 1 Asistente Social (Jornada completa).
- 1 Asistente Social (Media jornada).
- 1 Psicólogo (Por horas).
- 2 Secretarias (Jornada completa).

RESPONSABLES: Departamento de Desarrollo Social, I. Municipalidad de Viña del Mar.

BENEFICIARIOS: Comuna de Viña del Mar.

REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR
DIRECCION DE DESARROLLO COMUNITARIO



CERTIFICADO

MAX BASTIDAS PINILLA, Director del Area de Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Viña del Mar, certifica que las alumnas-seminaristas de la carrera de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso, Srtas. Silvia Torrealba, Alejandra Arredondo y Paola López, elaboraron como parte de su Seminario de Tesis el proyecto denominado "Reestructuración de la Oficina Municipal de Colocaciones".

El proyecto mencionado fué incorporado en la propuesta del Programa de Desarrollo Comunitario 1998, el cual se presentó a la Alcaldía y al Concejo Municipal para la aprobación de su presupuesto.

Se extiende el presente documento para ser presentado en la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso.

VIÑA DEL MAR, Noviembre 25 de 1997.

**Anexos Relacionados
con Proyecto N° 3**



I. TIPO DE INGRESO

FECHA

1 EMPLEO

2 CAPACITACION

3 MODIFIC. ANTEC.

4 POR INFORMACION

LAB CAP ORI OTRO

II. INFORMACION PERSONAL

1 _____ 2 _____

APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRES C. IDENTIDAD

9 DOMICILIO _____

CALLE NUMERO BLOCK DEPTO MANZANA SITIO

POBLACION O LOCALIDAD COMUNA U VECINAL TELEFONO

3 M F 4. 5. 6. SI NO 7. 8.

SEPO E CIVIL SIT ACTUAL JEFE HOG CARG FAM. SIT MIL

III. FECHA NACIMIENTO **CLAVE OCUP.**

AA MM DD

IV. EDUCACION REGULAR

SE BAS HUM AÑO ULT CURSO

INC MAP COM INST AGRI IIV TEC CFT

TITULO

SI NO

ESPECIALIDAD / CARRERA

V. OTROS CURSOS

NOMBRE CURSO O ESPECIALIDAD	INSTITUCION	DURACION	AÑO

VI. HISTORIAL LABORAL

1. ULTIMO EMPLEO GIRO: _____ RUT: _____

EMPLEADOR: _____

DIRECCION: _____

COMUNA: _____ REGION: FONDO: CLAS. ECONOM. MOT. TERMINO: _____

COD. TER: OCUPACION: _____

COD. OCUP: DURACION: DESDE HASTA SUELDO MENSUAL ULT. EMPLEO: TIPO:

AA MM DD AA MM DD

DESCRIPCION DEL TRABAJO: a) QUE HACIA _____

b) COMO/CON QUE LO HACIA _____

2. EMPLEO MAS LARGA DURACION GIRO _____ RUT: FONDO:

EMPLEADOR: _____ DIRECCION: _____

COMUNA _____ CLAS. ECONOM. MOTIVO TERMINO _____ COD. TERM

OCUPACION _____ COD. OCUP. DURACION EMPLEO DESDE HASTA

AA MM DD AA MM DD

DESCRIPCION DEL TRABAJO

a) Que hacia _____

b) Como/Con que lo hacia _____

3. OTROS EMPLEOS Y/O TRABAJOS OCACIONALES

EMPLEADOR:	OCUPACION	DURACION EMPLEO	AÑOS / MESES
			<input type="text"/> <input type="text"/>
NOMBRE OFICIO _____	CODIGO OFICIO <input type="text"/>	TIEMPO EXPERIENCIA	<input type="text"/> <input type="text"/>
EMPLEADOR: _____	OCUPACION _____	DURACION EMPLEO	<input type="text"/> <input type="text"/>
NOMBRE OFICIO _____	CODIGO OFICIO <input type="text"/>	TIEMPO EXPERIENCIA	<input type="text"/> <input type="text"/>

VII. CLASIFICACION OCUPACIONAL

1. PROFESION OFICIO _____ CODIGO OCUPAC [] TIEMPO EXPERIENCIA [] [] AÑOS/MESES

2. PROFESION OFICIO _____ CODIGO OCUPAC [] TIEMPO EXPERIENCIA [] []

3. SITUACION PERSONAL Marque lo que corresponda CESANTE [] BTPV [] CT []

XI. DOCUMENTOS

CERT. DOMIC.	SI	NO
CERT. ESTUD.	SI	NO
CURRICULUM	SI	NO
RECOMEND.	SI	NO
ULT FINIQ.	SI	NO
LIC. MILIT.	SI	NO
ULT CONTRATO	SI	NO
PREVISION	SI	NO
LIC. CONDUCIR	SI	NO
CERT. ANTECEDENTES	SI	NO

VIII. TRABAJO QUE BUSCA

1. OCUPACION _____ COD. OCUPAC [] SUELDO MIN DESEADO [] [] [] D S M L E

2. OCUPACION _____ COD. OCUPAC [] SUELDO MIN DESEADO [] [] [] D S M L E

3. HERRAMIENTAS QUE POSEE _____

4. DISPUESTO A TRASLADARSE NO SI A OTRA COMUNA SI A OTRA CIUDAD SI A OTRA REGION SI TIPO DE JORNADA POR LA QUE ESTA DISPUESTO A TRABAJAR []

IX. INTERESES POR CAPACITACION

1. DESCRIPCION _____

2. DESCRIPCION _____

	AREA	ESP.
COD.		
COD.		

X. DERIVACIONES A ORIENTACION

EL USUARIO ES SUJETO DE ORIENTACION SI NO

RESULTADO : _____

XII. ENVIOS A TRABAJO

FECHA ENVIO	Nº DE VACANTE	EMPLEADOR	PUESTO DE TRABAJO	FECHA	RESULTADO

XIII. ENVIOS A CAPACITACION

FECHA ENVIO	INSTITUCION	NOMBRE DEL CURSO	CODIGO AREA ESP	PROGRAMA	MATRICULADO SI NO	RESULTADO

XIV. VERIFICACION ANTECEDENTES

EMPLEADOR _____

FECHA _____ RESULTADO _____

XV. OBSERVACIONES

REPUBLICA DE CHILE
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR
DIRECCION DE DESARROLLO SOCIAL
OFICINA MUNICIPAL DE COLOCACION

Entrevista Profesional
Servicio Social.

I. ANTECEDENTES PERSONALES:

Nombre : _____

Domicilio : _____ Teléfono: _____

Edad : _____ Estado Civil: _____ N° hijos: _____

R.U.T. : _____ Escolaridad: _____

Situación Militar: _____ Licencia Conducir: _____
tiene - clase - vence.

II. ANTECEDENTES LABORALES:

2.1. **Ultimo empleo:** ¿Cuál fue su último empleo remunerado? (Especificar)

¿Cuánto tiempo estuvo en ese empleo?

¿Cuándo abandonó ese empleo?

¿Razón por la cual dejó de trabajar?

2.2. **Cesantía:** Razones por las cuales no encuentra empleo: _____

¿Qué hace habitualmente para buscar trabajo? _____

2.3. Expectativas laborales: ¿En qué le gustaría trabajar? (Intereses y habilidades)

¿El trabajo debiese tener alguna característica especial? (lugar, horario, sueldo, vestimenta, etc.)

2.4. Características personales (presencia, expresión oral, postura corporal, rasgos de personalidad, problemas de salud):

2.5. Observaciones:

III. EVALUACIÓN PROFESIONAL:

Fecha: _____

Firma : _____

Nombre: _____

**Catastro de Pequeñas Empresas
e Industrias de la
Comuna de Viña del Mar**

Razón Social	Domicilio	Teléfono	N° Trabajad.	Rubro
Panificadora Recreo Ltda.	Camino Real 1895 Recreo	625265	19	Panadería
Antonio Truyol e Hijos Ltda.	Diego Portales 997 Recreo	664283	20	Panadería
Passalaqua Lamas Pablo.	Arlegui 887 Viña del Mar.	683615	12	Panadería
Sociedad Viale.	Valparaíso 498 Viña del Mar.	681596	22	Panadería
Beatriz Andrade Zuñiga y Otros	Arlegui 402 Viña del Mar.	687213	29	Panadería
Garay Castillo Sixto.	Valparaíso 146 Viña del Mar.	687362	21	Empanadas
Ayarza Limitada.	Valparaíso 304 Viña del Mar.	685034	25	Panadería.
González y Hatte Limitada	Arlegui 931 Viña del Mar	883923	18	Panadería
Vara Huga Pablo.	Quillota 0147 Viña del Mar.	881093	16	Panadería
Establecimientos Lucía.	Valparaíso 1093. Viña del Mar.	822138	12	Empanadas
Mauriz y Segall Limitada.	Limache 1227 Viña del Mar.	685245	50	Panadería
Antonio Bloise y Cia Ltda.	Limache 1609 Viña del Mar.	674432	12	Panadería
Fernández González Luis.	Agua Santa 537 Viña del Mar.	610270	17	Panadería
Fernández e Hijos Ltda.	Los Guindos 19 Nva Aurora.	612131	11	Panadería
San Carlos e Hijos Ltda.	Simón Bolívar 514 Forestal.	672937	18	Panadería
Sol S.A.	Simón Bolívar 364-B Forestal.	674947	11	Panadería
Café Maribel	5 Norte 371 Viña del Mar.	684656	14	Pastelería
Figueroa Gropellier Sara.	3 Poniente 388-B Viña del Mar.	687362	21	Empanadas
Soc. Comercial Fogones Ltda.	4 Norte 572 Viña del Mar.	970161	16	Roticería
Espinoza Prieto Juan Antonio	San Martín 302 Viña del Mar.	681862	23	Heladería
Soc INal (Doña Picha) Ltda.	San Martín 636 Viña del Mar.	689512	31	Empanadas
Irigoyen y Mortalena Ltda.	1 Poniente 876 Viña del Mar	684721	15	Panadería
Juan Andreani y Cia Ltda	San Antonio 945 Viña del Mar.	971668	15	Panadería
Cia. Produc. Alimentos y Serv.	Libertad 800 Viña del Mar.	971743	23	Envases
Watts Alimentos S.A.I.C	Quillota 930 Viña del Mar	689212	24	Bodega
Industrias Ambrosoli S.A	3 Oriente 1288 Viña del Mar	689468	993	Confites
Panificadora Karay Ltda.	23 Norte 1391 Viña del Mar	689253	20	Panadería
Soc. Jaar y Rubino Ltda.	Avda. Santa Julia 341	861517	19	Panadería.
Vallejo Acomar Maricel A.	San Antonio 1262 Viña del Mar.	978539	12	Pastelería.

Razón Social	Domicilio	Teléfono	N° Trabajad.	Rubro
Araya Becerra María Isabel.	San Antonio 1202 Viña del Mar.	974475	12	Empanadas
Panificadora Karen.	Carlos Ibañez 7 Achupallas	642565	11	Panadería
Oscar Arriagada Garcés y Otro	Carlos Ibañez 124.Achupallas.	862311	15	Panadería
Ruiz Sánchez Carmen Gloria	Villatez 41 Achupallas.	862544	12	Panadería.
Aranda Celedón Sara	Avda Pacífico /Indico.G.Carreño	861244	22	Panadería.
Productos El Sol	Avda.G .Carreño Local 7	862924	20	Panadería.
Rubiño Hnos.Ltda.	El Membrillo / Frei. Miraflores.	640645	14	Panadería.
Produc.Savory S.A.I.C	Cam. Internacional .Parc. 9	872284	80	Helados
Emb. Chilenas Unidas.	Limache 3847 Viña del Mar.	673968	198	Gaseosas
Williamson Balfour S.A	Camino Internacional s/n	657100	340	Gaseosas
Embotelladora Chile	Limache 4705 Viña del Mar.	672439	45	Gaseosas
Fabrica Confites Millantú	Calle Dos 2110 Santá Ines	970009	13	Alimentos
Fabrica de Alimentos Lucía.	Avda. Valparaíso 1093	882138	18	Alimentos
Empanadas La Nona Nona	6 Oriente 1472 Viña del Mar	687292	15	Alimentos
Maitena	1 Poniente 876 Viña del Mar	971307	35	Pastelería
Cuevas Reyes Nelly	Carrera 201 Viña del Mar	662057	5	Empanadas
Abad Pacheco Herminia	Diego Portales 798 Recreo	624643	2	Pastelería
Pani- Mar Ltda.	Unión 183 Recreo.	664044	6	Pastelería.
Pastelería La Princesa	Echevers 268 Local 1	901780	6	Pastelería
Andia Donoso Fredy	Ecuador 266 Viña del Mar		2	Empanadas
Ahumada Encina Josefina	Valparaíso 166 Viña del Mar	976350	6	Pastelería
Soc. Comer. Cariquima Ltda.	Villanelo 220 Viña del Mar.	685321	6	Helados
Soc Viale S.A	Valparaíso 498 Viña del Mar	681596	22	Panadería
Ferraro López Ltda	Traslaviña 221 Viña del Mar	973638	8	Panadería
Riseto Vaccarezza Humberto	Agua Santa 95 Viña del Mar	662810	16	Panadería
Ayarza Ltda.	Valparaíso 304	685034	25	Pastelería
Panificadora Moderna	Valparaíso 940	681310	6	Panadería
Cafetal Ltda.	Batuco 128 Viña del Mar	884857	2	Impor. Café
Diaz Villalobo Juan	Cancha 157 Viña del Mar	675396	8	Pastelería

Razón Social	Domicilio	Teléfono	Nº Trabajad.	Rubro
Miranda Monaldi Francisco	Merced Oriente 218	621020	6	Panadería
Hernández Zapata Nelson	Agua Santa 601 Viña del Mar	610654	7	Panadería
Dante Passalacqua Pino	Avda. La Paz 2349 Forestal	673395	4	Panadería
Cuevas Solar Ricardo	3 Poniente 537 Viña del Mar	681576	2	Pastelería
Matus Salvo Alicia	3 Norte 235	684279	8	Panadería
Canessa Iliana Delia	7 Norte 467 Viña del Mar	881713	6	Tortas
Quaglioti Avaria Ltda.	1 Poniente 714 Viña del Mar.	684721	15	Panadería
Nuñez López Hector	San Martín 1069 Viña del Mar	907030	5	Empanadas
Poblete Hormazabal Ivis	Calle Dos 2150- B Santa Inés	970009	5	Dulces
Mejia Cordova Alberto	22 Norte 1889 Santa Inés	972752	8	Panadería
Olivares Donoso Hernan	Valenzuela 1310 Miraflores.	643020	7	Panadería
Santa Isabel S.A.	Avda. Eduardo Frei 3060	642956	4	Panadería
Soto Vásquez Patricia	Los Limonares 173	851322	2	Panadería
Henríquez Lazo Maria Luisa	Libertad 285-B Villa Dulce	642657	7	Panadería
Miguel Gómez Vera	Calle Dos 77 Reñaca Alto	862756	3	Panadería
Verdejo Salas Moises	Laura Barros 14 Concon	811396	5	Panadería
Mejias y Soto Ltda.	Av. Concon. Reñaca 486	813848	4	Panadería
Fernandez Leiva Daniel	Av. Borgoño 25120 Concon	813184	6	Panadería
Donoso Pérez Jaqueline	Antofagasta b-4 casa 1.G.C	830787	2	Empanadas
Diaz Cisternas Manuel	El Jardín 78 Las Gaviotas	903787	2	Panadería
Méndez Gonzalez José	Quinta Vergara 983 Local 4	673988	4	Panadería
Segovia Ramirez Rosa	Mañío 113 Concon	814129	3	Panadería
Montenegro Carrion Fco.	Villarrica 875 Local 7	864765	6	Panadería



Soc. Nac. Oleoductos Ltda.	Jorge Montt s/n	972308	4	Oleoducto
Homecenter Sodimac	15 Norte 961	684066	150	Servicios varios
Razón Social	Domicilio	Teléfono	N° Trabajad.	Rubro
Artes Gráficas Ancona	Avda. Con Con 1718 - B	979661	4	Fotomecánica
Astudillo del Villar, Marcos.	Chile Sur 550	614896	2	Imprenta
Fab. Prod. Papeles y metales	13 Norte 871	971845	136	Encuadernaciones
Fabromet S.A	14 Norte 871	976998	90	Artículos de oficina
Guillermo González Vera y Cia.	Avda. Con Con 1745	682391	19	Imprenta y litografía
Hoecker Guillermo Cia. Ltda.	Batuco 279	684981	5	Imprenta
Ind. Manoso e Hijos. Ltda.	Berger 2547	674077	3	Imprenta
López Carvallo Davia A.	22 Norte 2679	686912	6	Encuadernaciones
Llanos Manuel José	Manuel Rodríguez 1725	622423	3	Imprenta
Soc. Crestuzo Hnos.Cia.Ltda	1 Norte 3400	851283	23	Fca Cartón
Soc. Arévalo, Estay, Girardi.Ltda.	Quinta 281	901422	14	Encuadernaciones
Soc.Manuel Sánchez y Cía. Ltda.	Valparaíso 1312	684264	17	Imprenta
Razón Social	Domicilio	Teléfono	N° Trabajad.	Rubro
Hernández Motores S.A.C.I	15 Norte 1018	973557	15	Repuestos
Lefever Bilbao Claudio	12 Norte 1165	685764	12	Aluminios
Hucke Aurenque Christian	Calle 9 esq. 22 Norte	683725	11	Aluminios
Dalmazzo Jelvez Silvia Lucía	21 Norte 1817	686414	22	Ojetillos
Hubner Donnay Carlos	1 Norte 3151	851027	32	Armaduras Anteojos
Mauri y Cia. Ltda.	1 Norte 3750	851077	13	Piezas automotores
Soc. Envases Valpo. Ltda.	Limache 4655	676156	53	Metal envases
Raúl Navarro Orellana	Limache 4853	676699	16	Persianas
Dixi S.A	5 Oriente 138	681129	6	Estructuras metálicas

Pacheco y Willer Ltda.	6 Oriente 1285			2	Estructuras metálicas
Figueroa Valladares Pedro	Calle 1 2503	978657		2	Estructuras metálicas
Calvete Benítez Francisco	22 Norte 1971	978726		4	Resortes
Díaz Rojas Luis Mauricio	Collipulli 112	643544		9	Fábrica de grasas
Rodo Estructuras Trebol S.A	Anita Lizana 171	648805		5	Carrocería
Ind. Artículos Metálicos Ltda.	Gaete 424	622438		6	Hojalatas
Industrial Mainos	Avda. Carlos Ibañez 500			8	Productos metálicos
Fab. de Resortes Maritano	1 Norte 3360			5	Resortes
Aluminios Metalpar	1 Norte 3600				Productos metálicos
Alum. Metalpar Abdacril	1 Norte 3700				Resinas sintéticas
Ladrillos Reñaca Ltda.	22 Norte 1987				Ladrillos
Metal Mecánica Inv. R.V.L	Camino Internacional 1750	864573		9	Mecánica
Razón Social	Domicilio	Teléfono	N° Trabajad.		Rubro
Industrial Maroso e Hijos. Ltda.	Valdés Vergara 407 - A	677854	4		Artículos publicitarios
Todo Adhesivo	Vergel 2547	679510	1		Adhesivos
Taller Mauko	Prat 79	621767	1		
Impresos Procindus y Cia.	Rubén Darío 101	640777	13		Impresos
Impresos Artigraff	Walker 883	660938	10		Impresos
Razón Social	Domicilio	Teléfono	N° Trabajad.		Rubro
Hotel Costa Verde	Torreblanca 125 Reñaca	834615	15		Hotelería
Hotel Oceanic	Avda. Borgoño 2925 Reñaca	830006	35		Hotelería
Hostal El Escorial	4 Norte 535	698620	5		Hotelería
Hostal El Borrico	3 Poniente 579	970617	5		Hotelería
Hostal Doña Rosario	Central 170 Reñaca	834589	7		Hotelería
Hostal Vendimia	5 Norte 1011	974227	4		Hotelería

Hotel Piero's	Segunda 95 Reñaca	830280	22	Hotelería
Hotel Holiday	Angamos 367 Reñaca	830005	21	Hotelería
Hotel Presidente	Sotomayor esq. Condell Reñaca	832958	12	Hotelería
Hotel Natania	Balmaceda 429 Reñaca	833181	10	Hotelería
Hostal Villamar	2 Poniente 440	974404	6	Hotelería
Apart Hotel Dei Templi	Camino del Alto 1475 Reñaca	902228	7	Hotelería
Hotel De Sathya	5 Norte 170	975005	6	Hotelería
Hotel Marina del Rey	Ecuador 299	883505	45	Hotelería
Hotel Mount Royal	1 Norte 449	681255	18	Hotelería
Flavia Ristorante	6 Poniente 121	686358	35	Restaurant
Restaurant Pacifico	Avda. Borgoño 17120	832055	27	Restaurant
Restaurant Long Beach	Ignacio Carrera Pinto 172	832575	29	Restaurant
Comilón	Etchevers 185	681216	36	Restaurant
Restaurant Mac Crocket	Avda. Borgoño 14797	830271	15	Restaurant
Pastelería Nino's	Ecuador 227	977880	24	Pasteles y Tortas
Kamikaze Pub	6 Oriente 470	690632	15	Pub
Mc Donalds	15 Norte 969	694309	15	Restaurant

Razón Social	Domicilio	Teléfono	N° Trabajad.	Rubro
Comercial Ellary Ltda.	Arlegui 469 local 13	680691	13	tejido de punto
Confecciones Chimborazo	Villanelo 218	688142	8	Confecciones
Confecciones Elia Parra	Pje 4 N° 36 Recreo.	624590	8	Confecciones
Confecciones Eveleganz	José Fco Vergara 377	660746	100	Confecciones
Confecciones Kenya Sport	12 Norte 1245	974381	20	Confecciones
Emecé	Calle 8 510 Recreo	623348	8	Confecciones
Ferrada y Nuñez Hnos	23 Norte 1331	973502	2	Tejidos
Industria Tejido Lifelon S.A	3 Norte 1160 Viña del Mar	978200	74	Tejidos
Industrial Textil Valpo Ltda.	Limache 1460 Viña del Mar	674555	12	Buzos
Karmy y Cia Ltda	15 Norte 1098	972302	67	Tejidos
Luis Eltit e Hijo Ltda.	Limache 1514 Viña del Mar	674605	60	Confecciones
Molina Idelfonso - Snob	1 Norte 3001 Viña del Mar.	670898	174	Tejidos
Peña Jiménez Julio	Del Agua 496 Recreo	614274	10	Confecciones
Peña y Varela Ltda	Libertad 1154	971732	8	Confecciones
Yovich Ansaldo Sergio	Arlegui 1287	972485	5	Confecciones
Santiago Ferreti y Cia. Ltda.	1 Norte 969	690875	25	Uniformes
Razón Social	Domicilio	Teléfono	N° Trabajad.	Rubro
Muebles José Araya	Ladera 2504 Chorrillos.	673081	17	Muebles
Barraca y Ferret. Pro-Madera	Avda. Carlos Ibañez 3455 Ach.	862804	22	Muebles
Beltrán Muebles Ltda.	Limache 3825 Interior	672123	9	Muebles
Cambiaso Varela y Alfonso	Calle 4 1970 Santa Ines	683229	1	Muebles
Caviedes e Hijos Ltda.	San Miguel 530 Las Colinas	613677	5	Muebles
Deutsch Jacobsohn Sigfried	Montaña 746 Viña del Mar	685816	8	Muebles
Díaz Osvaldo	Quillota 1282 - A V. del Mar	972372	3	Toldos
Diseño Muebles	El Golf 21 Miraflores Alto	644879	10	Muebles
Emp. Const. Casas Sur Ltda.	Quillota 795	971077	14	Fca. Casas Prefab.

Pinturas Iris	Arlegui 1015	883451	6	Fca. Pinturas
Recauchajes Bandag S.A	Bellavista 1190	641157	17	Recuchajes
Manuf. Gomas Skega Chilena	Camino Internacional 5725	902804	35	Fca. Goma
Plásticos Tunani Ltda	Limache 2929	673070	145	Plásticos
Passalacqua Solari y Cia. Ltda.	Limache 4225	671924	84	Químicos
Pinturas Iris	Arlegui 1015	883251	6	Pinturas
Pinturas Revor S.A.	Limache esq Cancha	674806	13	Pinturas
Pinturas Soquina	Limache 3637	671413	43	Pinturas
Tesaso Ltda.	Valdés Vergara 407-A	670310	8	Fca Envases
InduraS.A Ind. Comercio	Limache 4059	672180	11	Produc. Varios
Química Johnson	1 Norte 3250	851153	60	Prod. Químicos
Química Latinoamericana	Limache esq. Calle 5	673589	40	Fca. Pinturas
Lever Chile S.A	Limache 3253	671922	216	Pinturas
Ind. Oxiquim Ltda	Limache 3181	671152	240	Produc. Químicos
Industria Tricolor Ltda	Limache 3400-3600	671792	172	Pintura
Creaplas S.A	Calle 1 2335 Sta Inés	682014	21	Accesorios baño.
Razón Social	Domicilio	Teléfono	N° Trabajad.	Rubro
Altas exportaciones	Limache 4265	675381	8	Exp. Prod. Agrícola
Cerámicas Milano Ltda.	Quillota 0235	883780	15	Cerámicas
Cia. Lubricantes de Chile Ltda.	Jorge Montt 2100	973202	28	Combustible
Cia. Petróleo de Chile S.A	Jorge Montt 2300	972902	38	Lubricantes
Esso Chile Petrolera Ltda.	Jorge Montt 1800	974570	14	Combustible
Hasbún Saluma Eduardo	Limache 4205	672181	47	Hormigones
Mauricio Collado e Hijos Ltda.	Limache 3113	671540	21	Fca Baldosas
Refinería Petróleos Con Con	Avda. Borgoño s/n	811191	670	Ref Petróleo
Shell Chile S.A.C.E.I	Jorge Montt 1960	689488	70	Lubricantes
Soc. Hormigones Premix Ltda.	Limache 4925	675765	25	Hormigones

FICHA DE VACANTES

REGION COMUNA

I. MECANISMO DE CAPTACION DE LA VACANTE

POR TELEFONO VISITA A OMC VISITA A EMPRESA OTROS FECHA RECEPCION AA MM DD N° CORRELATIVO POR OFICIO

II. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

EMPLEADOR R.U.T. -

GIRO COD.CIU N° TRAB.

COMUNA REGION FONO NOMBRE SOLICITANTE CARGO DPTO AREA

III. IDENTIFICACION DEL PUESTO DE TRABAJO

OCUPACION OFRECIDA

DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO OFRECIDO

COD. CIUO

JORNADA C M T F I F T H O

TIPO CONTRATO

N° DE VACANTES EN EL PUESTO

N° POSTULANTES A ENVIAR

HERRAMIENTAS O EQUIPOS QUE DEBE POSEER EL POSTULANTE

DIRIGIRSE A

DOMICILIO DEL LUGAR DE TRABAJO

COMUNA REGION

MOVILIZACION

DEBE PRESENTARSE DD MM AA HORA DE PRESENTACION DESDE HASTA

PLAZO DE PRESENTACION DIAS

SUELDO SEXO M F EDAD

ESTADO CIVIL S C NI ESTUDIOS REQUERIDOS

EXPERIENCIA

IV. DOCUMENTOS SOLICITADOS POR EL EMPLEADOR

1 CERTIFICADO DE DOMICILIO

2 CERTIFICADO DE ESTUDIOS

3 CURRICULUM

4 RECOMENDACIONES

5 ULTIMO FINIQUITO

6 LICENCIA MILITAR

7 PREVISION

8 LICENCIA DE CONDUCIR

9 CERTIFICADO DE ANTECEDENTES

10 OTROS

CUESTIONARIO A EMPRESAS

1. Antecedentes generales:

Nombre: _____

Giro: _____

Domicilio: _____

Comuna: _____

Teléfono: _____ N° Trabajadores: _____

Nombre y cargo del entrevistado: _____

2. Requerimientos de mano de obra.

¿Tiene posibilidades inmediatas o mediatas de contratar personal?.

NO _____

SI _____ (pasar a cuadro siguiente)

REQUISITOS DE INGRESO EXIGIDOS					
Escolaridad	Exp.Labor.	Conoc.Esp.	Edad	Sexo	Observ

¿Ha tenido dificultades en la contratación de personal? ¿Cuáles? ¿Por qué?.

3. Estrategias para la búsqueda de mano de obra.

¿ Qué medios utilizan para la contratación ?

a) A través de la O.M.C. Si _____ NO _____

b) A través del diario. Si _____ NO _____

c) Promoción interna. Si _____ NO _____

d) Otras.

Fecha entrevista: _____

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR
DIRECCION DE DESARROLLO COMUNITARIO
DEPARTAMENTO DESARROLLO SOCIAL
OFICINA MUNICIPAL DE COLOCACION

Viña del Mar,

Señores:

PRESENTE

Según lo señalado en nuestra visita a su local de trabajo respecto al tema de la vacante laboral de _____, tenemos el agrado de presentar a Ud. a el (la) portador de la presente, quien desea ocupar dicha vacante.

ANTECEDENTES PERSONALES

NOMBRE : _____

CEDULA DE IDENTIDAD : _____

DIRECCION : _____

Esperamos que el portador cumpla con los requisitos solicitados para ocupar el cargo.

Solicito a Ud. tenga a bien informarnos sobre el resultado de nuestra gestión, con el fin de mantener actualizados nuestros registros internos, a los teléfonos 269913, 269914 y como una manera de poder brindar a Ud. una mejor atención.

Sin otro particular y quedando desde ya a vuestra entera disposición;

Saluda atentamente a Ud.

MARIA PEÑA RASTELLINI
JEFA
OFICINA MUNICIPAL DE COLOCACION

REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR
DEPARTAMENTO DESARROLLO SOCIAL
SECRETARIA

MEMORANDUM N° 149.

DE: SR. DIRECTOR(S) DEPARTAMENTO DESARROLLO SOCIAL
A : SR. DIRECTOR DEPARTAMENTO EXTENSION Y EVENTOS

Me permito solicitar a Ud., tenga a bien ordenar a quien corresponda realizar asesoría técnica sobre cotizaciones para la impresión de 1.000 copias de 2 bálticos en papel bond 24 (500 copias de cada báltico: "Oficina Municipal de Colocación" y "¿Cómo buscar trabajo?"), elaborados por su Unidad de Diseño.

Por exigencias de la Contraloría General de la República, se requiere presentar 3 alternativas diferentes de cotización para dicho trabajo.

Debido a la carencia de material de difusión gráfico de la Oficina Municipal de Colocación, solicito que dicha petición sea realizada a la brevedad.

Para su conocimiento y fines pertinentes.

Saluda atentamente,




LUIS BENITEZ VARGAS
ASISTENTE SOCIAL
DIRECTOR(S)

VIÑA DEL MAR,

25 NOV. 1997

MCRS/mqp.

**DÍPTICOS DISEÑADOS POR LAS ALUMNAS SEMINARISTAS
PARA LA DIFUSIÓN DE LA OMC**



**¿COMO
BUSCAR
TRABAJO?**

*"Buscar trabajo no es fácil,
pero si tienes ganas lo encontrarás,
atrévete y verás resultados"*

¿Dónde y cómo buscar?

- * Informate en la Oficina Municipal de Colocación ubicada en 2 Oriente 1021, Viña del Mar. Ahí hay personas que están preocupadas de proporcionar información a quienes buscan trabajo.
- * Para buscar trabajo hay que estar alerta, hablar y preguntar. Acércate a los lugares donde hay avisos de empleo, como supermercados, parroquias, quioscos, etc.
- * Cuéntale a tus amigos y familiares que están buscando trabajo, ellos pueden darte algún dato.
- * Lee y revisa los avisos publicados en los periódicos. A estos trabajos se presentarán más postulantes, pero debes confiar en tus habilidades.
- * Recurre a la guía telefónica (en los centros de llamado te pueden prestar la guía comercial) y selecciona las industrias del rubro en que estás capacitado (s).

Acude a todas estas alternativas y:

- Añade cada dato que sea de tu interés.
- Añade personalmente a tu Currículum Vitae.
- Consulta quién es el jefe de taller o de personal.