



# **DISEÑO, APLICACIÓN Y PROCESAMIENTO DE ENCUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PRO EMPLEO, LINEA BONIFICACIÓN PARA EL APRENDIZAJE**

## **I. Introducción**

---

A partir del menor dinamismo de la economía chilena de los últimos años y de la elevación consiguiente de las tasas de desempleo, el Gobierno ha impulsado políticas de empleo especialmente concentradas en los meses en que el desempleo alcanza sus mayores niveles. Es así como, a los Programas de Empleo Municipal, se adiciona en los años 2001 y 2002 un subsidio a la contratación de mano de obra que financia hasta el 40% del salario mínimo, por un máximo de cuatro meses, de trabajadores que hayan perdido su empleo. Este último beneficio se denomina Bonificación al aprendizaje en la empresa por cuanto incluye, además, un bono por una sola vez de \$50.000 para el financiamiento de capacitación de cada trabajador.

La magnitud de los recursos involucrados en el financiamiento de este programa así como la importancia de afinar las políticas de empleo que se encuentra implementando el Gobierno, llevan a la necesidad de contar con una evaluación rigurosa del impacto de la bonificación al empleo, estudio hasta ahora no realizado.

Este documento contiene el Informe Final del estudio realizado por el Departamento de Economía, consistente en aplicar instrumentos sobre empresas y trabajadores beneficiarios del Programa de Bonificación para el Aprendizaje destinados a constituir un insumo para la evaluación de impacto.

El objetivo del estudio, sin embargo, no es la realización de dicha evaluación. Por esta razón, el Informe reporta en la sección II el trabajo cualitativo desarrollado destinado a elaborar los cuestionarios. La sección III del Informe se refiere a la metodología aplicada. Finalmente, la sección IV contiene tabulaciones básicas de los resultados de los instrumentos aplicados, los que están disponibles en mayor detalle en un Anexo adjunto. Se entrega también un CD anexo que contiene los archivos con los registros de las encuestas a trabajadores y empresas realizados, con un manual explicativo.

## II. Resumen del Trabajo Cualitativo destinado a elaborar los cuestionarios

---

Las entrevistas realizadas se resumen en los siguientes cuadros:

### Entrevistas Realizadas

Región	Empresarios	Trabajadores
IV	4	4
V	4	4
VII	5	4
VIII	4	4
Metropolitana	9	7
Total	26	23

### Entrevistas a Empresas: (clasificadas de acuerdo a registro SENCE)

Región	Micro-Empresa	Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
IV	1	1	2	0
V	1	1	1	1
VII	1	1	1	2
VIII	1	1	1	1
Metropolitana	3	2	2	2
Total	7	6	7	6

### Entrevistas a Trabajadores: (clasificadas de acuerdo a registro SENCE)

Región	Micro-Empresa	Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
IV	2	1	1	0
V	1	1	1	1
VII	1	1	1	1
VIII	1	1	1	1
Metropolitana	1	2	2	2
Total	6	6	6	5

## II.1. Informe Entrevistas a Micro-empresas

---

### II.1.1. Características de los entrevistados

En micro empresas se realizaron 14 entrevistas, de las cuales 7 corresponden a empresarios y 7 a trabajadores. Dividido por regiones, se llevaron a cabo 5 entrevistas en la Región Metropolitana, 3 en la Cuarta Región, 2 en la Quinta Región, 2 en la Séptima Región y 2 en la Octava Región.

#### a) Empresarios:

Región	Edad	Sexo	Nivel Instrucción	Cargo	Rubro empresa
Cuarta	64	Masculino	Técnico Comercial	Dueño	Restaurant
Quinta	54	Femenino	Media Incompleta	Dueña	Alimentación
Metropolitana	32	Masculino	Técnica Superior	Dueño	Marketing y Publicidad
Metropolitana	36	Femenino	Básico Completo	Dueña	Textil
Metropolitana	36	Masculino	Universitaria Completa	Gerente General	Capacitación y Recursos Humanos
Séptima	31	Masculino	Universitaria	Socio y Dueño	Capacitación
Octava	41	Femenino	Técnico Comercial	Consejera	Textil

#### b) Trabajadores:

Región	Edad	Sexo	Nivel Instrucción	Cargo	Rubro empresa
Cuarta	20	Masculino	Media Completa	Garzón	Restaurant
Cuarta	25	Femenino	Media Completa	Garzona	Restaurant
Quinta	21	Masculino	Media Completa	Panadero	Alimentación
Metropolitana	25	Masculino	Media Completa	Reponedor	Supermercado
Metropolitana	35	Masculino	Universitaria	Publicista	Marketing y Publicidad
Séptima	18	Femenino	Técnica comercial	Secretaria	Capacitación
Octava	33	Femenino	Media Completa	Bodeguera	Textil

En el caso de los empresarios entrevistados, las edades fluctúan entre 31 y 64, con un promedio de 45 años, mientras que 4 son hombres. El cargo que ocupan en las empresas corresponde principalmente al de dueño. Sólo tres de los 8 empresarios tienen educación superior, mientras que el resto señala educación media, en algunos casos incompleta, y básica completa.

En cuanto a los trabajadores entrevistados, las edades van desde los 18 a los 35 años, con un promedio de 25 años. Cuatro de los entrevistados son hombres, y dos

de ellos son casados, mientras que similar número tiene hijos. Los cargos y funciones que cumplen los entrevistados en las empresas corresponden, en general, a trabajos de baja calificación. A excepción de una secretaria y un publicista (este último con estudios universitarios), el resto se desempeña en labores como reponedor, bodeguero, garzón y panadero. Igualmente, la totalidad de los entrevistados completó el cuarto medio, uno de ellos en establecimiento técnico profesional, mientras que un entrevistado tiene educación universitaria.

Cabe destacar que **sólo dos de los trabajadores entrevistados manifiestan ser jefe de hogar**, representando su ingreso el más importante del hogar. El resto menciona que la familia tiene otras entradas por trabajos, principalmente, de los padres.

**El total de trabajadores entrevistados de las micro empresas continúa en la empresa que participó del Programa de Bonificación en el año 2002**, a través de cual fueron contratados.

**La mayoría de los entrevistados comenzó a trabajar en la empresa a través del Programa** (en Junio del 2002), y sólo dos de ellos ya habían trabajado anteriormente en las respectivas empresas. Los primeros, en su mayoría se encontraban cesantes al momento de ser contratados a través del Programa. *Una de las empresas de la Región Metropolitana trabaja como contratista, colocando personal en otras empresas, principalmente para promoción y bodega.* En este caso, el trabajador entrevistado, si bien mantiene contrato con la empresa, trabaja físicamente en un supermercado. El resto se desempeña físicamente en las mismas empresas que los han contratado.

## **II.1.2. Descripción de las empresas**

Los rubros a los que pertenecen las empresas entrevistadas corresponden a capacitación, textil, recursos humanos (contratista), publicidad y restaurant. Tres de las empresas lleva en el mercado menos de 7 años, mientras que el resto se ha mantenido por más de 10 años.

El volumen de ventas anual declarado por los entrevistados es bastante variado: en algunas empresas es de 1 millón, 80 millones e incluso llega en una empresa a 900 millones anuales. Una empresa dedicada a la confección de bolsos deportivos y mochilas señala que las ventas son relativas, sin entregar una cifra anual, aún cuando indica que en un fin de semana se puede llegar a vender \$100.000.

En cuanto a variaciones en el volumen de ventas de las empresas en los últimos tres años, encontramos que **sólo dos empresas manifiestan haber aumentado sus ventas**. Una de ellas de la Quinta Región, debido al aumento de la variedad de productos (relacionados con la alimentación) que ofrecen. La otra empresa, de la Región

Metropolitana lleva sólo dos años en el mercado por lo que sus ventas han ido aumentando en la medida que se hacen conocidos en el mercado en los rubros de capacitación y recursos humanos.

Los entrevistados que consideran que ha existido una baja en sus ventas señalan que las causas están dadas, como señala un empresario de la Cuarta Región, por "la globalización a nivel mundial, que afecta ahora a todos los pequeños empresarios ... el problema tiene que ver con la flexibilidad laboral, eso es lo principal, porque nosotros los pequeños empresarios hemos sido castigados con multas y más multas".

Igualmente, para varios entrevistados, la situación económica del país es un factor que afecta negativamente a sus empresas, como señala un entrevistado de la Octava Región "el año pasado bajamos bastante... yo trabajo directamente con las empresas y las empresas en este minuto están todas con restricción de gastos". Siendo ésta una empresa textil de ropa industrial para las empresas, "todo va a depender de las inversiones que las empresas hagan acá; si hay mayor empleo, más ropa se vende". Otra empresa textil concuerda con esto, señalando el desempleo como un factor que ha incidido en la baja de las ventas, al igual que el cambio de locación de su lugar de ventas (de un Persa a un local en un pasaje).

Las expectativas de los entrevistados con respecto al futuro de sus empresas apuntan principalmente a continuar, al menos, con el mismo volumen de ventas que tienen hasta el momento. Si bien algunos esperan aumentar las ventas en los próximos años, señalan que en ésto también influirán factores externos como la situación económica nacional.

Un empresario de la Cuarta Región señala la posibilidad de guerra como un factor externo que pudiera incidir en la empresa, por lo que indica que "no podríamos decir si va a ser mejor o peor". Al contrario, para una empresa de publicidad de la Región Metropolitana, una mala situación económica nacional favorece sus ventas ya que, como señala el entrevistado "las empresas tienen que hacer publicidad más económicas. El medio que uso yo es publicidad más económica, significa que en vez de invertir en televisión, van a hacer lo que hago yo (*promociones*)".

Además del aumento o disminución de las ventas en los últimos tres años, la mayoría de los entrevistados manifiesta que sus empresas tienen ciclos de producción y ventas que fluctúan durante el año, de acuerdo principalmente al rubro al que pertenecen. De esta forma, empresas relacionadas a la gastronomía, capacitación y recursos humanos y textil indican que los periodos de mayor producción y ventas se sitúan en los meses de verano, es decir desde diciembre a marzo. En estos casos los factores que inciden en el aumento de las ventas son el periodo de fiestas navideñas, el turismo y el aumento de promociones y necesidad de mayor personal de reemplazo (en el caso de la empresa de recursos humanos). Por su parte, una empresa de publicidad señala que, si bien tienen una venta pareja

durante el año, aumenta en época escolar, Septiembre y Navidad. Igualmente, una empresa textil comenta que "la temporada fuerte es desde agosto a noviembre", ya que en este periodo confeccionan ropa para brigadas forestales.

### **II.1.3. Descripción de los trabajadores (en las empresas)**

El número de trabajadores con que cuentan estas micro empresas es bastante variado. Por una parte, encontramos dos empresas de tipo familiar, por lo que las personas contratadas pertenecen a la familia dueña de la empresa. En ambos casos, son tres personas quienes trabajan, por una parte, en una empresa de alimentación en la Quinta Región, y por otra parte, en una textil de la Región Metropolitana. Otras dos empresas cuentan con un promedio de 8 personas estables.

En tres empresas, de capacitación, textil, recursos humanos y capacitación, los entrevistados señalan contar con una planta fija de trabajadores que va desde 2 a 20 personas, no obstante, todas cuentan también con "población flotante" o trabajadores temporales, quienes son contratados para trabajos específicos de pocos meses, de acuerdo a la demanda que tenga la empresa. Estos trabajadores temporales pueden llegar a ser 200 en una empresa de capacitación y recursos humanos de la Región Metropolitana cuando aumenta la demanda de otras empresas por promociones o personal de reemplazo, ya que esta micro empresa ofrece además de capacitación, colocación de personal. Lo mismo sucede con la empresa de publicidad, que cuenta con una población flotante de 500 personas en épocas de "peak".

El tipo de trabajadores con que cuenta cada empresa varía de acuerdo al rubro de cada una. De esta forma, las empresas familiares y de restaurant cuentan con trabajadores poco calificados u obreros relacionados a las distintas actividades que realizan. En el resto de las empresas, se cuenta con un personal administrativo de planta, ya sea universitario o técnico, mientras que las personas contratadas temporalmente son, en general, personal con baja calificación.

Es en este último tipo de trabajos donde mayor rotación de personal se da, debido a la temporalidad de las labores. A pesar que algunos entrevistados (de publicidad y recursos humanos) plantean que cuentan con un grupo fijo de trabajadores que son convocados constantemente cuando existe la demanda de alguna empresa, el personal fijo no supera el 30%, ya que muchos prefieren buscar un trabajo más estable. Otra empresa que señala tener una alta rotación de personal es la de restaurant, señalando que los "garzones se van cambiando, ven mejores perspectivas en otro restaurant". El entrevistado de una empresa de capacitación de la Séptima Región reconoce también que existe rotación "por el nivel de edad de los trabajadores, los que salieron del liceo y se pusieron a trabajar y después quisieron seguir estudiando". Agrega que "se han ido independizando los trabajadores".

En general, los entrevistados señalan que no ha existido una variación importante en la rotación de trabajadores durante los últimos tres años. Sólo una empresa textil plantea que "los últimos tres años hemos aprendido a hacer más productos, también hemos contratado más personas". Tanto en esta empresa como en las empresas de restaurant y especialmente en las de publicidad y recursos humanos se reconoce que la contratación varía durante el año. En la primera se señala que "si hay mucho trabajo se contrata más personal, si el trabajo disminuye nos quedamos con el que estamos". En el caso del restaurant, "hay mayor rotación generalmente a fines de año". En las otras dos empresas, se reconoce que la contratación de personal (temporal) está dada por la demanda que tenga la empresa por los servicios que ofrece, principalmente de promoción y reemplazo de personal.

#### **II.1.4. Sobre el Programa Pro-empleo: Bonificación al aprendizaje.**

La información acerca del Programa de Bonificación fue recibida, en las dos empresas dedicadas a capacitación, directamente desde SENCE. Como señala un entrevistado de una de estas empresas de la Región Metropolitana, "tenemos una persona que nos asesora en todo el tema SENCE y trabajamos mucho, a algunas (*empresas*) les administramos el 1%". Por su parte, una empresa de la Cuarta Región se informó por la prensa, no obstante, el empresario comenta que debiera haber una mayor difusión de estos programas: "que vayan a la pequeña empresa algunos personeros de gobierno que están a cargo de Pro- Empleo para ofrecerle a los empresarios que esto es un beneficio". En tanto, dos empresas se informaron a través de instituciones que explicaron a los empresarios los beneficios del Programa, mientras que un empresario textil se informó a través de "una señora de otro local" vecino al suyo.

Por su parte, con la excepción de un trabajador, el total manifestó estar en conocimiento sobre su contratación por un Programa de gobierno, aún cuando no tienen información más detallada al respecto. Sólo uno de ellos comenta que "mi empresa es una OTEC, entonces igual acá me enseñaron todo el Programa". El resto se enteró debido al contrato que les hizo la empresa a través del Programa. ***Todos los entrevistados comenzaron a trabajar en las empresas visitadas por medio del Programa, ya que varios de éstos se encontraban cesantes antes de ser contratados en estas micro empresas.***

En el caso de la persona (publicista) que manifestó no saber si había sido contratada a través del Programa, éste ya tenía un contacto con el dueño de la empresa. Pero señala que cuando la empresa en que trabajaba anteriormente quebró y quedó cesante "me vine inmediatamente a terminar los proyectos que estábamos encaminando, porque hasta ese minuto yo no remuneraba, era sólo un apoyo de amigos... me vine... y armamos un sueldo". Este entrevistado sólo plantea cierto conocimiento en cuanto a que su capacitación en la empresa fue financiada por el Estado: "fuimos a unas charlas... me parecen que eran del gobierno".

El número de personas contratadas varía de una empresa a otra, yendo de uno a 80 trabajadores. Las motivaciones de los empresarios para optar a este Programa, no obstante, son bastante similares y tienen relación con el subsidio del 40% para el salario y con la capacitación a los trabajadores. Sobre este punto, encontramos opiniones como la de un empresario de la Cuarta Región: "Ayudaba a la contratación, asignaban cierto porcentaje... uno tenía que contratar y capacitar y eso es bastante bueno". Para un empresario de la Octava Región, la posibilidad que entrega el Programa es que *permite "quedarnos con gente nueva, es bueno ir probando gente nueva... es bueno contratar personas y darle la oportunidad que aprendan algo, un oficio y ahí obtiene buen personal"*.

Un empresario de la Región Metropolitana vio en esta instancia la posibilidad de "regular al máximo las situaciones personales de cada uno de los trabajadores" por medio del contrato. Para una empresaria de la Quinta Región *"si no hubiesen estado los cursos de capacitación quizás no hubiese tomado el Programa"*. ***Tanto esta última empresa como una de la Región Metropolitana contrataron personal de sus propias familias, señalando que "estaban sin trabajo, así fue una forma de ayudarlos a ellos (familiares)"***. En el resto de las empresas se divide el personal contratado entre los que ya habían trabajado en éstas y, por lo tanto, eran conocidos por los empresarios, y aquellos que se integraban a la empresa por primera vez.

Cabe destacar que tanto en las entrevistas a las empresas como a los trabajadores se constata que las características que debían cumplir los primeros –ser jefes de hogar, estar inscritos en la OMIL- no se aprecian mayormente. Sólo algunos de los trabajadores entrevistados y dos de los empresarios manifiestan cumplir con estas exigencias. Uno de estos últimos señala que "cumplimos absolutamente todo (*requisitos*)". Se observa, no obstante que *en las demás empresas, el incumplimiento con algunos de los requisitos se da mayoritariamente por desconocimiento de los postulantes al Programa*, por lo que es recomendable una mayor difusión de estos requisitos y también una posible supervisión en cuanto a su cumplimiento al momento de asignar los recursos del Programa a las empresas.

*En general, los empresarios entrevistados consideraron como bueno el nivel de las personas contratadas y quedaron satisfechos con la labor realiza por estos trabajadores*. Algunas opiniones al respecto apuntan a que son personas "que tienen cuarto medio, pero hay gente bien motivada, bastante buena". Igualmente, que "tenían disposición a trabajar y como ellos querían quedarse en la empresa le pusieron hartito empeño ... quedamos satisfechos con el trabajo que realizaron".

Como se mencionó, una motivación importante para las empresas fue el subsidio del 40%. De esta forma, encontramos que ***cuatro de los empresarios (de distintas regiones y rubros) plantean que no hubieran realizado las contrataciones de no contar con este aporte estatal***. Como menciona uno de ellos: "el beneficio es que a menor costo de sueldo es que uno se anima a contratar una persona y



En cuanto a las remuneraciones, encontramos que en la mayoría de los casos no ha variado la situación de los trabajadores tras su participación en el Programa, y sólo una persona (secretaria) comenta que "me han subido el sueldo, hay bonos extras, de repente trabajo horas extras y ahí mejora algo". Cabe destacar que esta persona hizo su práctica en la empresa antes de ser contratada por el Programa, por lo que su aumento en remuneraciones puede tener relación con el fin de su práctica y el nuevo contrato. Para otro trabajador, si bien las remuneraciones "se han mantenido estables", su función requiere "más responsabilidad hoy día, porque tengo más gente acá".

El Programa Pro-Empleo contemplaba una capacitación a los trabajadores contratados. **La totalidad de los entrevistados confirmó que se realizaron los cursos de capacitación correspondientes, aún cuando el empleador y trabajador de una empresa de la Región Metropolitana señalan que se trató de una "charla" sobre la actividad desarrollada en la empresa.** A su vez, en dos empresas dedicadas a la capacitación, los cursos fueron entregados por estas mismas, e incluso una de ellas de la Región Metropolitana realizó más cursos de los requeridos por el Programa. El resto de los cursos fue ofrecido por instituciones externas a las empresas.

En general, **tanto empresarios como trabajadores muestran un grado importante de satisfacción con los cursos**, indicando que correspondían a las labores realizadas en las empresas. Como señala un empresario de la Cuarta Región, la capacitación sirvió "para los trabajadores para que se capacitaran y para la empresa que con una persona capacitada tiene que tener un rendimiento mejor". Para una empresaria de la Séptima Región "el aporte que uno percibe con esta capacitación es hacia la empresa, porque la empresa va a utilizar los servicios del trabajador".

Igualmente, un trabajador de la Quinta Región comenta que "aprendí cosas diferentes, salí de lo común... para eso me sirvió la capacitación". Para un trabajador de la Cuarta Región, para quien la capacitación fue de gran utilidad, "el Estado debiera ayudar más, poner más plata para capacitación... para poder aspirar a cosas mejores".

**A pesar de lo anterior, la mayoría de los empresarios señala que no hubiera estado dispuesto a costear esta capacitación**, principalmente porque, como señala un empresario de la Octava Región "los costos nuestros, el porcentaje con el que trabajamos es muy bajito, no nos permite ese tipo de gastos para aprovechar la oportunidad de capacitar a la gente". Asimismo, un empresario de la Séptima Región plantea que sólo permitió que los trabajadores se capacitaran porque "es un requisito para obtener el 40%".

Entre los entrevistados encontramos algunos comentarios negativos frente a las capacitaciones. Por una parte, para un trabajador, el curso no fue de gran utilidad

aprovecha de captar operarios nuevos". Al contrario, **el resto de los empresarios plantean que aún sin este aporte, hubieran realizado contrataciones de personal por necesidad de la empresa.** No obstante, **uno de ellos señala que hubieran sido contratados sin un contrato formal, mientras que otro empresario manifiesta que sin el aporte del 40%, "hubiera sido un proyecto más chico, pero como pudimos llegar a un precio bastante accesible, más capacitación... se pudo contratar más personas"**. Una opinión similar la entrega un empresario para quien "con el subsidio tienes la opción de tomar gente y en vez de tomar cuatro personas, vas a tener seis, ocho, diez... debería bastarte con cuatro, pero con diez personas desarrollan mejor su trabajo, a un costo menor y efectivamente baja la cesantía".

**Si bien en las empresas continúan trabajando personas contratadas por el Programa, éstas sólo representan un porcentaje (50% en la mayoría de los casos) de los que inicialmente entraron a las empresas.** Algunos de los que no continuaron, igualmente estuvieron ligados a la empresa por algunos meses tras finalizado el contrato por el Programa, mientras que los que continuaron, sólo en algunos casos se les renovó el contrato, y algunos continúan trabajando a honorarios o de manera temporal.

Para un empresario de la Séptima Región, es difícil continuar con todos los trabajadores ya que "después de los cuatro meses de subvención, la empresa ve precio de mercado... si no aumentan sus ventas, su volumen de ingreso, tiene que volver a la realidad, que puede ser eliminar personal, quedarse con los que tenía o cambiar personal". Parece importante, al adjudicar esta subvención a las empresas, conocer cuales son las reales posibilidades para los trabajadores de seguir en las respectivas empresas, y también con un nuevo contrato de trabajo que cubra los requerimientos laborales, como salud y previsión.

*De acuerdo a los empresarios, la mayoría de los trabajadores que continúan en las empresas realizan las mismas actividades y tienen igual situación laboral que antes.* No obstante encontramos excepciones, como mejoras por bono de producción e incluso ascenso a cargo de supervisión en una empresa de la Región Metropolitana.

Con respecto a este tema, *la mayoría de los trabajadores entrevistados (que continúa en estas empresas) considera que por el Programa ha mejorado su situación laboral.* Esto está ligado, por una parte, a **encontrar un trabajo** ("no me hubieran contratado si no hubiese salido este Programa"), **al hecho de firmar un contrato de trabajo** y, principalmente, **a la posibilidad de contar con imposiciones.** Un caso que ejemplifica este punto es el de una entrevistada que señala "ahora estoy embarazada y las imposiciones me ayudan en lo que es salud". A pesar de ello, un entrevistado señaló la inquietud sobre la falta de contrato tras los cuatro meses del Programa, ya que si bien recibió imposiciones, "son cuatro meses y de ahí voy a quedar parado". En este caso, *si bien el trabajador continuó en la empresa, no le fue renovado el contrato.*

“porque eran cosas que ya sabía... igual debería haber capacitación sobre otras cosas”. En tanto, dos empresarios comentan que “las capacitaciones eran mínimas” y que “los cursos no los hicieron como debían... faltó que fueran más completos, más real... realmente no fue un gran aporte”.

Un comentario que vale la pena rescatar sobre el tema de las capacitaciones lo señala un entrevistado de la Región Metropolitana: “yo creo que la mayoría de las propuestas del gobierno, estatal, que tenga que ver con capacitaciones... muchas veces son desconocidas, a pesar de que estén a la luz pública”. Asimismo, un empresario señala que “a los Institutos... no les lleva un control el gobierno o el encargado, debe llevar un control, no es riguroso... los cursos de capacitación deben hacerlo por intermedio de la Secretaría de Gobierno, no pasarlos al Instituto... *porque nosotros tuvimos problemas con los Institutos... nos fallaron y ellos cobraron la plata sin hacer el curso*”. Asimismo, otro empresario plantea que “SENCE debiera tener más empleados para que vigilen las capacitaciones que se están realizando a los trabajadores... porque he oído que se han cometido fraudes”.

Por otra parte, existe coincidencia entre los entrevistados en cuanto al beneficio que entrega este Programa tanto a empresas como a trabajadores. Como señala un empresario de la Cuarta Región, el beneficio “es para los dos porque si el gobierno a usted lo ayuda a contratar gente y usted necesita tener más trabajadores indudablemente que también es una ayuda para uno... y es la única forma de disminuir el desempleo”. Similar opinión tiene un empresario de la Región Metropolitana quien comenta que el Programa “políticamente fue una herramienta para bajar un poco el nivel de cesantía, y socialmente creo que por lo menos fue una esperanza para alguna gente de entrar a trabajar y poder quedarse trabajando”.

Para las empresas, la ventaja, es que “nos permite por los bajos costos acceder a este beneficio de tener más gente” y también “el ahorro del 40% implica menos recarga en el personal que existe, y se llega a conocer nueva gente que puede ser buena y si es buena se queda”. A pesar de esto, un entrevistado de la Región Metropolitana comenta que el Programa “*es algo positivo si se hace bien, ha habido varios fraudes... empresas que se crearon para esto y a los cuatro meses ya no existían*”. Por lo tanto recomienda una mayor fiscalización a las empresas que postulan al Programa.

***La visión general de los trabajadores entrevistados se orienta a que este Programa genera un beneficio tanto para los empleadores como para los trabajadores.*** Como señala un trabajador de la Cuarta Región, “se beneficia el empleador porque recibía una plata para contratarnos y para nosotros es bueno porque nos mantenemos en un trabajo y eso nos da seguridad”. Una opinión muy positiva la entrega un trabajador de la Quinta Región quien comenta que “como experiencia propia me sirvió harto porque aprendí cosas nuevas... todo el sistema laboral, me forzó a ser otra persona, superarme más... no sabía hacer varias cosas que el Programa me enseñó”. Asimismo el único entrevistado con estudios

universitarios comenta lo positivo del Programa, señalando que "te quedas sin tu campo laboral y no encuentras trabajo en lo que te especializaste... esto (*Programa*) te dio las luces para ver otras alternativas y abrirse a nuevas oportunidades".

Igualmente es valorada la posibilidad de capacitación, como menciona un trabajador: "la capacitación me ayudó a ser más responsable", mientras que otros entrevistados aprecian el hecho de adquirir mayores conocimientos. Sólo un trabajador manifiesta una opinión contraria, señalando que es injusto el Programa ya que la empresa "iba a necesitar contratar gente igual, es un beneficio más para él (*empresario*)".

En cuanto a la gestión del Programa, **la mayor crítica realizada por los empresarios entrevistados tiene relación con "la lentitud en el pago del 40%", que "el pago fue engorroso", y que "los primeros meses los pagos fueron muy demorosos"**. Esto produjo complicaciones entre los empresarios al momento de pagar los salarios e imposiciones a los trabajadores contratados por el Programa. Los entrevistados comentan la demora en los reembolsos de los pagos que, de acuerdo a un entrevistado, es producto de "la poca gente que procesa la información". De esta forma propone "aumentar el personal para que lleguen los dineros a tiempo... **si fuera oportuna la llegada del 40%, podrían aumentarse un poquito más la permanencia en el trabajo"**.

En general, los entrevistados en las empresas consideran que **el proceso de postulación fue expedito y rápido, con "mecanismos bastante ágiles, relativamente rápidos", mientras que "la información fue clara"**. Un entrevistado, a su vez reconoce que *el proceso fue bastante menos complejo y expedito que en años anteriores*. A pesar de esto, encontramos algunas propuestas de mejora que tienen que ver con la percepción de dos entrevistados (de la Quinta y Séptima Región), para quienes el proceso de postulación "no fue expedito, porque es un Programa con grandes recursos, gran movimiento, pero se implementó muy poco en las oficinas regiones del Sence". El segundo empresario apunta a entregar una mayor claridad en la información sobre el Programa hacia los posibles postulantes.

Con relación a esto último, varios entrevistados manifiestan la posibilidad de promocionar más el Programa entre los empresarios. Como menciona uno de ellos, "le falta difusión para algunas empresas, las que conocen no aprovechan bien, tienen más oportunidades de empleo y no saben". Asimismo, algunos empresarios proponen que el Programa "sea más largo", "en vez de ser cuatro meses debiera ser el año completo".

Por último, cabe destacar que **la totalidad de los empresarios entrevistados plantean que volverían a participar en un Programa de este tipo**, reconociendo los beneficios anteriormente mencionadas, tanto para sus empresas como para los trabajadores. Como señala un entrevistado de la Octava Región, quien planea postular nuevamente de presentarse la posibilidad, "los trabajadores me respondieron bien y es una posibilidad de encontrar buena gente... es bueno ir

contratando gente nueva". Asimismo, una empresaria de la Región Metropolitana sostiene que el Programa "debiera repetirse, porque nos ayudan a nosotros, a los micro empresarios".

## II.2. Informe Entrevistas a Empresas Pequeñas

### II.2.1. Características de los entrevistados

En el ámbito de la Pequeña Empresa se realizaron 12 entrevistas, 6 de ellas a empresarios y 6 a trabajadores. Su distribución por regiones es la siguiente: 2 entrevistas en la IV región, 2 entrevistas en la V región, 2 en la VII región, 2 en la VIII región y por último 4 entrevistas en la Región Metropolitana.

#### a) Empresarios:

<i>Región</i>	<i>Edad</i>	<i>Sexo</i>	<i>Nivel de Instrucción</i>	<i>Cargo que desempeña</i>	<i>Rubro</i>
IV	36	Masculino	Universitario	Dueño	Gastronomía
V	62	Masculino	Básica incompleta	Dueño	Pescador artesanal
R.M.	44	Masculino	Universitario (publicista)	Socio y Coordinación general	OTEC (ofrecen capacitación)
R.M.	42	Masculino	Universitario (arquitecto)	Socio y Arquitecto.	Construcción
VII	42	Masculino	Técnico en Construcción	Dueño	Contratista
VIII	65	Femenino	Universitario	Co-propietaria	Comercio (Vestuario)

#### b) Trabajadores:

<i>Región</i>	<i>Edad</i>	<i>Sexo</i>	<i>Jefe de Hogar</i>	<i>Estado Civil</i>	<i>Nivel de Instrucción</i>	<i>Cargo que desempeña</i>
IV	26	Femenino	No	Soltera c/hijos	Técnico	Secretaría
V	50	Masculino	Sí	Sotero c/hijos	Básica incompleta	Pescador
RM	20	Femenino	Sí	Soltera	Técnico	Secretaría
R.M.	28	Masculino	No	Sotero	Universitario (arquitecto)	Gestión de la empresa.
VII	39	Masculino	Sí	Soltero c/hijos	Técnica incompleta	Administrativo
VIII	37	Femenino	Sí	Separada	Técnico	Costurera

Cabe destacar que **dos de los seis trabajadores entrevistados manifestaron no ser jefes de hogar**, una de las condiciones establecidas en el programa para su acceso.

## **II.2.2. Descripción de las empresas**

Las empresas entrevistadas participan en el sector comercio, construcción, capacitación y contratista. La más joven de ellas está recién conformándose y lleva tan solo un año funcionando, en tanto la más antigua ostenta 60 años de presencia en el mercado.

Según lo expresado por nuestros entrevistados, el volumen de ventas es bastante heterogéneo entre ellos. Uno de ellos cuenta con un nivel de ventas anual de \$2.100 millones en el área de construcción de colegios. Le sigue en orden de magnitud, una empresa de vestuario con \$96 millones anuales y otra empresa constructora con ventas de \$72 millones. En cuarto lugar encontramos una OTEC con un año de presencia en el mercado, que declara sus ventas en \$24 millones y finalmente se encuentra una empresa de servicios gastronómicos con \$4,8 millones y un pescador artesanal con \$2,5 millones anuales en ventas.

Con relación a la variación del volumen de ventas en los últimos tres años, las experiencias de estos empresarios están divididas. **La mitad de ellos ha experimentado alzas en sus ventas durante los últimos años**; éste es el caso de la empresa constructora de colegios, que no sólo se dedica a la construcción de colegios sino que también construye casas, realiza ampliaciones y todo tipo de actividades del rubro de la construcción. Similar es la situación de la empresa contratista de la VII región, que declara haber aumentado sus ventas en un 20% y esgrimen las siguientes razones: "...porque hay más compra de viviendas...nosotros hacemos viviendas sociales y la demanda es harta, damos vuelta el año trabajando y han aumentado, para nosotros sí (las ventas)". En el caso de la empresa de capacitación, no se puede hablar de volumen de ventas porque es una empresa nueva, sin embargo ellos se encuentran satisfechos y optimistas con lo que han logrado este año.

Las empresas de gastronomía, vestuario y pesca artesanal declaran haber disminuido el nivel de sus ventas durante los últimos tres años. Entre las razones esgrimidas podemos encontrar, la situación económica del país, la pérdida del mercado cautivo por el cierre de las minas en el sector y el aumento de la competencia por parte de las grandes tiendas como Ripley, etc.

En el caso de la empresa de gastronomía, nuestro entrevistado declara; "la disminución en el rubro mío obedece a la baja en la inversión minera...nosotros atendíamos a la faena minera... yo creo que las ventas han bajado casi en un 50%". Similar es la situación del pescador artesanal quién declara tener una disminución de

ventas en torno al 40%..."la economía del país no está buena... realmente la clase trabajadora, los de abajo, han tenido que disminuir mucho las ganancias que puedan tener. Las ventas están malas, entonces los precios en vez de estarlos subiendo conforme al costo de la vida, se han tenido que mantener".

Por último, la empresa del sector vestuario ha experimentado con fuerza el efecto de la competencia en la venta de sus productos, además del contexto económico de los últimos años. Así lo explica nuestra entrevistada: "...hubo un poco de contracción, el volumen de ventas del año 2002 fue con mucho menos utilidad y los bancos aumentaron su tasa de interés y se pusieron apretados para prestar plata...nosotros no éramos capaces de financiar todos los gastos del negocio...hemos ido bajando mucho el nivel y hemos tenido que despedir gente para mantenernos".

Al preguntar a nuestros entrevistados por las expectativas que tienen sobre sus ventas del año 2003, todos, con excepción de uno, responden positivamente. Para algunos, su optimismo está relacionado al éxito que han tenido y al buen servicio que prestan, como en el caso de la empresa constructora, que asesora a los colegios desde la postulación del proyecto hasta la ejecución de arquitectura y construcción. La empresa constructora, por su parte, asegura tener trabajo hasta el 2005 "...supongo que cada día subiremos más. La empresa compromete gente y por lo menos este año, tengo pega como hasta el 2005; está todo comprometido, se hace un plano, se hace el loteo, se hacen 700 casas y todas comprometidas, con dueño".

El empresario gastronómico por su parte, se muestra optimista porque ha logrado capturar nuevos mercados "...las empresas que hemos logrado captar no son tan relacionadas con el pueblo minero, estamos incursionando en el área de grandes tiendas". Adicionalmente nuestro entrevistado OTEC piensa triplicar sus ventas el próximo año. El pescador artesanal, en tanto, espera que sus ventas mejoren, "tengo buenas expectativas, porque actualmente en nuestro país tenemos muchas industrias compradoras de pescado. Pero no nos pagan el 20% de lo que ellos venden. Ellos nos compran a \$200 y venden a \$1400...la expectativa es que existan compradores externos y que pudiéramos gozar más de la ganancia"

Distinta es la situación de nuestra empresaria del sector vestuario quien se manifiesta con incertidumbre frente al futuro, debido a que debe enfrentar la competencia de las grandes tiendas que pueden ofrecer más facilidades de pagos a sus clientes: "...nosotros estamos dispuestos a seguir trabajando con entusiasmo, pero ya no tenemos cómo innovar, tendríamos que especializarnos en uniformes, pero también hay mucha competencia"

Con respecto al ciclo de ventas de estas empresas, se sostiene que existen ciertas variaciones a lo largo del año, especialmente en los períodos comprendidos entre septiembre y marzo, con excepción de la empresa contratista que sostiene tener un nivel de ventas constante todo el año. Entre los factores que afectarían estos cambios se menciona principalmente las vacaciones, porque es el momento en que

se construye en los colegios, también es la época en que se realizan más cursos de capacitación en educación. Asimismo, es la mejor época para las ventas de los pescadores artesanales por el asedio de los veraneantes. Para el empresario de gastronomía también hay un aumento de las ventas en verano, asociado a las faenas agrícolas que se realizan en la región.

### II.2.3. Descripción de los trabajadores (en las empresas)

Si caracterizamos a estas empresas observando el número de trabajadores con que cuenta cada una de ella, encontramos la siguiente distribución:

<i>Empresa</i>	<i>Región</i>	<i>Número de Trabajadores</i>
<i>Constructora</i>	<i>Metropolitana</i>	<i>5</i>
<i>Contratista</i>	<i>VII</i>	<i>16</i>
<i>Vestuario</i>	<i>VIII</i>	<i>8</i>
<i>Pesca Artesanal</i>	<i>V</i>	<i>7</i>
<i>Capacitación OTEC</i>	<i>Metropolitana</i>	<i>8</i>
<i>Servicios de Gastronomía</i>	<i>IV</i>	<i>40</i>

Todas estas empresas mantienen estas plantas de trabajadores estables. No obstante, tanto la empresa constructora como la empresa contratista manejan una población flotante de 40 trabajadores, para los momentos de mayor demanda en las faenas de construcción. Estos trabajadores son en su mayoría obreros no calificados (jornaleros) que trabajan estacionalmente.

Con respecto a las características de los trabajadores reclutados en estas empresas, podemos decir que en un alto porcentaje se trata de trabajadores calificados. Tanto la empresa contratista, constructora, de capacitación y gastronómica, cuentan con personal técnico y universitario, además de administrativos y operarios. Adicionalmente la empresa de vestuario y de pesca artesanal cuentan con personal sin calificación o de nivel técnico.

Entre estos trabajadores los más afectos a rotación, son los trabajadores con menos calificación. En la empresa de gastronomía, manifestaron lo siguiente, "sí (hay rotación) en el área de los auxiliares, esta función es la más ingrata, el aseo, lavar platos...el trabajo de ellos es tedioso, por eso lo dejan, no por un tema económico...y por la discriminación". Lo mismo sucede con los jornales en las obras, son ellos los que rotan a diferencia de los maestros albañiles, tabiqueros etc.

Distinta es la situación del pescador artesanal, donde no tiene contratada a su gente y duran el tiempo que cada uno determine. En el caso de la empresa de vestuario,



por otra parte, declaran que no existe rotación alguna: "aquí es nula te podría decir...este hombre Juan tiene más de 40 años aquí".

Con excepción de la empresa de pesca artesanal, todas presentan variación en la contratación de personal dependiendo de la estación del año (verano) en que la actividad aumenta o por eventuales proyectos y pedidos especiales que estos reciben. Esta situación es muy clara en la empresa constructora y contratista, donde los meses de verano son de alta actividad y requieren de un mayor contingente de jornaleros. La empresa constructora contrata los servicios de una empresa contratista, para realizar esta labor.

#### **II.2.4. Sobre el Programa Pro-Empleo: Bonificación al aprendizaje**

Nuestros empresarios entrevistados tuvieron distintos medios de aproximación al programa de bonificación, siendo las *instituciones privadas* el medio más recurrente de difusión y de apoyo a la participación en el programa.

La Cámara de Comercio fue la institución que contactó con el programa a la empresaria de vestuario, "a través de la cámara de comercio local (conoció del programa), porque soy de la directiva entonces pedí información, fui a la gobernación y tomamos gente". Una oficina de Ingenieros Asociados fue la encargada de contactar a la empresa contratista, "ellos se ofrecieron, me hicieron los trámites... ellos se encargaron de todo el proceso". Por su parte la empresa de gastronomía, fue invitada a participar directamente por parte de un representante SENCE de la zona.

Por último, los pescadores también fueron invitados por una institución; si bien desconocen cuál es el origen de la misma, señalan que ésta se encargó de ayudarles en todo el proceso de postulación al programa. Nuestro entrevistado manifiesta un cierto grado de malestar con esta institución, pues se considera engañado toda vez que esta institución no le advirtió de las dificultades que podrían surgir al participaban de este programa, "realmente la institución que se hizo cargo para venir a entrenarnos a nosotros fue malísimo el comportamiento que tuvo. En la práctica, fue un engaño. Tanto así que hoy en día la mayoría de los pescadores estamos con problemas de un mes (de deuda), porque no pagaron durante tres meses. **Yo pagué los tres meses, pero me prestaron la plata....no se si van a pagar o no ese mes**". Podemos apreciar cómo en este caso el programa significó un endeudamiento por parte de los pescadores, al verse éstos enfrentados al desfase en los pagos de la bonificación y por lo tanto tener que enfrentarlos de manera personal, aspecto de relevancia al tener en cuenta que no son empresarios que cuenten con el respaldo para dar fácil solución a este tipo de dificultades. Es importante destacar que a la fecha de la entrevista los pescadores carecían de liquidez para enfrentar el desfase

de los pagos de la bonificación por parte del programa e incluso la deuda que aún mantienen.

La principal motivación que esgrimen los empresarios para participar en este programa, dicen relación con la bonificación y la necesidad de contratar trabajadores. En el caso de los pescadores, *la principal motivación es la posibilidad de entregar a los trabajadores previsión y que en el futuro estos puedan seguir imponiendo*, "...poder entregarles seguridad a algunos de mis trabajadores, que tuvieran la posibilidad de tener una previsión y después seguir ellos imponiéndose... y lógicamente porque iban a quedar unos pesos para poder defenderse, según lo que ellos nos dijeron, lamentablemente nos salió al revés la cosa y hemos tenido que poner plata nosotros mismos...aquí los que ganaron fueron los empleados".

La empresa contratista explica que su motivación estaba en "darle mayor beneficio al trabajador, darle pega a los cesantes...esa plata le pagaba íntegramente las imposiciones al trabajador, no salía del bolsillo de uno". Por su parte, el empresario de la construcción fue tajante al decir que su participación estaba directamente asociada a la bonificación, ya que en ese momento requería contratar trabajadores de esta manera "partieron contratados de una manera y luego los metimos en este tema ( a los trabajadores)". Finalmente en la empresa de capacitación se trataba de poner en movimiento la nueva empresa y requerían de nuevo personal (secretaria y junior), de tal manera que el programa vino a facilitar una contratación que de todas maneras el empresario realizaría.

**Trabajadores Contratados  
a través del Programa de Bonificación**

<b>Empresa</b>	<b>Número de Trabajadores</b>
Capacitación en Educación	2
Construcción de Colegios	No tiene el dato
Vestuario	2
Contratista	5
Pescador Artesanal	3
Ss de Gastronomía	Sin información

Entre estas personas contratadas encontramos jornaleros, técnicos en vestuario, una secretaria, un junior y técnicos en alimentación. Todos nuestros entrevistados se manifestaron satisfechos con el trabajo realizado por las personas contratadas a través del programa de bonificación.

**En general nuestros empresarios entrevistados declararon que los beneficiarios que participaron en sus empresas eran personas nuevas que**

***no habían trabajado previamente con ellos y en algunos casos aseguraron que eran personas por lo menos con tres meses de cesantía.***

La empresa de Gastronomía de la IV región sostiene que sus beneficiarios "no eran personas que conocía, creo que el sistema no permitía, que se contraten personas que hayan estado con nosotros o hayan tenido una permanencia cercana, fueron personas nuevas". El empresario Contratista añadió, "como yo trabajo con una cantidad de gente, era imposible haberlos metido porque estaban contratados...tenía que tener parece tres meses de cesantía".

Por su parte la empresaria de Vestuario sostiene que sí conocía previamente a una de sus beneficiarias, "una de las trabajadoras había hecho reemplazo aquí antes, la otra no", de la misma forma el empresario de la Constructora reconoce que algunos de los beneficiarios habían trabajado en la empresa anteriormente.

***A diferencia de los expresado anteriormente por los empresarios, respecto a las características de las personas que contrataron a través del programa de bonificación, encontramos que sólo la trabajadora de la empresa de vestuario cumplía con la condición de ser cesante para participar de este programa.*** Ella permaneció en la empresa cuatro meses en el 2002 y luego se dedicó a trabajar en su domicilio como costurera.

***El resto de los trabajadores entrevistados sostienen haber mantenido relaciones laborales con estas empresas anteriores al año 2002 o desde enero de ese año, por lo tanto no cumplían con la condición de ser desocupados, de manera que este programa favoreció en algún caso la formalización de la relación de trabajo y en otros que el contrato se ampliara a unos meses más,*** según su propia declaración.

La trabajadora de la empresa de gastronomía sostiene que "yo hice mi práctica en enero de 2002 por tres meses y de ahí quede trabajando por cuatro meses más por necesidad de la empresa". Por su parte el trabajador de la empresa contratista de la VII región declara trabajar hace tres años en esta empresa con contratos por tiempos cortos que liberan al empleador de ciertos beneficios como las vacaciones " tengo cuatro meses con la constructora como operario, cuatro meses como administrativo, cuatro meses como edificante, siempre hay una causa nueva de contrato, en todo caso me han indemnizado, se ha pagado el finiquito".

En el caso del pescador, éste llevaba ocho meses trabajando en la empresa cuando lo contrataron por el programa de bonificación. Asimismo, la trabajadora de la empresa de capacitación se encontraba como practicante en la empresa desde enero de 2002 y en julio fue contratada por cuatro meses y su contrato sigue vigente hasta el momento de la entrevista. Paralelamente el trabajador de la constructora de

la región metropolitana trabajaba desde el año 1993 en esta empresa " desde que estaba estudiando trabajaba con ellos en arquitectura, planos cosas así " y el año pasado fue contratado porque al presentarse la empresa en un proyecto público les requerían una cierta cantidad de planta con contrato para poder participar en él.

**Con excepción del Pescador Artesanal y la empresa de Vestuario, el resto de las empresas sostiene que con o sin Programa de Beneficiarios hubiesen realizado contratación de personal, porque responde a necesidades de la empresa.** Así lo sostiene el empresario de Gastronomía, "sin la existencia del programa hubiese contratado de todas maneras por lo que le explicaba, era una necesidad en el momento, pero podríamos haber sacado una persona, con el beneficio contratamos dos". El Contratista por su parte manifiesta que, "sin este programa posiblemente habría contratado a estas personas, pero no se habrían beneficiado como lo hicieron ahí (en el programa), yo dentro de mis tratos les tengo incluido la AFP, la gratificación, en cambio esa gente se llevó más beneficios... necesitaba mano de obra en ese momento". Así mismo en la empresa Constructora sostienen, "no por el programa voy a contratar más gente, no puedes tener gente dándose vuelta en la obra, es porque la obra lo requiere"

La empresa de Capacitación se encontraba recién iniciada cuando postuló al programa y también reconoce que tenía necesidad de una secretaria y de un junior, no obstante reconoce que *sin el programa hubiese contratado una secretaria con experiencia y que gracias al programa de bonificación, le dio la posibilidad a una persona más joven, "más que absorción de empleo, lo veo como absorción de empleo específicamente de grupo juvenil... uno se puede arriesgar con menos costo".*

Por último, el caso del pescador artesanal es distinto porque como él mismo lo explica, "hasta este momento no tenemos contrato nosotros, todos los pescadores artesanales en Chile trabajan con su gente sin contrato" por tanto *sin el programa no hubiera contratado a los pescadores.* La empresa de Vestuario, en cambio, declara que no habría contratado personal nuevo sin el programa, porque no cuenta con recursos económicos para hacerlo, así lo ejemplifica la misma empresaria, "*sin el programa no habría contratado, ahora mismo necesitaba contratar y no he podido*".

Según lo declarado por **cuatro de los empresarios entrevistados, todavía permanecen en las empresas trabajadores del programa de bonificación.** En el caso de la empresa de Vestuario, las beneficiarias permanecieron el tiempo estipulado por el programa, cuatro meses. Con los pescadores sucede algo distinto, ellos siguen trabajando en la misma empresa pero nuevamente sin contrato.

En la empresa contratista continúa trabajando la totalidad de los beneficiarios del programa; en el caso de la empresa constructora se fueron en la medida que se

terminaron las obras pero todavía queda un porcentaje de los beneficiarios. En el rubro de Gastronomía continúa trabajando la mitad de los beneficiarios al igual que en la empresa de Capacitación.

Al preguntar por el beneficio que tiene para la empresa participar en este programa, la gran mayoría respondió que la principal ganancia fue la bonificación.

Según lo expresado por los empresarios, ***no existen mayores cambios en las condiciones laborales de los beneficiarios que permanecen en la empresa.***

***Los trabajadores entrevistados tenían conocimiento de que sus contratos se realizaron a través del programa de bonificación, pese a desconocer el trasfondo del mismo.*** Algunos de ellos se enteraron al momento de firmar el documento; otros, porque fueron llamados a través de las listas de la municipalidad o porque gente con conocimiento en el tema se los fue a presentar a sus lugares de trabajo. El trabajador de la empresa de pesca artesanal sostiene que les contaron del programa en una reunión sindical y que luego todos salieron a inscribirse.

Otra beneficiaria expresa: "...a mi me avisó el contador y no me dijeron más". ***Al trabajador de la empresa contratista le dijeron "usted esta despedido y tienes que ir a la municipalidad a recontratarte".***

Respecto a la situación de los trabajadores en las empresas existen opiniones divididas entre aquellos que han mejorado y aquellos que se han mantenido. Dos de los trabajadores entrevistados se fueron de las empresas una vez terminado el contrato (vestuario, constructora). Aquellos que argumentan haber mejorado su situación laboral, se refieren principalmente a tener más responsabilidades y/o nuevas funciones, pero no mejoras salariales.

Otro aspecto del programa de Bonificación es que incluía la posibilidad de que los trabajadores asistieran a cursos de capacitación, el siguiente cuadro muestra una descripción de los mismos.

**Capacitación de los Beneficiarios del Programa**

<b>Empresa</b>	<b>N° de trabajadores que se capacitaron</b>	<b>Aporte de la empresa a la capacitación</b>	<b>¿Quién realizó la capacitación?</b>	<b>Área en que se capacitaron.</b>
Pescador Artesanal	<b>Todos</b>	No	Institución Externa (la misma que gestionó la participación en el programa)	Salvataje
Capacitación en Educación Vestuario	Ninguno	-	-	-
Contratista	Todos	Sin aporte	Organismo externo a la empresa. Of. de Ingenieros Asociados (los mismos que gestionaron su participación en el programa)	No entrega información Seguridad
Gastronomía	Todos	Con aporte	Universidad de La Serena y expertos de la misma empresa.	Uso de químicos, detergentes y técnicas de manipulación Seguridad
Constructora	Todos	No tiene información		

En este cuadro se aprecia que **todos los trabajadores beneficiarios de este programa, participaron de cursos de capacitación, con excepción de la empresa de capacitación**, donde la empresa optó por entregar capacitación en forma particular y no ligada al programa.

Por otra parte, sólo una empresa hizo un aporte extraordinario para la capacitación de sus trabajadores. No obstante la gran mayoría de estos empresarios ha realizado cursos de capacitación para sus trabajadores, como es el caso de la empresa de construcción, capacitación, contratista y gastronómica. Adicionalmente, la mayoría de los empresarios realiza una buena evaluación de dichos cursos. Sólo el empresario de la pesca artesanal, hizo una mala evaluación de los cursos considerando que no fueron una ganancia real para los trabajadores.

Sobre estos cursos la empresa Contratista opina: "siempre va a ser buena la capacitación... en cuanto a duración podría ser mejor, pero depende mucho del conocimiento de las personas que van a los cursos; estamos hablando de un jornal que cuesta mucho llevarlo a capacitación, la verdad es que a él no le interesa, solo le importa trabajar", así mismo la empresaria de vestuario expresa: "la capacitación aumenta la producción, ellos mismos se especializan, trabajan mejor, tienen la oportunidad de encontrar pega con más facilidad".

Para la empresa de gastronomía es una política de la empresa la capacitación, especialmente porque trabaja gente joven con poca experiencia y que por lo tanto requiere instrucción para entrar a funcionar en un casino. Similar es la situación de la empresa de Capacitación, cuya política es entregar a sus trabajadores todos los cursos pertinentes para la buena realización de sus funciones en la empresa.

En general todos los empresarios entrevistados consideran que entregar a los trabajadores la posibilidad de capacitarse es generar beneficio para ambas partes: trabajadores y empresas.

Acorde a la importancia que le dan los empresarios a los cursos de capacitación, la mayoría de los trabajadores entrevistados declararon haber asistido a estos cursos. Sólo el trabajador de la empresa contratista de la VII región sostiene nunca haber tenido capacitación en esta empresa. Por otra parte la trabajadora de la empresa de capacitación, sostiene haber asistido a cursos de capacitación en computación, pero no está segura si ese curso corresponde a aquellos del programa de bonificación.

La trabajadora de gastronomía en tanto explica, "...en el contrato de los cuatro meses me capacité en sistema de remuneraciones, sistemas contables que yo no conocía, lo empecé a practicar e incluso me perfeccioné un poco más". Asimismo la trabajadora de la empresa de vestuario sostiene que "sí (recibí capacitación) un curso donde aprendimos a cortar, usar modelos, máquinas eléctricas, etc."

Al momento de evaluar este programa, la respuesta por parte de los empresarios ha sido unánime al declarar que ésta ha sido muy buena aunque no exenta de dificultades especialmente por el retraso en el pago de la bonificación. Sin embargo, valoran el estímulo a la contratación como beneficio tanto para la empresa como para los trabajadores. Así lo expresa el empresario de gastronomía: "...es importante recordar que esto pasó en un período que la gente estaba muy ávida de trabajo entonces el hecho de que haya un incentivo de este tipo para el trabajador, aumenta la posibilidad de contratar y para nosotros un incentivo en tanto ayuda a sopesar el costo".

Al igual que los empresarios, los trabajadores sostienen que este programa beneficia tanto al empresario como al trabajador, ya que a uno se le da la posibilidad de ser contratado y al otro de contratar, como lo explica la trabajadora de la empresa gastronómica, "el beneficio es para ambos, porque tú aprendes más y la empresa te puede ocupar en otra cosa más, o sea, te pueden dar otra función que tú la puedes hacer sola...gana el empleador y el empleado por igual"

Con respecto al proceso de postulación, solo un empresario (contratista) opinó que este fue un proceso expedito y sin dificultades, "yo no tuve ningún problema, nada, yo presentaba mis imposiciones pagadas, a los veinte días parece, después de

presentar las planillas llegaba el cheque". El resto de los entrevistados o desconocían el proceso de postulación o lo encontraban en algún aspecto expedito, pero con algunos reparos.

De esta manera, la empresa de Vestuario manifestó que: "fue expedito, pero hubo mucho papeleo, no obstante la información fue bastante clara", la empresa gastronómica por su parte agregó, "en algún momento el proceso fue tedioso por todo lo que involucraba, la postulación, el retorno de los dineros que fue bastante lento...los requerimientos...se generaba un aspecto administrativo que podría haber sido más sencillo". Por último, la situación más extrema fue la vivida por la empresa de pesca artesanal, así lo expresa él mismo, "el proceso no fue expedito, no fue claro...para lo que podía haber sido...cursos como corresponde, ellos lógicamente (la institución que los capacitó) están recibiendo un gran capital, podrían haber hecho cursos más interesantes y no lo hicieron"

***Entre los aspectos negativos de este programa se destaca principalmente la impuntualidad en los pagos a las empresas,*** lo que fue muy engorroso en el caso de empresarios que no contaban con liquidez al momento de los pagos. Entre los aspectos positivos se menciona la posibilidad que se le da a los trabajadores y también a la empresa de capacitar a los beneficiarios de este programa y darle más herramientas para enfrentar el mercado laboral.

En opinión de la empresa de vestuario, lo positivo es que, "se beneficia el trabajador y la empresa que son gente que no tiene mayores conocimientos y tienen la oportunidad de capacitarse. Se deja una persona preparada para enfrentar cualquier trabajo" y lo negativo es "...que es muy poco tiempo, debería durar más meses y se demoran mucho en la devolución de las platas y uno tiene que hacer el esfuerzo ( de realizar los pagos)".

El entrevistado de la empresa de capacitación sostiene que lo positivo es " la absorción de empleo específicamente de grupo juvenil. Es super bueno, porque uno se puede arriesgar con menos costo". Adicionalmente, el empresario de gastronomía sostuvo que, "...todos los incentivos son buenos, es positivo lo que se dio, una oportunidad de trabajo a todas las personas que veían un poco oscura la cosa y a nosotros se nos facilitó la contratación", lo negativo, "lo tedioso del tema de la contratación por la burocracia propia del proceso y el tema del retorno de las platas a los dueños". Este entrevistado también menciona *lo negativo que es para él no poder contratar personas que ya trabajaron para él, o que conoce,* porque en su rubro se valora mucho tomar gente capacitada. De esta manera si él contrató a alguien y lo capacitó, el problema es que luego se fue porque se acabó el trabajo extraordinario. Lo más lógico sería volver a contratarlo y ahorrar el costo de la capacitación.



Por su parte en la empresa contratista consideran que no hay nada que decir excepto que el programa sea un poco más largo. Ellos proponen 6 meses de duración.

Así mismo, **todos los entrevistados manifestaron que participarían nuevamente del programa**, incluso nuestro pescador artesanal quien manifiesta, "si son bien analizados, bien puestos, claro que sí participaría, con esta clase de gente que vino no", "lamentablemente nosotros caímos por no tener bien clara la película de lo que estábamos haciendo, pero se puede volver a participar, lógico, porque va a ser un beneficio para los trabajadores y para nosotros".

En la empresa de Vestuario sostienen que volverían a participar "porque fue buena la experiencia, lo único que solicitamos es que sea más expedito en pagar". En el caso de la empresa contratista expresan que participarían nuevamente "porque siempre estoy necesitando gente, no mucha, así como cinco personas, porque colocamos gente en distintas partes".

Adicionalmente, la empresa de servicio de capacitación explica que participaría, pero que la bonificación ya no le serviría mucho, porque el personal que le queda por contratar son los profesionales que dictan los cursos de capacitación y cuyo pago no justificaría usar este programa.

Otras de nuestras empresas (gastronómica y constructora) declara "...sigo insistiendo que todo beneficio es bueno pero que venga mejorado", "mientras llegan recursos adicionales es muy beneficioso tanto para la empresa como para la gente".

Para mejorar este programa de bonificación, nuestros entrevistados sostienen que sería necesario hacerlo más expedito, con más información y que *se hiciera extensivo a otras actividades como las asesoras del hogar*. También **se menciona la posibilidad de entregar este beneficio a nivel de empresa y no por regiones, para hacer más expedito el trámite a aquellas empresas que tienen sucursales a lo largo del país**. Por otra parte, se propone que se pueda reincorporar a gente que tiene experiencia, que conoce los procesos del negocio. Asimismo, se sugiere buscar un sistema para que el programa de bonificación actúe a más largo plazo y no sólo para reforzar periodos de mayor trabajo en las empresas.

## II.3. Informe Entrevistas a Empresas Medianas

### II.3.1. Características de los entrevistados

En el ámbito de la Mediana Empresa se realizaron 13 entrevistas, 7 de ellas a empresarios y 6 a trabajadores. Su distribución por regiones es la siguiente: 3 entrevistas en la IV región, 2 entrevistas en la V región, 2 en la VII región, 2 en la VIII región y por último 4 entrevistas en la Región Metropolitana.

#### a) Empresarios

Región	Edad	Sexo	Nivel Instrucción	Cargo	Rubro empresa
Cuarta	32	Masculino	Técnico en Comercio Exterior	Socio y Gerente de Exportaciones	Exportación e Importación de productos del mar y agrarios
Cuarta	63	Masculino	Sin Escolaridad	Dueño/ Repr. Legal	Supermercado
Quinta	47	Femenino	Media Incompleta (2º Medio)	Dueña y encargada general	Servicios (Roticería)
Metropolitana	54	Masculino	Técnico en Construcción	Administrador General/ Socio	Contratista
Metropolitana	26	Femenino	Ingeniero Civil Industrial	Jefe de Operaciones	Contratista
Séptima	55	Masculino	Técnico Profesional	Jefe Administrativo	Construcción e Industria Maderera
Octava	52	Masculino	Universitario	Propietario	Transporte Forestal

#### b) Trabajadores:

Región	Edad	Sexo	Jefe de Hogar	Estado Civil	Nivel Instrucción	Cargo	Rubro empresa
Cuarta	40	Masculino	Si, Ingreso Unico	Casado, 2 hijos	Media Técnico-Profesional	Mecánico	Constructora
Quinta	27	Masculino	Si, Ingreso Unico	Casado	Media Completa	Vendedor, cobrador y administrativo	Servicios (Roticería)
Metropolitana	30	Masculino	Si, Ingreso Unico	Casado, 1 hijo	Media Técnico-Profesional en Construcción	Maestro Tabiquero	Contratista
Metropolitana	24	Masculino	Si, más otros ingr. familia	Conviviente	Media Completa	Auxiliar de producción y encargado de bodega	Contratista
Séptima	25	Masculino	Si, Ingreso Unico	Casado	Básica Completa	Operario de Fábrica	Construcción e Industria Maderera
Octava	34	Masculino	No	Soltero	Media Completa	Administrativo. Programador de Camiones	Transporte Forestal

En el caso de los empresarios entrevistados, las edades fluctúan entre los 32 y 63 años, mientras que 5 son hombres. El cargo que ocupan en las empresas corresponde en cinco de los siete casos al de dueño. Tres de los 7 empresarios tienen educación superior universitaria, mientras que el resto señala educación media, en varios casos de naturaleza técnica.

En cuanto a los trabajadores entrevistados, las edades van desde los 27 a los 40 años. Todos los entrevistados son hombres, y cinco de ellos son casados. Los cargos y funciones que cumplen los entrevistados en las empresas corresponden, en general, a trabajos de baja calificación.

Cabe destacar que **cinco de los seis trabajadores entrevistados manifiestan ser jefe de hogar**, representando su ingreso el más importante del hogar.

### II.3.2. Descripción de las empresas

Las empresas entrevistadas participan en los sectores servicios, comercio, transporte, exportación y construcción. La más joven de ellas, tiene una presencia de 5 años en el mercado, en tanto la más antigua supera los 32 años de antigüedad.

Según lo expresado por nuestros entrevistados, tres de estas empresas tienen un volumen de ventas anual en torno a los \$650-\$700 millones; dos entre \$100-\$200 millones y una alrededor de \$45 millones al año. **Más de la mitad de estas empresas sostiene que su volumen de ventas ha aumentado en los últimos tres años**; para una de las entrevistadas en la V región esto responde a su preocupación por "ver lo que necesita la gente, qué es lo que la gente quiere... en eso uno se da cuenta de cómo incrementar las ventas". Así mismo, una de las empresas de la IV región asocia este crecimiento sostenido a la constante modernización de la tecnología que aplican a sus productos "nuestro rubro requiere que siempre estemos buscando alternativas nuevas, nuevos productos, nuevas formas de procesar los mismos productos en serie". Otro de los entrevistados destaca la importancia de "buscar alternativas nuevas independiente de mantener los (productos) antiguos...hay que estar siempre innovando, buscando productos nuevos".

Alternativamente, una empresa de la región metropolitana y otra de la séptima región, sostienen que la mejora de sus ventas en los últimos años se debe esencialmente, en uno de los casos, al auge de la externalización de servicios por parte de la empresa manufacturera, hecho que los afecta directamente, cada vez que ellos ofrecen servicio de mano de obra en el área de producción y también a la apertura hacia mercados externos que ha sido la clave, según nuestros entrevistados, para mejorar su volumen de ventas después de algunos años más deprimidos..."la industria maderera mejoró el año pasado por el asunto de llegar a ser madera de exportación".

Finalmente hay tres empresas que manifiestan una tendencia a la baja en las ventas de sus empresas. El primero de ellos sostiene que existe un "mayor volumen ( de ventas) pero no un valor de ventas", adicionalmente otro empresario de la cuarta región comenta que la falta de un buen recurso humano y tecnológico han afectado su crecimiento "por no contar con la tecnología, hoy día me he ido quedando atrás...no tenemos un (ni) un 5% de software rápidos". Distinta es la situación del empresario contratista quien sostiene haber sido afectado por la situación deprimida del sector construcción, no obstante reconoce que está repuntando muy lentamente.

Llama la atención que con excepción del último entrevistado, todos relacionan el éxito de sus negocios a la capacidad interna que ellos puedan desplegar para manejar los mismos, de allí la importancia que se da a la innovación tecnológica, el marketing, preocupación por mejorar los servicios, la valoración de la experiencia en el rubro, la capacidad de incursionar en nuevos sectores como la exportación, etc.

Al preguntar a nuestros entrevistados por las expectativas que tienen sobre sus ventas del año 2003, casi la totalidad responde positivamente..."buenas expectativas, porque incluso se piensa en aumentar el servicio de secado (de madera) colocar más cámaras y dedicarse el 100% al servicio externo"; otra empresaria declara: " van a ir subiendo, yo tengo la seguridad, porque no hay otro negocio que se parezca al mío, aquí hay más negocios, pero la gente no tiene el espíritu de superación...". Por otra parte el dueño de un supermercado se muestra positivo respecto al futuro de sus ventas, no obstante señala la gran dificultad que representa para él la instalación de grandes cadenas de supermercados en su zona, especialmente por la capacidad de éstos para ofrecer crédito a los clientes,"estamos empeñados en conseguir un software que se ajuste a la necesidad de nuestra empresa... desarrollarnos y competir mejor con las grandes cadenas". En el caso del rubro construcción hay menos expectativas de un crecimiento importante para este año, sin embargo, nuestro entrevistado tiene la percepción de que la tendencia es a una recuperación lenta durante este año.

Con respecto al ciclo de ventas de estas empresas, se sostiene que existen ciertas variaciones a lo largo del año especialmente en los periodos comprendidos entre septiembre y marzo, no obstante también manifiestan que éste tiende a ser constante. Entre los factores que afectarían estos cambios se mencionan las fiestas de fin de año, las vacaciones y el clima. "trabajamos todo el año, cuando baja la venta, dedicamos esos meses a otra producción...mercadería congelada" . Adicionalmente cabe destacar el caso de las empresas pertenecientes a los rubros de la construcción y el transporte, donde se aprecia claramente la disminución que sufre su actividad durante los meses de invierno.

### II.3.3. Descripción de los trabajadores (en las empresas)

Estas empresas medianas presentan bastante heterogeneidad en cuanto al número de trabajadores de cada una de ellas. En el extremo superior encontramos una empresa de servicios de mano de obra que cuenta con una planta fija de 150 trabajadores, para terminar con una empresa de tipo familiar en la que trabajan 3 personas.

El detalle del número de trabajadores pertenecientes a cada empresa entrevistada en esta categoría, es el siguiente:

<i>Empresa</i>	<i>Región</i>	<i>Número de Trabajadores</i>
<i>Servicio de Mano de Obra</i>	<i>Metropolitana</i>	<i>150</i>
<i>Contratista (Construcción)</i>	<i>Metropolitana</i>	<i>60</i>
<i>Supermercado</i>	<i>IV</i>	<i>50</i>
<i>Importación y Exportación Productos del mar y agrarios</i>	<i>IV</i>	<i>25</i>
<i>Industria Maderera</i>	<i>VII</i>	<i>24</i>
<i>Transporte Forestal</i>	<i>VIII</i>	<i>10</i>
<i>Comercio</i>	<i>V</i>	<i>3</i>

Todas estas empresas mantienen su planta fija relativamente estable a excepción de la empresa contratista que cuenta con una población flotante de 60 trabajadores (adicionales a los de planta) que son reclutados en las épocas de mayor actividad. Estos trabajadores son en su mayoría obreros no calificados que trabajan estacionalmente.

Con respecto a las características de los trabajadores reclutados en estas empresas, podemos decir que en un alto porcentaje se trata de trabajadores no calificados, pero que cuentan con el entrenamiento necesario para participar en las faenas de producción de las mismas (selección de maderas, cepillado de maderas, trabajos de construcción, conducción de camiones, reponedores de pasillo en supermercados, cajeras, envasadores manuales, etc). A diferencia del resto de las empresas, el negocio familiar de la V región sólo cuenta con trabajadores no calificados que se caracterizan por su multifuncionalidad dentro de la misma, cumpliendo simultáneamente labores de venta, cobranza, aseo y todo lo que sea necesario.

Si bien estos trabajadores no son altamente calificados, algunos de los empresarios les exigen como requisito para postular a los puestos de trabajo, haber cursado la enseñanza media y contar con experiencia en el rubro.

Por otra parte, solo la empresa de servicios de mano de obra y la empresa contratista reconocen contar y necesitar la colaboración de personal calificado: "...tenemos personal capacitado, generalmente hombres, son los tapadores, químicos, motoristas, etc.". En el caso de la construcción se refiere

principalmente a la contratación de maestros carpinteros, tabiqueros y otros especializados en su labor.

Con excepción de dos empresas, todas cuentan con personal administrativo, profesionales de nivel técnico y universitario que realizan principalmente funciones de gerencia, jefatura y supervisión.

Entre estos trabajadores los más afectos a rotación, son los obreros no calificados del sector construcción, transporte y servicio de mano de obra. Entre las razones esgrimidas está la falta de cumplimiento por parte de los trabajadores: "lo que pasa es que en la construcción, en general la gente es muy irresponsable, les gusta irse temprano, llegar tarde, no van los días sábado, fallan los lunes, entonces a esa gente la vamos reemplazando,,,", "...como el horario es duro y ellos no son calificados, se aburren, no les gusta el trabajo y se van yendo". Distinta es la situación en las empresas del sector comercio donde la rotación de personal es en la práctica inexistente: "...a mi me cuesta despedir a una persona, por eso es que nos ha ido bien...a mi me gusta darle oportunidad a la gente, que vayan escalando".

En opinión de los entrevistados la rotación de trabajadores ha tendido a aumentar en el sector transporte y la empresa de exportación maderera, en tanto que ha disminuido o se ha mantenido constante en la construcción "la gente ha tratado de estabilizarse, ha sido poca la rotación". En el caso de la empresa de servicios de mano de obra la rotación viene dada por situaciones excepcionales que les exigen contratar personal temporalmente, pero aducen que esto es poco frecuente " el año pasado ganamos una licitación y nos pidió 300 personas que las contratamos solo por 6 meses y luego se tuvieron que ir...en tres años esto varía una vez fuerte".

#### **II.3.4. Sobre el Programa Pro-empleo: Bonificación al aprendizaje**

La totalidad de empresarios entrevistados obtuvieron información del Programa de Bonificación a través de los distintos medios de prensa; sin embargo, existieron diversas vías de aproximación al programa entre ellas.

Tanto la empresa de servicios de la Región Metropolitana, como el negocio de la V región y la empresa contratista, conocieron de este programa a través de la visita que les realizaron distintos representantes de los OTEC, "...entre nosotros nos informamos por medio de una OTEC, nos dieron la charla a los dueños, era interesante el sistema de bonificación, y en ese momento (*ganaron una licitación a una empresa de helados*) era imposible contratar a tanta gente por problemas de caja, no era llegar y contratar 300 personas, porque hay todo un tema de plata, legal y además nos interesaba capacitar". En el caso de la V región, fueron dos jóvenes con hijos que conocían a la dueña del negocio quienes la contactaron y la visitaron junto a la OTEC "...me visitaron de un instituto, me dijeron mire Sra Marta, si usted contrata personas ellas pueden venir para que hagan cursos, se capaciten, yo estaba

feliz, pero las cabras no quisieron (capacitarse)". La empresa constructora también recibió la oferta de una institución de capacitación " fue bien buena la experiencia de capacitar gente...dio la oportunidad que entrara gente capacitada en mi rubro".

En la VII región, fue una Institución que agrupa a la agro-industria la encargada de invitar a las empresas a participar en este programa y para el caso de nuestro entrevistado, de gestionar su ingreso en éste. Finalmente el empresario de la IV región sostuvo que fue el propio jefe regional del SENCE quien se reunió con los empresarios de la zona para invitarlos a participar en este programa: "Hay un jefe regional que venía para acá, llamaba a los empresarios y hacía reuniones y ahí informaban"

Se desprende de lo anteriormente dicho que la motivación a participar, en uno de los casos (la empresa contratista de mano de obra), respondió a la necesidad cierta que enfrentó de contratar nuevo personal debido a un nuevo proyecto. Similar es la situación de la empresa de la VII región (maderera) donde les ofrecen iniciar un proyecto unido a la posibilidad de contratar los trabajadores a través de este programa. En otra empresa la motivación se originó en la buena voluntad de la empresaria para ayudar a un par de jóvenes que posteriormente dejaron el trabajo. Finalmente, la empresa constructora valoró la posibilidad de contratar gente que se capacitaría y que por tanto contaría con más preparación para realizar su actividad.

Paralelamente el empresario de la IV región comenta que él tenía planes de hacer crecer su negocio y que éste lo motivó a participar: "...estábamos con planes de expansión y necesitábamos mayor personal y calzó justo que estaban estos programas y fue una ayuda...nunca es fácil hacerlo con costos propios".

**Trabajadores Contratados  
a través del Programa de Bonificación**

<b>Empresa</b>	<b>Número de Trabajadores</b>
<i>Servicio de Mano de Obra</i>	300
<i>Contratista (Construcción)</i>	50
<i>Supermercado</i>	13
<i>Importación y Exportación Productos del mar y agrarios</i>	15
<i>Industria Maderera</i>	10
<i>Transporte Forestal</i>	2
<i>Comercio</i>	2

Las personas contratadas a través de este programa son en su mayoría obreros o trabajadores de baja calificación. Todos nuestros entrevistados se manifestaron satisfechos con el trabajo realizado por las personas contratadas a través de este programa, "por supuesto (quedamos satisfechos) hay personas que todavía están trabajando".

**Asimismo, cinco de las empresas sostienen que la gran mayoría (y en algunos casos la totalidad de ellos) de las personas contratadas, trabajaban por primera vez en la empresa, "toda era gente nueva...y eran operarios principalmente", "aquí llega mucha gente a pedir trabajo normalmente, usted viera en las mañanas, vienen a pedir trabajo por ellos mismos. La verdad es que no buscamos a nadie, la gente llegó sola", "eran todas personas nuevas, uno les avisa por el diario o se le avisa a uno y llegan miles". Distinta es la situación de la empresa de productos del mar y agrario, donde se contrató principalmente a gente que había trabajado allí previamente como jornalero, "los ex -jornales por darle algún término, trabajaban diariamente con nosotros y cuando fue necesario contratar con el programa, elegimos justamente a los que tenían más acercamiento con nosotros y aprovechamos de contratarlos y desde ahí han seguido con nosotros"**

Coincidente con lo último expresado por el empresario de productos del mar es lo que encontramos en la mayoría de los trabajadores entrevistados. **Ellos declararon estar trabajando para estas empresas durante un período que supera la fecha de iniciación del programa, por lo tanto no cumplían con la condición de ser desocupados, de manera que este programa favoreció en algún caso la formalización de la relación de trabajo y en otros que el contrato se ampliara a unos meses más.** Así lo explican ellos: " yo trabajo con él hace nueve años...el contrato se supone que es por obra, pero como ha habido trabajo el contrato es continuo, ya llevo un año ocho meses más o menos de contrato continuo...cuando no hay trabajo él tiene que hacerse responsable de las imposiciones, pero no hay sueldo". Otro trabajador declaró trabajar con contrato por meses, " estuve primero como dos meses, después volví con un contrato por tres o cuatro meses, ahora el último que me hicieron por intermedio del programa SENCE, ése me lo hicieron por seis meses", esta misma situación se repite en otro de los trabajadores que ya lleva dos años trabajando en una empresa de pastas, y que los mantienen con contratos por periodos cortos.

**Sólo uno de los trabajadores comenzó su trabajo en la empresa en mayo del 2002 y sí se encontraba cesante, aunque declara que su cesantía fue solo por unos días ya que un tío lo llevo inmediatamente a la empresa maderera.**

Por otra parte, **preguntamos a nuestros empresarios qué habría sucedido con la contratación de personal sin el programa de bonificación. La respuesta, con excepción de un entrevistado, fue que hubiesen contratado igualmente nuevos trabajadores, dadas las necesidades de las empresas, entendiéndose expansión o participación en nuevos proyectos y licitaciones.** Este es el caso de la empresa maderera, donde la necesidad de contratar de personal venía asociada a la participación de la empresa en un nuevo proyecto, e incluso sostienen que "...ellos (la institución que les ofreció el proyecto) me mandaron personal para acá...iban buscando gente conocida de ellos para traerlos a trabajar". La misma situación vivió la empresa de servicio de mano de obra que al adjudicarse una



licitación, se vio en la necesidad de contratar un contingente de 300 nuevos trabajadores; del mismo modo, en la empresa contratista nuestro entrevistado sostiene que "...normalmente nosotros estamos recibiendo gente...exista o no el programa". **En la empresa de la cuarta región la situación es distinta ya que se trató de una formalización de la relación de trabajo, " sin este programa no me hubiera arriesgado a contratarlos todos juntos yo solo.**

**La empresa de transporte, por su parte, sostiene que no habría incorporado nuevos trabajadores en ausencia del programa. Para nuestro entrevistado el beneficio que le ofrecía este programa es la posibilidad de tomar el desafío o riesgo de contratar nuevas personas,** "me sirvió para incorporar gente más joven y en el fondo haber podido tomar la determinación, porque uno frente a la posibilidad lo analiza". Por otra parte **la empresaria de la V región utilizó esto como una forma de ayudar a estas personas,** pero en estricto rigor como ella admite, "la verdad pienso que no (no las hubiese contratado, porque mi hija (uno de sus trabajadores era su hija) depende de mi, entonces, yo igual a ella le estaba pagando prácticamente un sueldo", no obstante la contratación de estas personas le permitió abrir un área nueva en su trabajo que fue el reparto a domicilio.

*Los trabajadores entrevistados tenían conocimiento de que sus contratos se realizaron a través del programa de bonificación, pese a desconocer el trasfondo de este último.* Alguno de ellos se enteraron al momento de firmar el documento, otros los llevaron a una charla donde les explicaron el programa y luego firmaron el contrato. El trabajador de la empresa maderera sostiene que: " sólo me informe del contrato... que la mitad la pagaba la empresa y la mitad el Estado...en realidad el contrato me lo hicieron con un programa Balluster, que estamos trabajando y el programa todavía no termina, así que todavía no me dan término al contrato". Otra beneficiaria expresa: "no me dijeron que me iban a contratar, nos hicieron un curso rápido y algo nos explicaron mi jefe y el caballero que hizo el curso", lo mismo señala el trabajador de la constructora "...a nosotros nos avisaron, sólo nos hicieron firmar un contrato sin decirnos nada".

*El trabajador de la constructora en la que lleva nueve años desconoce absolutamente, si fue contratado por este programa y jamás lo ha escuchado mencionar.* Por otra parte ninguno de estos trabajadores había participado anteriormente en este tipo de programas.

**De los trabajadores contratados a través de este programa, existe todavía un grupo que permanece en las empresas.** En el siguiente cuadro se ofrece una cifra aproximada por empresa de acuerdo a lo señalado por el empresario entrevistado:

<b>Empresa</b>	<b>Nº de trabajadores contratados</b>	<b>Nº de trabajadores que permanecieron en las empresas</b>
Servicio de Mano de Obra	300	30
Contratista (Construcción)	50	30
Supermercado	13	Desconoce cuántos permanecen.
Importación y Exportación Productos del mar y agrarios	15	15
Industria Maderera	10	2
Transporte Forestal	2	2
Comercio	2	1

En este cuadro podemos apreciar que en dos de las empresas el total de trabajadores contratados a través del programa de bonificación aún permanece en ellas. En otros dos casos el 50% y más de trabajadores aún permanece en la empresa. En tanto que sólo el 10% lo hizo en las últimas dos empresas.

Según lo manifestado por los empresarios de la madera, el transporte y la construcción, un número indefinido de trabajadores abandonó el programa a partir de los dos meses de trabajo. En oposición, la empresa de servicio mantuvo a todos sus trabajadores por seis meses debido a que la licitación que se adjudicaron así lo requería.

***Solo en dos de estas empresas los trabajadores que permanecen trabajando han mejorado sus remuneraciones.*** En la empresa maderera esta mejora ha estado asociada a la capacitación y especialización que han realizado los trabajadores. Distinto es el caso de la empresa de servicio, donde la mejor situación salarial responde al cambio de empresa para la que subcontratan actualmente. Por otro lado la empresaria de la V región si bien continua con una de las dos personas que contrató, la rebajó a un contrato de media jornada "...sigue con el contrato pero por medio tiempo, porque más no puedo pagarle".

Respecto a la situación de los trabajadores en las empresas existen opiniones divididas entre aquellos que han mejorado y aquellos que se han mantenido o incluso empeorado. Dos de ellos cambiaron su actividad dentro de la empresa y esto fue asociado a un aumento en las remuneraciones, dos trabajan bajo las mismas condiciones que al inicio de su contrato y uno sostiene que incluso ha empeorado su situación, "estoy ganando un poco menos que el año pasado...a nosotros nos pagan por hora, entonces como bajó la producción..."

Otro aspecto del programa de Bonificación es que incluía la posibilidad de que los trabajadores asistieran a cursos de capacitación, el siguiente cuadro muestra una descripción de los mismos.

<b>Capacitación de los Beneficiarios del Programa</b>				
<b>Empresa</b>	<b>N° de trabajadores que se capacitaron</b>	<b>Aporte de la empresa a la capacitación</b>	<b>¿Quién realizó la capacitación?</b>	<b>Area de la capacitación</b>
Servicio de Mano de Obra	Todos	Sin aporte	Organismos externos	Prevención de riesgos, manipulación de alimentos, control de vectores, manejo de materiales, etc.
Contratista (Construcción)	Todos	Sin aporte	El supervisor de la obra	Se refuerza a los obreros en las áreas con déficit.
Supermercado	Todos	Sin aporte	Organismo externo a la empresa	Atención de público, reposición de productos.
Importación y Exportación	Todos	Sin aporte	Organismo externo a la empresa	Manipulación de alimentos e higiene
Productos del mar y agrarios				
Industria Maderera	Todos	Sin aporte	Experto externo a la empresa .	Seguridad
Transporte Forestal	Todos	Sin aporte	Experto enviado por SENCE a la empresa	Seguridad
Comercio	Ninguna	-	-	-

**En este cuadro se aprecia que todos los trabajadores beneficiarios de este programa, participaron de cursos de capacitación**, con excepción de la empresa del sector comercio, donde la decisión de no participar de los cursos de capacitación, estuvo en manos de las trabajadoras. Por otra parte, ninguna de las empresas hizo un aporte monetario "extra" para la capacitación de sus trabajadores, no obstante sostienen que lo habrían hecho de contar con los recursos necesarios. De hecho la gran mayoría de estos empresarios ha realizado cursos de capacitación para sus trabajadores, como es el caso de la empresa de servicios de mano de obra, que cuenta con un plan anual de capacitación para sus trabajadores. Por último, la totalidad de los empresarios realizan una buena evaluación de dichos cursos.

Sobre estos cursos la empresa de transporte opina: "falta mucha capacitación, en realidad a la gente le falta y debería seguir este sistema", así mismos el empresario de supermercado expresa: "la capacitación fue importante hacerla para que la gente aprendiera a trabajar"; no obstante, considera que es importante reforzar estos cursos, por la importancia que tienen para el rubro en la IV región, "aquí en esta zona no hay gente para trabajar en el área supermercado. Las grandes cadenas como el Lider y el Ekono tienen edificios donde preparan a toda su gente, todos los días, cuando están bien preparados recién los tiran a trabajar...eso es lo que falta aquí una capacitación más fortalecida".

Para el empresario de la madera estos cursos (de seguridad) son muy importantes, por el alto riesgo que implica la faena para los trabajadores. Por ello no sólo capacitó a las personas beneficiarias del programa, sino que lo hizo abierto a todos los trabajadores de planta de su empresa. En su opinión la capacitación estaba orientada a proteger a los trabajadores dentro de la empresa, por lo tanto le daba un beneficio directo tanto al trabajador como a la empresa, "para el trabajador en cuanto a su seguridad ya que está expuesto a pérdida de sus manos, o algo así. Y a la empresa porque la hace muy productiva, no hay mayores pérdidas". Por otra parte, nuestro entrevistado ve con dificultad la participación de sus trabajadores en otro tipo de capacitación, fuera de la jornada laboral..."es difícil distraer un poco de tiempo a la gente, a veces fuera de hora, la gente es reacia a hacer eso".

Alternativamente, la empresa de productos del mar y agrarios sostiene que para ellos es prioritario que sus trabajadores se capaciten, cada vez que están inmersos en mercados altamente competitivos, "nosotros somos exportadores y tenemos que estar a la altura de nuestros mercados, principalmente en Estados Unidos por ende nos importa que la gente que trabaja con nosotros sea cada día más capaz de competir con estos mercados". A esto agrega la importancia para los trabajadores, ya que "les da la oportunidad a muchos de ellos de ser contratados, demostrar lo que pueden hacer, lo que valen y en nuestro caso que todos sigan con nosotros", de esta manera expresa cuán beneficioso le parece este programa tanto para la empresa, como para sus trabajadores. En el caso de la empresa de productos del mar y agrarios, se considera este beneficio un gran aporte porque como ellos mismos expresan "nosotros realizamos capacitaciones pequeñas, el sistema es bien limitado, en cambio aquí hubo una cosa amplia y bien trabajada"

El sistema de la empresa contratista continuó como era la costumbre en la empresa: "(la capacitación) la realizó directamente el supervisor... esto es parte de su trabajo. Ellos si reciben una persona nueva que no tiene experiencia, están obligados a capacitarlos. Agrega que existen dos escollos para ellos con el tema de la capacitación, por una parte la falta de diversidad en las ofertas del área y por otra la falta de interés por parte de los trabajadores ", "...a mi me parece bien (la capacitación), normalmente estoy enviando gente, pero le vuelvo a repetir, la gente es floja no va".

Pese a la importancia que parecen darle a la capacitación los empresarios, *cuatro de los trabajadores entrevistados sostienen que no recibieron ningún tipo de capacitación*, en tanto sólo dos recibieron capacitación, una por parte de un organismo externo y la otra en la propia empresa, adicionalmente declararon que la capacitación fue de gran utilidad para ellos: "...la capacitación estaba directamente relacionada al trabajo que desempeñamos...aprendí lo que es manipulación de alimentos y seguridad".

Al momento de evaluar este programa, la respuesta por parte de los empresarios ha sido unánime al declarar que su experiencia ha sido muy buena aunque no exenta de dificultades especialmente en el **área de difusión, en el cumplimiento de las fechas de pago, y/o el abandono del trabajo por parte de los beneficiarios durante el periodo de ejecución del programa**, así lo expresa uno de los entrevistados, "me parece excelente, super buena, buenísima, si los grandes inversionistas entendieran lo bueno que es para nosotros, sería diferente". "Es una buena iniciativa, el Estado debe invertir en los pequeños empresarios, en la gente que crea fuentes de trabajo". La empresa de servicios por su parte, sostiene que: "Por parte del gasto (es una iniciativa) super importante, sobre todo para nosotros que somos mediana empresa...muchas veces se ha tenido la intención de poder contratar, pero por problemas de caja no se puede incorporar gente" además... " si una persona llega de auxiliar y no lo capacito no lo voy a poder sacar de ahí, no me va a servir, lo voy a tener que echar, en cambio capacitado lo puedo cambiar de planta dentro de la misma empresa."

A juicio de la empresa de transporte este programa, "da una posibilidad de trabajo y para la empresa da la posibilidad de aprovechar el programa...también impulsa la determinación de contratar, que muchas veces puede que se requiera hacer, pero como no hay un incentivo no se toma no más"

Al igual que los beneficiarios, los trabajadores sostienen que este programa beneficia tanto al empresario como al trabajador, ya que a uno se le da la posibilidad de ser contratado y al otro de contratar, como lo explica el trabajador de la empresa telefónica, " yo creo que es un beneficio en común, un beneficio para ambos porque a él en cierta parte se le ayuda un poco al principio y se supone que son los primeros meses donde uno produce menos por así decirlo, porque esta aprendiendo todo el cuento de la empresa, entonces una vez que a él se le acaba la bonificación, también se supone que uno se esta manejando mucho mejor...a los trabajadores nos da la posibilidad de tener un contrato fijo y de poder seguir teniendo salud, que es importante cuando tienes una familia"

Contrariamente a lo anterior el trabajador de la constructora explica que este programa sólo beneficia a los empresarios, ya que ellos cuando necesitan trabajadores los tienen que contratar de lo contrario no lo harían, así lo explica él, "no estoy de acuerdo (con el programa) porque resulta que el empresario es el que se aprovecha no más y al final disponen de la plata en que deberían pagarnos completo el sueldo ellos y estamos trabajando a ellos y no al gobierno...se aprovechan porque saben que igual pueden tenerlo por la misma temporada, así que al final igual necesitan de uno"

Con respecto al proceso de postulación, la mayoría de los empresarios declararon, que este fue muy expedito, mientras algunos sostienen que hubo problemas con la

entrega de información, lo que dificultó el proceso de postulación y de funcionamiento del programa. Entre los aspectos negativos de este programa se destaca principalmente la impuntualidad en los pagos a las empresas, lo que fue muy engorroso en el caso de empresarios que no contaban con liquidez al momento de los pagos. Entre los aspectos positivos se menciona el aporte fiscal que hace el gobierno para promover la contratación y la posibilidad que se le da a los trabajadores y también a la empresa de capacitar a los beneficiarios de este programa.

En opinión de la empresa de productos del mar y agraria, este proceso, "fue claro, si hay que hacer un balance en su mayoría fue positivo, no encuentro algo tajantemente negativo", la empresa de transporte destaca de su experiencia que "la información fue a través de internet, poco pregunté en la oficina, porque en realidad en la oficina la atención es mala acá en Concepción...dan mala respuesta, entrar ahí es como ponerse los pelos de punta, pero hice todo por internet" Por su parte la empresaria de la V región expresó que el proceso de postulación..."fue expedito, super bien, vino la niña y nos explicó todo, como era y yo le entendí y me interesó bastante, por ayudar a las personas que lo necesitaban en ese momento."... "me llegó todo a tiempo, las platas se demoraban en llegar, pero llegaron todas juntas" Lo mismo para el dueño del supermercado: "el proceso de postulación fue absolutamente expedito. Solo hubo un poco de demora en cuanto a las platas, no sé si en este momento se habrá pagado todo o no", en esta misma línea el empresario contratista opina: "fue engorroso el proceso...no se pagó en la fecha oportuna que dijeron...creo que en el mes de enero pagaron la cuota que era de noviembre"

El caso de la empresa maderera fue distinto ya que todo el proceso de postulación fue realizado por una institución externa, sin embargo expresan que el proceso fue engorroso por la falta de una información clara de lo que era necesario realizar por parte de la empresa. A ellos en lo particular les pareció bueno este programa porque "incentiva la mano de obra y se le dan más posibilidades a la gente joven".

A juicio del empresario contratista es muy positivo que el estímulo a la contratación vaya ligado a la capacitación de los trabajadores, "yo lo haría más permanente (el programa), sobretodo la capacitación, yo entiendo que existe la posibilidad de seguir capacitando...pero aquí hay un incentivo que es la contratación, también debería seguir con algunos programas adicionales, no me imagino cuáles, porque son tan variadas las actividades, pero yo diría que asociado a otro tipo de programas para incentivar la contratación".

Por su parte, en la empresa de servicios de mano de obra de la región metropolitana, se manifiestan muy satisfechos con la calidad de la capacitación que recibieron sus trabajadores y lo destacan como uno de los aspectos más positivos de este programa: "El nivel de capacitación cumple con los requerimientos del programa... bien preparado... que se presentan (a la gente) antes de las capacitaciones y todo

súper ordenado, el orden de los pagos, la información y la retroalimentación con la OTE".

Asimismo, **todos los entrevistados manifestaron que participarían nuevamente del programa**, como lo indica nuestro entrevistado de la empresa maderera "la verdad es que yo volvería a participar, porque ya tenemos la experiencia de cómo sería más expedito", también "por un asunto de la bonificación y otro por el de capacitar gente, que haya gente nueva dentro de la empresa y más capacitada y con otras perspectivas de trabajo". No obstante "lo complicado, es que la gente adquiere algún conocimiento y simplemente se van a buscar mejores expectativas de vida y económicas....queríamos hacer una planta joven, pero ellos mismos se marginaban....lo que adquirirían lo negociaban por otros lados".

En la empresa de productos del mar por otra parte, sostienen que para el proceso que está viviendo su negocio sería positivo poder contar con este programa nuevamente, "si seguimos desarrollándonos así, si logramos contactar más clientes y tenemos un año 2003 positivo, parece que vamos a tener que contratar más gente y con cualquier ayuda que tengamos se nos hace más fácil".

En el caso de la empresa forestal, en tanto, sostienen que "participaría de nuevo porque cree que existe una necesidad imperiosa de contratar más gente y por otro lado porque las empresas necesitan apoyo".

Adicionalmente, la empresa de servicio de mano de obra sostiene: "sí, participaríamos, por la buena experiencia que tuvimos, mientras tengamos que contratar un gran número de gente, que podamos ingresar a la gente para trabajar por más de seis meses (como en el caso de la licitación que ganaron), en esas condiciones por supuesto que sí".

Otra de nuestras empresas condiciona su posibilidad de volver a participar, a su capacidad para poder invertir, pues cree que en otro escenario tal vez lo que haga es reducir personal: "Sí (participaría), siempre que hubiera como poder invertir en nuestra empresa, (porque de otra manera) yo necesito a lo mejor reducir más gente porque cada día tengo que ir ajustando los costos porque las utilidades son cada vez menos y la competencia más fuerte".

Para mejorar este programa de bonificación, nuestros entrevistados sostienen que **sería necesario mejorar los canales de difusión de la información** a fin de facilitar la participación y el cumplimiento puntual de los compromisos tanto con los empresarios como con los trabajadores. Así lo expresa uno de los entrevistados; "faltaría mayor difusión del programa, quiénes deben participar, cómo se debe hacer. Que los encargados tengan la información para poder resolver los problemas de los postulantes"

Otra propuesta para mejorar el programa, es que éste  **aumente las horas de capacitación y de trabajo para los beneficiarios**, "hay que reforzar más el programa, con más horas de trabajo y de capacitación, yo evalúo que es poco el tiempo de capacitación". Con respecto a la contratación  **uno de los entrevistados propone que las municipalidades ofrezcan una buena base de datos con trabajadores que cumplan con las condiciones para participar en el programa, pero advierte que debe ser una lista de calidad**, ya que sus propios clientes le han hablado de la mala calidad de los trabajadores que se ofrecen en la Municipalidad, así lo expresa nuestro entrevistado, "tuvimos muy buena experiencia (con el programa), debería existir una base de datos con gente cesante que estén en condiciones de participar en el programa pro-empleo, gente que califique. Porque los clientes nos dicen que los peores trabajadores son los que están en las listas de la Municipalidad"

Por último, dos de nuestros empresarios (los más pequeños), propusieron que el programa incluyera un apoyo a la inversión en las empresas, especialmente en las pequeñas y medianas que están en expansión, esto es lo que ellos nos dicen "lo que yo necesito es más recursos para poder volver a desarrollar lo que hicimos en algún tiempo, poder mejorar, lo que yo necesito es poder monetario. Necesito ampliar el local, falta la sección panadería, farmacia...se necesitan más recursos ...para contratar más gente". Lo mismo en el caso de nuestra empresaria, "yo quiero ampliar el rubro,...me gustaría tener botillería y ahí si que yo tendría que tener más repartidoras, tener un chofer, un vehículo, por eso los créditos son importantes".

Finalmente el entrevistado de la empresa de productos del mar y agropecuarios sostiene que este programa ha sido beneficioso para todos y que a su juicio pedir más ayuda sería utópico, es por esto que señala "ojalá se pudiese seguir haciendo (realizando el programa) para ayudar a algunas empresas que están en una etapa de desarrollo, como la nuestra".



## II.4. Informe Entrevistas a Empresas Grandes

### II.4.1. Características de los entrevistados

En esta categoría de empresas se realizaron 11 entrevistas, de las cuales 6 corresponden a empresarios y 5 a trabajadores. Dividido por regiones, se llevaron a cabo 4 entrevistas en la Región Metropolitana, 2 en la Quinta Región, 3 en la Séptima Región y 2 en la Octava Región. En la Cuarta Región no se registran empresas grandes que hayan participado del Programa de Bonificación el año 2002. A continuación, se presentan las características de los entrevistados:

#### a) Empresarios:

<i>Región</i>	<i>Edad</i>	<i>Sexo</i>	<i>Nivel Instrucción</i>	<i>Cargo</i>	<i>Rubro empresa</i>
<i>Quinta</i>	<i>36</i>	<i>Masculino</i>	<i>Universitario Completo</i>	<i>Gerente general y dueño</i>	<i>Construcciones y remodelaciones de supermercados</i>
<i>Metropolitana</i>	<i>35</i>	<i>Masculino</i>	<i>Universitario Completo</i>	<i>Gerente de Recursos Humanos</i>	<i>Construcción y sector inmobiliario</i>
<i>Metropolitana</i>	<i>-</i>	<i>Masculino</i>	<i>Universitario Completo</i>	<i>Gerente de Operaciones</i>	<i>Construcción y mantenimiento de áreas verdes</i>
<i>Séptima</i>	<i>40</i>	<i>Masculino</i>	<i>Técnica Comercial</i>	<i>Jefe de Personal</i>	<i>Construcción</i>
<i>Séptima</i>	<i>47</i>	<i>Femenino</i>	<i>Universitaria Completa</i>	<i>Jefe de Relaciones</i>	<i>Supermercado</i>
<i>Octava</i>	<i>-</i>	<i>Femenino</i>	<i>Técnica Comercial</i>	<i>Jefe Remuneraciones</i>	<i>Agro-Industria</i>

#### b) Trabajadores:

<i>Región</i>	<i>Edad</i>	<i>Sexo</i>	<i>Nivel Instrucción</i>	<i>Cargo</i>	<i>Rubro empresa</i>
<i>Quinta</i>	<i>60</i>	<i>Masculino</i>	<i>Universitario Incompleto</i>	<i>Jefe de Producto terminado</i>	<i>Servicio de maquila de productos del mar</i>
<i>Metropolitana</i>	<i>43</i>	<i>Masculino</i>	<i>Media Incompleta</i>	<i>Encargado de jardines</i>	<i>Construcción y mantenimiento de áreas verdes</i>
<i>Metropolitana</i>	<i>39</i>	<i>Masculino</i>	<i>Media Incompleta</i>	<i>Capataz de enfierradores</i>	<i>Colectores de aguas lluvias y aguas servidas</i>
<i>Séptima</i>	<i>21</i>	<i>Masculino</i>	<i>Universitario Incompleto</i>	<i>Reponedor de pasillo</i>	<i>Supermercado</i>
<i>Octava</i>	<i>35</i>	<i>Masculino</i>	<i>Media Incompleta</i>	<i>Temporero</i>	<i>Agro-Industria</i>

En el caso de los empresarios entrevistados, las edades fluctúan entre 35 y 47, con un promedio de 40 años, mientras que 4 son hombres. Los cargos que ocupan en las empresas corresponden a gerencias de recursos humanos, de operaciones, jefe de personal, jefe de relaciones o dueño. Cuatro de los seis empresarios tienen educación universitaria completa, mientras que el resto señala educación media técnica profesional.

En cuanto a los trabajadores entrevistados, las edades van desde los 21 a los 60 años, con un promedio de 29 años. Los cinco entrevistados son hombres, y tres de ellos son casados, mientras que todos tienen al menos un hijo. Los cargos y funciones que cumplen los entrevistados en las empresas se dividen entre aquellos de baja calificación, como reponedor o temporero, y quienes cuentan con cargos superiores, como capataz, encargado de grupo o jefe de producto. Dos de los trabajadores tienen educación superior incompleta, mientras que el resto no completó su educación media, aún cuando uno de ellos está "terminando tercero y cuarto medio este año". Cinco de los entrevistados manifiesta que su ingreso es el más importante en el hogar, aún cuando tres de ellos reconocen otros ingresos a sus familias, ya sea por medio de la esposa, hijo o madre. **Sólo un entrevistado señala que el ingreso principal en su hogar proviene de sus padres.**

*El total de trabajadores entrevistados de estas empresas continúa en la empresa que participó del Programa de Bonificación en el año 2002, a través de cual fueron contratados. **Dos de los entrevistados comenzaron a trabajar en la empresa a través del Programa** (en Junio del 2002). Uno de ellos había trabajado esporádicamente, como temporero en época de cosecha, mientras que el otro trabajador comenzó al iniciar la empresa sus actividades, ya que es relativamente nueva. **El resto ya estaba trabajando en las respectivas empresas, en general, hace más de dos años.***

#### **II.4.2. Descripción de las empresas**

Los rubros a los que pertenecen cuatro empresas entrevistadas corresponden a construcción (y sectores inmobiliarios, de áreas verdes públicas, remodelaciones de supermercados), Las otras dos empresas se dedican al área de servicios en supermercados y a la agro-industria. Todas llevan 20 o más años en el mercado – una incluso 55 años- aún cuando la empresa agrícola cambió su actividad hace cuatro años, dedicándose a nuevos productos agrícolas.

El volumen de ventas declarado por los entrevistados es bastante variado: en algunas empresas fluctúa entre 3 y 6 millones mensuales e incluso llega en dos empresas a 2 y 50 millones de dólares anuales, según lo declarado. La empresa de construcción de áreas verdes no entrega cifras específicas de ventas, aún cuando sostiene que “una vez que uno tiene un contrato, tiene una proyección de flujo permanente durante el año”.

En esta última empresa, no se reconocen mayores variaciones en el volumen de ventas en los últimos tres años, considerando el entrevistado que existe una “constante”, ya que su empresa trabaja en la “mantención del patrimonio que es un activo de un municipio, por lo tanto la demanda tiene un cierto grado de estabilidad”. Esto, a pesar de señalar que “todas las industrias están insertas dentro de un esquema que nos afecta por un lado la economía global”.

En el resto de las empresas encontramos dos tendencias: por una parte, *las empresas de supermercados y de construcción y remodelaciones de supermercados indican que su volumen de ventas se ha ido incrementando en los últimos tres años.* La primera, debido a la entrega de una “atención al cliente y calidad de servicio de mejor forma”, mientras que en la segunda, el entrevistado plantea que se han dado a conocer y generado confianza entre sus potenciales clientes. Por otra parte, el resto de las empresas (construcción y agro industria) reconocen una baja en las ventas, debido principalmente a la situación económica nacional. A esto, la empresa de agro-industria agrega que “también nos ha afectado mucho a nosotros el clima”. Por su parte, una de las empresas de construcción señala que “hemos presentado una baja producto del menor consumo del sector inmobiliario pero ahora está repuntando con el tema de las bajas de interés”.

Al igual que esta empresa, las expectativas de los entrevistados con respecto al futuro de sus empresas apuntan principalmente a mejorar el nivel de ventas a futuro. Como señala un empresario de la Octava Región, “las expectativas son bastante buenas, de hecho este año lo estamos notando, hemos aumentado las producciones y las ventas”. Otra empresa de la Quinta Región, dedicada a construcción y remodelación de supermercados comenta que las ventas “debieran irse incrementando, porque uno se va haciendo más conocido dentro del mercado de la construcción”.

Además del aumento o disminución de las ventas en los últimos tres años, la mayoría de los entrevistados manifiestan que sus empresas tienen ciclos de producción y ventas que fluctúan durante el año. Sólo dos empresas no detectan ciclos específicos, una de ellas debido a la constancia anual que presentan sus ventas, mientras que la otra, si bien "tiene peaks durante todo el año... las oscilaciones son fluctuantes, son relevantes, pero son permanentes". En el resto de las empresas, se reconocen ciclos de ventas, siendo más fuerte en la mayoría de las empresas desde Enero a Marzo, y también en periodos de fiestas, como Navidad o Fiestas Patrias. Al contrario, en una empresa de construcciones "en el período de marzo en adelante hasta antes de Septiembre, producimos las mayores ventas".

#### **II.4.3. Descripción de los trabajadores (en las empresas)**

El total de estas empresas cuenta con una planta fija, que varía en número, llegando en una empresa de construcción a tener mil empleados con contrato indefinido. En el resto el número de personal fijo está entre 70 y 350 personas, conformado por personal administrativo, universitario o técnico, reconociéndose que la rotación en la planta administrativa es bastante baja.

Todas estas empresas presentan la característica de contar con personal temporal o "flotante", dependiendo de la época y el nivel de producción o ventas. De esta forma, existe mayor rotación, por ejemplo, en las empresas de construcción de los jornales y obreros, de temporeros en la empresa de agro-industria, y de reponedores en el supermercado. Por razones del rubro, la empresa de agro-industria cuenta con bastante personal de rotación, es decir temporeros que ejercen su labor sólo en las épocas de cosecha. Una empresa de construcción señala que "yo hago contratos por obra y siempre son los mismos... solamente van rotando en la medida en que ellos no sepan cumplir con lo que les corresponde". Igualmente, en otra empresa de este rubro, se señala que "se ha tratado de formar como un equipo... entonces, cuando se termina una obra afortunadamente hay otra obra esperando, entonces se va pasando la misma gente a la otra obra".

A pesar de la rotación existente en estos rubros, varios entrevistados, como se señaló anteriormente, mencionan que la rotación de personal ha disminuido en los últimos años. Dentro de esto, un empresario de la Quinta Región asocia esta disminución al tipo de personal que contrata: "hemos ido contratando más gente y siempre hemos pedido un poco el requisito que la gente que viene sea familiar o amigos de los que ya hay para que les transfiera información, sea mucho más fluido acogerlos dentro de los equipos y que sean honrados". Para una empresa de la Octava Región, "se ha disminuido el número de personas que se contrata principalmente por los costos". Al contrario, un empresario de la Región Metropolitana señala que "hay total rotación, los jornales los contratamos en forma rotativa". Esto se debe a que la empresa, de construcción, trabaja en distintas regiones del país.

El tipo de trabajadores con que cuenta cada empresa varía de acuerdo al rubro de cada una. A pesar de contar todas con personal universitario o técnico en la parte administrativa, en las empresas de construcción encontramos mayormente jornaleros, y maestros albañiles o carpinteros, entre otros. En la empresa de agro-industria, temporeros, en la de áreas verdes, jardineros y barredores, y en la de supermercado, reponedores.

Al igual que con las ventas, las empresas presentan ciclos de contratación de personal dependiendo de la demanda por sus servicios. De esta forma, en la empresa de agro industria, existe un mayor nivel de contratación en los meses de cosecha. Entre las empresas de construcción encontramos discrepancia, ya que para algunos entrevistados, se produce un alza de contratación de personal en época de verano, mientras en otra "de Marzo a Agosto es el periodo que más contrato gente".

#### **II.4.4. Sobre el Programa Pro-Empleo: Bonificación al aprendizaje**

La información acerca del Programa de Bonificación fue recibida por los empresarios de diversos ámbitos. De acuerdo a un empresario "nosotros tenemos contacto regular con SENCE... uno opta por ir a una OTEC, como son los organismos intermediarios... ellos hacen el trámite de devolución ante el SENCE". Una empresa de la Octava Región señala que "entre empresarios se van pasando el dato, así nos fuimos interiorizando en la Municipalidad de Coihueco". Por otra parte un empresario de la Región Metropolitana indica haberse informado por la prensa del Programa, mientras que un empresario de la Quinta Región se informó "por medio de un Instituto de aquí de la zona que nos comentó que había franquicias y que ellos podían llevarla a cabo y tramitarla y nos dijeron cómo eran las cosas y de qué forma había que hacerlas, y yo iba a comenzar faenas de unos locales grandes en un supermercado y lo implementamos".

*Con excepción de un trabajador de la Región Metropolitana, el total de los trabajadores están en conocimiento que fueron contratados por un Programa de gobierno, aún cuando no tienen información más detallada al respecto. En general, la información la obtuvieron tanto por los contratos firmados, como también por información entregada directamente por la empresa. Como es el caso de un trabajador de la Octava Región que se informó por la televisión de la existencia del Programa y además "había trabajado enero y febrero del 2002 y después nos citaron a una reunión con el jefe, dijo que se iba a abrir Pro-Empleo porque habían tirado unos contratos y no salimos aceptados pero la segunda vez salimos aceptados".*

El número de personas contratadas varía de una empresa a otra, con un promedio de 56 trabajadores. Las motivaciones de los empresarios para optar a este Programa, tienen relación "con la bonificación" del 40% para el salario, que el

Programa "nos permitió contratar más personas" y para tener más personal en una "obra en particular" que estaba trabajando la empresa.

*No obstante, encontramos entre estos entrevistados que la principal motivación es la de ofrecer una capacitación a los trabajadores.* Para un empresario de la Séptima Región, la motivación fue contratar gente joven, ya que "los formamos con las normas que tenemos dentro de la empresa... un trabajador con cero capacitación es diferente a un joven trabajador con capacitación vía SENCE o por Programa para el empleo". Similar opinión tiene otro empresario, para quien la capacitación "es un incentivo al trabajador. Es beneficioso para el Estado, porque la gente va obteniendo más conocimientos y beneficioso para nosotros también; uno, por la parte monetaria; otra, porque también nos conviene que la gente esté más preparada". Igualmente un empresario de la Región Metropolitana indica que "la capacitación para nosotros es un elemento central... no hay ninguna modernización que se pueda encarar si uno no hace capacitación".

En cuanto al tipo de trabajadores contratados encontramos que en general, en las empresas se divide el número de personas contratadas entre trabajadores que ya habían estado en la empresa y entre aquellos que trabajaban ahí por primera vez. Cabe destacar que *pocos empresarios indican que contrataron al personal "dentro de los requisitos incluidos que presentaba el programa... a través de la Municipalidad... jefes de hogar, cesantes"* (Empresario, Región Metropolitana). En otra empresa, se señala que el Programa "era para la gente cesante. Una de las condiciones era que tenía que ir a buscar una tarjeta a la Municipalidad... y eso es lo que se trató de hacer aquí". Esto, sin embargo, no implica que el resto haya omitido estos requisitos, sino más bien puede deberse a un cierto desconocimiento por parte de los entrevistados de las características particulares de los trabajadores contratados por medio del Programa.

En general, los empresarios entrevistados consideraron como bueno el nivel de las personas contratadas y quedaron satisfechos con la labor realizada por estos trabajadores. *Como comenta un empresario de la Quinta Región "es la misma gente que vengo usando durante distintos periodos"*, por lo que hubo confianza en el trabajo desempeñado por los trabajadores.

Como se mencionó, ***una motivación importante para las empresas fue el subsidio del 40%***. De esta forma, encontramos que ***la mitad de los empresarios (de distintas regiones y rubros) plantean que no hubieran realizado las contrataciones de no contar con este aporte estatal***. Como menciona uno de ellos: "con la gente que teníamos, era suficiente". Dos empresarios plantean que si bien hubieran contratado personal, aún sin contar con este subsidio, el número de trabajadores hubiera disminuido, como plantea un empresario de la Octava Región "yo creo que se hubiera contratado menos". ***Al contrario, los otros tres empresarios plantean que aún sin este aporte, hubieran realizado contrataciones de personal por necesidad de la empresa.***

Si bien en las empresas continúan trabajando personas contratadas por el Programa, estas sólo representan un porcentaje (entre un 20 y un 60%) de los que inicialmente entraron a las empresas. Los empresarios plantean que esto no significó un cambio en la actividad o situación laboral de los trabajadores. Algunos de los que no continuaron, igualmente estuvieron ligados a la empresa por algunos meses tras finalizado el contrato por el Programa. Para un empresario de la Región Metropolitana, "te vas quedando con la gente capacitada, la gente que no es capacitada obviamente no continúa en la empresa".

**Los trabajadores entrevistados continúan en estas empresas y consideran que por el Programa ha mejorado su situación laboral.** No obstante, esto se relaciona con el hecho de haber sido contratado, la posibilidad de "aprender más cosas", asumir nuevas responsabilidades y "hay más respeto, se reconoce a mi trabajo acá en la empresa". De esta forma, sólo uno de los trabajadores entrevistados, de la Región Metropolitana ha tenido una mejora real en su situación laboral: "he tenido un ascenso dentro de la empresa, de maestro enfierrador a capataz". Cabe notar, que **este entrevistado llevaba aproximadamente 4 años trabajando en la empresa cuando participó del Programa.**

El Programa Pro-Empleo contemplaba una capacitación a los trabajadores contratados. *La totalidad de los entrevistados confirmó que se realizaron los cursos de capacitación correspondientes, aún cuando el empleador de la Quinta Región señala que se trató de una "charla... creo que había que cumplir con una cantidad de horas, no lo hicimos. Pero no obstante, yo igual tengo capacitación sobre todo el punto de vista de la seguridad porque a mí me lo exigen".*

**En general, tanto empresarios como trabajadores muestran un grado importante de satisfacción con los cursos.** Un empresario de la Octava Región señala que "se capacitó para cada una de las actividades que se realizaban... todo curso de capacitación es muy productivo, porque nadie sabe todo, yo lo encuentro fantástico y debiera seguir fomentándose". Agrega que fue un beneficio para empresa y trabajadores porque "el trabajador ha adquirido conocimientos que no tenía y la empresa abarata los costos". Otro motivo para facilitar la capacitación de los trabajadores es "porque era política de la empresa" (empresario de la Séptima Región).

Igualmente, una empresa de la Región Metropolitana dedicada a la construcción capacitó a los trabajadores en prevención de riesgos, "no sólo porque pueda ser un negocio con que cancela la mutual sino porque también porque hay que fijarse en el punto de vista social, por tal motivo el curso de prevención de riesgo era vital". En otra empresa de construcción de la Quinta Región también se reconoce la importancia de un curso de capacitación, ya que "la gente, yo creo que nunca había hecho un curso para saber lo que saben, lo aprendieron en el trayecto, en esos aspectos hay muchas falencias".

Coincidiendo con la alta valoración de los cursos entregados por el Programa, encontramos que, si bien ningún empresario hizo un aporte extra para los cursos (fuera del subsidio), tres de estos hubieran estado dispuesto a pagar por este en caso de no recibir el beneficio del Programa. Como menciona un empresario de la Séptima Región, "hay gente que ha pedido cursos y se les ha otorgado la posibilidad de hacerlo. La empresa siempre ha ido preparando a su gente". En otras dos empresas, se observa similar opinión, ya que para los empresarios es importante ir mejorando la atención y calidad (área servicios en supermercado), y prevenir riesgos a través de la capacitación (constructora).

Por su parte, los trabajadores también consideran un beneficio para ellos el haber asistido a un curso de capacitación por el Programa. Como menciona uno de la Octava Región: "yo aprendí muchas cosas, mejorando mi calidad de trabajo". Igualmente, un trabajador de la Quinta Región comenta que "la idea es tratar que la gente rinda al máximo posible y una de las formas es enseñando, porque hay gente que llega de escaso nivel educacional... entonces era importante darle un curso de capacitación". Sólo un trabajador de la Séptima Región manifiesta que él ya había participado de varios cursos de capacitación anteriormente por lo que con el de este Programa "igual aprendí, pero otros cursos me sirven más que éste". Agrega que "no sé que puedo ganar yo con este cartón" (refiriéndose al diploma otorgado por el curso recibido en el Programa).

Por otra parte, existe coincidencia entre los empresarios en cuanto al beneficio que entrega este Programa tanto a empresas como a trabajadores. Como señala un empresario de la Octava Región, el beneficio para la empresa es "principalmente abaratar costos y permitir hacer un trabajo en mayor rapidez debido al mayor número de gente". Agrega que estos programas "son buenos porque incentivan a contratar más gente... y además se da la opción de capacitar y con personas capacitadas abaratamos costos". Similar opinión tiene un empresario de la Región Metropolitana quien comenta que el Programa es "bastante bueno para las cosas de poder resolver en el país, el caso de mano de obra". Cabe destacar la información que entrega en cuanto a que se "había calculado que cualquier trabajo se podía realizar con el empleo masivo de maquinaria por sobre mano de obra, pero con este Programa llegamos a definir que podemos bajar esa automatización y poder ocupar mano de obra porque nos salía beneficioso... y se puede ganar en ambas partes (*empresa y trabajadores*)".

***Es importante repetir el beneficio que ven los empresarios en el subsidio para capacitación, además de la bonificación del 40%.*** Como menciona un empresario de la Región Metropolitana, el Programa "está destinado a estimular la creación de empleo, modifica la contratación del trabajador y yo contrato en un momento determinado más gente para atender un servicio... logro una cierta capacitación y esos trabajadores, digamos la calidad de ese puesto de trabajo es mayor que la de un trabajador que no tiene adecuada capacitación... va



fortaleciendo el valor agregado de la masa laboral". Esta opinión es compartida por un empresario de la Quinta Región, quien comenta que "es bueno para la empresa, es lógico que te reembolsen una cantidad de dinero por trabajador... si ellos se capacitan en términos reales, de aprender distintas cosas o de mejorar su oficio, va a ser siempre mejor". Agrega que "el hecho de que la empresa haya recibido ese dinero, de alguna u otra forma te ayuda si uno está pasando por un momento difícil".

La visión general de los trabajadores entrevistados se orienta a que este Programa genera un beneficio para ellos. Como señala un trabajador de la Región Metropolitana, "para un trabajador cesante es beneficioso, para los que están sin pega, es importante... es conveniente de todas maneras, ha sido favorable para las personas que están cesantes". Este entrevistado manifiesta que en la empresa en que trabaja "en el momento de hacer el Programa, se pensó en los jefes de hogar". Una opinión muy positiva la entrega un trabajador de la Octava Región quien comenta que el programa es "muy bueno, al gobierno y a la empresa le estoy muy agradecido... porque a nosotros aquí nos hacen contrato y de ahí se pagan las imposiciones a la AFP".

Para un trabajador de la Séptima Región, en el Programa "la idea es que ambos (*empresario y trabajador*) se vean beneficiados, por un lado que el empresario con estos bonos contrate más personal y al mismo tiempo al capacitar a esas personas quiera quedarse con esas personas. Porque de seguro que si tú capacitas a alguien y ya va teniendo más conocimiento, menos probable que lo despidan". A pesar de esta buena valoración, comenta que a los trabajadores se les debiera entregar "más información y que sea más transparente" sobre los aspectos que incluye el Programa. Otro trabajador de la Quinta Región plantea que "es fundamental que se haga (*el Programa*) y deberían no solamente hacerse una, debiera ser en forma continua todos los años, ir capacitando a las personas".

En cuanto a la gestión del Programa, la mayor crítica realizada por los empresarios entrevistados tiene relación con ***el proceso de postulación, ya que sólo un empresario de construcción de la Quinta Región considera que este fue expedito, no obstante la razón que da es que "todos los trámites los hizo otra Institución". A pesar de esto critica que "pasaron varios meses entre que fuera aprobado (la postulación)... yo ya había terminado esa faena y había comenzado otra".*** Asimismo, comenta que "sería más fácil que hicieran ***un pequeño folleto***, no un gran folleto, porque cuando las cosas tienen muchas hojas, uno no tiende a leerlas todas. Un folleto que apuntase al Programa y las distintas formas de postular y llevarlo a cabo".

Cabe mencionar un comentario realizado por un empresario de la Séptima Región sobre la gestión del Programa. Señala que ***tuvo dificultades (incluso un reclamo en la Inspección del Trabajo) por los contratos de cuatro meses, ya que "había personas a las que se les hacía todo el papeleo y no salían aceptadas dentro del Programa... ya les habíamos hecho contrato y estábamos***

**amarrados con ellos... esa gente que no se aceptó, nosotros tuvimos que correr esos cuatro meses pagándolo todo**". A pesar de esto, el entrevistado considera que "son buenas iniciativas por parte del Estado y ojalá se repitiera", aún cuando considera que **faltó claridad en la información sobre el Programa, a su juicio, porque el proceso de postulación se dio a través de la Municipalidad**.

Con respecto a lo anterior, un empresario de la Región Metropolitana también menciona que "hubo **falencias en la información** en el procedimiento, no estaba claro... había una información del SENCE y una de la Municipalidad que no concordaban por la parte de si existían los fondos para este Programa y la Municipalidad establecía límites, una selección de empresas... era demasiado abierto". A pesar de ello, reconoce que **el proceso del año 2002 mejoró bastante con respecto al 2001** que "fue una obra más complicada", mientras que plantea que **mejoraría "la claridad en la selección de los cupos**, la postulación, la realidad de los cupos sería fundamental para hacer de mejor manera el trabajo".

Un empresario de la Octava Región también plantea que si bien la información era clara y se entendía, **"lo malo es que fue muy tardía... se demoró un poco en que saliera en realidad porque se presenta en parte en marzo las postulaciones y nos avisaron casi un mes después de que habían salido, fue lento, tanto por las devoluciones como en la postulación y de modo que perdimos dinero por la información tarde que llegó"**. Agrega como un elemento negativo "que es mucho trámite, cuando hay que ir a otro pueblo a hacer las cosas es complicado".

Por último, cabe destacar que la totalidad de los empresarios entrevistados plantean que volverían a participar en un Programa de este tipo, reconociendo los beneficios anteriormente mencionadas, tanto para sus empresas como para los trabajadores. Sobre esto, los entrevistados coinciden en las ventajas de poder contratar más personal, abaratando costos y con la posibilidad de capacitar a los trabajadores. Algunas propuestas para mejorar el Programa se orientan a "agilizar más todo", tanto las postulaciones como las devoluciones del 40%, y a entregar más información y mayor claridad sobre el Programa.

## **II.5. Elaboración de los instrumentos (cuestionarios)**

---

A partir de los resultados anteriores, se procedió a elaborar cuestionarios para la encuesta a trabajadores (beneficiarios y no beneficiarios) y a empresas (beneficiarias y no beneficiarias). En el caso de los beneficiarios, la estrategia de recolección consistió en realizar preguntas generales y sólo al final hacer preguntas relativas al Programa que se analiza. Las primeras preguntas, no obstante, son de extrema utilidad porque permiten configurar la situación antes del programa sin la respuesta condicionada de los beneficiarios.

Las encuestas a trabajadores beneficiarios incluyeron secciones destinadas a recoger la historia laboral de los últimos 3 años de los individuos; a caracterizar la situación socioeconómica de sus hogares y, finalmente, a evaluar (en el caso de los beneficiarios) el funcionamiento del programa. A partir de estos instrumentos, aplicados sobre beneficiarios y no beneficiarios, se podrá evaluar el impacto del programa (comparando ambos grupos y la evolución antes/después del Programa) utilizando distintas técnicas econométricas.

Las encuestas a beneficiarios y no beneficiarios fueron iguales, salvo una sección especial que se añadió a los primeros con un módulo de preguntas destinadas a captar la satisfacción con el programa cursado.

Los cuestionarios finalmente aplicados se pueden apreciar en los anexos de este informe.

### III. Metodología y Diseño Muestral Propuesto

---

La metodología propuesta se basa en un diseño que permitirá contar con una evaluación de impacto cuantitativa del Programa, y que utilizará las técnicas más recientes de análisis disponibles. Para ello, se incluye la aplicación de encuestas a empresas y trabajadores, tanto beneficiarios como a un grupo de control.

#### III.1. Conceptos Generales

La metodología utiliza los desarrollos del enfoque cuasi-experimental para el análisis del impacto de un programa (tratamiento). Para una exposición de éste puede consultarse Meyer (1995), Angrist y Krueger (1999), Heckman, LaLonde y Smith (1999) y Bravo (2001), entre otros. Aplicaciones para Chile se presentan en Bravo, Contreras y Crespi (2000) y Bravo y Contreras (2001).

El objetivo consiste en la evaluación del efecto causal de la Bonificación del Programa Pro Empleo (PPE) sobre un resultado "Y" (que, en la práctica, constituye un vector) experimentado por la población de interés.

Definiendo:

$Y_{1i}$  → resultado del individuo "i" si es expuesto al tratamiento.

$Y_{0i}$  → resultado del individuo "i" si no es expuesto al tratamiento.

$D_i \in \{0,1\}$  → indicador si el individuo "i" participó o no en el tratamiento.

$Y_i = Y_{0i} + D_i (Y_{1i} - Y_{0i})$  → resultado observado para la unidad "i".

$X$  → conjunto de características del individuo y el entorno

El efecto causal para la unidad "i" se define como:

$$Y_{1i} - Y_{0i}$$

El *Problema Fundamental de la Inferencia Causal* es que resulta imposible observar el efecto individual del tratamiento (Programa) puesto que los individuos están en uno u otro estado.

En el escenario ideal, si la asignación del tratamiento fuera aleatoria, entonces se puede mostrar que a partir de un grupo de beneficiarios del programa y de otro de no beneficiarios (grupo de control), es posible calcular el impacto promedio del Programa (Average Treatment Effect) como:

$$E(Y_1 - Y_0) = E(Y_1 / D=1) - E(Y_0 / D=0)$$

La mayor parte del tiempo, sin embargo, sólo es posible calcular una medida menos ambiciosa del impacto de un programa: el impacto promedio del Programa sobre los individuos tratados (Treatment on the Treated o también Selected Average Treatment Effect).

$$E(Y_1 - Y_0 / D=1) = E(Y_1 / D=1, D=1) - E(Y_0 / D=0, D=1)$$

En el ejemplo que nos concierne, no interesa conocer el impacto del PPE sobre una persona promedio de la población sino que sobre uno que tenga las características de un beneficiario promedio o al que se apunta con el programa.

El paso siguiente es la obtención de un grupo de control.

### III.2. Obtención de un grupo de control

Como el PPE no fue asignado aleatoriamente entre un grupo de inscritos o interesados, se requiere de una forma alternativa para obtener un grupo de no beneficiarios que pueda hacer las veces de grupo de comparación y representar el escenario contrafactual.

Para ello, se hace uso del hecho que SENCE cuenta con una base de datos de beneficiarios del PPE, tanto empresas como trabajadores, por lo cual se cuenta con información de variables como edad, educación, situación ocupacional, sector de la actividad económica, tamaño de empresa, comuna, región y la condición de jefe de hogar.

Con esta información, la metodología utiliza un procedimiento de "matching" basado en el denominado "propensity score" para la obtención de un grupo de control<sup>1</sup>, enfoque ya seguido por Bravo, Contreras y Crespi (2000).

Para implementar la propuesta se requiere la disponibilidad de una encuesta nacional que contenga información equivalente a la de los beneficiarios. Dado que no fue posible contar con las Encuestas de Ocupación del Instituto Nacional de Estadísticas, se seleccionaron las unidades de comparación a partir del marco muestral de la Encuesta CASEN para el año 2000, que cuenta con un número de observaciones adecuado para este propósito (además de tener cobertura nacional e información sobre las variables de interés).

Para la selección de empresas de comparación se siguió el mismo procedimiento estadístico pero, en este caso, se utilizó información por parte del Servicio de

---

<sup>1</sup> La referencia central es Rosenbaum y Rubin (1983). Véase la aplicación de Dehejia y Wahba (1998).

Impuestos Internos (innominada) que permitió seleccionar unidades equivalentes a las empresas beneficiarias.

El uso del propensity score contribuye significativamente a esta tarea al reducir la dimensionalidad del problema de matching. En efecto, de acuerdo a Rosenbaum y Rubin (1983), si se puede sostener la independencia entre la asignación del tratamiento y los resultados una vez que se controla por un conjunto de características observables,  $X$ :

$$Y_1, Y_0 \perp D / X$$

y si se aplica el "matching" a lo largo de un soporte común  $X^*$ , entonces, si se define el propensity score,  $p(x)$ , como:

$$p(x) = \Pr \{D = 1 \mid X = x\}$$

se puede demostrar que condicionar respecto de  $X$  es equivalente a condicionar respecto del propensity score:

$$Y_1, Y_0 \perp D / p(X) \quad \text{para } X \text{ en } X^*$$

con la evidente ventaja que  $p(x)$  es un escalar, a diferencia de  $X$ .

Por lo tanto, para efectos prácticos se requirió consolidar los archivos con las bases de beneficiarios y las encuestas nacionales (y, paralelamente, con las bases de empresas y las empresas proporcionadas por el SII) para las distintas fechas. Una estimación de  $p(x)$  se obtuvo de una regresión que considera como variable dependiente un indicador (variable dicotómica) igual a 1 para los beneficiarios y 0 para el resto y, como variables independientes, al vector  $X$ .

Finalmente, la selección del grupo de control opera utilizando el método del "vecino más cercano", es decir, asociando a cada individuo beneficiario un individuo del grupo de la encuesta CASEN con la variable  $p(x)$  estimada más cercana a la propia (aplicando la condición de soporte común).

Una vez seleccionadas las unidades para el grupo de comparación se utilizó información sobre dirección e identificación del hogar y la empresa seleccionadas, respectivamente. La selección de unidades para este efecto deberá considerar, por supuesto, una tasa de pérdida natural en este proceso.

Debido al bajo número disponible de variables para el matching se procedió a aplicar en primer lugar las encuestas a beneficiarios (empresas y trabajadores); luego se digitaron sus resultados, y, posteriormente, se realizó el matching, esta vez, con un conjunto de variables significativo asegurando la calidad de este clave proceso.

Se aplicó la encuesta a una muestra aleatoria de los beneficiarios del Programa en el Año 2002 en las regiones IV, V, VII, VIII y Metropolitana, que en conjunto representaron en dicho año el 71% de los contratos. Con un margen de error asociado de 4% para el conjunto de la muestra, el tamaño muestral adoptado fue de 600 individuos beneficiarios (y otros tantos no beneficiarios).

Las encuestas a empresas fueron realizadas al Gerente de Recursos Humanos, Gerente General o Propietario, dependiendo de quien sea la persona relevante en la empresa contactada. Este instrumento se aplicó telefónicamente. Las regiones a cubrir fueron las mismas que en las encuestas a beneficiarios. Para un margen de error asociado algo superior al 4% el tamaño muestral implementado fue de 500 empresas beneficiarias y otras 500 empresas de control.

Las encuestas fueron realizadas por la Unidad de Encuestas adscrita al Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, unidad que tiene amplia experiencia en la realización de encuestas de seguimiento.

## **IV. Instrumentos Aplicados: Principales Tabulaciones**

---

La aplicación de los instrumentos se presenta en la forma de un conjunto de tabulaciones que recorren las distintas preguntas de los cuestionarios.

Se comienza con la Encuesta a empresas para luego continuar con la Encuesta a trabajadores.

### **IV.1. Encuesta a Trabajadores**

En esta sección se presentan los resultados básicos a nivel de trabajadores.

La fuente de información provino básicamente del SENCE. Se recibieron cuatro bases de datos para cada año (cuatro para el año 2001 y cuatro para el año 2002) con información relativa a los cursos de capacitación, trabajadores, empresas, etc.

De esta manera, se procedió a construir una base de datos a nivel de trabajadores. Lo anterior permitió tener una visión clara respecto de quiénes habían sido beneficiarios del programa de Bonificación.

El objetivo consistió en determinar aquellos trabajadores que no habiendo participado del programa de Bonificación reflejaran de buena manera el escenario que hubiesen experimentado los trabajadores beneficiarios en ausencia del programa.

Dado que el programa operó durante los años 2001 y 2002, resultaba imperativo buscar a los individuos de control en algún mes del año 2000. Es por esto que se procedió a utilizar la información contenida en la encuesta CASEN 2000 para poder encontrar a aquellos trabajadores que no participaron del programa, y que por lo tanto, no recibieron sus beneficios. La información de CASEN 2000 se obtuvo durante el mes de noviembre de dicho año.

Como se mencionó en la sección anterior, se tomó una decisión fundamental para poder determinar de la mejor manera posible a los individuos de control. Se decidió levantar en primer término sólo la encuesta de trabajadores beneficiarios para así recabar toda la información necesaria referente al período noviembre del año 2000. Con esta información a mano, resulta claro que se pudo lograr un proceso de *matching* más eficiente y utilizando de mejor manera la información disponible con el propósito de obtener una muestra de control.

Específicamente, se estimó un modelo de variable dependiente limitada, modelo probit, para poder obtener una estimación del propensity score para cada uno de los individuos.



## **El procedimiento de "matching"**

¿Quiénes entran en la estimación? Para poder realizar la estimación se debió esperar los resultados de las encuestas a los trabajadores beneficiarios. De esta manera se determinaron los niveles en que se realizarían las estimaciones probit.

Se debía generar una base de datos con información relativa a noviembre del año 2000. Para este propósito resultó crucial el módulo de *Historia Laboral* de la encuesta a beneficiarios, pues de esta manera, se recogía la información laboral de los trabajadores beneficiarios relevante al año 2000. Con esta información fue posible determinar los niveles en que se realizarían las estimaciones del modelo probit.

Se realizaron estimaciones del modelo probit en los siguientes niveles: por región (IV, V, VII, VIII, XIII) para aquellos individuos que dijeron estar ocupados en noviembre del año 2000 (CASEN e historia laboral en encuesta a beneficiarios), por región (IV, V, VII, VIII) para los desocupados e inactivos, y finalmente, para los desocupados e inactivos de la región metropolitana.

Por ejemplo, se realizó una estimación para la Región Metropolitana con los trabajadores beneficiarios que dijeron estar ocupados en noviembre del año 2000 (de acuerdo a lo que reportaron en el módulo Historia Laboral) y con los individuos que de acuerdo a la encuesta CASEN 2000 dijeron estar ocupados.

De esta manera hubo, por así decirlo, dos niveles de estimaciones. Un primer grupo de estimaciones se realizó a nivel de individuos ocupados en noviembre del año 2000. Un segundo grupo de estimaciones se realizó a nivel de individuos que dijeron estar desocupados e inactivos en noviembre del año 2000.

Las variables explicativas utilizadas para el primer grupo fueron: edad, edad cuadrado, edad cubo, escolaridad, escolaridad cuadrado, escolaridad cubo, variables mudas por oficio (a un dígito), variable muda empleo permanente, variable muda por sectores económicos (a un dígito), variable muda empresario, variable muda independiente, variable muda asalariado, variable muda servicio doméstico, variable muda familiar no remunerado, variable muda fuerzas armadas, variable muda contrato, variable muda por tamaño de empresa, horas trabajadas, horas trabajadas al cuadrado, horas trabajadas al cubo, salario, salario cuadrado, salario al cubo, variable muda cotiza en sistema previsional, variable muda recibió capacitación, variable muda pertenece a sindicato.

Por otro lado, las variables explicativas utilizadas para el segundo grupo fueron: edad, edad cuadrado, edad cubo, escolaridad, escolaridad cuadrado, escolaridad cubo, variable muda recibió capacitación, variable muda desocupado, variable muda inactivo, variable muda por región.

El Cuadro IV.1 presenta las estimaciones para el grupo de individuos ocupados durante noviembre del año 2000 para la Región Metropolitana:

**Cuadro IV.1**  
**Modelo probit para ocupados en noviembre del año 2000**

Variable	Coeficiente	Desviación estándar	P-Value
Edad	0.0632428	0.1124127	0.574
Edad al cuadrado	-0.0016919	0.0030539	0.58
Edad al cubo	0.0000146	0.0000263	0.58
Escolaridad	-0.0122402	0.1104325	0.912
Escolaridad al cuadrado	0.0030788	0.0135509	0.82
Escolaridad al cubo	-0.0002374	0.0005137	0.644
Oficio 3	1.555519	0.5684711	0.006
Oficio 4	1.825813	0.4405628	0
Oficio 5	2.009206	0.4217939	0
Oficio 6	2.107558	0.415066	0
Oficio 7	2.256287	0.4207519	0
Oficio 8	2.384426	0.3872288	0
Oficio 9	2.126995	0.404605	0
drama1	-0.0013429	0.2577375	0.996
drama2	-0.126652	0.4526243	0.78
drama3	-0.3216884	0.1881914	0.087
drama5	0.7023804	0.177577	0
drama6	0.0829189	0.1897773	0.662
drama8	0.500122	0.1963034	0.011
drama9	-0.0753163	0.1888646	0.69
Asalariado	-7.316621	.	.
Servicio doméstico	-15.00129	1.398581	0
Contrato	0.4017551	0.1427071	0.005
Tamaño 2-9 personas	-7.393368	.	.
Horas al cuadrado	-0.0001879	0.0007981	0.814
Horas al cubo	-7.08E-07	5.82E-06	0.903
Salario	7.84E-07	9.83E-07	0.425
Salario al cuadrado	-1.70E-12	1.58E-12	0.284
Salario al cubo	1.69E-20	1.58E-20	0.284
Cotiza	0.0986337	0.1216459	0.417
Capacitación	-0.2507987	0.123974	0.043
Sindicato	0.9447151	0.2583277	0
Constante	8.794145	.	.

De esta manera, a cada trabajador beneficiario del programa Bonificación se le asignó tres individuos de control con los propensity score más cercanos.

Estos individuos que servirían de controles fueron encuestados en CASEN 2000, por lo tanto, una vez seleccionada la muestra se buscó la encuesta y se determinó el lugar geográfico en donde deberían habitar en estos momentos, para así proceder a encuestarlos.

### **Análisis de las encuestas**

Para la realización de las encuestas a los trabajadores beneficiarios del programa de Bonificación se procedió de la siguiente manera. De las empresas beneficiarias seleccionadas para la encuesta (vía telefónica) se consideró a todos los trabajadores que fueron beneficiarios en dichas empresas. A continuación se realizó un muestreo aleatorio simple para poder determinar al grupo de trabajadores a encuestar.

Se realizó un muestreo aleatorio simple por año (2001 y 2002) para determinar a los individuos que serían finalmente encuestados. De esta manera, se seleccionaron originalmente 487 trabajadores beneficiarios del año 2001 y 513 trabajadores beneficiarios del año 2002. El criterio para determinar las proporciones fue el respetar las ponderaciones de beneficiarios originales según el año.

Cabe mencionar que las direcciones de los trabajadores con que se disponía resultaron ser bastante deficientes en términos de la precisión de la información. En efecto, las tasas de pérdida fueron muy elevadas y se debió recurrir consistentemente a las unidades de reemplazo. El Anexo muestra el cuestionario aplicado.

El Cuadro IV.2 presenta el estado final de las encuestas aplicadas a trabajadores beneficiarios:

**Cuadro IV.2**  
**Estado final de las encuestas a trabajadores beneficiarios**

	<b>XIII</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VII</b>	<b>VIII</b>	<b>Total</b>
Muestra nominal	491	104	144	154	107	1,000
Muestra a realizar	296	55	88	96	65	600
Encuesta realizada	341	61	95	117	78	692
No está la persona	11	3	12	2		28
No hay nadie	2		1	1	1	5
Se niega la persona	11			1	7	19
La persona no vive ahí, con domicilio desconocido	62		9	11	24	106
La persona cambio de comuna su domicilio	2	1		4	3	10
La persona no fue ubicada por problema de acceso	3		2	6		11
No vive nadie, casa deshabitada						
No existe la dirección	306	26	48	42	33	455
Otro, falleció, en la cárcel, etc	8			2	2	12
Pendientes						
En otra región	49	13			3	65
<b>Total</b>	<b>795</b>	<b>104</b>	<b>167</b>	<b>187</b>	<b>152</b>	<b>1,405</b>

La tasa de pérdida que se observa por dirección errónea o que no corresponde es elevada.

Se perdieron cinco encuestas debido a mala calidad de la información. Además, se eliminaron ocho encuestas porque la persona encuestada no correspondía al beneficiario del programa. Finalmente, se trabajó con 679 encuestas.

A continuación se presentan tabulaciones con los resultados obtenidos de la encuesta a trabajadores beneficiarios.

El Cuadro IV.3 presenta las características generales de los trabajadores encuestados:

**Cuadro IV.3**  
**Características de los trabajadores beneficiarios**

<b>Género</b>	
Hombres	49.8%
Mujeres	50.2%
<b>Edad promedio</b>	<b>36</b>
Hombres	37
Mujeres	34
<b>Distribución según edad</b>	
15-24 años	17.1%
25-34 años	31.2%
35-44 años	24.7%
45-54 años	18.4%
55 y más años	8.5%
<b>Jefe de hogar</b>	<b>53.0%</b>
Hombre	67.4%
Mujer	22.2%
<b>Escolaridad promedio (años)</b>	<b>9.1</b>
Hombre	8.7
Mujer	10.0
<b>Distribución según escolaridad</b>	
Básica	41.6%
Media	49.4%
Superior	9.0%

Se observa que el porcentaje de hombres y mujeres es prácticamente idéntico. La edad promedio de los trabajadores beneficiarios es de 36 años, concentrándose la mayoría de ellos entre los 25 y 34 años de edad. Por otro lado, sólo el 53% de la muestra es jefe de hogar. Dicho porcentaje es el triple para hombres que para mujeres. La escolaridad promedio de la muestra es de 9,1 años, es decir, personas con bajo capital humano. El grueso de los trabajadores presenta educación secundaria.

El Cuadro IV.4 presenta la distribución de la situación ocupacional *actual* de los trabajadores beneficiarios del programa Bonificación:

**Cuadro IV.4**  
**Situación ocupacional actual**

<b>Situación ocupacional</b>	<b>Porcentaje</b>
Ocupados	72.6%
Desocupado	15.1%
Inactivo	12.4%

Es posible apreciar que estos individuos se encuentran en su mayoría ocupados en la actualidad. Además, es posible notar que un 12,4% se encuentra en estos momentos inactivo.

El Cuadro IV.5 presenta la distribución de la situación ocupacional *actual* de los trabajadores beneficiarios del programa Bonificación, pero según género:

**Cuadro IV.5**  
**Situación ocupacional actual según género**

<b>Situación ocupacional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Ocupados	78.2%	60.6%
Desocupado	15.1%	15.0%
Inactivo	6.7%	24.4%

El porcentaje de individuos ocupados es significativamente mayor para hombres. Por otro lado, se observa que un porcentaje mayor de las mujeres declara estar en estos momentos inactiva.

El Cuadro IV.6 presenta la remuneración promedio que perciben aquellos trabajadores que hoy se encuentran ocupados según género:

**Cuadro IV.6**  
**Remuneración promedio actual para los ocupados**

<b>Salario promedio</b>	<b>\$139,961</b>
Hombres	\$141,296
Mujeres	\$136,090

Es posible apreciar que las mujeres que se encuentran hoy ocupadas perciben en promedio una menor remuneración que sus pares masculinos. En efecto, mientras los hombres ocupados ganan en promedio \$141,296 las mujeres perciben un salario de \$136,090. Lo anterior es consistente con los datos típicamente encontrados en el mercado laboral chileno.

El Cuadro IV.7 presenta la distribución de los trabajadores beneficiarios por región:

**Cuadro IV.7**  
**Distribución regional de los trabajadores beneficiarios**

<b>Región</b>	<b>Porcentaje</b>
IV	9.0%
V	13.3%
VI	1.8%
VII	16.9%
VIII	11.3%
XIII	47.7%

Como puede apreciarse, la región que tiene una presencia más fuerte es la Región Metropolitana.

El Cuadro IV.8 muestra la escolaridad promedio de los tutores o padres de los trabajadores, medida en años de educación:

**Cuadro IV.8**  
**Escolaridad promedio de los tutores**

	<b>Tutora</b>	<b>Tutor</b>
Escolaridad promedio	5.5	5.9

Es posible notar que los tutores presentan niveles aún inferiores de capital humano, lo cual genera en cierta medida inercia educacional.

El Cuadro IV.9 muestra la distribución según situación económica en la que los individuos crecieron:

**Cuadro IV.9**  
**Situación económica en que creció**

<b>Situación económica</b>	<b>Porcentaje</b>
Indigente	6.8%
Pobre	53.9%
Buena	38.0%
Muy buena	1.3%

En su gran mayoría los trabajadores no crecieron bajo una situación económica favorable. En efecto mientras que el 38% dice haber tenido una situación económica buena, apenas el 1.3% dice haber crecido en una situación muy buena. El porcentaje de individuos que crecieron en situación de indigencia no es para nada despreciable.

El Cuadro IV.10 presenta la distribución de los trabajadores de acuerdo a su situación económica actual en comparación con la situación económica bajo la cual creció:

**Cuadro IV.10:**  
**Situación económica actual en comparación**  
**con la situación bajo la cual creció**

<b>Situación económica</b>	<b>Porcentaje</b>
Mucho mejor	10.0%
Mejor	42.0%
Igual	34.3%
Peor	13.0%
Mucho peor	0.7%

Como se puede apreciar, la inmensa mayoría dice estar con una situación económica al menos igual a la que tenía cuando creció. Esto habla de un buen grado de movilidad generacional. En efecto, un 10.0% dice estar con una situación económica mucho mejor.

El Cuadro IV.11 muestra los porcentajes de capacitación laboral de estos trabajadores:



**Cuadro IV.11**  
**Porcentaje de trabajadores que ha recibido capacitación laboral**

<b>¿Se ha capacitado?</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	62.0%
No	38.0%

Las cifras muestran que los trabajadores han realizado inversión en capital humano, mostrando una alta tasa de capacitación durante los últimos tres años.

El Cuadro IV.12 presenta la distribución de los trabajadores en función de si recuerdan haber sido contratados bajo la modalidad del programa de Bonificación:

**Cuadro IV.12**  
**Distribución de trabajadores de acuerdo a si recuerdan haber sido contratados por el programa Bonificación**

<b>¿Recuerda haber sido contratado bajo el programa Bonificación?</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	43.7%
No	56.3%

Por otra parte, el Cuadro IV.13 presenta la distribución de trabajadores de acuerdo al año en que dicen éstos haber participado:

**Cuadro IV.13**  
**Año de participación en el programa Bonificación**

<b>Año de participación</b>	<b>Porcentaje</b>
2001	47.5%
2002	47.8%
2001/2002	4.7%

Se observa que sólo un pequeño porcentaje dice haber participado en ambos años en que aplicó el programa.

El Cuadro IV.14 muestra los canales a través de los cuales los trabajadores dicen haberse informado acerca del programa Bonificación:

**Cuadro IV.14**  
**Medio por el cual se informaron del programa**

<b>Medio por el cual se informó</b>	<b>Porcentaje</b>
Vecinos, amigos	9.8%
Bomberos	0.3%
Empresas privadas o patrones	68.0%
No tuvo información	1.4%
Televisión, radio, diario	4.4%
Por profesor o colegio	0.7%
Municipalidad	10.1%
Iglesia católica	0.3%
Familiar	4.0%
Persona llega a ofrecer el curso	0.7%
INJ	0.3%

Es posible notar que en su mayoría los trabajadores fueron informados directamente por empresas privadas o por sus propios empleadores. La Municipalidad también parece haber jugado un papel importante en términos de difusión del programa.

El Cuadro IV.15 presenta la distribución de los trabajadores respecto de si recibieron capacitación o no a través de este programa:

**Cuadro IV.15**  
**Distribución respecto de si recibió capacitación**

<b>¿Recibió capacitación?</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	77.8%
No	22.2%

La gran mayoría de los trabajadores reporta haber recibido capacitación por medio del programa.

El Cuadro IV.16 presenta la situación ocupacional de los trabajadores a junio del año 2003:

**Cuadro IV.16**  
**Distribución según situación ocupacional a junio de 2003**

<b>Situación ocupacional</b>	<b>Porcentaje</b>
Ocupado	70.3%
Desocupado	24.2%
Inactivo	5.6%

Nuevamente, es posible apreciar que en su gran mayoría los trabajadores se encontraban ocupados a junio de 2003, mientras que una pequeña minoría declara ser inactivo.

El Cuadro IV.17 presenta las características laborales de los individuos que dicen estar ocupados a junio de 2003:

**Cuadro IV.17**  
**Características de los individuos ocupados a junio de 2003**

<b>Tipo de trabajo</b>	
Permanente	53.3%
Temporal	30.4%
A plazo fijo	9.9%
Por tarea o servicio	6.5%
<b>Sector económico</b>	
Agricultura	26.0%
Minería	0.6%
Industrias	11.7%
Electricidad, gas y agua	0.2%
Construcción	21.8%
Comercio	15.7%
Transporte y comunicaciones	5.2%
Establecimientos financieros	8.0%
Servicios comunales	10.7%
<b>Categoría ocupacional</b>	
Patrón o empleador	0.6%
Cuenta propia	7.2%
Empleado u obrero del sector público	3.4%
Empleado u obrero del sector privado	87.6%
Servicio doméstico puertas afuera	0.8%
Familiar no remunerado	0.2%
FF.AA. y del orden	0.2%
<b>¿Tiene contrato?</b>	
Sí	87.4%
No	11.9%
No sabe	0.7%
<b>¿Pertenece a algún sindicato?</b>	
Sí	4.4%
No	95.6%
<b>Tamaño de la empresa</b>	
1-9 personas	15.0%
10-49 personas	15.4%
50-199 personas	31.8%
200 personas y más	37.9%
<b>Salario por hora promedio</b>	<b>\$706</b>
<b>¿Cotiza en sistema previsional?</b>	
Sí	82.0%
No	18.0%

Como se puede apreciar, la mayoría de los trabajadores cuenta con un empleo permanente, se desenvuelve en el sector de la agricultura, el 87% dice ser empleado dependiente del sector privado, la inmensa mayoría tiene contrato, sólo el 4.42% pertenece a un sindicato, casi el 70% de los trabajadores pertenece a una empresa con más de 50 trabajadores, reciben una remuneración por hora promedio de \$706 y la gran mayoría dice cotizar en el sistema previsional.

El Cuadro IV.18 presenta las características de la educación básica y media del trabajador:

**Cuadro IV.18**  
**Educación básica y media de los trabajadores**

	Educación Básica	Educación Media
<b>Región en que la realizó</b>		
I	0.3%	0.3%
III	0.3%	0.0%
IV	8.4%	6.4%
V	13.2%	15.4%
VI	2.5%	1.3%
VII	16.6%	9.5%
VIII	14.2%	14.4%
IX	3.0%	1.3%
X	1.4%	0.5%
XIII	40.1%	51.0%
<b>Zona</b>		
Urbana	79.0%	96.0%
Rural	21.0%	4.1%
<b>Jornada</b>		
Diurna	98.5%	86.4%
Vespertina	1.5%	13.6%
<b>Dependencia del establecimiento</b>		
Municipal, fiscal, público	86.1%	75.8%
Particular subvencionado	10.9%	21.7%
Corporación de administración delegada	0.2%	0.5%
Particular pagado	2.7%	2.1%
No sabe	0.2%	0.0%

En general, se puede destacar que los trabajadores se educaron en su mayoría en zonas urbanas con una jornada diurna, y en un establecimiento educacional de dependencia Municipal, fiscal, público.

Finalmente, el Cuadro IV.19 presenta otras interesantes situaciones relativas a los trabajadores beneficiarios del programa Bonificación:

**Cuadro IV.19**  
**Otras características**

Porcentaje de individuos que estuvieron empleados en el período comprendido entre Enero 2000 y Junio 2003	30.6%
Porcentaje de individuos que estuvieron trabajando al menos desde el año anterior al cual fueron beneficiarios	15%
Porcentaje de beneficiarios que menciona a la empresa beneficiaria, no importando si es que no hay concordancia con la información previa	73.9%
Porcentaje de beneficiarios que menciona a la empresa beneficiaria, importando que haya consistencia con la información previa que se dispone	69.5%

A continuación se presentan los resultados aplicados a los individuos que son considerados de control respecto de los trabajadores beneficiarios del programa Bonificación. Cabe tener presente que estos individuos fueron obtenidos por intermedio de los propensity score obtenidos de la encuesta CASEN 2000.

El Cuadro IV.20 muestra el estado final de las encuestas a trabajadores de control:

**Cuadro IV.20**  
**Estado final de las encuestas a trabajadores de control**

	<b>XIII</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VII</b>	<b>VIII</b>	<b>Total</b>
Muestra nominal	58	76	116	67	327	586
Encuesta realizada	50	75	132	78	321	656
No está la persona	4	8	16	12	26	66
No hay nadie	3	2	3	8	3	19
Se niega la persona	1		2	2	22	27
La persona no vive ahí, con domicilio desconocido	14	7	8	5	80	114
La persona cambio de comuna su domicilio	3	2	11	13	3	32
La persona no fue ubicada por problema de acceso	2		6	8	4	20
No vive nadie, casa deshabitada				3	4	7
No existe la dirección	1		1	6	16	24
Otro, falleció, en la cárcel, etc	1	6	2	1	15	25
Pendientes						
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100</b>	<b>181</b>	<b>136</b>	<b>494</b>	<b>990</b>

Se perdieron 12 encuestas puesto que los entrevistados dijeron haber sido beneficiarios del Programa de Bonificación. Además se perdieron 2 encuestas por la mala calidad de la información. Finalmente, se trabajó con 642 encuestas.

El Cuadro IV.21 presenta las características generales de los trabajadores de control encuestados:

**Cuadro IV.21**  
**Características de los trabajadores**

<b>Género</b>	
Hombres	63.08%
Mujeres	36.92%
<b>Edad promedio</b>	<b>36.5</b>
Hombres	37.8
Mujeres	34.1
<b>Distribución según edad</b>	
15-24 años	16.0%
25-34 años	34.2%
35-44 años	25.3%
45-54 años	12.3%
55 y más años	11.9%
<b>Jefe de hogar</b>	<b>53.4%</b>
Hombre	72.8%
Mujer	20.2%
<b>Escolaridad promedio (años)</b>	<b>9.5</b>
Hombre	9.2
Mujer	9.9
<b>Distribución según escolaridad</b>	
Básica	39.6%
Media	49.4%
Superior	11.0%

El porcentaje de hombres es de 63%, muy superior al de mujeres. La edad promedio de los trabajadores de control es de 36 años, concentrándose la mayoría de ellos entre los 25 y 34 años de edad. Por otro lado, sólo el 53.4% de la muestra es jefe de hogar. Dicho porcentaje es más del triple para hombres que para mujeres. La escolaridad promedio de la muestra es de 9.5 años, es decir, personas con bajo capital humano. El grueso de los trabajadores presenta educación secundaria.



El Cuadro IV.22 presenta la distribución de la situación ocupacional *actual* de los trabajadores beneficiarios del programa Bonificación:

**Cuadro IV.22**  
**Situación ocupacional actual**

<b>Situación ocupacional</b>	<b>Porcentaje</b>
Ocupados	66.9%
Desocupado	14.9%
Inactivo	18.1%

Es posible apreciar que estos individuos se encuentran en su mayoría ocupados en la actualidad. Además, es posible notar que un 18,1% se encuentra en estos momentos inactivo.

El Cuadro IV.23 presenta la distribución de la situación ocupacional *actual* de los trabajadores beneficiarios del programa Bonificación, pero según género:

**Cuadro IV.23**  
**Situación ocupacional actual según género**

<b>Situación ocupacional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Ocupados	79.3%	45.7%
Desocupado	14.7%	15.3%
Inactivo	5.9%	38.8%

El porcentaje de individuos ocupados es significativamente mayor para hombres. Por otro lado, se observa que un porcentaje mayor de las mujeres declara estar en estos momentos inactiva.

El Cuadro IV.24 presenta la remuneración promedio que perciben aquellos trabajadores que hoy se encuentran ocupados según género:

**Cuadro IV.24**  
**Remuneración promedio actual para los ocupados**

<b>Salario promedio</b>	<b>\$164,146</b>
Hombres	\$177,697
Mujeres	\$124,331

Es posible apreciar que las mujeres que se encuentran hoy ocupadas perciben en promedio una menor remuneración que sus pares masculinos. En efecto, mientras los hombres ocupados ganan en promedio \$177,697 las mujeres perciben un salario de \$124,331.

El Cuadro IV.25 presenta la distribución de los trabajadores de control por región:

**Cuadro IV.25**  
**Distribución regional de los trabajadores de control**

<b>Región</b>	<b>Porcentaje</b>
IV	7.6%
V	10.9%
VI	0.1%
VII	19.5%
VIII	12.1%
XIII	49.6%

Como puede apreciarse, la región que tiene una presencia más fuerte es la Región Metropolitana.

El Cuadro IV.26 muestra la escolaridad promedio de los tutores de los trabajadores:

**Cuadro IV.26**  
**Escolaridad promedio de los tutores**

	<b>Tutora</b>	<b>Tutor</b>
Escolaridad promedio	5.4	5.9

Es posible notar que los tutores presentan niveles aún inferiores de capital humano, lo cual genera en cierta medida inercia educacional.

El Cuadro IV.27 muestra la distribución según situación económica en la cual los individuos crecieron:

**Cuadro IV.27**  
**Situación económica en que creció**

<b>Situación económica</b>	<b>Porcentaje</b>
Indigente	6.2%
Pobre	53.4%
Buena	39.1%
Muy buena	1.2%

En su gran mayoría los trabajadores no crecieron bajo una situación económica favorable. En efecto mientras que el 39.1% dice haber tenido una situación económica buena, apenas el 1.2% dice haber crecido en una situación muy buena. El porcentaje de individuos que crecieron en situación de indigencia no es para nada despreciable, alcanza el 6,2%.

El Cuadro IV.28 presenta la distribución de los trabajadores de acuerdo a su situación económica actual en comparación con la situación económica bajo la cual creció:

**Cuadro IV.28**  
**Situación económica actual en comparación  
con la situación bajo la cual creció**

<b>Situación económica</b>	<b>Porcentaje</b>
Mucho mejor	10.9%
Mejor	45.9%
Igual	30.5%
Peor	11.5%
Mucho peor	1.0%

Como se puede apreciar, la inmensa mayoría dice estar con una situación económica al menos igual a la que tenía cuando creció. Por otro lado, un 10.9% dice estar con una situación económica mucho mejor.

El Cuadro IV.29 muestra los porcentajes de capacitación laboral de estos trabajadores:

**Cuadro IV.29**  
**Porcentaje de trabajadores que ha recibido capacitación laboral**

<b>¿Se ha capacitado?</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	27.4%
No	72.5%

Las cifras muestran que los trabajadores no han realizado inversión en capital humano, exhibiendo una bajísima tasa de capacitación durante los últimos tres años.

El Cuadro IV.30 presenta la distribución de los trabajadores en función de si recuerdan haber sido contratados bajo la modalidad del programa de Bonificación, este porcentaje debiese ser prácticamente cero:

**Cuadro IV.30**  
**Distribución de trabajadores de acuerdo a si recuerdan haber sido contratados por el programa Bonificación**

<b>¿Recuerda haber sido contratado bajo el programa Bonificación?</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	0.0%
No	100.0%

El Cuadro IV.31 presenta la situación ocupacional de los trabajadores a junio del año 2003:

**Cuadro IV.31**  
**Distribución según situación ocupacional a junio de 2003**

<b>Situación ocupacional</b>	<b>Porcentaje</b>
Ocupado	66.9%
Desocupado	15.8%
Inactivo	17.1%

Es posible apreciar que en su gran mayoría los trabajadores se encontraban ocupados a junio de 2003, mientras que un 17.1% declara ser inactivo.

El Cuadro IV.32 presenta las características laborales de los individuos que dicen estar ocupados a junio de 2003:

**Cuadro IV.32**  
**Características de los individuos ocupados a junio de 2003**

<b>Tipo de trabajo</b>	
Permanente	70.4%
Temporal	16.0%
A plazo fijo	6.7%
Por tarea o servicio	6.7%
<b>Sector económico</b>	
Agricultura	16.0%
Minería	1.1%
Industrias	19.3%
Electricidad, gas y agua	0.4%
Construcción	17.9%
Comercio	16.7%
Transporte y comunicaciones	4.8%
Establecimientos financieros	5.8%
Servicios comunales	17.6%
<b>Categoría ocupacional</b>	
Patrón o empleador	0.9%
Cuenta propia	11.4%
Empleado u obrero del sector público	7.2%
Empleado u obrero del sector privado	78.1%
Servicio doméstico puertas adentro	0.7%
Servicio doméstico puertas afuera	0.7%
Familiar no remunerado	0.2%
FF.AA. y del orden	0.7%
<b>¿Tiene contrato?</b>	
Sí	88.7%
No	10.4%
No sabe	0.8%
<b>¿Pertenece a algún sindicato?</b>	
Sí	11.2%
No	88.7%
<b>Tamaño de la empresa</b>	
1-9 personas	25.5%
10-49 personas	20.9%
50-199 personas	20.9%
200 personas y más	32.6%
<b>Salario por hora promedio</b>	
	<b>\$845</b>
<b>¿Cotiza en sistema previsional?</b>	
Sí	76.8%
No	23.1%

Como se puede apreciar, la mayoría de los trabajadores cuenta con un empleo permanente, se desenvuelve en el sector construcción, el 78.1% dice ser empleado dependiente del sector privado, la inmensa mayoría tiene contrato, sólo el 11.2% pertenece a un sindicato, cerca del 50% de los trabajadores pertenece a una empresa con más de 50 trabajadores, reciben una remuneración por hora promedio de \$845 y el 76.8% dice cotizar en el sistema previsional.

Finalmente, el Cuadro IV.33 presenta las características de la educación básica y media del trabajador:

**Cuadro IV.33**  
**Educación básica y media de los trabajadores**

	Educación Básica	Educación Media
<b>Región en que la realizó</b>		
II	0.2%	0.5%
III	0.5%	1.0%
IV	7.5%	4.6%
V	11.1%	14.5%
VI	0.7%	0.5%
VII	18.9%	12.7%
VIII	14.3%	13.7%
IX	1.7%	0.5%
X	1.4%	1.3%
XII	0.0%	0.2%
XIII	43.1%	50.1%
Fuera del país	0.3%	
<b>Zona</b>		
Urbana	74.7%	95.5%
Rural	25.2%	4.4%
<b>Jornada</b>		
Diurna	98.7%	91.6%
Vespertina	1.2%	8.3%
<b>Dependencia del establecimiento</b>		
Municipal, fiscal, público	86.3%	70.6%
Particular subvencionado	11.3%	24.4%
Corporación de administración delegada	0.3%	1.3%
Particular pagado	2.0%	3.6%
No sabe	0.0%	0.0%

En general, se puede destacar que los trabajadores se educaron en su mayoría en zonas urbanas con una jornada diurna, y en un establecimiento educacional de dependencia Municipal, fiscal, público.

#### **IV.2. Encuesta a Empresas**

La información utilizada proviene básicamente de dos fuentes. Por un lado, la información proporcionada por el SENCE que permitió identificar a aquellas empresas beneficiarias del programa. La información que se recibió a nivel de empresa estaba constituida básicamente por tamaño de la empresa, número de beneficiarios, sector productivo, región y comuna.

La segunda fuente de información proviene del Servicio de Impuestos Internos (SII). Se recibe la información en dos etapas. Un primer envío consiste en la información a nivel de empresas de: sector productivo, región y comuna en las cuales opera y razón social de la empresa. Un segundo envío consiste en información relativa tramos de venta de la empresa en UF para el período 1995-2001. El Cuadro IV.34 muestra la estructura de la información contenida en este segundo envío:

**Cuadro IV.34**  
**Tramos de ventas período 1995-2001**

<b>Tamaño</b>	<b>Tramo</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>
	99	No hay información para el período	
	0	0	0
Microempresa	1	0.1	200
	2	200.1	600
	3	600.1	2,400
Pequeñas	4	2,400.1	5,000
	5	5,000.1	10,000
	6	10,000.1	25,000
Medianas	7	25,000.1	50,000
	8	50,000.1	100,000
Grandes	9	100,000.1	200,000
	10	200,000.1	600,000
	11	600,000.1	1,000,000
	12	1,000,000.1	Y más

Con toda esta información fue posible realizar una caracterización con algún grado de detalle, lo cual permitiría en principio poder identificar el tipo de empresas que fueron beneficiarias del programa de Bonificación.



Todo lo anterior, fue fundamental para poder construir el denominado *grupo de control*, es decir, aquellas empresas que no habiendo participado del programa, reflejan de una manera confiable cuál hubiese sido la situación de las empresas participantes del programa en ausencia del programa.

### **El procedimiento de Matching**

Una vez que se contó con las empresas beneficiarias y las potenciales empresas que serían utilizadas como unidades de control, se procedió a realizar estimaciones de un modelo de variable dependiente dicotómica (modelo probit) para poder encontrar aquel grupo de individuos de control que tuvieran la distribución de características X lo más cercana posible a las empresas beneficiarias.

A continuación se procedió a generar una base de datos que contiene tanto a las empresas beneficiarias como a las empresas que no participaron del programa. EL siguiente paso consiste en determinar las variables explicativa que serán incluidas para la estimación del modelo probit. Las variables explicativas fueron los tramos de ventas de la empresa para el período 1995-2001. Se construyeron variables mudas por tramo de venta y por año. De esta manera, lo que importaba era el perfil de ventas a lo largo del período.

Con el objetivo de poder construir un grupo de empresas de control lo más idóneo posible se realizaron estratificaciones. Las estratificaciones realizadas fueron en los siguientes niveles:

- Por año
- Actividad económica (a dos dígitos)
- Por región

El Cuadro IV.35 presenta, a modo de ejemplo, el modelo probit estimado para las empresas para el año 2002, Región Metropolitana, para un sector productivo determinado:

**Cuadro IV.35**  
**Modelo probit estimado para el año 2002,**  
**Región Metropolitana, sector productivo determinado**

<b>Variable</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>P-value</b>
_Itram1995_1	-0.3612075	0.1259296	0.004
_Itram1995_2	-0.4903743	0.1506846	0.001
_Itram1995_3	-0.2421744	0.170458	0.155
_Itram1995_4	-0.4231215	0.2576264	0.101
_Itram1995_5	-0.7167943	0.2584291	0.006
_Itram1995_6	-0.6351483	0.241389	0.009
_Itram1995_8	0.5505515	0.4396699	0.21
_Itram1995_9	-0.4005235	0.5457681	0.463
_Itram1995_99	-1.312404	0.1986864	0
_Itram1996_1	-0.3294011	0.1227639	0.007
_Itram1996_2	-0.1074104	0.143635	0.455
_Itram1996_3	-0.8406214	0.2035111	0
_Itram1996_4	-0.6355885	0.2737801	0.02
_Itram1996_5	-0.3000323	0.3086828	0.331
_Itram1996_6	-0.4419803	0.3321136	0.183
_Itram1997_3	0.1315515	0.1562157	0.4
_Itram1997_4	0.185864	0.2554024	0.467
_Itram1997_5	0.5739379	0.2385721	0.016
_Itram1997_6	0.7533812	0.2664084	0.005
_Itram1997_7	0.4438738	0.4107603	0.28
_Itram1997_8	0.2184305	0.3989064	0.584
_Itram1997_9	0.9521346	0.5901357	0.107
_Itram199710	0.7367209	0.996553	0.46
_Itram1997_99	-0.034075	0.1452001	0.814
_Itram1998_1	-0.3035162	0.1203902	0.012
_Itram1998_2	-0.2357798	0.142457	0.098
_Itram1998_3	-0.352171	0.1745585	0.044
_Itram1998_4	-0.6971766	0.2171708	0.001
_Itram1998_5	-0.6393539	0.2033597	0.002
_Itram1998_6	-0.6807869	0.3058427	0.026
_Itram1999_5	-0.1320711	0.273276	0.629
_Itram1999_6	-0.0556589	0.319262	0.862
_Itram1999_7	0.1773781	0.3075464	0.564
_Itram1999_8	-0.9375614	0.4916199	0.057
_Itram1999_9	-2.180385	0.6674639	0.001
_Itram1999~0	-1.699892	0.7172988	0.018
_Itram2000_1	-0.1120882	0.1801629	0.534
_Itram2000_2	-0.0620242	0.2021553	0.759

_Itram2000_3	0.2414052	0.1956627	0.217
_Itram2000_9	1.134717	0.6031122	0.06
_Itram200010	0.6922678	0.6960294	0.32
_Itram2001_1	0.34864	0.1701064	0.04
_Itram2001_2	0.3915492	0.1761862	0.026
_Itram2001_3	0.6754013	0.1830172	0
_Itram2001_4	0.8613601	0.2471982	0
_Itram2001_5	1.390581	0.2546487	0
_Itram2001_6	1.12022	0.2924937	0
_Itram2001_7	1.372261	0.4038067	0.001
_Itram2001_8	1.165729	0.7220916	0.106
_Itram2001_9	1.328565	0.6043239	0.028
_Itram200110	2.664385	0.6444523	0
Constante	-2.104167	.0935251	0

El cuadro anterior se lee de la siguiente manera. Para la variable *Itram2001\_1* el coeficiente estimado es *0.34864* y su *P-value* es *0.04*, esto significa que la variable muda para tramo de venta igual a uno (esto es, ventas entre 0.1 y 200 UF) tiene un impacto positivo y significativo (al 95%) sobre la probabilidad de participar en el programa Bonificación.

Resultados como el anteriormente discutido fueron obtenidos para los dos años (2001 y 2002 por separado), para las distintas regiones (IV, V, VII, VIII, XIII) y para cada uno de los sectores productivos (a dos dígitos).

Una vez estimado dicho modelo, es posible construir para cada una de las empresas, tanto para empresas beneficiarias como para empresas no beneficiarias, la probabilidad condicional de participar en el programa de Bonificación. A esta probabilidad se le denomina *propensity score*.

A continuación se requiere determinar para cada empresa beneficiaria aquella empresa no beneficiaria que tenga la probabilidad estimada más cercana, es decir, se necesita determinar el *clon* de cada una de las empresas beneficiarias. Por ejemplo, considere el Cuadro IV.36:

**Cuadro IV.36**  
**Propensity score de empresa beneficiaria versus empresa no beneficiaria**

Empresa beneficiaria	Empresa no beneficiaria
	0.684
0.785	0.784
	0.564

En este ejemplo, se ha tomado una empresa beneficiaria cualquiera. Además, se han seleccionado las tres empresas que tienen el propensity score más cercano en términos de distancia euclidiana. De acuerdo a este sencillo caso, la empresa de control que tiene el propensity score igual a 0.784 será el elegido como comparación de la empresa beneficiaria. Esta empresa refleja más fielmente las características de la empresa beneficiaria a la cual se le busca su control. Por lo tanto, es posible afirmar que dicha empresa es lo más parecido, en términos estadísticos, a esta empresa beneficiaria.

Como una manera de prever la tasa de pérdida natural que se da en toda encuesta, se procedió a escoger para cada una de las empresas beneficiarias a tres empresas no beneficiarias con el propensity score más cercano. Es decir, para cada empresa beneficiaria se escogieron tres unidades.

### **Encuestas realizadas**

Una vez realizada las estimaciones anteriores, se procedió a determinar la muestra de empresas beneficiarias a ser encuestadas vía telefónica. El Anexo muestra el cuestionario aplicado. El proceso de muestreo fue el siguiente. Se realizó un muestreo (para cada año) estratificado con probabilidad proporcional al tamaño de la empresa (la cual estuvo dada por el número de trabajadores beneficiarios). De esta manera, se le asignó una mayor probabilidad de ser encuestadas a aquellas empresas que contaban con un mayor número de beneficiarios, de acuerdo a los registros provenientes de SENCE.

La estratificación se realizó por región, número de beneficiarios, tamaño de la empresa (de acuerdo a volumen de ventas según SII), y rubro de acuerdo a SENCE (a un dígito). De esta manera, se seleccionaron 174 empresas beneficiarias en el año 2001, y a 326 empresas beneficiarias en el año 2002. Se entregó al Departamento de Encuestas del Departamento de Economía de la Universidad de Chile la estratificación con la base completa (separada por año) para que de esta forma ellos pudiesen hacer los reemplazos directamente, si es que así la situación lo ameritaba.

Cabe mencionar que el reemplazo fue realizado una vez que se agotaron las instancias para poder ubicar a la empresa respectiva.

De esta manera, se envió al SII la lista de empresas no beneficiarias (tres por cada empresa beneficiaria, esto es, 1,500 empresas) que servirían como unidades de control con el objeto de poder recibir información necesaria para poder ubicarla y proceder a encuestarla.

El Cuadro IV.37 muestra el estado final de las encuestas realizadas a las empresas beneficiarias:

**Cuadro IV.37**  
**Estado final de la encuesta telefónica a empresas beneficiarias**

Muestra nominal	1,124
Encuesta a realizar	500
Encuesta realizada	504
No contestan	96
No existe	280
No corresponde el número de teléfono	64
Se niega a responder	79
Llamar más tarde	68
Encuesta pendiente o incompleta	2
Sin estado	31

A continuación se presentan algunos datos interesantes a partir de los resultados de la encuesta telefónica a empresas beneficiarias del programa Bonificación.

El Cuadro IV.38 presenta la distribución de empresas según sus ventas (SII) para el período 1995-2001:

**Cuadro IV.38**  
**Distribución de las empresas beneficiarias según ventas**  
**Período 1995-2001**

<b>Tramo de venta (UF)</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
0	0.51	0.48	0.45	0.41	0.34	0.27	0.19
0.1 a 200	0.03	0.03	0.03	0.04	0.06	0.07	0.07
20.1 a 600	0.05	0.05	0.06	0.05	0.06	0.06	0.08
600.1 a 2400	0.08	0.09	0.09	0.11	0.10	0.14	0.13
2400.1 a 5000	0.05	0.05	0.05	0.06	0.07	0.08	0.10
5000.1 a 10000	0.05	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.10
10000.1 a 25000	0.06	0.06	0.06	0.07	0.08	0.10	0.11
25000.1 a 50000	0.04	0.05	0.06	0.04	0.05	0.05	0.06
50000.1 a 100000	0.02	0.02	0.02	0.02	0.04	0.05	0.04
100000.1 a 200000	0.05	0.04	0.04	0.04	0.03	0.04	0.04
200000.1 a 600000	0.03	0.03	0.04	0.05	0.05	0.05	0.05
600000.1 a 1000000	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
1000000.1 y más	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01

De esta manera, para el año 2001 el 13% de las empresas tuvo ventas entre las 600.1 y 2,400 unidades de fomento. En su mayoría estamos frente a empresas de baja facturación anual.

El Cuadro IV.39 presenta la distribución de empresas según la región en que operan:

**Cuadro IV.39: Distribución de las empresas beneficiarias por región**

<b>Región</b>	<b>Porcentaje</b>
IV	6.2
V	14.3
VII	21.2
VIII	14.7
XIII	43.7

Es posible apreciar que la Región Metropolitana es la región que alberga al grueso de la muestra de empresas beneficiarias, esto es, el 44%.

El Cuadro IV.40 presenta las características de las personas que respondieron vía telefónica la encuesta a empresas beneficiarias, es decir, del entrevistado:

**Cuadro IV.40**  
**Características del entrevistado de las empresas beneficiarias**

<b>Género</b>	
Hombre	64.7
Mujer	35.3
<b>Edad promedio</b>	<b>41.9</b>
<b>Distribución por edad</b>	
15-24 años	3.0
25-34 años	23.0
35-44 años	37.9
45-54 años	21.2
55 y más	14.9
<b>Escolaridad promedio</b>	<b>14.0</b>
<b>Distribución por escolaridad</b>	
Educación Básica	9.3
Educación Media	28.6
Educación Superior	62.1
<b>Antigüedad promedio en la empresa</b>	<b>8.8</b>
<b>Distribución según antigüedad</b>	
1-5 años	46.6
6-15 años	38.1
16 y más años	15.3

De acuerdo a los datos, un 65% de los entrevistados fueron hombres. La edad promedio del entrevistado es de 41 años, concentrándose el grueso de ellos en el tramo de los 25-34 años (23%). El 62% reportó tener educación superior. La antigüedad promedio de los entrevistados fue de 8 años, sin embargo, el 47% dijo tener entre 1 y 5 años de antigüedad.

El Cuadro IV.41 presenta las características del dueño de la empresa:

**Cuadro IV.41**  
**Características del dueño de la empresa beneficiaria**

<b>Género</b>	
Hombre	74.3
Mujer	26.7
<b>Edad promedio</b>	<b>50.1</b>
<b>Distribución por edad</b>	
15-24 años	0.7
25-34 años	9.3
35-44 años	30.5
45-54 años	29.0
55 y más	30.5
<b>Escolaridad promedio</b>	12.5
<b>Distribución por escolaridad</b>	
Educación Básica	21.8
Educación Media	23.3
Educación Superior	54.9
<b>Años en propiedad del mismo dueño</b>	13.3
<b>Distribución según años de propiedad</b>	
1-5 años	31.9
6-15 años	38.9
16 y más años	29.2

De acuerdo a la información proporcionada por el entrevistado, el 74% de los dueños de las empresas son hombres. La edad promedio es de 50 años con una fuerte participación de personas con 55 años de edad y más. El 55% de los dueños tiene educación superior. Por otro lado, 13 es el número de años promedio de la empresa en propiedad del actual dueño.

El Cuadro IV.42 presenta la distribución de las ventas para el año 2002:



**Cuadro IV.42: Nivel de ventas año 2002 de las empresas beneficiarias  
(Millones de pesos)**

<b>Nivel de ventas</b>	<b>Porcentaje</b>
0-0.9	0.4
1-9	11.1
10-49	15.5
50-199	15.5
200-499	8.9
500-999	4.8
1,000-9,999	9.3
10,000-99,999	2.0
100,000 y más	32.5

Se observa que una parte importante de las empresas tiene ventas superiores a los 100 millones de pesos.

El Cuadro IV.43 presenta la distribución de las empresas según las utilidades que obtuvieron durante el año 2002:

**Cuadro IV.43: Nivel de utilidades año 2002 de las empresas beneficiarias  
Millones de pesos**

<b>Nivel de utilidades</b>	<b>Porcentaje</b>
0-0.9	13.5
1-9	14.7
10-49	13.9
50-199	8.3
200-499	3.0
500-999	0.8
1,000-9,999	1.4
10,000-99,999	0.2
100,000 y más	44.3

Por otra parte, los Cuadros IV.44 y IV.45 presentan las expectativas que tienen las empresas (el entrevistado en particular) respecto de las ventas para el año 2003 y 2004, respectivamente, con respecto a las ventas del año 2002:

**Cuadro IV.44**  
**Expectativas para las ventas para el año 2003 respecto del año 2002 de las empresas beneficiarias**

<b>Expectativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Aumentarán	54.0
Disminuirán	16.7
Se mantendrán estables	29.4

**Cuadro IV.45**  
**Expectativas para las ventas para el año 2004 respecto del año 2002 de las empresas beneficiarias**

<b>Expectativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Aumentarán	62.0
Disminuirán	5.2
Se mantendrán estables	32.9

Es posible apreciar que un 54.0% de los entrevistados espera que las ventas para el año 2003 aumentarán, mientras que un 62% espera que para el año 2004 las ventas experimentarán un incremento respecto del año 2002. Estos son factores que asegurarán, en parte, un buen desempeño económico futuro.

El Cuadro IV.46 presenta la distribución de las empresas de acuerdo al número de trabajadores con que cuentan:

**Cuadro IV.46**  
**Tamaño de las empresas beneficiarias (%)**

<b>Número de trabajadores</b>	<b>1999</b>	<b>2002</b>
1 persona	4.6	4.2
2 -5 personas	22.5	19.7
6-9 personas	9.0	13.4
10-49 personas	24.5	23.9
50-199 personas	11.1	16.5
200 y más personas	28.3	22.3

Se observa una alta estabilidad en la distribución según tamaño de la empresa para los años 1999 y 2002. En efecto, mientras que en el año 1999 el 22.5% de las empresas contaba con entre 2 y 5 trabajadores, para el año 2002 dicho porcentaje es de 19.7%.

El Cuadro IV.47 muestra la distribución de empresas según la actividad económica que reportaron en SENCE:

**Cuadro IV.47**  
**Distribución de empresas beneficiarias según actividad económica (SENCE)**

<b>Rama</b>	<b>Porcentaje</b>
Actividades no bien especificadas	5.4
Agricultura	19.4
Comercio	23.4
Construcción	16.5
Electricidad	0.2
Finanzas	9.9
Industrias manufactureras	10.3
Minas	0.2
Servicios estatales	10.7
Transporte	4.0

Es posible apreciar que el 23% de las empresas se encuentra en el sector comercio, mientras que apenas el 0.2% de las empresas dice estar en el sector Minería.

El Cuadro IV.48 muestra la distribución de empresas según el año en que participaron del programa:

**Cuadro IV.48**  
**Distribución de empresas beneficiarias según año en que participó (según SENCE)**

<b>Año</b>	<b>Porcentaje</b>
2001	31.0
2002	69.0

De esta manera, la mayoría de las empresas estuvo participando del programa durante el año 2002.

El Cuadro IV.49 presenta el porcentaje de trabajadores permanentes contratados durante el año 2002:

**Cuadro IV.49**  
**Porcentaje de trabajadores permanentes**  
**contratados durante el año 2002 en las empresas beneficiarias**

<b>Trabajadores permanentes</b>	<b>Porcentaje</b>
0-9%	11.1
10-39%	23.4
40-79%	19.4
80-100%	46.0

De esta manera, es posible apreciar que el 46% de las empresas tenían entre el 80% y el 100% de los trabajadores contratados de manera permanente.

El Cuadro IV.50 muestra el porcentaje de empresas que dice haber participado en el programa de Bonificación:

**Cuadro IV.50**  
**Para las empresas beneficiarias ¿Participó en Programa de Bonificación para el Aprendizaje?**

<b>¿Participó?</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	99.21
No	0.79

Prácticamente en su totalidad, y como era de esperar, las empresas dicen haber participado del programa de Bonificación.

El Cuadro IV.51 presenta la distribución de empresas de acuerdo al año en que participó del programa, estas son las cifras del auto reporte:

**Cuadro IV.51**  
**Distribución de empresas beneficiarias según año en que participó (auto reporte)**

<b>Año</b>	<b>Porcentaje</b>
2001	25.6
2002	66.4
2001/2002	8.0

Apenas un 8% de las empresas dice haber participado durante los dos años en que operó el programa.

El Cuadro IV.52 presenta los medios a través de los cuales las empresas se informaron del programa:

**Cuadro IV.52**  
**Medio por el cual se informó la empresa beneficiaria**

<b>Medio</b>	<b>Porcentaje</b>
Televisión	6.8
Diarios	3.8
Otros medios de comunicación	3.8
Internet	17.2
Recibió la visita de un OTEC	8.8
Participó en una charla promocional de SENCE	1.6
Otro empresario	9
OMIL	17.2
Otro	31.8

Los medios que más fueron mencionados son: Internet y la Oficina Municipal de Información Laboral. Por otro lado, sólo el 1.6% de las empresas dicen haberse informado a través de una charla promocional del SENCE.

El Cuadro IV.53 presenta la distribución de los trabajadores contratados por año (2001 y 2002):

**Cuadro IV.53**  
**Trabajadores contratados por año en las empresas beneficiarias**

<b>Número de trabajadores</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
1	7.1	10.0
2-5	20.2	41.9
6-9	11.9	15.1
10-19	13.7	11.0
20-49	26.2	13.2
50 y más	20.8	8.9

Para el año 2001 es posible apreciar que el 21% de las empresas contrató al menos 50 trabajadores. Por otro lado, para el año 2002, el 42% de las empresas dice haber contratado entre 2 y 5 trabajadores.

El Cuadro IV.54 muestra la intención de capacitación de las empresas en ausencia del programa Bonificación:

**Cuadro IV.54**  
**Intención de capacitación de las empresas beneficiarias**

<b>¿Hubiese capacitado de todas maneras sin este programa?</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	39.2
No	60.8

De acuerdo a las respuestas de los entrevistados sólo un 39% de las empresas habría capacitado a sus trabajadores en ausencia del programa.

El Cuadro IV.55 muestra en qué medida el programa se tradujo en nuevas contrataciones según la autodeclaración de las empresas.

**Cuadro IV.55**  
**Medida en que beneficiarios del Programa**  
**fueron nuevas contrataciones en las empresas beneficiarias**

<b>¿Los trabajadores estaban trabajando en la empresa los meses anteriores</b>	<b>2001 %</b>	<b>2002 %</b>
Sí	10.1	11.8
No	89.9	87.9
No sabe	0	0.3

De esta manera, para el año 2001 el 90% de las empresas dice que los trabajadores contratados no estaban trabajando en la empresa durante los meses previos. Para el año 2002 dicho porcentaje disminuye al 88%.

Por otro lado, el Cuadro IV.56 presenta una medida de cuántos trabajadores contratados por el programa estaban cesantes, nuevamente según la autodeclaración de la empresa.

**Cuadro IV.56**  
**Porcentaje de trabajadores beneficiarios del Programa**  
**que se encontraba cesante antes de éste**

<b>¿Los trabajadores estaban cesantes</b>	<b>2001 %</b>	<b>2002 %</b>
Sí	97.6	97.0
No	2.4	2.7
No sabe	0	0.3

Es posible apreciar que tanto para el año 2001 como para el año 2002 el grueso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad se encontraban cesantes.

El Cuadro IV.57 presenta el porcentaje de empresas que dice haber contado con los servicios de estos trabajadores anteriormente:

**Cuadro IV.57**  
**Familiaridad de la empresa beneficiaria con los trabajadores contratados por el Programa de Bonificación**

<b>¿Los trabajadores habían trabajado anteriormente en la empresa?</b>	<b>2001 %</b>	<b>2002 %</b>
Sí	47.6	39.3
No	52.4	60.5
No sabe	0	0.3

Existe un porcentaje importante de empresas que dice haber contado con anterioridad con los servicios de los trabajadores contratados bajo la modalidad del programa Bonificación. En efecto, dicho porcentaje asciende a un 48% para el año 2001.

El Cuadro IV.58 presenta lo acaecido en la empresa con los trabajadores beneficiarios del Programa de Bonificación.

**Cuadro IV.58**  
**Mantención del empleo en empresas beneficiarias**

<b>¿Hubo trabajadores que continuaron en la empresa?</b>	<b>2001 %</b>	<b>2002 %</b>
Sí	78.0	75.3
No	22.0	24.7
No sabe	0	0

Para el año 2002, el 75% de las empresas dice haber continuado contando con los servicios de los trabajadores contratados bajo la modalidad del programa Bonificación.

El Cuadro IV.59 presenta las razones del por qué los trabajadores no continuaron trabajando en la empresa.



**Cuadro IV.59**  
**Razones por las cuales los trabajadores no continuaron en la empresa beneficiaria**

<b>Razones</b>	<b>Porcentaje</b>
Mala situación económica	14
Baja productividad / disconformidad	12
Falta de recursos	18
Otras	56
No sabe	0

No es posible identificar una razón principal del por qué los trabajadores no continuaron trabajando en la empresa. Sin embargo, el 18% dice que esto se debió a la falta de recursos.

El Cuadro IV.60 muestra el porcentaje de empresas que dice además haber capacitado a los trabajadores:

**Cuadro IV.60**  
**Capacitación de trabajadores en las empresas beneficiarias**

<b>Los trabajadores contratados ¿recibieron capacitación?</b>	<b>2001 %</b>	<b>2002 %</b>
Sí	95.2	91.1
No	4.8	8.1
No sabe	0	0.8

De esta manera, más del 90% de las empresas dice haber capacitado a sus trabajadores.

El Cuadro IV.61 muestra la evaluación que hacen las empresa de los cursos de capacitación:

**Cuadro IV.61**  
**Utilidad de los cursos de capacitación según las empresas beneficiarias**

<b>¿Los cursos fueron de utilidad?</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí, de mucha utilidad	52.4
Sí, de utilidad	25.1
No, fueron de utilidad sólo para los trabajadores	18.8
No, no fueron de utilidad para nadie	3.7

La mayoría de las empresas hace una evaluación más que positiva de estos cursos de capacitación.

El Cuadro IV.62 muestra la intención de participación de las empresas para el año 2003:

**Cuadro IV.62**  
**Intención de participación de las empresas beneficiarias**

<b>¿Participará en el año 2003?</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	52.0
No	39.9
No Sabe	8.1

Las cifras muestran que más de la mitad de las empresas tiene intención de participar del programa durante el año 2003.

El Cuadro IV.63 presenta la evaluación que hacen las empresas del programa de Bonificación en lo que se refiere al proceso de pago:

**Cuadro IV.63**  
**Evaluación de Bonificación por parte de las empresas beneficiarias**

<b>¿Cómo calificaría el proceso de pago de la bonificación?</b>	<b>Porcentaje</b>
Rápido	3.0
Lento	73.2
Normal	20.0
No aplica (aún no le pagan)	3.0

De aquí se desprende que la mayoría de las empresas califica el proceso de pagos como *lento*.

Por otro lado, el Cuadro IV.64 muestra los aspectos positivos destacados por los entrevistados:

**Cuadro IV.64**  
**Aspectos positivos del Programa según empresas beneficiarias**

<b>Aspecto</b>	<b>Porcentaje</b>
Apoyo a la pequeña empresa	15.3
Menor costo para la empresa	5.6
Genera mayor empleo	34.9
Permite capacitación	17.1
Mejora las labores dentro de la empresa	2.2
Beneficio Económico para la empresa	16.7
Es beneficioso para el país	0.2
Ayuda al desempeño de la empresa	0.4
Mejora la calidad del trabajo	2.2
Es bueno, cumple con los objetivos	1.2
La seriedad del programa	1.2
Ninguno	3.2

Entre los aspectos positivos que se destacan están la generación de empleo, la posibilidad de capacitación, el beneficio económico para la empresa y el apoyo a la pequeña empresa.

En cambio, Cuadro IV.65 muestra los aspectos negativos destacados por los entrevistados:

**Cuadro IV.65**  
**Aspectos negativos del Programa según empresas beneficiarias**

<b>Aspecto</b>	<b>Porcentaje</b>
Muchos trámites y lentos	21.4
Muy poco tiempo, y poca flexibilidad	8.3
Demora en los pagos	32.7
Malas fuentes de información	2.8
Problemas con la capacitación: en horario de trabajo, muy breve, poco controlada, no sirve, etc..	7.1
Inoperante al comienzo de la contratación	0.2
Obligación de tener los trabajadores por cuatro meses	0.8
Los nuevos trabajadores demuestran poco interés	1.0
No ayuda al desempleo, no lo encuentra útil	0.8
La bonificación es muy baja	0.6
Personal que atiende poco capacitado	0.2
Ninguno	24.0

Dentro de los aspectos negativos cabe mencionar la demora en los pagos, y el elevado número de trámites.

Finalmente, el Cuadro IV.66 presenta las recomendaciones que se hacen para un mejor desempeño del programa en el futuro:

**Cuadro IV.66**  
**Recomendaciones al Programa por parte de las empresas beneficiarias**

<b>Recomendación</b>	<b>Porcentaje</b>
Mayor monto de Bonificación	3.0
Mayor Información, por Internet	6.0
Los trámites sean más expeditos	15.7
Mejorar la forma de pago	18.5
Que el programa sea más flexible de acuerdo a las necesidades de la empresa, en duración, tipo de trabajadores, momento de la contratación, etc.	8.6
Tener mejores instituciones de capacitación, de acuerdo a las necesidades de la empresa	4.8
Personal que atiende más capacitado y fiscalización	5.6
Mayor Transparencia	2.0
No exigir tantos requisitos para postular	1.2
Que se mantenga el programa en el tiempo	2.0
Que exista la posibilidad de hacer trámites en regiones, descentralización	0.8
Que la capacitación se pueda hacer a más trabajadores y que sea mayor.	2.0
Tener reuniones con otras PYMES	0.2
Poder despedir a trabajadores antes de los 4 meses que no cumplan con sus funciones	0.4
Capacitación fuera del horario de trabajo o en la misma empresa.	0.6
Tener una base de datos de los trabajadores	0.4
Asignación de trabajadores de acuerdo al domicilio	0.4
Que se puedan hacer los trámites por internet	1.2
Aumentar el numero de participantes	0.4
Que sea orientado a las PYMES	0.4
Ninguno	26.0

Dentro de las recomendaciones que se hacen destacan el mejorar la forma de pago, que los trámites sean más expeditos, y que haya una mayor cantidad de información.

A continuación se muestran las principales tabulaciones para el grupo de empresas de control. Como ya se dijo anteriormente, el procedimiento bajo el cual se determinaron estas empresas de control se basó en la estimación de modelos probit segmentados, lo que permitió encontrar al "clon" de cada una de las empresas beneficiarias de acuerdo al criterio del *propensity score*. Para poder hacer frente a una eventual tasa de pérdida se decidió determinar tres empresas de control para cada una de las empresas beneficiarias que participaron del programa. De esta manera, se requirió información al SII para un total de 1,500 empresas. Dado que no es posible acceder simultáneamente a la información de ventas y de razón social, el SII optó por entregar bases de datos independientes, en donde no fue posible identificar precisamente qué empresa era la que estaba haciendo el papel de control. Esta es la razón por la cual no fue posible replicar en un 100% las tabulaciones realizadas para el grupo de empresas beneficiarias.

El Cuadro IV.67 muestra el estado final de la encuesta telefónica a las empresas no beneficiarias:

**Cuadro IV.67**  
**Estado final de la encuesta telefónica a empresas no beneficiarias**

Hechas	404
No contesta o fuera de servicio	198
No existe la empresa o término de giro	47
No corresponde el número	226
Se niega a responder	60
Empresa en quiebra	4
Encuesta pendiente	6
Persona no ubicable	91
Sin movimiento o persona natural	78
Empresa sin trabajadores	26
Otro	1
NR	445
Total general	1,586
<b>Total Encuestas Válidas</b>	<b>398</b>

El Cuadro IV.68 muestra la distribución regional de las empresas no beneficiarias:

**Cuadro IV.68**  
**Distribución regional de las empresas no beneficiarias**

<b>Región</b>	<b>Porcentaje</b>
IV	5.9
V	14.1
VII	20.4
VIII	14.0
XIII	45.6

El Cuadro IV.69 muestra la distribución de estas empresas según las ventas para el período 1995-2001:

**Cuadro IV.69**  
**Distribución según ventas para el período 1995-2001**  
**de las empresas no beneficiarias**

<b>Tramo de venta (UF)</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
0	34.0	30.9	29.1	25.6	20.7	17.5	16.8
0.1 a 200	7.2	6.5	6.3	7.4	9.0	10.1	9.8
20.1 a 600	8.2	9.2	7.5	9.5	8.8	9.3	9.2
600.1 a 2400	11.5	12.7	14.7	14.8	15.6	16.8	13.0
2400.1 a 5000	7.2	7.0	8.9	7.1	8.8	9.1	9.8
5000.1 a 10000	7.4	8.7	7.7	9.7	8.4	8.6	9.0
10000.1 a 25000	6.1	5.2	5.8	6.5	8.8	10.1	9.4
25000.1 a 50000	3.8	6.0	5.5	3.9	4.0	3.2	6.4
50000.1 a 100000	3.6	4.0	4.6	5.1	6.6	7.0	3.8
100000.1 a 200000	6.7	4.7	4.1	4.8	4.6	4.4	3.2
200000.1 a 600000	2.3	3.0	3.9	3.9	2.6	2.3	2.8
600000.1 a 1000000	0.8	0.3	0.7	0.5	0.7	0.6	0.4
1000000.1 y más	1.3	1.8	1.4	1.4	1.3	1.1	1.2

Finalmente el Cuadro IV.70 presenta la distribución de las empresas de control de acuerdo a su sector productivo.

**Cuadro IV.70**  
**Distribución de las empresas no beneficiarias**  
**según su sector productivo**

<b>Actividad económica</b>	<b>Porcentaje</b>
Agricultura	23.0
Minería	0.2
Industria Manufacturera	11.2
Electricidad, gas y agua	0.2
Construcción	14.8
Comercio	24.3
Restaurantes	3.1
Trasportes	3.7
Servicios financieros	10.3
Servicios estatales	9.3

El Cuadro IV.71 presenta las características de las personas que respondieron vía telefónica la encuesta a empresas no beneficiarias, es decir, del entrevistado:

**Cuadro IV.71**  
**Características del entrevistado de la empresas no beneficiarias**

<b>Género</b>	
Hombre	67.1
Mujer	32.9
<b>Edad promedio</b>	<b>45.5</b>
<b>Distribución por edad</b>	
15-24 años	2.06
25-34 años	16.71
35-44 años	33.16
45-54 años	24.94
55 y más	23.14
<b>Escolaridad promedio</b>	<b>13.82</b>
<b>Distribución por escolaridad</b>	
Educación Básica	7.45
Educación Media	28.99
Educación Superior	63.56



<b>Antigüedad promedio en la empresa</b>	<b>12.58</b>
<b>Distribución según antigüedad</b>	
1-5 años	26.48
6-15 años	48.84
16 y más años	24.68

De acuerdo a los datos, un 67.1% de los entrevistados fueron hombres. La edad promedio del entrevistado es de 45 años, concentrándose el grueso de ellos en el tramo de los 35-44 años (33.16%). El 63% reportó tener educación superior. La antigüedad promedio de los entrevistados fue de 12 años, sin embargo, el 26% dijo tener entre 1 y 5 años de antigüedad.

El Cuadro IV.72 presenta las características del dueño de la empresa:

**Cuadro IV.72**  
**Características del dueño de la empresa no beneficiaria**

<b>Género</b>	
Hombre	77.78
Mujer	18.80
<b>Edad promedio</b>	<b>54.79</b>
<b>Distribución por edad</b>	
15-24 años	0
25-34 años	4.31
35-44 años	17.24
45-54 años	35.34
55 y más	43.10
<b>Escolaridad promedio</b>	12.62
<b>Distribución por escolaridad</b>	
Educación Básica	8.42
Educación Media	12.63
Educación Superior	78.95
<b>Años en propiedad del mismo dueño</b>	17.44
<b>Distribución según años de propiedad</b>	
1-5 años	8.55
6-15 años	50.43
16 y más años	41.03

De acuerdo a la información proporcionada por el entrevistado, el 77% de los dueños de las empresas son hombres. La edad promedio es de 54 años con una fuerte participación de personas con 55 años de edad y más. El 78% de los dueños tiene educación superior. Por otro lado, 17 es el número de años promedio de la empresa en propiedad del actual dueño.

El Cuadro IV.73 presenta la distribución de las ventas para el año 2002:

**Cuadro IV.73: Nivel de ventas año 2002 de las empresas no beneficiaria  
(Millones de pesos)**

<b>Nivel de ventas</b>	<b>Porcentaje</b>
0-0.9	0.75
1-9	21.51
10-49	21.89
50-199	20.38
200-499	11.70
500-999	8.30
1,000-9,999	13.58
10,000-99,999	0.00
100,000 y más	1.89

Se observa que una parte importante de las empresas tiene ventas superiores a los 100 millones de pesos.

El Cuadro IV.74 presenta la distribución de las empresas según las utilidades que obtuvieron durante el año 2002:

**Cuadro IV.74: Nivel de utilidades año 2002 de las empresas no beneficiarias  
Millones de pesos**

<b>Nivel de utilidades</b>	<b>Porcentaje</b>
0-0.9	18.42
1-9	31.05
10-49	27.37
50-199	9.47
200-499	7.37
500-999	3.68
1,000-9,999	0.53
10,000-99,999	0.00
100,000 y más	2.11

Por otra parte, los Cuadros IV.75 y IV.76 presentan las expectativas que tienen las empresas (el entrevistado en particular) respecto de las ventas para el año 2003 y 2004, respectivamente, con respecto a las ventas del año 2002:

**Cuadro IV.75**  
**Expectativas para las ventas para el año 2003 respecto del año 2002 de las empresas no beneficiarias**

<b>Expectativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Aumentarán	39.85
Disminuirán	30.08
Se mantendrán estables	30.08

**Cuadro IV.76**  
**Expectativas para las ventas para el año 2004 respecto del año 2002 de las empresas no beneficiarias**

<b>Expectativa</b>	<b>Porcentaje</b>
Aumentarán	46.53
Disminuirán	10.03
Se mantendrán estables	43.44

Es posible apreciar que un 39% de los entrevistados espera que las ventas para el año 2003 aumentarán, mientras que un 46% espera que para el año 2004 las ventas experimentarán un incremento respecto del año 2002. Estos son factores que asegurarán, en parte, un buen desempeño económico futuro.

El Cuadro IV.77 presenta la distribución de las empresas de acuerdo al número de trabajadores con que cuentan:

**Cuadro IV.77**  
**Tamaño de la empresa no beneficiaria (%)**

<b>Número de Trabajadores</b>	<b>1999</b>	<b>2002</b>
1 persona	0.00	0.97
2 -5 personas	25.00	26.21
6-9 personas	10.83	11.65
10-49 personas	39.17	35.92
50-199 personas	11.67	10.68
200 y más personas	13.33	14.56

Se observa una alta estabilidad en la distribución según tamaño de la empresa para los años 1999 y 2002. En efecto, mientras que en el año 1999 el 25% de las empresas contaba con entre 2 y 5 trabajadores, para el año 2002 dicho porcentaje es de 26%.

El Cuadro IV.78 presenta el porcentaje de trabajadores permanentes contratados durante el año 2002:

**Cuadro IV.78**  
**Porcentaje de trabajadores permanentes**  
**contratados durante el año 2002 en las empresas no beneficiarias**

<b>Trabajadores permanentes</b>	<b>Porcentaje</b>
0-9%	9.54
10-39%	13.14
40-79%	12.11
80-100%	65.21

De esta manera, es posible apreciar que el 65% de las empresas tenían entre el 80% y el 100% de los trabajadores contratados de manera permanente.

## Bibliografía

---

J. Angrist y A. Krueger (1999), "Empirical Strategies in Labor Economics", en O.Ashenfelter y D.Card, *Handbook of Labor Economics*, Volume 3A, North-Holland.

D. Bravo (2001), Notas de clase, Curso Economía del Trabajo, Magíster en Economía, Departamento de Economía, Universidad de Chile.

D.Bravo y D.Contreras (2000), "The Impact of Financial Incentives to Training Providers: The Case of Chile Joven", Departamento de Economía, Universidad de Chile, Noviembre, 2000. Paper presentado en el Inter-American Seminar on Economics, National Bureau of Economic Research.

D.Bravo, D.Contreras y G.Crespi (2000), *Evaluación de Impacto en Formación Empresarial*, McGraw-Hill.

Dehejia, R.H. y S.Wahba (1998). "Causal Effects in Non-Experimental Studies: Re-Evaluating the Evaluation of Training Programs". Working Paper N°6586, NBER.

Heckman, J., Ichimura y P.Todd (1998). "Matching as an econometric evaluation estimator", *Review of Economic Studies* 65.

J. Heckman, R. LaLonde y J. Smith (1999), "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs", en O.Ashenfelter y D.Card, *Handbook of Labor Economics*, Volume 3A, North-Holland.

B. Meyer (1995), "Natural and Quasi-Experiments in Economics", *Journal of Business and Economic Statistics* 13 (2).

P.Rosenbaum y D.Rubin (1983), "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika*, Vol.70.

Sianesi, B. (2001), "implementing Propensity Score Matching Estimators With STATA", prepared for UK Stata users group, VII Meeting London, may 2001.

Universidad Adolfo Ibáñez (2002). "Estudio de Impacto del Programa Proempleo Línea Bonificación para el aprendizaje", Mayo.