

En lo referente a los OTEC mejor y peor evaluados es posible verificar que las cinco instituciones mejor evaluadas presentan un 100% de satisfacción neta, es decir, todas las usuarias consultadas dicen sentirse satisfechas en relación a la infraestructura y equipamiento de este OTEC, mientras que en el lado de los peor evaluados se reconoce a “Organismo Técnico de Capacitación Asinda Ltda.” como la institución con un porcentaje de satisfacción neta igual a 0.

Tabla: Lista de OTEC peor y mejor evaluados respecto a la infraestructura y equipamiento con la que cuentan

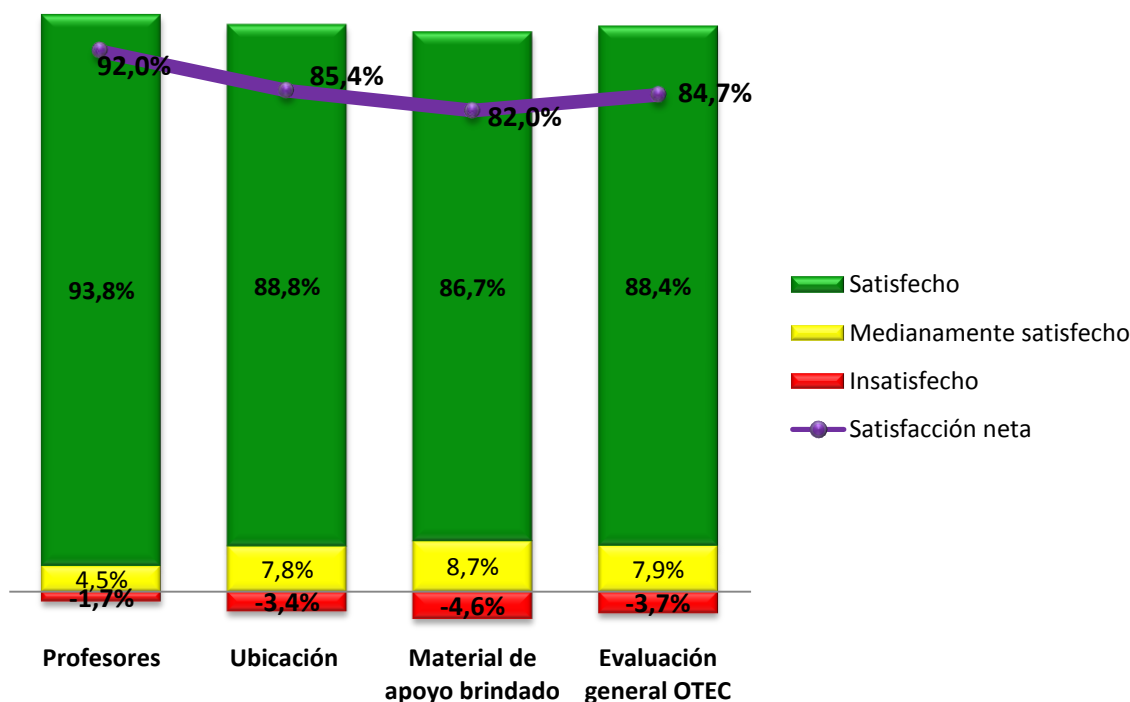
Cursos peor evaluados	Satisfacción Neta	Cursos mejor evaluados	Satisfacción Neta
Organismo Técnico De Capacitación Asinda Limitada	0%	Cortes Y Asociado Capacitaciones Limitada	100%
Centro De Capacitación Laboral Cencal Limitada	31%	Instituto De Capacitación Profesional Limitada	100%
Sociedad De Capacitación Limitada	38%	Zamorano Parraguez Consultores Limitada	100%
Empresa De Capacitación Integral Para El Desarrollo Regional Cinder Limitada	41%	Instituto De Capacitación Futuro Y Desarrollo Limitada	100%
Consultores En Educación Y Capacitación Limitada	43%	Sociedad De Estudios Para La Capacitación, Asesoría Y Mejoramiento Limitada	100%

En otro orden de ideas, pero siguiendo con la evaluación de la infraestructura y equipamiento, es posible identificar que 4 de cada 10 de los OTEC evaluados presentan un 0% de insatisfacción de por parte de las usuarias, y apenas un 1,7% tiene un 25% o más de insatisfacción. Por otra parte, 3 de cada 5 OTEC presenta un 75% de usuarias que dicen estar satisfechas con la infraestructura y equipamiento.

4.8. Elementos de capacitación

Siguiendo con la evaluación de los OTEC, es necesario tener presente ciertos elementos que se consideran fundamentales para dicho objetivo, estos son: “Profesores”, “Ubicación”, “Material de apoyo entregado” en conjunto con la evaluación general de las usuarias referente al OTEC en el que se capacitaron.

Gráfico N° 84: Satisfacción Neta por atributos de OTEC
 Total muestra n=1670 (excluidos "no sabe/no responde" = 7 y valores perdidos =45)

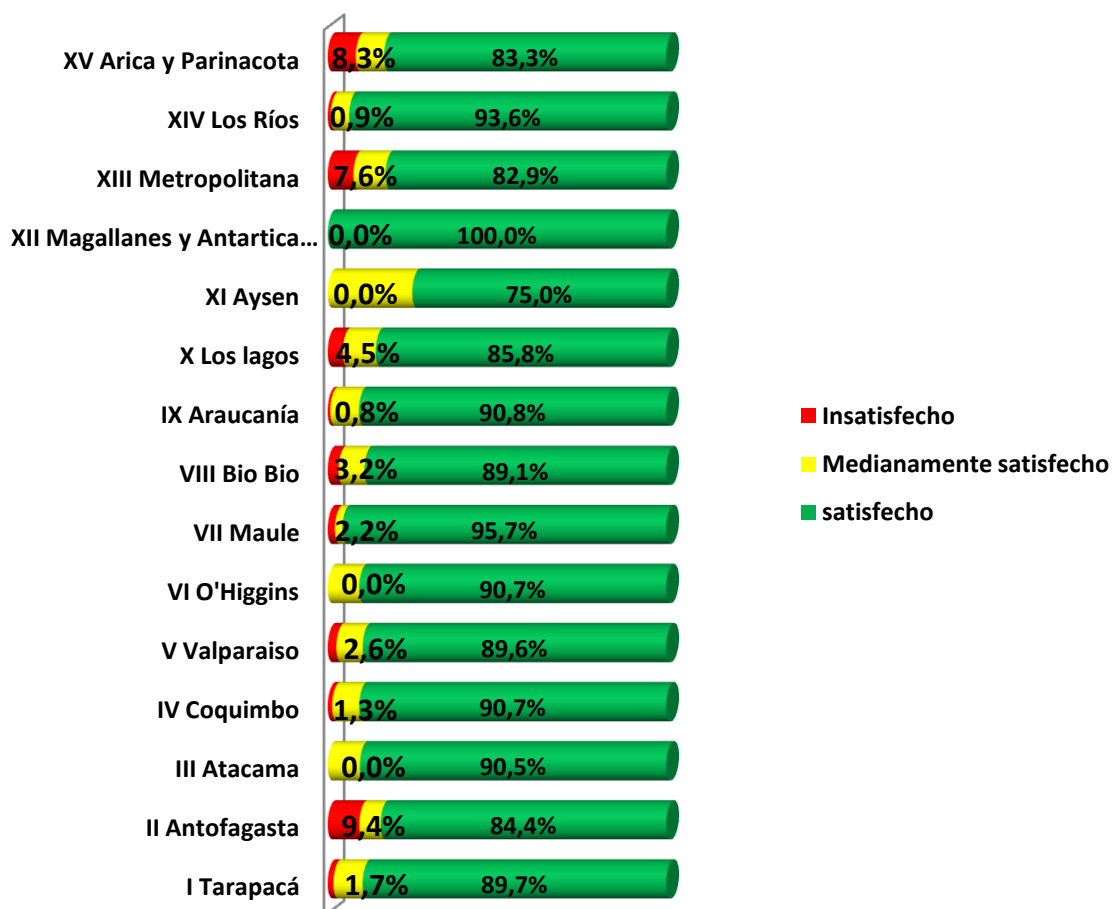


Es posible distinguir, en términos generales, que las usuarias realizan una evaluación positiva de estos elementos al visualizar que el porcentaje de satisfacción neta no baja del 82% en referencia al material de apoyo brindado para la comprensión de las material y alcanzando un 92% respecto a la evaluación de los y las profesoras que dictaron los cursos. En efecto, la evaluación general que realizan las usuarias del OTEC en que se capacitaron presenta un 84,7% de encuestadas satisfechas, siendo un porcentaje bastante elevado, considerado como un alto nivel de satisfacción.

En el mismo orden de ideas, es posible advertir que en la distribución de la calificación general de los OTEC regionalmente, los porcentajes de satisfacción son relativamente homogéneos siendo el 82% de la Región Metropolitana el menor y el 100% de Magallanes y la Antártica Chilena el mayor de ellos, seguido por la Región del Maule con un 95,7%. Por otro lado, son las regiones II, XV y Metropolitana las con mayor porcentaje de usuarias insatisfechas con un 9,4%, un 8,3% y un 7,6% respectivamente, en contraste a las regiones de Aysén, O'Higgins y Atacama que presentan un 0% de insatisfacción.

Gráfico N° 85: Distribución Nivel de Satisfacción respecto a los OTEC por Región

Total casos válidos n=1618 (excluidos "no sabe/no responde" = 14 y valores perdidos "9" = 90)



Para concluir con la evaluación general de los Organismos Técnicos de Capacitación, se identifican los OTEC mejor y peor evaluados en referencia al elemento mencionado. De esta manera, se observa que “Omega Consultores Limitada” es la institución peor evaluada con tan solo un 15% de satisfacción neta. Mientras que entre los mejores evaluados se observa que todos cuentan con un 100% de usuarias satisfechas.

Tabla: Lista de los OTEC mejor y peor evaluados

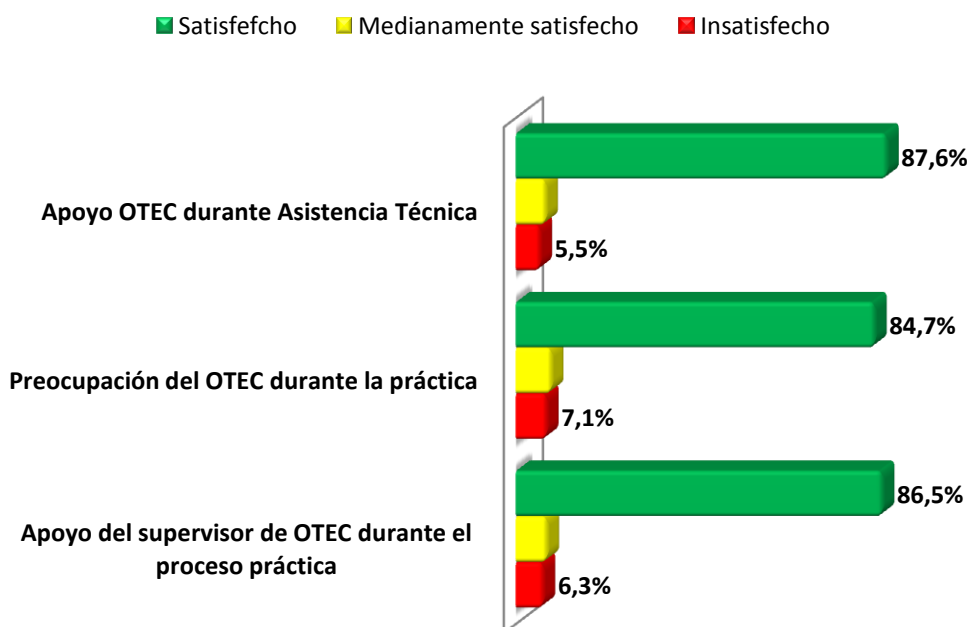
Cursos peor evaluados	Satisfacción Neta	Cursos mejor evaluados	Satisfacción Neta
Omega Consultores Limitada	15%	Zamorano Parraguez Consultores Limitada	100%
Centro De Capacitación Laboral Cencal Limitada	23%	Instituto De Capacitación Futuro Y Desarrollo Limitada	100%
Servicios Profesionales Serprotemp Capacitaciones Sociedad Anónima	50%	Sociedad Basso Y Herrera Limitada	100%
Organización De Capacitación Y Desarrollo Empresarial Ltda.	50%	Sociedad De Estudios Para La Capacitación, Asesoría Y Mejoramiento Limitada	100%
Finnes Capacitación Limitada	50%	Sociedad De Capacitación Y Comercialización Master Mávil Limitada	100%

En esta misma línea, se identifica que 2 de cada 6 OTEC presentan un 0% de usuarias que dice sentirse insatisfechas con la institución lo que refleja el 3,3% de entes capacitadores que cuentan con un 25% o más de insatisfacción. Asimismo, es posible distinguir que un 83,3% de los Organismos técnicos de capacitación son evaluados con 75% o más de usuarias satisfechas lo que se condice que el 23,3% que presenta un 100% de satisfacción en referencia a su evaluación general.

4.9. Evaluación de los procesos de práctica laboral y asistencia técnica

En lo que refiere a la gestión de los Organismos Técnicos de Capacitación durante el proceso de Práctica Laboral y Asistencia Técnica se midió a través de preguntas directas respecto al apoyo recibido en dichos procesos obteniendo resultados bastante positivos, con porcentajes superiores al 84% de satisfacción y menores al 7% en lo que respecta a la insatisfacción. Por tanto, en términos generales, se comprueba la existencia de una evaluación positiva por parte de las encuestadas vinculada al nivel de apoyo y preocupación por parte del OTEC durante estos procesos posteriores a la fase lectiva de la capacitación.

Gráfico N°86: Nivel de Satisfacción respecto al apoyo brindado por el OTEC en el proceso de Práctica Laboral y Asistencia Técnica
Sólo quienes indican haber realizado Práctica Laboral o Asistencia Técnica n= 350 y 393 respectivamente

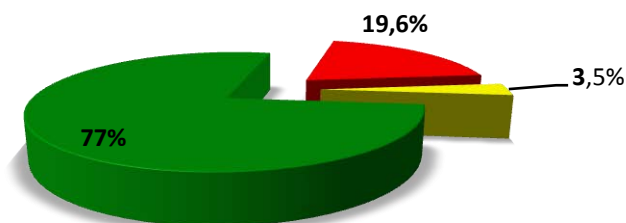


4.9.1. Evaluación de la práctica laboral

En lo que se refiere a la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación durante el proceso de práctica laboral se observa que un 77% de las usuarias que fueron parte de dicho proceso menciona que lo realizado se relacionaba completamente con el oficio en el que fue capacitada, lo que también se refleja en el 90,5% de usuarias que dicen sentirse satisfechas en torno a la aplicación de conocimiento durante la práctica. Sin embargo, existe un 19,6% de usuarias consultadas que aluden a que la práctica realizada se relaciona con el curso solo de forma regular al incluir labores vinculadas a otras áreas, lo que no se puede obviar si se está realizando una evaluación respecto a la utilidad de estas instancias.

Gráfico N° 87: ¿En qué medida la práctica laboral que ejecutó se relacionaba con el oficio en el que se capacitó?

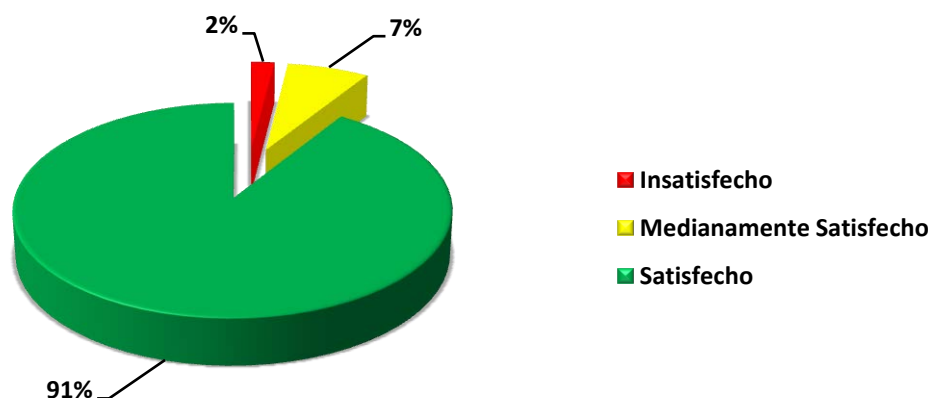
Sólo quines indican haber realizado Práctica Laboral n= 350



- Completamente, la práctica fue en el mismo oficio.
- De forma regular, la práctica incluyó otras labores no relacionadas con el oficio
- Nula, la práctica no incluyó experiencia en el oficio de la capacitación.

Vinculado a lo anterior, se presentan los resultados referentes a la utilidad del proceso de práctica, en donde se observa un amplio nivel de satisfacción por parte de las usuarias, reflejado en un 90% frente a solo un 2% de insatisfacción.

Gráfico N°88: Nivel de Satisfacción de las usuarias respecto a la Utilidad del proceso de Práctica Laboral
Sólo quienes indican haber realizado Práctica Laboral n=350



Por otro lado, se considera importante contar con los nombres de los cursos mejor y peor evaluados en torno a la utilidad de la práctica laboral realizada, con el propósito de reconocer cuales están gestionando correctamente este proceso y cuales están fallando en torno a este tema. De esta forma, a través de la distribución por curso de la evaluación de las usuarias en torno a la utilidad de la práctica, se puede identificar que la capacitación referente a “Actividades Auxiliares Administrativas” cuenta con un 0% de usuarias satisfechas, seguido por el curso “Actividades Auxiliares De Bodega” con un 33% de satisfacción en torno a la utilidad del proceso de práctica vinculado al curso. En contraste, es posible identificar que el curso “Supervisión De Labores De Packing” presenta un 100% de usuarias satisfechas en correspondencia con los otros cuatro cursos enlistados.

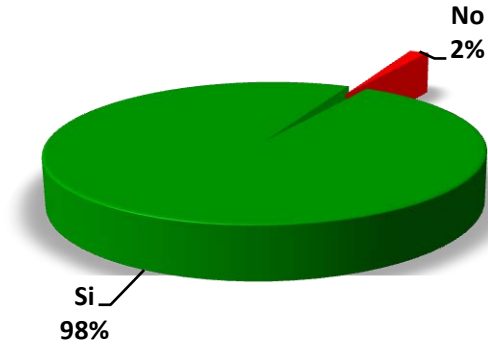
Tabla: Lista de los cursos mejor y peor evaluados respecto a la utilidad del proceso de práctica laboral



En el marco de las consideraciones anteriores, es preciso mencionar que un 71,3% de los cursos cuenta con un 0% de usuarias que dicen sentirse insatisfechas en torno a la utilidad de la práctica laboral realizada en el marco de la capacitación, asimismo, tan solo un 2,1% presenta un 25% o más de usuarias insatisfechas. Porcentaje que permiten interpretar una amplia aceptación de la práctica como un proceso provechoso, lo que se confiera con el 72,3% de los cursos que cuentan con un 75% o más usuarias satisfechas respecto a la utilidad de dicho proceso.

Por último, y en lo referente a los aspectos operativos del proceso de práctica, se les consultó a las usuarias en torno a la firma diaria del libro de asistencia durante su práctica, ante lo que se obtuvo un 98% de respuestas positivas y tan solo un 2% de usuarias que dicen no haber firmado.

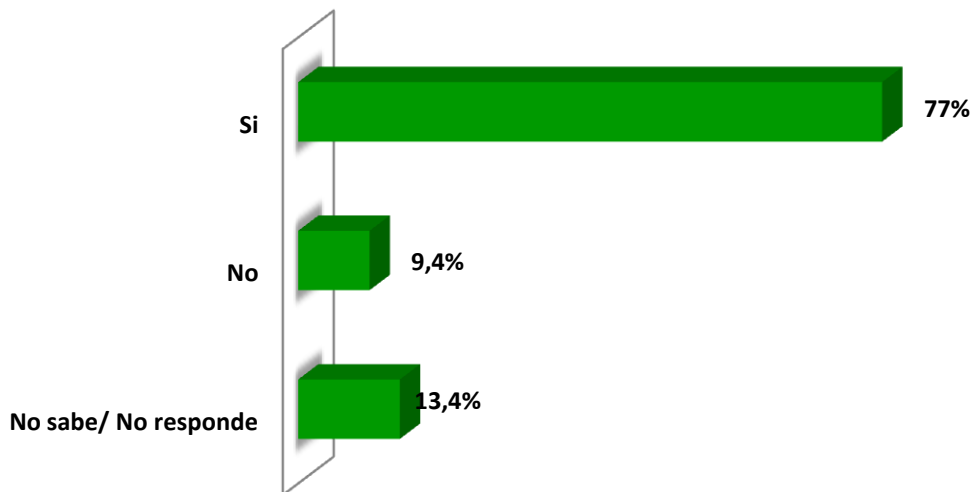
Gráfico N°89: Durante el periodo que realizó la práctica, ¿firmó diariamente el libro de asistencia?
Sólo quienes indican haber realizado Práctica Laboral n= 350



Por otro lado, un 77% de las usuarias consultadas afirman que la empresa donde realizaron la práctica evaluó su desempeño, frente a un 13,4% que señalan no tener conocimiento respecto a este tema.

Gráfico N°90: ¿La empresa donde realizó la práctica evaluó su desempeño?

Sólo quienes indican haber realizado Práctica Laboral n=350

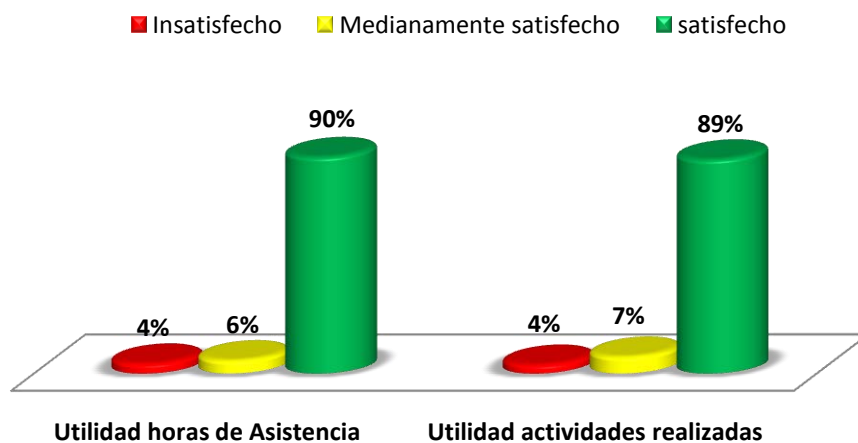


4.10. Evaluación de la Asistencia Técnica

En términos generales, es posible identificar que la evaluación que realizan las usuarias consultadas en torno a la utilidad del proceso de asistencia técnica ha sido ampliamente positiva, lo que se manifiesta en el 90% que señala sentirse satisfecha en referencia a la utilidad de las horas de asistencia y un 89% respecto a la utilidad de las actividades realizadas para su emprendimiento. De esta forma, los dos elementos medidos para evaluar la utilidad de este proceso presentan porcentajes casi idénticos, destacando que tan solo un 4% de las encuestadas dice sentirse insatisfecha con la utilidad de dicho proceso.

Gráfico N° 91: Nivel de satisfacción de las usuarias respecto a la Utilidad de las horas y actividades desarrolladas en la Asistencia Técnica

Sólo quienes indican haber realizado Práctica Laboral n=393



4.11. Análisis general de los resultados de satisfacción del programa

En términos generales, las usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar participantes del estudio han realizado una evaluación bastante positiva de éste, reflejándose en el 84% de satisfacción frente al Programa en su generalidad, lo que puede clasificarse como un alto nivel de satisfacción. En esta misma línea, se observa que los principales atributos evaluados – Utilidad de los cursos, los OTEC y el programa en general- mantienen un porcentaje de satisfacción neta igual o por sobre el 84%, lo que confirma la aseveración respecto a la positiva evaluación por parte de las participantes del estudio.

En relación a la evaluación que realizan las usuarias por región, es posible advertir que son Arica y Parinacota, Magallanes y Los Lagos las que presentan el menor porcentaje de usuarias satisfechas en torno al programa en general con un 79,1%, un 75% y un 72% respectivamente (porcentajes de satisfacción neta). Dicha evaluación puede calificarse como regular lo que plantea la necesidad de revisar la implementación del programa en dichas regiones considerando que la evaluación del resto fue bastante positiva.

En cuanto a los elementos del programa, se identifica que el proceso de postulación presenta un nivel medianamente satisfactorio, con un 73,5% de satisfacción neta considerado como regular y alcanzando en las regiones de Aysén, Atacama y Arica y Parinacota, porcentajes bajo el 70%, lo que permite advertir la importancia de la revisión de dicho proceso en estas regiones con el fin de cumplir con las exigencias de eficacia del programa y hacerlo cada vez menos engorroso.

Al desagregar la evaluación por atributo es posible advertir que lo peor evaluado se relaciona con la infraestructura de los Organismos Técnicos de Capacitación, llegando a un 67% de satisfacción neta respecto a la comodidad, ventilación e iluminación de las salas, siendo éste uno de los porcentajes más bajos de satisfacción en comparación con el resto de los elementos evaluados en este estudio, lo que permite señalar la necesidad de fiscalizar a los OTEC en cuanto a la calidad de servicio que está ofreciendo a las usuarias de este programa. En este sentido, es de importancia señalar que son las regiones Metropolitana, Magallanes y Antártica Chilena y Bío-Bío las que presentan un porcentaje de satisfacción menor al 70% llegando a un 62,5% en el caso esta última. En el caso de los OTEC peor evaluados respecto a la infraestructura y equipamiento en general, encontramos a “Organismo Técnico de Capacitación Asinda Ltda.” Con un 0% de satisfacción neta, seguido del “Centro de Capacitación Laboral CENCAL Ltda. con un 31%, evaluación que puede ser catalogada como altamente negativa.

En esta misma línea, se observa que el porcentaje más bajo se encuentra en la evaluación de la infraestructura para discapacitados con que cuentan los OTEC alcanzando tan solo un 11% de satisfacción neta, lo que puede calificarse como una evaluación altamente negativa, siendo el elemento peor evaluado del programa. En este sentido, es preciso señalar que “Capacitación

Integral Limitada” es el OTEC peor evaluado en relación a este tema, con un 90% de insatisfacción por parte de las usuarias consultadas.

Por último, en relación a los aspectos críticos del programa, se identifica que la evaluación que realizan las usuarias respecto al proceso de práctica laboral, específicamente a la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación alcanza un 77%, porcentaje de satisfacción considerado regular y que por tanto merece una revisión en cuanto a la gestión de los OTEC en cuanto a la búsqueda de estos espacios de aprendizaje.

Respecto a las oportunidades de mejora, estas se agrupan en las siguientes:

1. Respecto al proceso de ejecución del programa: las etapas previas a la ejecución de las actividades de capacitación son evaluadas con una insatisfacción comparativamente hablando, en este sentido las etapas de información del programa, así como de postulación, presentan elementos que dificultan la participación de la población objetivo, representando una importante oportunidad de mejora.
2. Respecto a la gestión de la OTEC en el desarrollo de los cursos, los usuarios solicitan una mejora en los materiales de apoyo de los contenidos tratados, así mismo, y un elemento que ha sido transversal a esta medición, es necesario que los Organismos Técnicos de Capacitación, coloquen énfasis en la disponibilidad de espacios visibles para la satisfacción de aquellas personas que presentan discapacidades, las que no son observadas por los usuarios.
3. Respecto a la práctica profesional, se evidencia que esta en una importante proporción no se ejecuta de forma íntegra utilizando los conocimientos adquiridos mediante la fase lectiva del programa.

5. Encuesta de Satisfacción Programa Formación en el Puesto de Trabajo usuarios personas

5.1. Caracterización de usuarios y usuarias encuestadas

Esta encuesta consideró la ejecución de 1353 encuestas a usuarios y usuarias de las 15 regiones del país. La muestra consideró un 57% de mujeres y un 43% de hombres. Desde el punto de vista regional, la Región del Bío Bío agrupó a casi un quinto del total de personas encuestadas.

Gráfico N°92: Distribución regional de los encuestados/as
Total Muestra n=1353

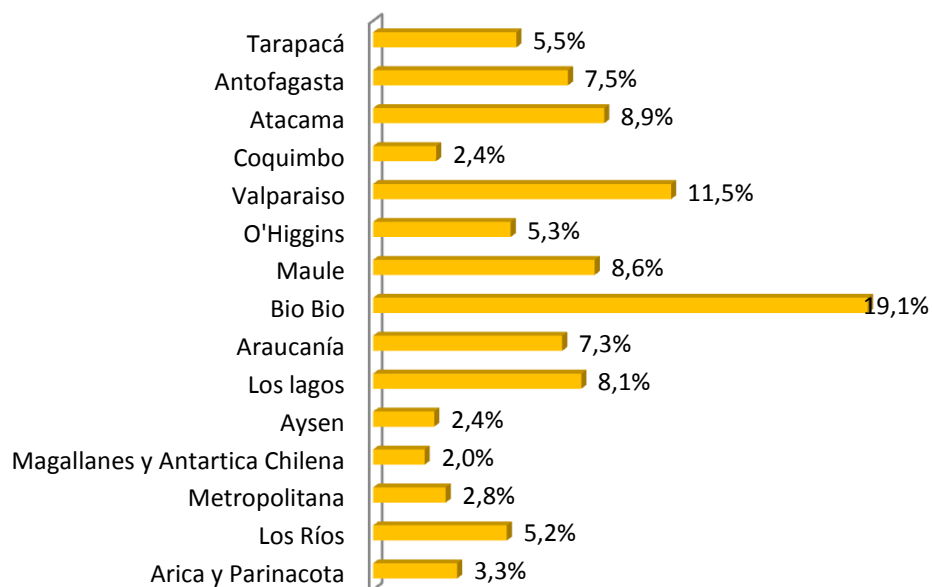
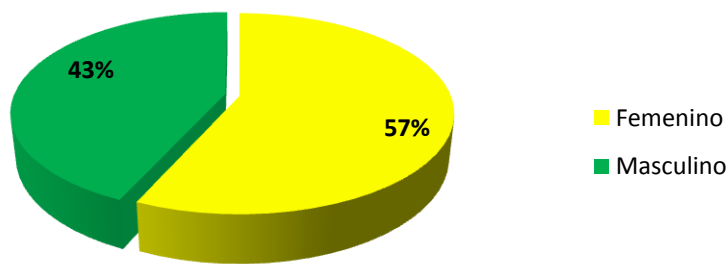


Gráfico N°93: Sexo de los encuestados/as
Total Muestra n=1353

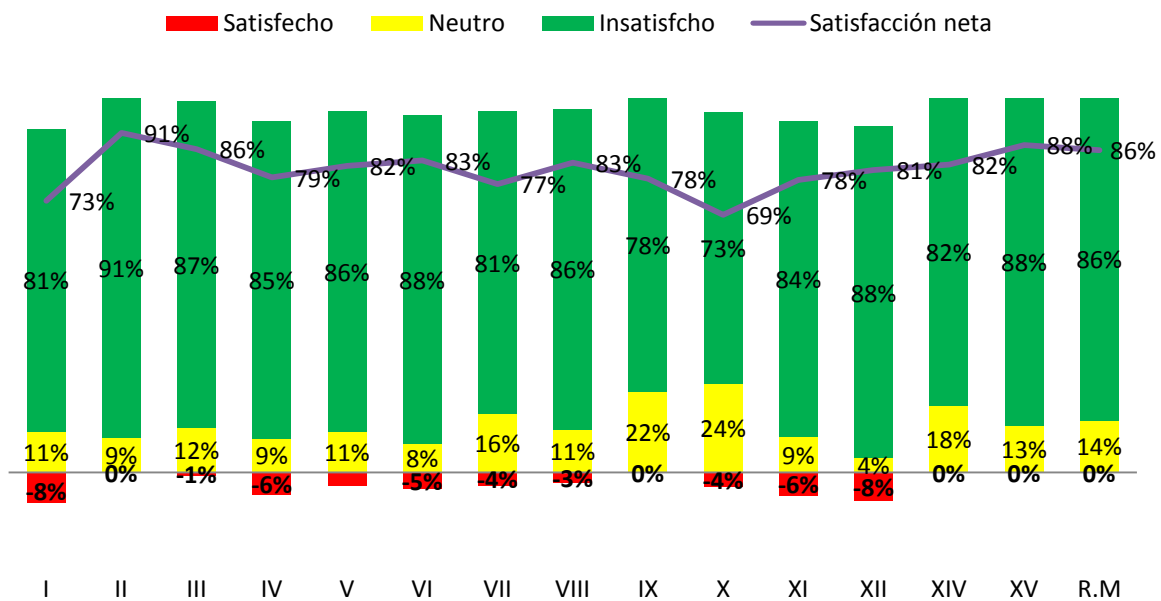


5.2. Evaluación general a la satisfacción con el programa

Los usuarios del Programa Formación en el Puesto de Trabajo, en un 84%, declararon estar satisfechos con lo que el programa les había entregado. Podría decirse entonces que por lo menos una parte del objetivo general de este programa se ha cumplido y que sobre todo se camina hacia poder “Promover la colocación de jóvenes, mujeres y mayores de 50 años, potenciando su formación laboral en el desempeño en un puesto de trabajo y el desarrollo de competencias vinculadas a la ocupación”, lo cual podría decirse es un gran paso hacia mayor equidad y justicia social que son los valores que busca el objetivo de este programa.

La siguiente tabla nos presenta los resultados de evaluación que hacen los trabajadores del Programa Formación en el Puesto de Trabajo distribuidos por región.

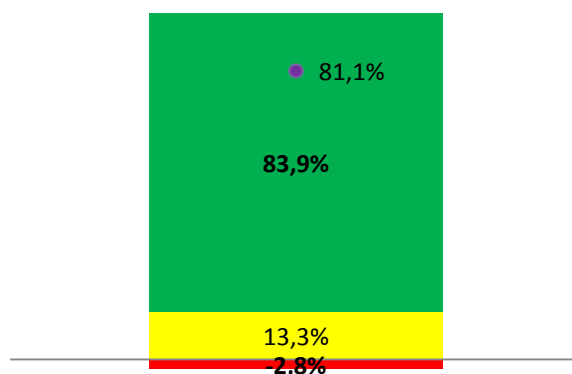
Gráfico N°94: Nivel de satisfacción neta con el programa distribuido por región
Total de casos válidos n= 1272
(excluidos casos perdidos "9" =64 y casos correspondientes "No sabe/ No responde" = 17)



Al analizar los resultados de forma regional, se observa que la satisfacción alcanza en la mayoría de las regiones valores sobre 80%, salvo en dos regiones, la región de Los Lagos en la que la satisfacción llega sólo al 72,6% y la región de la Araucanía en la que llega al 78,4%, porcentajes que no son excelentes, pero que manifiestan un alto nivel de satisfacción. Es entonces que podemos decir que la satisfacción en cuanto al programa en general llega al 83,8% a nivel país. Desde el punto de vista de la satisfacción neta, se mantiene como la región con el indicador más bajo de evaluación la de Los Lagos, a la que se le agrega Tarapacá, que a pesar de mantener un 81% de satisfacción, alcanza un importante 8% de usuarios insatisfechos.

**Gráfico N°95: Nivel de Satisfacción
general con el programa Formación
en el puesto de Trabajo**

Total Muestra n=1272 (excluidos N/S N/R =13
y valores perdidos "9"=68)

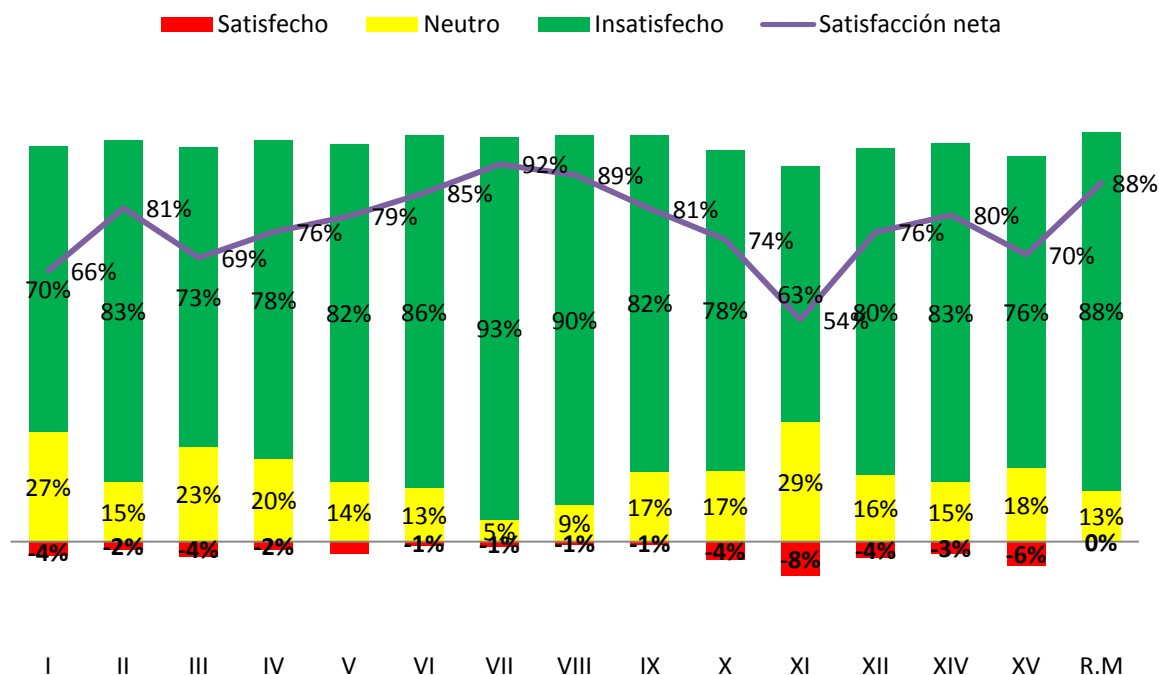


Programa formación en el puesto de trabajo en
términos generales.

En cuanto a la utilidad de los cursos, el siguiente gráfico muestra el nivel de satisfacción y su distribución por región.

Gráfico N°96: Utilidad de los cursos distribuidos por región

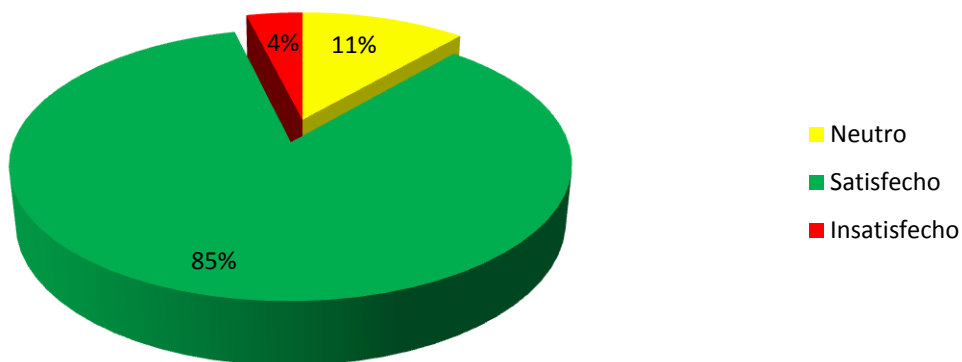
Total casos válidos n= 1289
(excluidos valores perdidos "9"= 64)



En el gráfico anterior podemos observar de forma general a nivel país los beneficiarios/as se encuentran satisfechos/as con el programa, siendo las regiones que presentan una percepción de menor utilidad de los cursos las regiones de Tarapacá y Los Lagos, siendo coherente con la evaluación regional del programa, en que las mismas regiones presentan una evaluación menor. Con respecto a los niveles de insatisfacción, estos se observan en general muy bajos, llegando en promedio al nivel país al 3,88%. Destacan aquí, las regiones del Maule, Bio Bio y Araucanía en donde el porcentaje de insatisfacción alcanza el 1% respecto a la utilidad de la capacitación realizada, aunque también tenemos que mencionar que hay regiones tales como Arica y Parinacota, Tarapacá, Los Lagos y Aysen, en las cuales la insatisfacción es superior al 4%.

Gráfico N°97: Nivel de satisfacción con la utilidad de la capacitación realizada

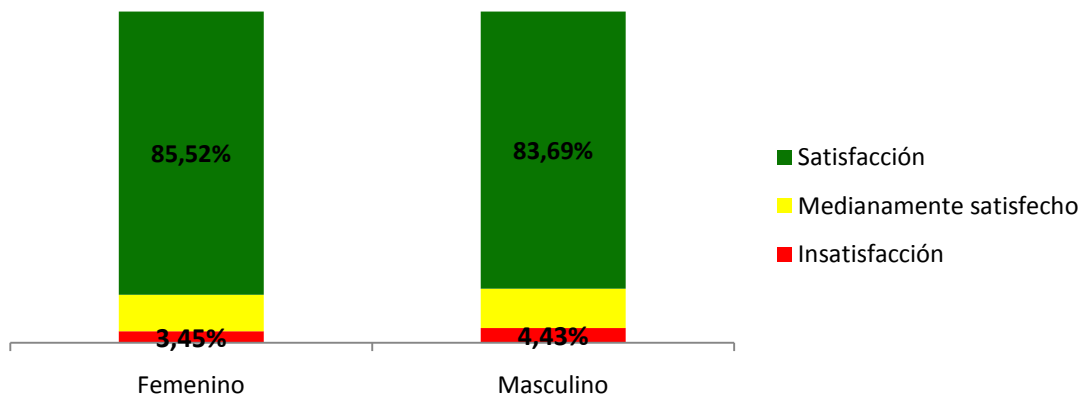
Total Muestra n=1289 (excluidos NS/NR= 17 y valores perdidos "9"=47)



Con respecto a la satisfacción de la utilidad respecto de la capacitación realizada se observa que un 85% de las personas quedaron satisfechas, suponemos entonces que se ha cumplido uno de los objetivos del programa formación en el puesto de trabajo, dado que la capacitación laboral adquiere importancia como mecanismo para potenciar las condiciones de empleabilidad y el ingreso a un empleo. Sin embargo, estos niveles de satisfacción no logran ser considerados como muy altos, por lo que no alcanzan la excelencia y deben ser observados.

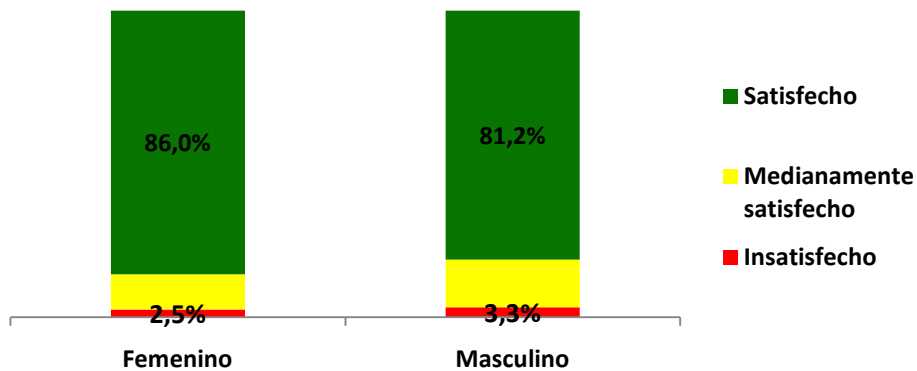
Gráfico N°98: Nivel de satisfacción respecto a la utilidad de la capacitación realizada

Total casos válidos n=1289 (excluidos casos perdidos "9"=64)



A partir de este gráfico, se puede ver que no hay demasiadas diferencias entre las respuestas realizadas por hombres y mujeres, lo que nos confirma que las respuestas son bastante homogéneas en relación a que la utilidad de la capacitación que se realizó dejó satisfechos a los trabajadores y trabajadoras que la realizaron y sólo en un nivel mínimo se sienten insatisfechos con esto

Gráfico N°99: Nivel de satisfacción con el programa distribuido por sexo
Total de casos válidos n= 1272
(excluidos casos perdidos "9" =64 y casos correspondientes "No sabe/ No responde" = 17)

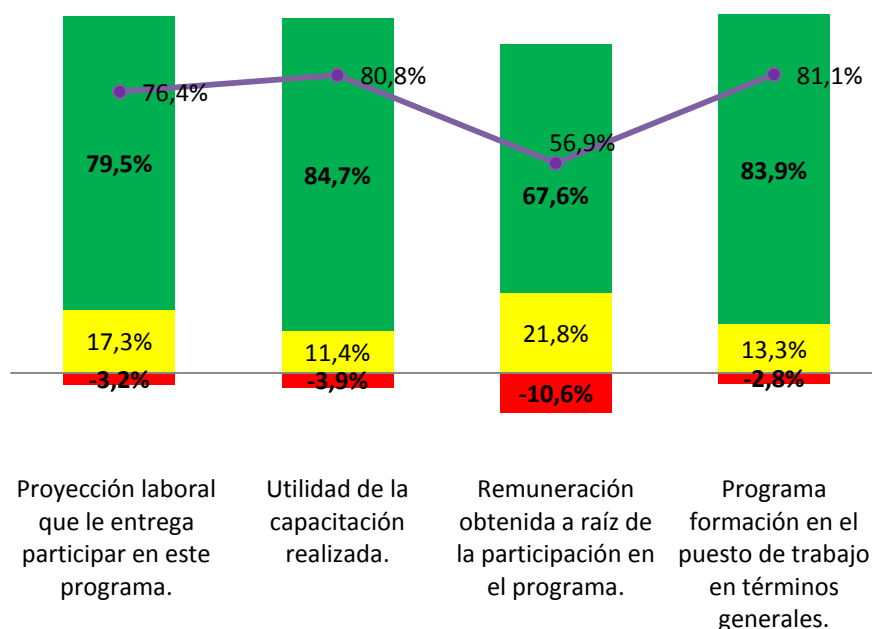


Al observar el gráfico observamos que los resultados entre trabajadores y trabajadoras son bastante similares, no se ven diferencias de más de 4 o 5 por ciento, por lo que podemos decir que en general están bastante satisfechos con lo que les reportó el programa.

5.3. Evaluación de los principales atributos del Programa

Los atributos del programa son correctamente evaluados principalmente la utilidad de este y la proyección laboral que les entrega a los trabajadores. Por el contrario, la remuneración obtenida a raíz de la participación en el programa es el componente peor evaluado, con un 67,6% de satisfacción, considerado regular, por lo que es un aspecto que debe mejorar. Respecto a este atributo, se observa además que su nivel de insatisfacción supera considerablemente al resto, ya que representa más de un 10%, lo que permite reafirmar la inconformidad de los participantes del programa con la remuneración que obtuvieron.

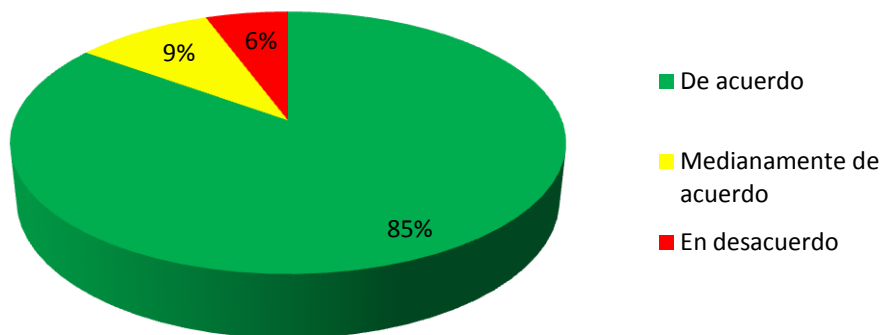
Gráfico N°100: Nivel de Satisfacción neta con los principales atributos del programa
 Total Muestra n=1290(excluidos N/S N/R= 22 y valores perdidos "9"= 41)



La gráfica que analizaremos a continuación, es un análisis de las expectativas que tienen los trabajadores(as) respecto a las proyecciones laborales, es decir, si es que la participación en el programa ha mejorado sus proyecciones laborales. En ese sentido, podemos notar que el 85% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación “El curso mejora las proyecciones laborales”. Y solo un 6% está en desacuerdo con la afirmación.

Grafico N°101: El curso mejora las proyecciones laborales.

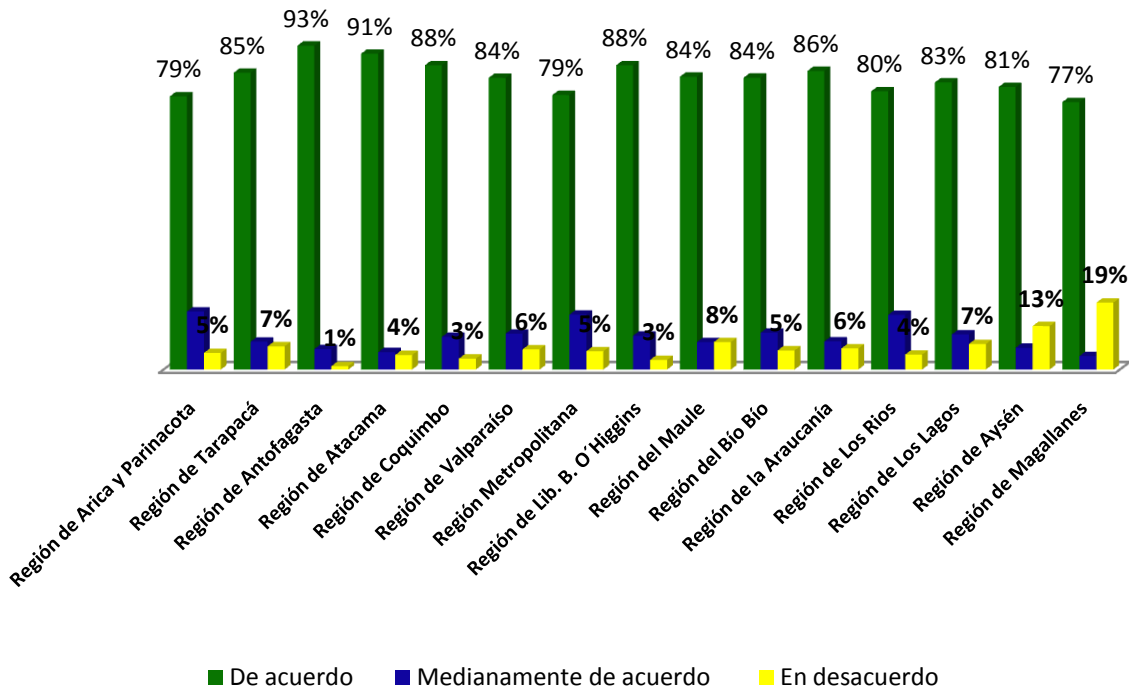
Total Muestra n: 1341 (excluidos N/S N/R= 12)



Continuando, en el siguiente gráfico se ve que las regiones de Antofagasta y Atacama es en donde los trabajadores(as) tienen mayor nivel de acuerdo con la afirmación “El curso mejora las proyecciones laborales”, donde tienen 93,1% y 90,8% respectivamente. Esto nos indica que sobre todo en estas regiones las expectativas laborales al tener más calificación crecen enormemente quizás por el nivel de competitividad observado en estas regiones. Y finalmente queremos analizar las regiones en las cuales mayor cantidad de trabajadores están en desacuerdo con la afirmación anteriormente mencionada, y bueno ya no es raro observar que hablamos de dos regiones particularmente Aysén y Magallanes, las cuales presentan porcentajes de 12,50% y 19,23% de desaprobación respectivamente.

Gráfico N°102: Nivel de satisfacción respecto a las proyecciones laborales que entregan los cursos por región

Total casos válidos n=1290 (excluidos casos perdidos "9"=41 y casos correspondientes a "Nos sabe/No responde" = 22)

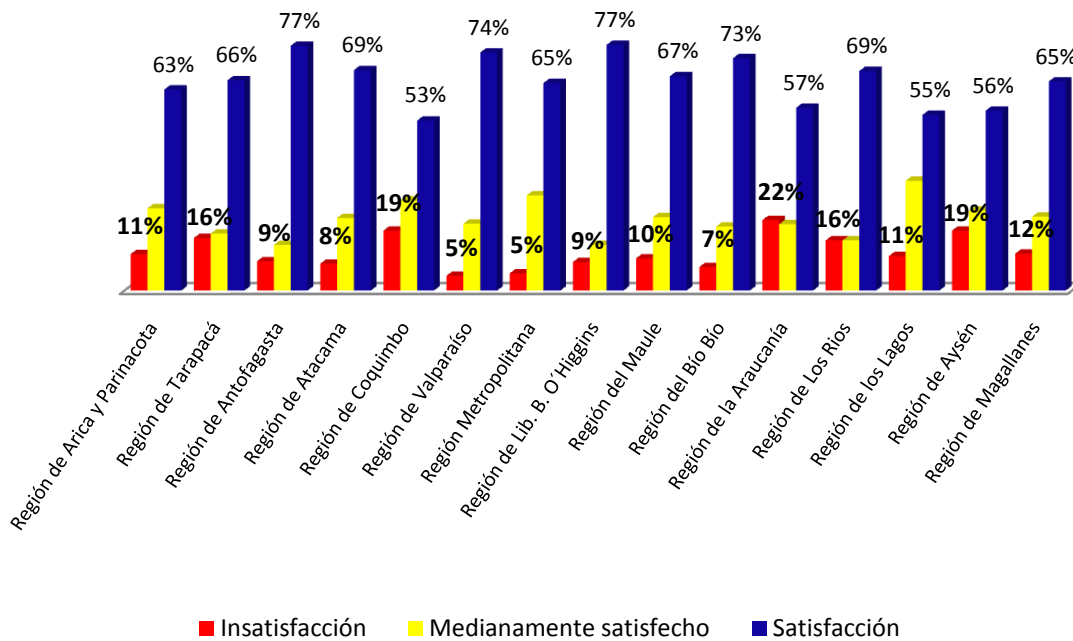


Luego de develar las proyecciones laborales que se obtuvieron o no con las capacitaciones realizadas en el programa Formación en el Puesto de Trabajo y con esto el nivel de expectativas, a continuación veremos el nivel de satisfacción con la remuneración obtenida a raíz de la participación en el programa.

En este sentido, un 67% de los consultados se siente satisfecho con la remuneración obtenida a raíz de la participación del programa, y un 11% se manifiesta en desacuerdo con respecto a la remuneración obtenida a raíz de la participación en el programa. Acá si bien notamos que la aprobación es bastante mayor a la desaprobación, este primer porcentaje es considerado regular y debe ser mejorado, considerando que se observa sólo como un nivel medio de satisfacción.

Gráfico N°103: Nivel de satisfacción respecto a la remuneración distribuido por región

Total casos válidos n=1166 (Excluidos casos perdidos "9"= 29 y casos correspondientes a NS/NR = 158)



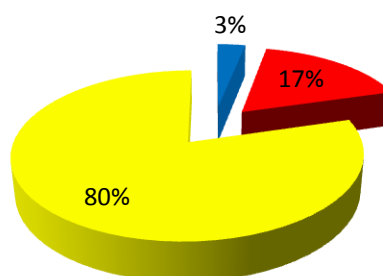
Como se mencionó anteriormente, existe una gran insatisfacción con respecto a la remuneración obtenida a raíz de la participación en el programa, llegando en la región de la Araucanía a 22,08%, en Coquimbo y Aysén a un 18,75% y en Tarapacá a 16,44%. Es decir, desde la perspectiva de los encuestados no se logra satisfacer a los usuarios del programa a la remuneración que obtienen a raíz de la participación en el programa. También observamos que el nivel de satisfacción es el menor en relación a los atributos del servicio. Así, si bien los consultados están conformes con muchos de los puntos anteriores, es precisamente con este que plantea algo esencial y que marca uno de los objetivos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo que es incrementar la calidad de vida de una gran proporción de gente ya sea desempleados, desocupados o cuyos sueldos sean muy inferiores a lo que necesitan para subsistir.

A continuación presentaremos los resultados de aquellas variables que indican si las capacitaciones que dan forma al programa Formación en el Puesto de Trabajo son útiles no sólo en el momento del desempeño de aquel trabajo inicial, sino que además son útiles para trabajos posteriores y además logran satisfacer las expectativas de los trabajadores(as) que deciden formar parte del programa.

Gráfico N°104: Proyección laboral que le entrega participar en el programa

Total muestra n= 1290 (excluidos NS/NR= 22 valores perdidos "9"= 41)

■ insatisfecho ■ medianamente satisfecho ■ satisfecho



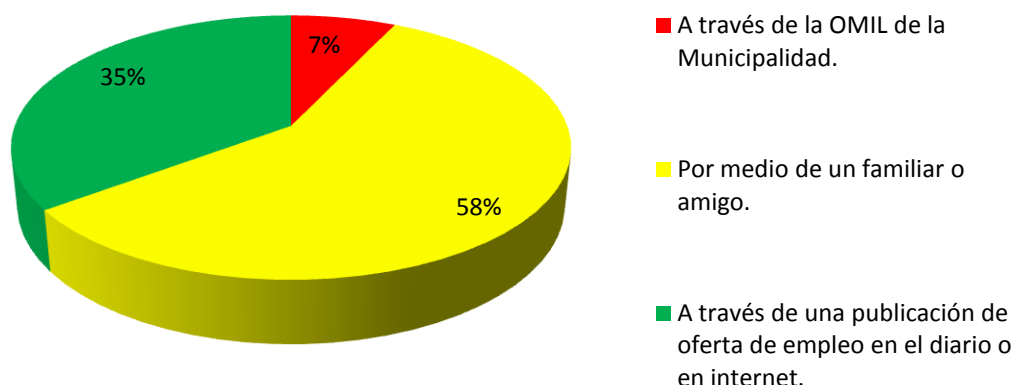
Este gráfico muestra también la percepción de Proyección laboral que le entrega al beneficiario participar en este programa. Utilizando una escala de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 muy satisfecho, ¿Con que nota calificaría los siguientes elementos del Programa?. El gráfico que responde a esta pregunta nos indica que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras se considera satisfecho con la proyección laboral que le entregó participar en el programa Formación en el Puesto de Trabajo, llegando a 80% de satisfacción y solo un 3% se consideró insatisfecho con los resultados de participar en el programa.

5.4. Mecanismos de información

Con respecto a los medios de difusión del programa, a continuación mostramos gráficamente a través de qué medios las personas se informaron que la empresa requería la contratación de personal.

Gráfico N°105: Mecanismo por el cual se informo de que la empresa requería la contratación de personal

Total Muestra n=840 (excluidos respuesta "otros" y NS/NR= 513)



En este gráfico podemos observar que la gran mayoría de las personas se informó a través de un familiar o un amigo, es decir un 58% de los encuestados se informó a través de un medio informal de comunicación. A su vez otro gran porcentaje de usuarios, el 35% de los trabajadores (as) se informó a través de medios de comunicación masivos tales como el diario o bien de páginas de internet que contenían la información de estos programas. Y por último podemos observar que el menor porcentaje de la manera de informarse acerca de empresas que requerían la contratación de personal lo tiene la OMIL de cada municipalidad con un 7% de personas que se dirigieron a dicha entidad para saber acerca de ofertas de trabajo. En otras palabras con estos porcentajes podemos decir que la gente en general se informa a través de medios informales, tales como páginas de internet, amigos, familiares o diarios, y ya no en el lugar de fuente directa y formal que serían en este caso las OMIL de cada municipalidad.