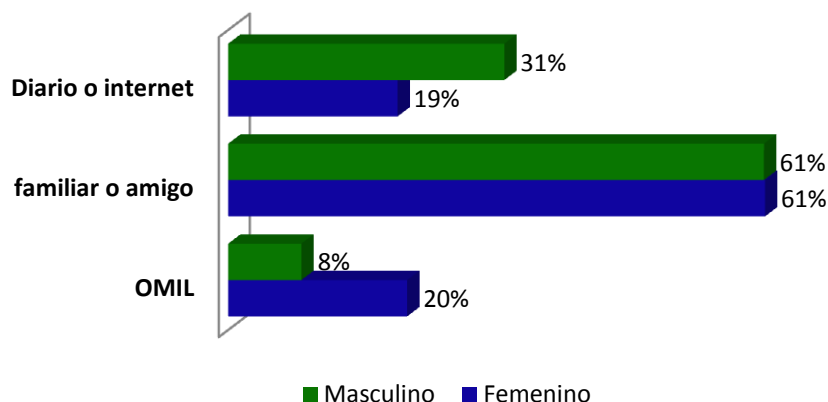


Gráfico N°106: Distribución del mecanismo de información por sexo

Total casos válidos n= 840 (Excluyendo las respuestas "otros" y NS/NR= 513)



Como vemos en el gráfico anterior, tanto hombres como mujeres se informan en mayor porcentaje a través de familiares y amigos, llegando a más de un 60% en ambos casos. En tanto el sexo femenino presenta porcentajes muy similares en cuanto a la solicitud de información en OMIL como en consulta vía diario o internet. Por el contrario el sexo masculino suele informarse respecto a ofertas de empresas a través de diario y internet, en un 31, 20%, mucho más que buscando la asistencia de la Oficina municipal de intermediación labor cuyo porcentaje llega al 8,27%, muy por debajo de las cifras de los medios masivos ya mencionados.

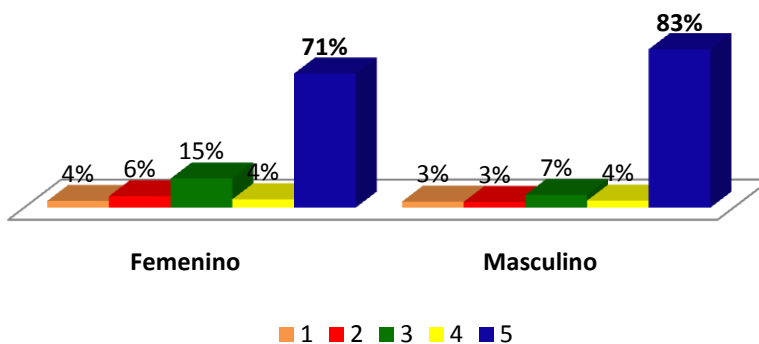
5.5. Nivel de satisfacción de los y las usuarias respecto a los cursos dictados en el marco del Programa.

En esta dimensión se espera presentar resultados de las siguientes sub dimensiones, en ese contexto evaluaremos las sub- dimensiones de “Horarios” (días de la semana y horas diarias) y “Duración total del curso” por otro lado también evaluaremos la sub dimensión “Utilidad de los cursos” y la sub- dimensión “Satisfacción expectativas”.

5.5.1. Horario (días a la semana)

Respecto a la duración del curso, la mayoría, tanto de mujeres como de hombres encuestados recibieron una capacitación de 5 días a la semana, con un porcentaje de 71% y 83% respectivamente. Lo siguen aquellas capacitaciones de 3 días a la semana, en donde observamos diferencias entre trabajadores y trabajadoras, dado que el porcentaje es mucho mayor en trabajadoras siendo un 15% mientras que trabajadores tienen un 7%.

Gráfico N°107: Número de días semanales en que asiste a la capacitación distribuido po sexo
Total casos válidos n=1297 (Excluidos valores perdidos "9"= 56)



5.5.2. Horarios(horas diarias)

Respecto a las horas diarias que duraban las capacitaciones, se observa que hay tres rangos, de 1 a 3 horas, de 4 a 6 horas y de 7 a 10 horas diarias. La tabla nos indica que lo que más se utilizó en el caso de los trabajadores fueron capacitaciones de 7 a 10 horas, y en el caso de las trabajadoras lo que más se utilizó fueron capacitaciones de 4 a 6 horas diarias de capacitación. Y en ambos casos, es decir tanto para trabajadores y trabajadoras son los menos a los que se capacita de 1 a 3 horas, siendo solo 296 de 1291 los que se capacitan de 1 a 3 horas.

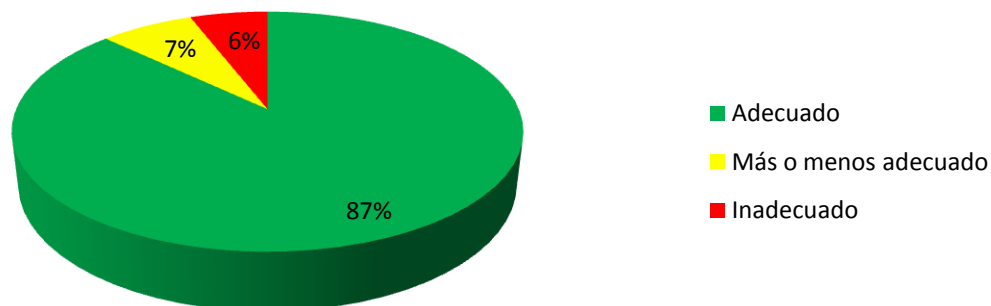
Tabla: Horario diario de la capacitación en el programa Formación en el puesto de trabajo, vista por sexo.

| Horarios | 1 a 3 horas | 4 a 6 horas | 7 a 10 horas | Total general |
|----------------------|-------------|-------------|--------------|---------------|
| Femenino | 191 | 303 | 232 | 726 |
| Masculino | 105 | 149 | 311 | 565 |
| Total general | 296 | 452 | 543 | 1291 |

Luego de preguntar a trabajadoras y trabajadores por el horario de la capacitación, se les pregunto además ¿Qué tan adecuado le pareció el horario de clases?

Gráfico N°108: ¿Qué tan adecuado le pareció el horario de clases?

Total Muestra n: 1343 (excluyendo NS/NR=10)

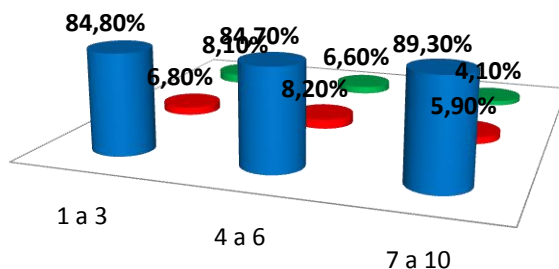


Podemos observar como en general a los trabajadores(as) que participaron en el programa Formación en el Puesto de Trabajo, que en un gran porcentaje (87%) considera adecuado el horario en el cual se realizó su capacitación y sólo un 6% lo considero inadecuado.

Gráfico N°109: Respuesta ante la pregunta "¿Qué tan adecuado le pareció el horario de clases? distribuido por horas diarias de capacitación"

Total muestra n=1291 (excluidos NS/NR =7 y valores perdidos "9"= 55)

■ Adecuado ■ Más o menos adecuado ■ Inadecuado



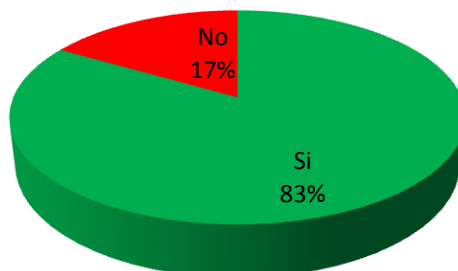
Para finalizar lo concerniente a este apartado, se observa que en todos los rangos horarios el nivel adecuado es el más alto, superando todos el 80% y llegando a casi un 90% en el rango de 7 a 10 horas diarias.

5.5.3. Duración total del curso.

A continuación presentamos un gráfico que indica si les pareció adecuada a los encuestados(as) la duración total del curso.

Gráfico N°110: ¿Considera usted que la duración del curso fue la adecuada?

Total Muestra n: 1336 (excluidos NS/NR= 17)



A este respecto, el 83% de los trabajadores y trabajadoras considera que la duración del curso fue la adecuada, mientras que sólo el 17% de los trabajadores y trabajadoras la consideró inadecuada.

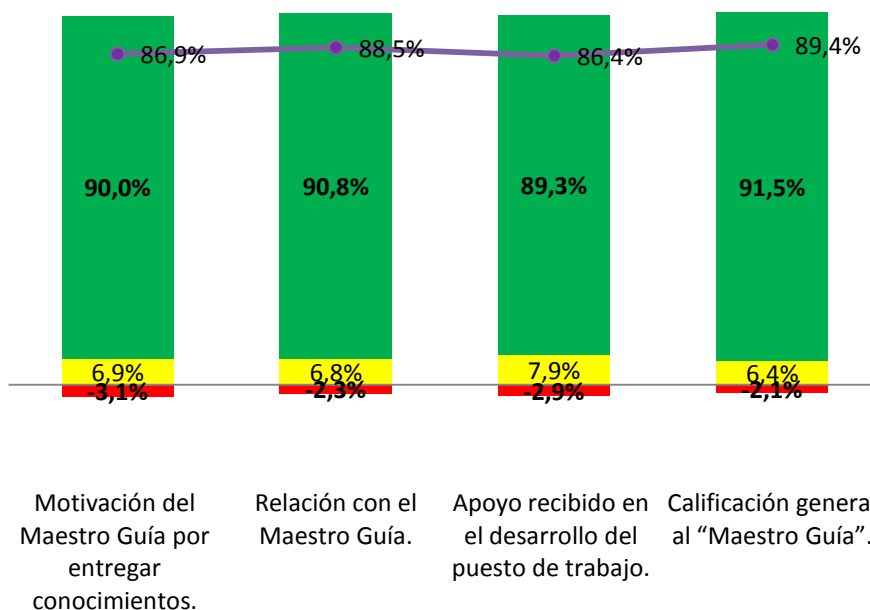
5.6. Nivel de satisfacción de los y las usuarias respecto a la capacitación

Presentación de resultados de las preguntas agrupadas en las sub-dimensiones identificadas como “Apoyo recibido en el desarrollo del puesto de trabajo”, “Elementos de capacitación”, “Empleador”, “Infraestructura” y equipamiento”.

5.6.1. Apoyo recibido en el desarrollo del puesto de trabajo (Maestro guía)

Desde un punto de vista general, se observa que en términos generales el accionar del Maestro Guía es excelentemente evaluado, obteniendo niveles de satisfacción superiores al 90% en todos los indicadores asociados

Gráfico N°111: Nivel de Satisfacción general con el Maestro Guía
Sólo quienes manifestaron tener un maestro guía n=893
(excluidos NS/NR= 27)



En el grafico observamos que 90% de los jóvenes encuestados se manifiesta satisfecho respecto a la motivación del maestro guía por entregar conocimientos, mientras que sólo un 3% se encuentra insatisfecho. Esto nos demuestra que está opción de tener una persona en el trabajo que sea capaz de enseñar y traspasar sus conocimientos es una muy buena forma de capacitar a los

nuevos trabajadores. Además se observa que hay un 90,8% de los jóvenes que se sienten satisfechos de la relación que se formó con el maestro guía y, sólo hay un 2% de los jóvenes que dice haber quedado insatisfecho con dicha relación.

Finalmente, la calificación general al maestro guía habla de altos niveles de satisfacción, considerando que este porcentaje de satisfacción supera el 91,5%, lo que permite hablar de excelencia.

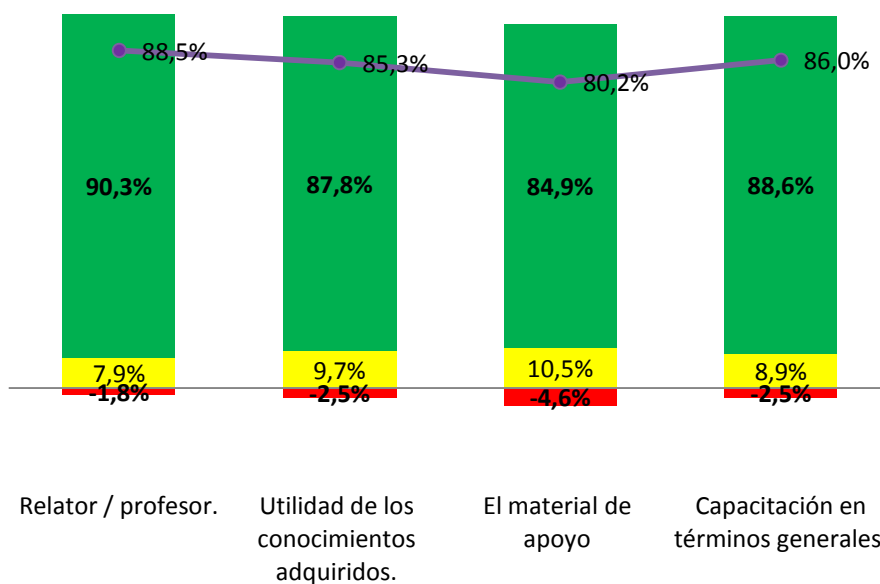
5.7. Elementos de capacitación.

Los elementos de capacitación son todos aquellos recursos que se utilizan en el desarrollo de un curso, es decir, aquí analizaremos desde el trabajo del profesor o relator, pasando por la utilidad de los conocimientos que se adquieren, el material de apoyo entregado para la comprensión de las materias y una calificación al proceso de capacitación en términos generales.

Es importante mencionar que la calificación general a la capacitación realizada tiene un porcentaje de satisfacción de 88,6%, porcentaje que se observa bueno, como un alto nivel de satisfacción, pero que no logra ser considerado excelente.

Gráfico N°112: Nivel de Satisfacción general con los elementos de la capacitación

Total Muestra n=1281 (excluidos NS/NR=11 y valores perdidos "9"=29)



La calificación general al relator o profesor encargado del curso, definida por los encuestados(as) participantes del programa, habla de un 90% de satisfacción, porcentaje considerado como un muy alto nivel de satisfacción, y que además es el atributo mejor evaluado por los consultados en cuanto a los aspectos vinculados con la capacitación recibida. Luego, lo siguen la utilidad de los conocimientos adquiridos con un 87,8% y el material de apoyo recibido con un 84,9%. Finalmente, la capacitación en términos generales presenta un 88,6% de satisfacción, porcentaje calificado como bueno.

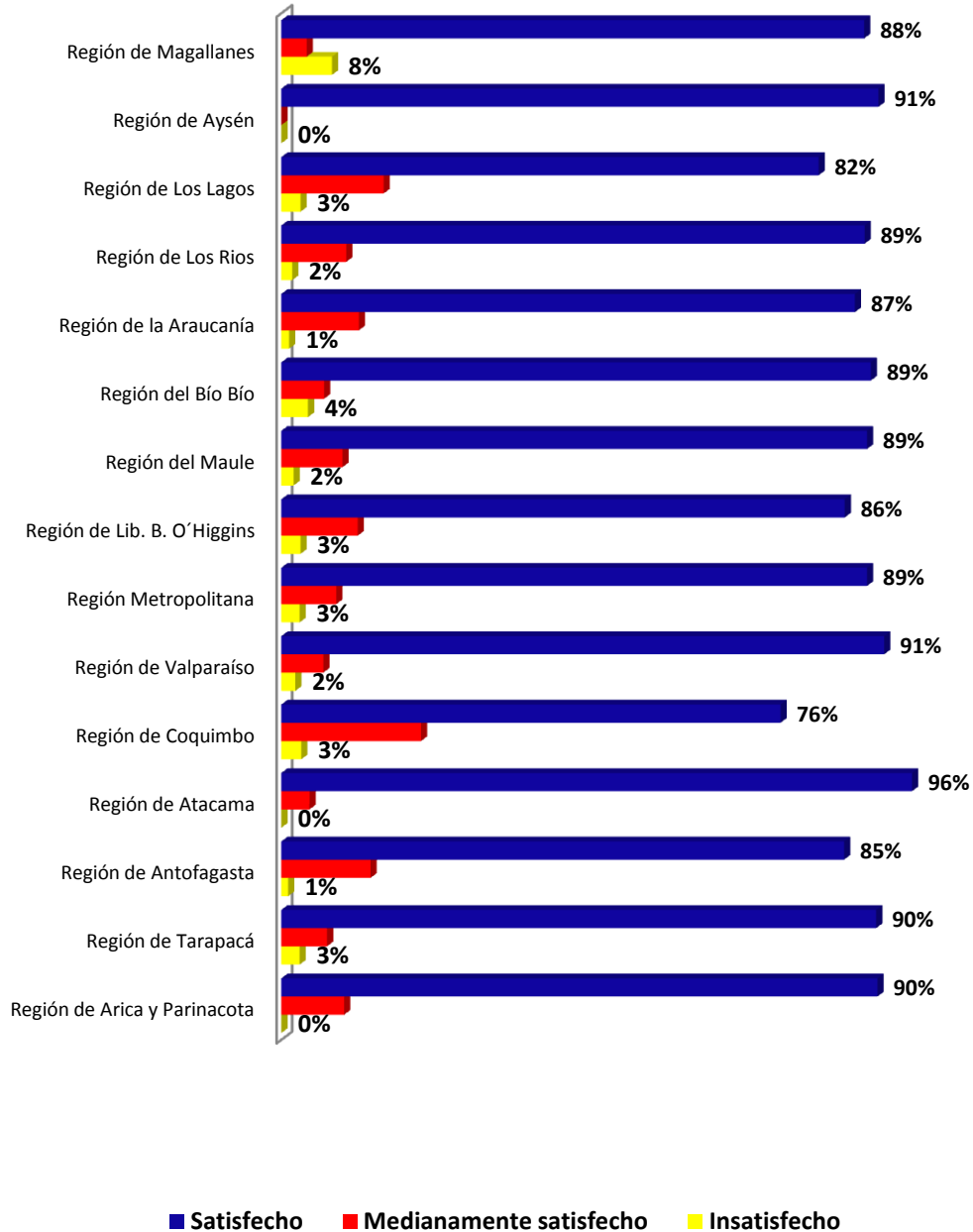
Por otro lado, los porcentajes distribuidos por regiones dan cuenta que es en la región de Atacama en donde existe un mayor porcentaje de satisfacción respecto a la capacitación recibida (96%), la siguen las regiones de Valparaíso y Aysén, ambas con un 91%, y luego, las regiones de Tarapacá y Arica y Parinacota, ambas con un 90% de satisfacción. Todos estos porcentajes permiten considerar que la capacitación fue evaluada de una excelente forma por parte de sus usuarios en las regiones mencionadas.

Por su parte, es la región de Coquimbo la que posee el más bajo porcentaje de satisfacción al respecto, a saber, sólo un 76%, porcentaje que apenas alcanza a ser considerado bueno, pero que igualmente puede ser definido como un alto nivel de satisfacción.

Finalmente, es la región de Magallanes en donde el porcentaje de insatisfacción se presenta más alto, con un 8% de insatisfacción que a pesar de ser un bajo porcentaje, se destaca por sobre el resto de las regiones en donde este nivel no supera el 4%.

Gráfico N°113: Nivel de satisfacción respecto a la capacitación en general

Total casos válidos n=1268 (Excluidos casos perdidos "9"= 72 y casos correspondientes a NS/NR= 13)



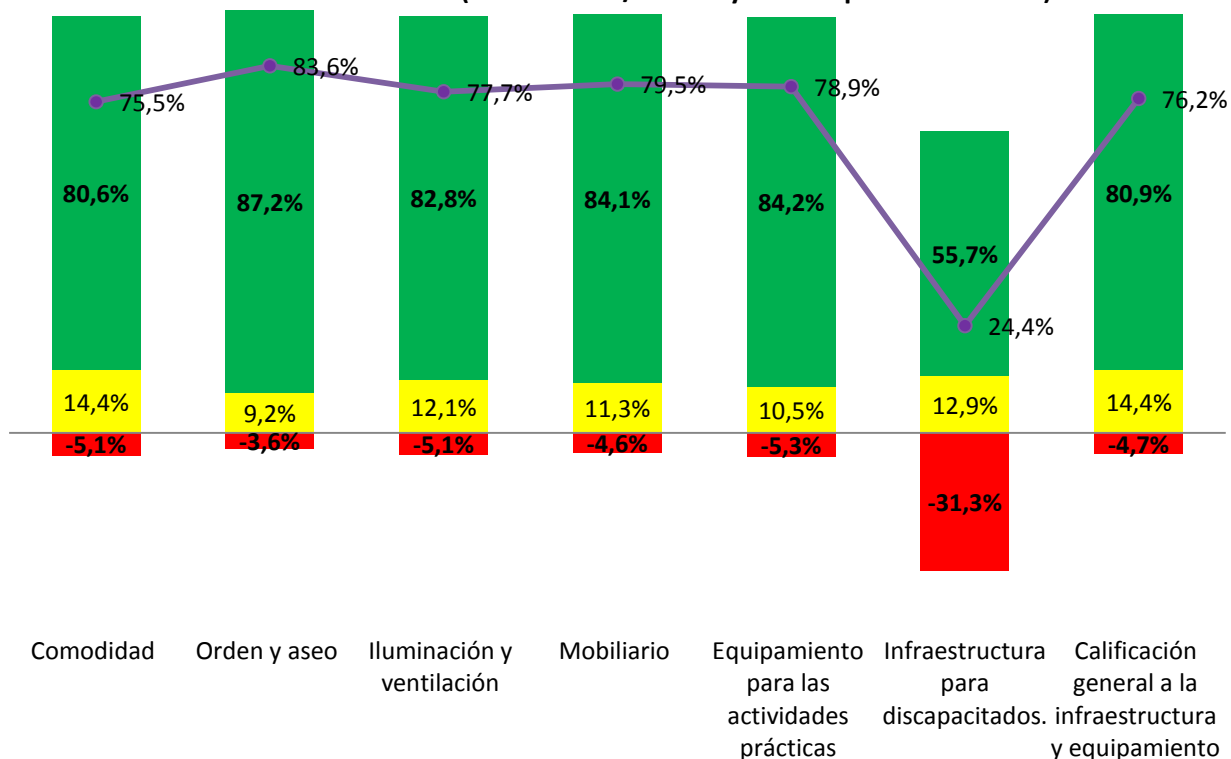
5.8. Infraestructura y equipamiento del OTEC

En esta sub-dimensión veremos que les pareció a los trabajadores y trabajadoras que participaron del programa Formación en el Puesto de Trabajo, la infraestructura y el equipamiento que poseían los lugares en los cuales se capacitaron.

De forma general, los beneficiarios del programa evaluaron la infraestructura y el equipamiento disponible por la OTEC con un 80,9% de satisfacción, siendo la principal debilidad la disposición de facilidades para discapacitados, considerando que alcanza sólo un 55,7% de satisfacción, lo que es considerado malo, por lo que este elemento debe ser modificado. Así mismo, su nivel de insatisfacción supera el 30%, lo que se destaca fuertemente considerando que el resto de los elementos vinculados con este atributo no supera el 6% de insatisfacción.

Gráfico N°114: Nivel de Satisfacción general con la infraestructura y el equipamiento de la OTEC

Total Muestra n=1294 (excluidos NS/NR= 13 y valores perdidos "9"=72)

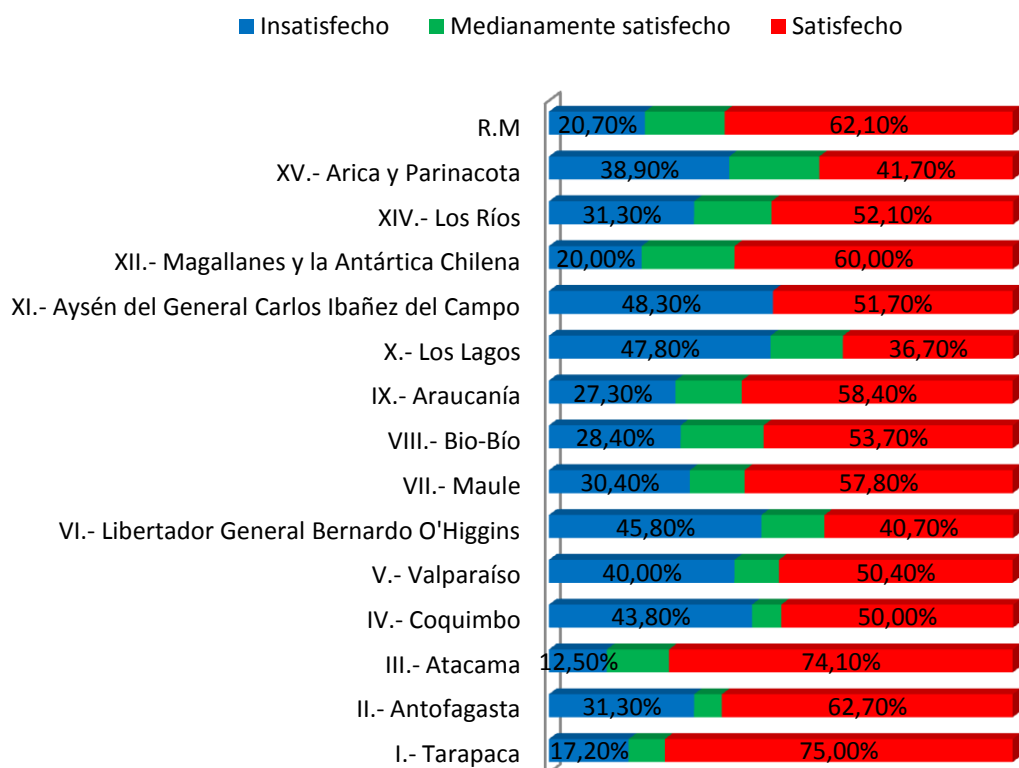


Los aspectos mejor evaluados por parte de los encuestados en cuanto a la infraestructura y el equipamiento se relacionan en un primer momento con el orden y aseo de las salas que posee un 87,2% de satisfacción. A este respecto, el porcentaje de insatisfacción observado alcanza el 4%, por lo que se debe considerar que en muchos casos los encuestados manifestaron ser ellos mismos los que debían encargarse del aseo y orden de las salas. Por su parte, el equipamiento para las actividades prácticas, como lo son equipos y herramientas, posee un 84,2% de satisfacción, siendo seguido muy de cerca por el mobiliario existente en las salas de clase, con un 84,1%.

Como se mencionó al principio de este apartado, elemento peor evaluado es el relacionado con la Infraestructura para discapacitados. A este respecto ninguna región supera el 75% de satisfacción, mientras que las regiones peor evaluadas son en primer lugar Aysén con casi un 50% de insatisfacción. Le sigue Los Lagos con un 47,8% y posteriormente O'Higgins con un 45,8% de insatisfacción-

Gráfico N°115: Nivel de satisfacción de los usuarios frente a la infraestructura para discapacitados distribuida por región

Total muestra n= 1081 (excluidos valores perdidos = 272)

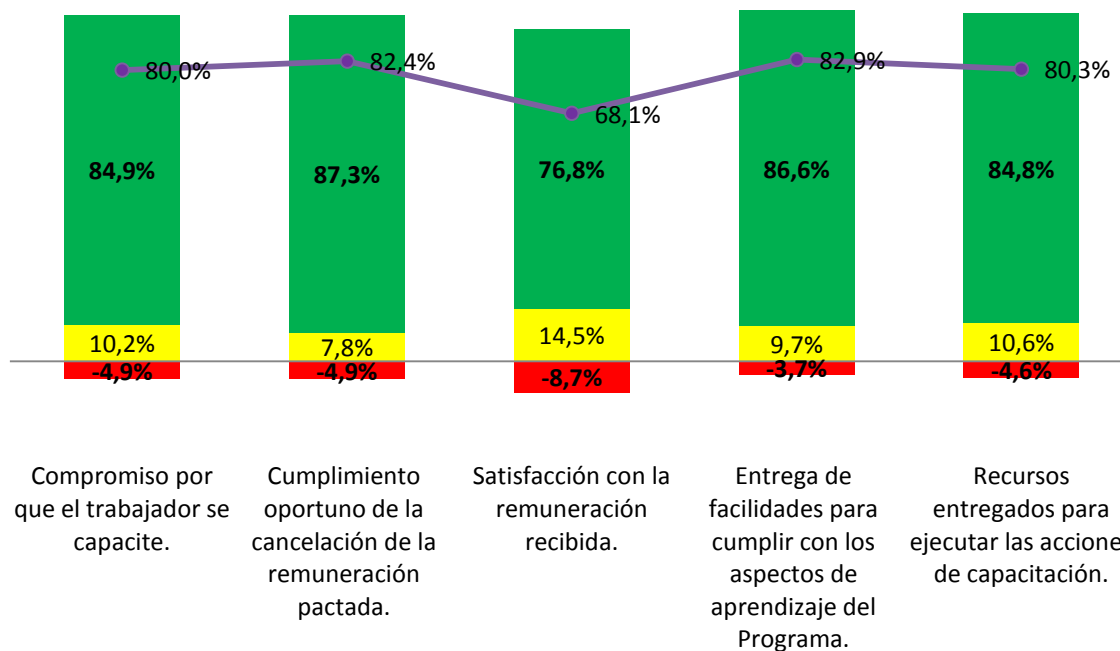


5.9. Rol del Empleador

A continuación presentaremos los resultados que se dan desde la lógica de cómo ven los trabajadores a este empleador que los ha contratado. En este sentido y de forma general se observa una satisfacción respecto al rol jugado por el empleador como parte de un actor relevante del programa, en virtud de que los indicadores de evaluación de esta dimensión promedian sobre 80% de satisfacción, porcentaje que se observa positivo pero que no logra alcanzar la excelencia.

Gráfico N°116: Nivel de Satisfacción general con el rol del empleador en el programa

Total Muestra n=1284 (excluidos NS/NR= 30 y valores perdidos "9" =39)



A este respecto, los elementos mejor evaluados por los consultados hablan de un positivo balance sobre todo en lo relacionado con el cumplimiento oportuno de la cancelación de la remuneración pactada, es decir, el pago de su sueldo en el plazo pactado desde un comienzo. Así, este elemento alcanza un 87,35 de satisfacción, siendo seguido por la entrega de facilidades para cumplir con los aspectos de aprendizaje del Programa, con un 86,6% de satisfacción.

En contraste, el elemento peor evaluado en el relacionado con la satisfacción con la remuneración recibida, que sólo alcanza un 76,8% de satisfacción. Porcentaje que habla apenas de un buen elemento, con altos niveles de satisfacción pero que aún no logra ser excelente. Así mismo, sus niveles de insatisfacción son los más bajos respecto al resto de los elementos, alcanzando casi un 9% de insatisfacción.

5.10. Análisis general de los resultados de satisfacción del programa

A continuación presentaremos los principales hallazgos en cuanto a la satisfacción desde los usuarios, es decir trabajadores y trabajadoras, que participaron en el Programa Formación en el Puesto de Trabajo.

El grado de satisfacción respecto al programa en general como hemos visto a partir del análisis es de una valoración de manera positiva, es decir trabajadoras y trabajadores que participaron en este programa se manifestaron satisfechos con el programa de forma general. Aun así, los porcentajes de satisfacción en general no logran alcanzar la excelencia, observando que no logran superar el 90% de satisfacción. En este mismo sentido, la región que peor evalúa este elemento es Coquimbo, que presenta sólo un 76% de satisfacción, porcentaje que apenas alcanza a ser considerado positivo. Mientras, nuevamente Magallanes aparece con un alto nivel de insatisfacción que alcanza el 8%.

Ahora bien, si en general los trabajadores y trabajadoras se encontraron muy satisfechos con el desarrollo del programa y con las proyecciones laborales que esto les reportaba para el futuro, al disgregar el último elemento mencionado a nivel regional, es posible mencionar que los trabajadores de las regiones de Aysén y Magallanes dieron cuenta de altos porcentajes de insatisfacción al respecto, ya que estos porcentajes se mostraron como los más altos en relación al resto de las regiones, a saber, 12,5% y 19,23% respectivamente. Es por esto, que el llamado es a poner atención en lo que respecta a la proyección laboral de quienes participan en el programa en dichas regiones, ya que esta insatisfacción podría permitirnos considerar que no se cumple con uno de los objetivos fundamentales del programa.

Por otro lado, el atributo peor evaluado por parte de quienes fueron parte de esta consulta, es el relacionado con la remuneración obtenida a raíz de la participación en el programa, ya que su porcentaje de satisfacción solo alcanza el 67%, porcentaje que habla de un nivel medio o regular de satisfacción, por lo que debe ser mejorado. Así mismo, el porcentaje de insatisfacción que presenta este atributo a nivel general supera el 10%, mientras que son las regiones de Aysén y La Araucanía donde este porcentaje se observa más elevado, con un 18,7% y 22% respectivamente. Nuevamente, este fundamental elemento debe ser mejorado, ya que se considera primordial en el cumplimiento de los objetivos del programa.

Continuando, en lo que respecta a los elementos de la Infraestructura y el Equipamiento del lugar en donde las capacitaciones fueron llevadas a cabo, se observa que el peor elemento evaluado es el vinculado con la Infraestructura especialmente adaptada para el libre tránsito de discapacitados que pueden ser partícipes de los cursos ofrecidos. Se observa así que sólo un 55,7% de los encuestados se sintió satisfecho al respecto, porcentaje negativo que da cuenta de un elemento que debe ser modificado, considerando que de no ser así, podría incluso ser considerado como un

aspecto discriminatorio y excluyente. Al mismo tiempo, son las regiones de Aysén y Los Lagos, las que presentan mayores niveles de insatisfacción al respecto, con un 48,3% y un 47,8% respectivamente.

Finalmente, en lo que respecta al rol del empleador, el aspecto en donde los usuarios consultados se manifiestan menos satisfechos es el relacionado con la satisfacción frente a la remuneración recibida que presenta sólo un 76% de satisfacción, lo que bordea la regularidad y apenas alcanza a ser considerando como positivo. Así mismo, su porcentaje de insatisfacción se observa alto en relación al resto, presentándose con casi un 9%.

De esta forma, podemos concluir el aspecto más crítico en lo respecta a cada uno de los atributos que el Programa Formación en el Puesto de Trabajo Personas ofrece a sus usuarios es el vinculado con la infraestructura del lugar donde los cursos son llevados cabo, particularmente en lo que respecta a la Infraestructura para discapacitados existente en cada uno de estos espacios. Se entiende así, que este elemento debe ser revisado y modificado, ya que de no ser así, promueven valores tan negativos como la discriminación y exclusión de quienes, a pesar de todo, buscan ser parte del mercado laboral de la mejor forma.

En torno a estas conclusiones se observan las siguientes áreas de oportunidades de mejora:

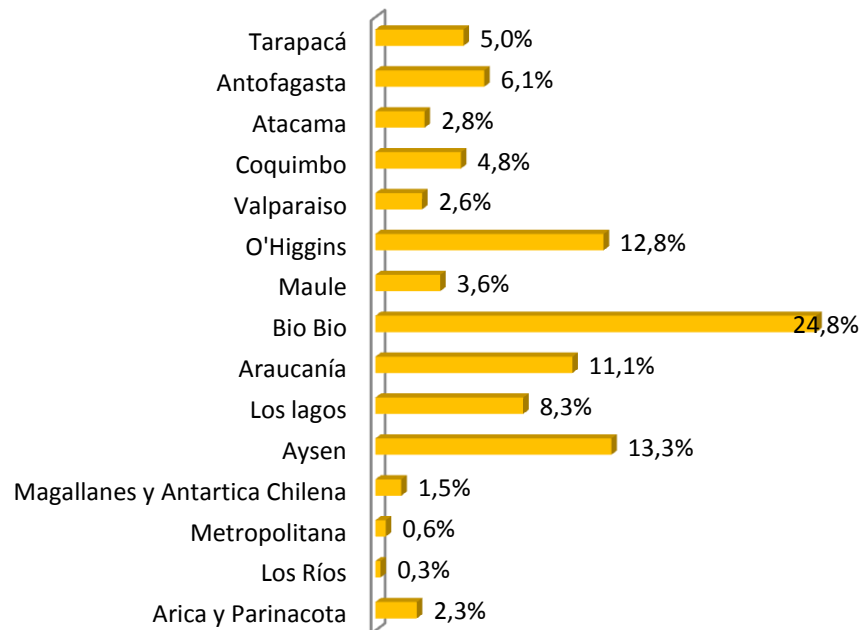
1. Poner atención en el nivel de satisfacción respecto a la remuneración obtenida, en virtud de los componentes del programa, este aspecto es el seguramente altamente valorado por los beneficiados, siendo que no es el único componente asociado, lo que genera el mayor nivel de insatisfacción, es importante considerar que un importante porcentaje de beneficiados indica que la participación en el programa eleva de forma importante las proyecciones laborales.
2. Se pone atención los mecanismos por los cuales los beneficiados se enteran del programa, los que de forma transversal corresponden a mecanismos no formales (amigos y/o familiares) lo que indica que los medios formales utilizados no están siendo bien aprovechados o bien, no corresponden a los utilizados por la población objetivo.
3. Se repiten las carencias de los responsables en dar la capacitación relacionados con el no cumplimiento de espacios adecuados para población con discapacidades, así como la solicitud explícita de mejorar los materiales de apoyo entregados.

6. Encuesta de Satisfacción Programa Formación en el Puesto de Trabajo usuarios empresas

6.1. Caracterización de usuarios y usuarias encuestadas

La muestra obtenida de empresas que participaron en el Programa Formación en el Puesto de Trabajo durante el año 2012 y que fue posible obtener corresponde a 685 empresas distribuidas de forma regional según el siguiente gráfico:

Gráfico N°117: Distribución regional de los encuestados/as
Total Muestra n=685

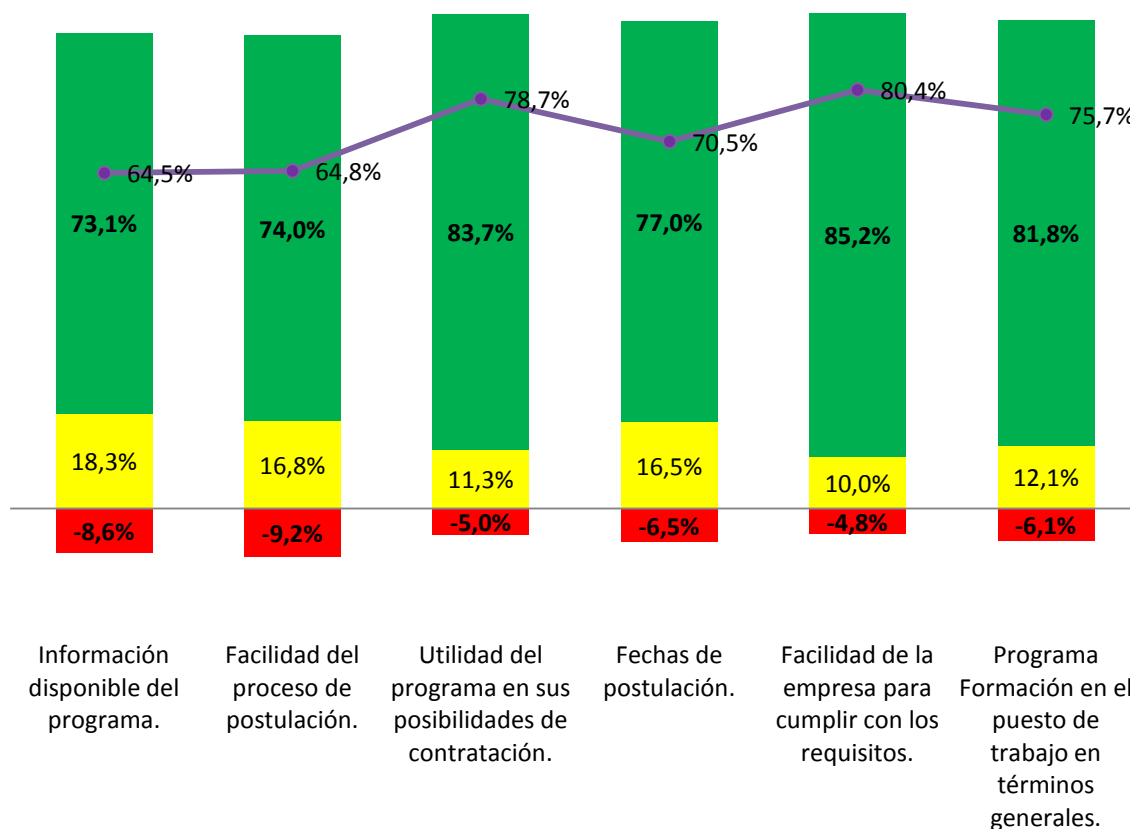


6.2. Evaluación general a la satisfacción con el programa

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de las preguntas agrupadas en la dimensión “Satisfacción con los elementos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo”, la cual comprende las variables: “Información disponible”, “Facilidad en el proceso de postulación”, “Utilidad del programa en sus posibilidades de contratación”, “Fechas de postulación”, “Facilidad de la empresa para cumplir con los requisitos”, y por último el “nivel de satisfacción del Programa Formación en el puesto de trabajo en términos generales”, variable que por ser de carácter general, también será observada en su distribución en el país.

Gráfico N°118: Nivel de Satisfacción general con el Programa (Usuarios empresas)

Total Muestra n=663 (excluidos NS/NR=17 y valores perdidos "9"= 5)



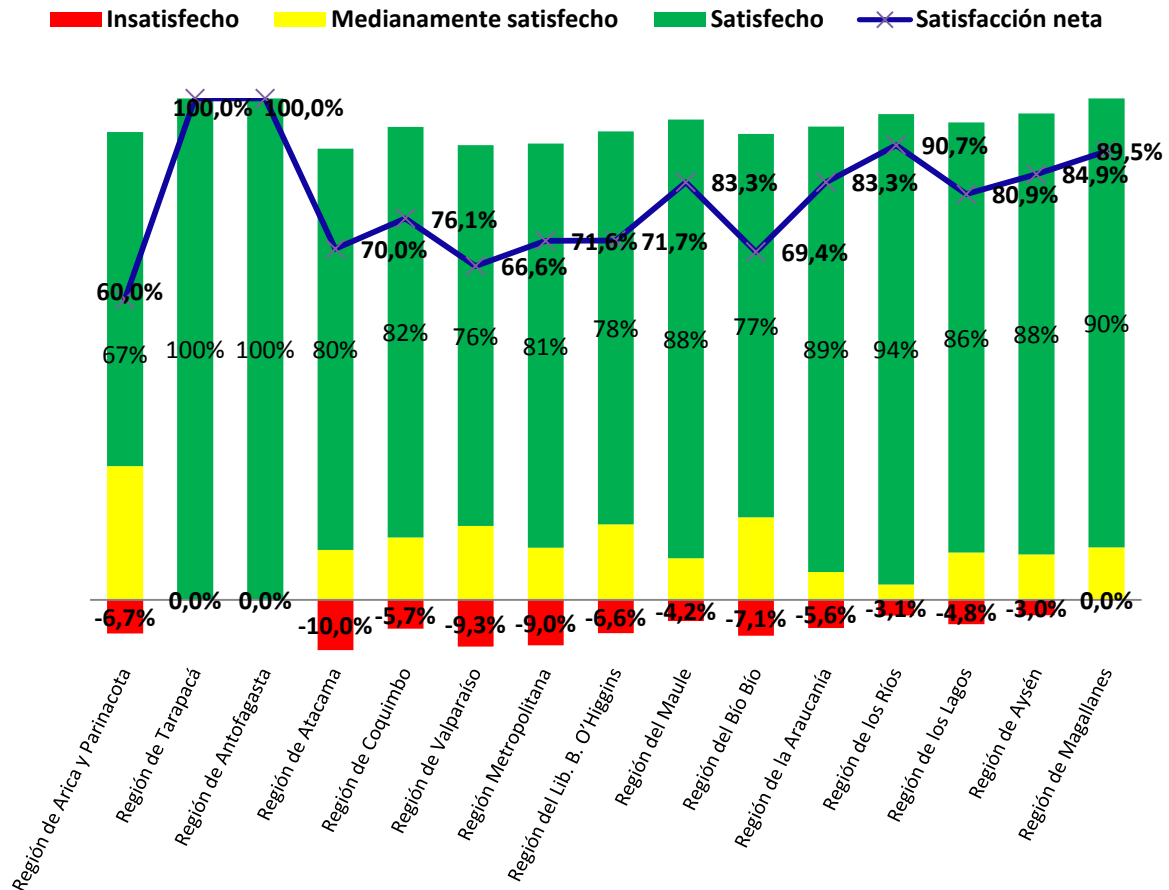
Es posible observar que en las variables “Información disponible”, “Facilidad en el proceso de postulación” y “Fechas de postulación”, son aspectos relacionados específicamente con el proceso de postulación al programa “Formación para el puesto del trabajo”, los cuales fueron evaluados con un 64,5%, 64,8% y un 70,5% de satisfacción neta, lo que puede calificarse como un nivel medianamente satisfactorio y que por tanto requiere mejoras.

Por su parte, la variable Utilidad del programa en sus posibilidades de contratación, fue evaluada con un porcentaje de satisfacción del 78,7%, un porcentaje alto que denota la efectiva utilidad de este programa, considerándose una evaluación positiva.

Con respecto a la Satisfacción de las empresas con el programa en términos generales, recibe una excelente evaluación de un nivel de satisfacción de 75,7% de satisfacción neta, lo que se considera como un alto nivel de satisfacción, siendo una evaluación bastante positiva, aunque no alcanza la categoría de excelente.

Gráfico N°119: Nivel de satisfacción neta respecto al programa en general según región

Total casos válidos n= 685 (Excluidos casos perdidos "9"= 19 y casos correspondientes a NS/NR= 17)

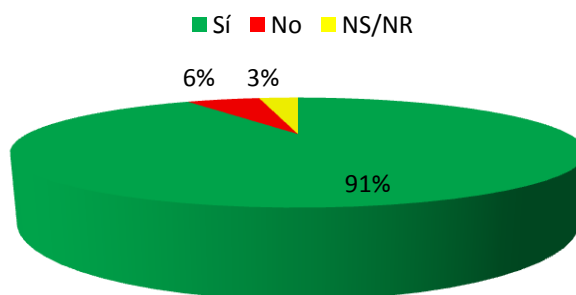


En términos de la distribución por región del nivel de satisfacción en torno al programa en general, es posible observar que son las regiones de Tarapacá, Antofagasta y Los Ríos las mejor evaluadas con un 100% para las dos primeras y un 90,7% para la última, considerándose como un alto nivel de satisfacción. En contraste, las regiones de Arica y Parinacota, Valparaíso y Bío-Bío son las que presentan el menor porcentaje de satisfacción con un 60%, 66,6% y un 69,4% respectivamente, lo que puede calificarse como una evaluación regular, es decir, es un nivel medianamente satisfactorio.

6.3. Recomendación del Programa a otras empresas.

En relación a la consideración por parte de las empresas el recomendar participar en el programa, se advierte que un 91% de ellas señala que lo haría, lo que se interpreta como una excelente evaluación en torno al programa en su generalidad.

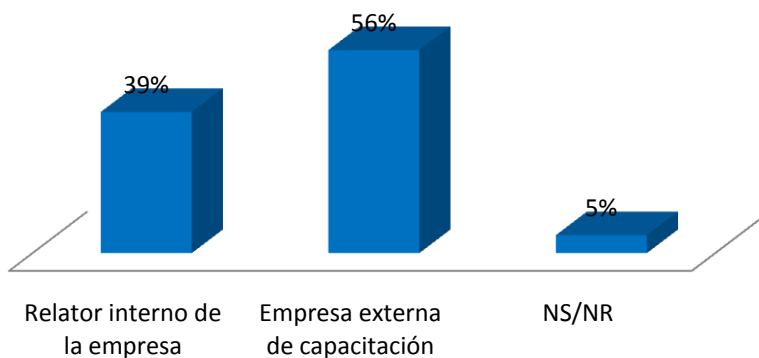
**Grafico N°120: Recomendación del Programa
Formación en el puesto de trabajo a otras empresas**
N= 685



6.4. Mecanismos utilizados por la empresa para ejecutar la capacitación

A partir de lo expresado por las empresas participantes, es posible observar que un 56% optó por ejecutar la capacitación por medio de una empresa externa, mientras que un 39% señala haber realizado la capacitación a través de un relator interno.

Gráfico N°121: Mecanismo utilizado por la empresa para ejecutar la capacitación
Total Muestra n= 685

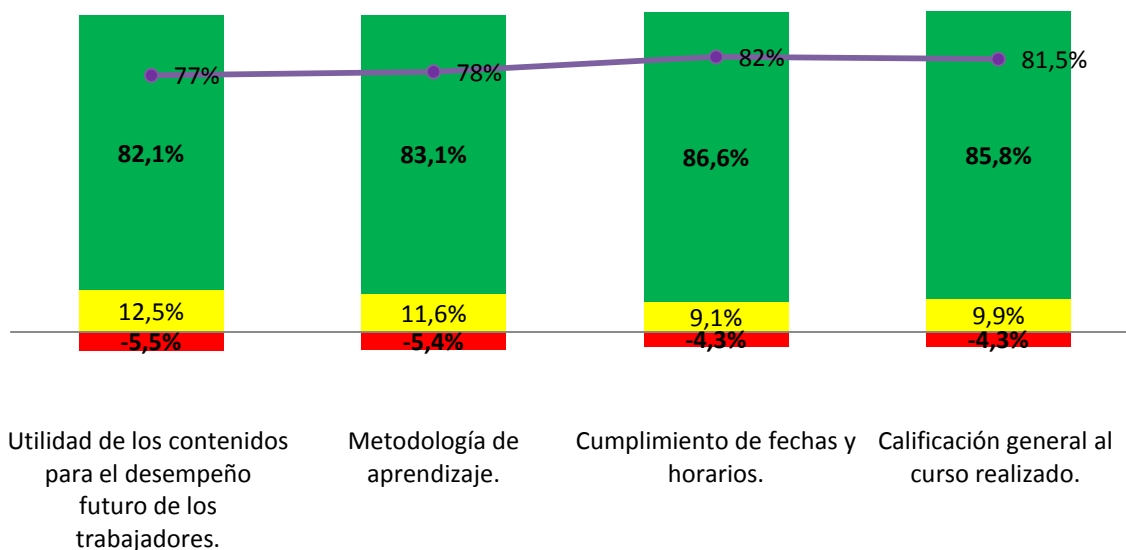


6.5. Nivel de satisfacción de empresas con los atributos del curso.

En general se observa un excelente nivel de satisfacción de los 4 atributos que se miden sobre el curso, esto son Utilidad de los contenidos para el desempeño futuro de los trabajadores, Metodología de aprendizaje, Cumplimiento de fechas y horarios y Calificación general al curso realizado. Todos evaluados con un nivel de satisfacción de más de un 80%. En cuanto a los porcentajes de satisfacción neta, es posible advertir que para los cuatro elementos son considerados positivos, representando un alto nivel de satisfacción.

Gráfico N°122: Nivel de Satisfacción general con el Programa (Usuarios empresas)

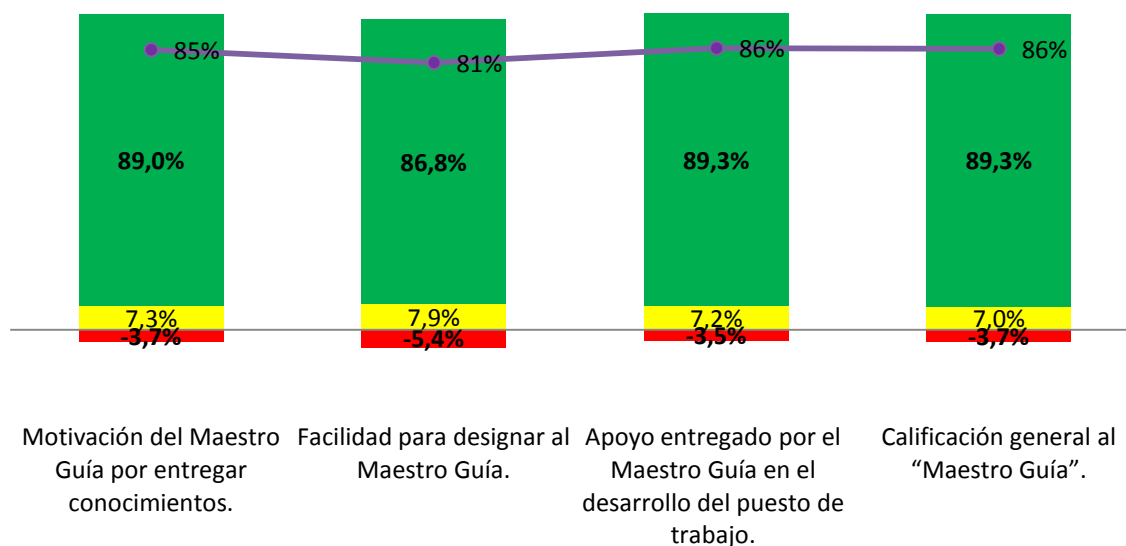
Total Muestra n=644 (ecluidos NS/NR=26 y valores perdidos "9"=15)



6.6. Nivel de satisfacción de las empresas respecto al Maestro Guía.

Un caso similar al anterior ocurre al medir los atributos de la dimensión “Nivel de satisfacción de las empresas respecto al Maestro Guía”: Facilidad para designar al Maestro Guía, Motivación del Maestro Guía por entregar conocimientos, Apoyo entregado por el Maestro Guía en el desarrollo del puesto de trabajo y Calificación general al “Maestro Guía”. Para esta dimensión, el nivel de satisfacción neta varía entre un 81% y un 86% lo que se considera bastante positivo y puede ser calificado como un alto nivel de satisfacción.

Gráfico N°123: Nivel de Satisfacción Con el Maestro Guía
 Total Muestra n=570 (excluidos NS/NC= 104 y valores perdidos "9"= 17)

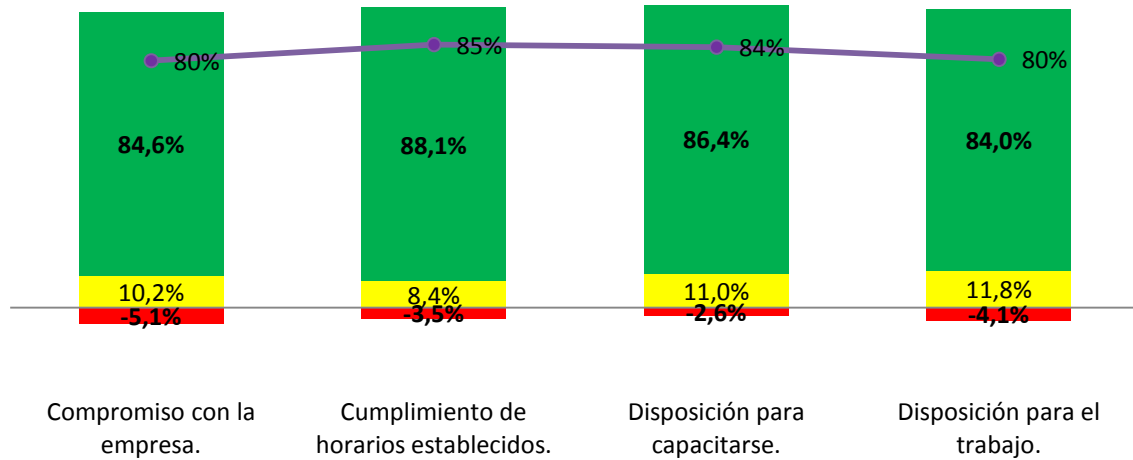


6.7. Nivel de satisfacción respecto a los aspectos del trabajador.

Siguiendo esta misma línea de evaluación se encuentra el nivel de satisfacción de la dimensión "Aspectos del trabajador", la cual mide Disposición para el trabajo, Disposición para capacitarse, Cumplimiento de horarios establecidos y Compromiso con la empresa. A pesar de que todos estos aspectos fueron evaluados con más de un 80% de satisfacción, destaca con un 88% la el cumplimiento de horarios, lo que refleja responsabilidad por parte de los trabajadores y trabajadoras partícipes del programa.

Gráfico N°124: Nivel de Satisfacción con los aspectos del Trabajador

Total Muestra n=653

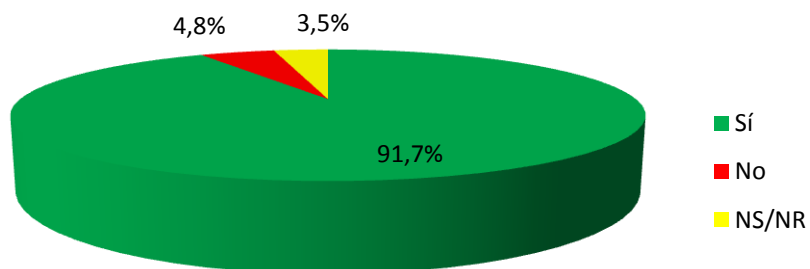


6.8. Disposición a mantener en su empresa al trabajador, una vez finalizado el programa.

Más del 90% de las empresas coincide en que está dispuesta a mantener al trabajador una vez terminada la capacitación, dato importante a considerar pensando en la trascendencia del programa, una vez realizada la capacitación y otorgado el incentivo a la empresa.

Gráfico N°125: Disposición a mantener en su empresa al trabajador

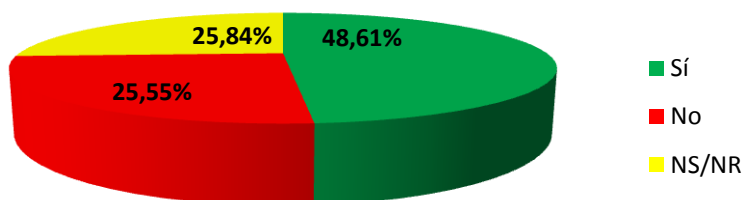
N=685



6.9. Disposición a contratar jóvenes infractores de ley, que se encuentren en rehabilitación en el SENAME.

Según es posible observar, esta pregunta genera opiniones más divididas entre las empresas. Se puede apreciar que hay una inclinación favorable a contratar jóvenes infractores de ley, sin embargo no llega al 50% de las empresas. La parcelación de los porcentajes de Ns/Nr y derechamente los que no contratarían suman más de un 50%.

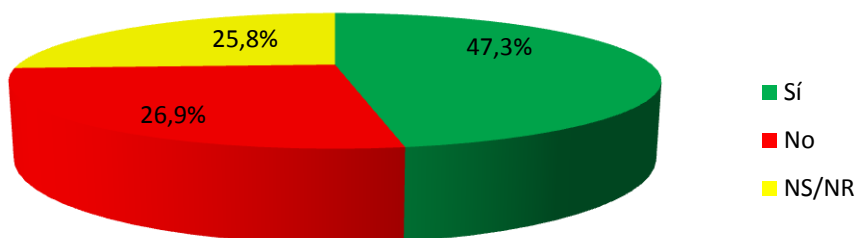
Grafico N°126: Disposición a contratar jóvenes infractores de la Ley que se encuentren en rehabilitación en el SENAME
N=685



6.10. Disposición a contratar personas que se encuentren en reinserción social.

Algo parecido a la pregunta anterior ocurre con la disposición a contratar personas que hayan cumplido condena y se encuentren en reinserción social, un 27% señala que no lo contrataría y un 26%, no sabe o no responde, entre ambas opciones superan el 50%, versus un 47% de empresas que sí contrataría personas en reinserción.

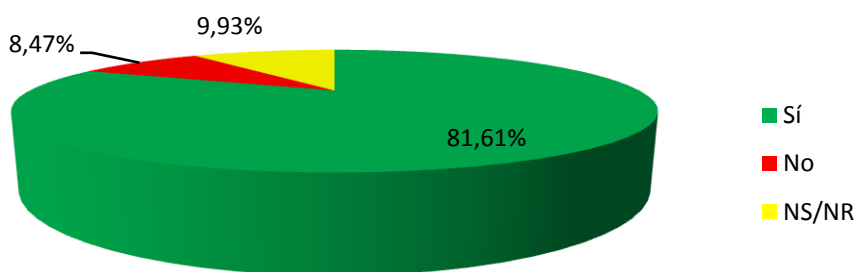
Grafico N°127: Disposición a personas en proceso de reinserción social
N=685



6.11. Disposición a contratar personas con discapacidad beneficiados por el SENADIS.

No ocurre lo mismo al preguntar sobre la disposición para contratar personas con alguna discapacidad, ya que las empresas se muestran favorables a contratar a esas personas en más de un 80% de los casos.

Grafico 128: Disposición a contratar personas con Discapacidad y que son beneficiarios por el SENADIS
N=685

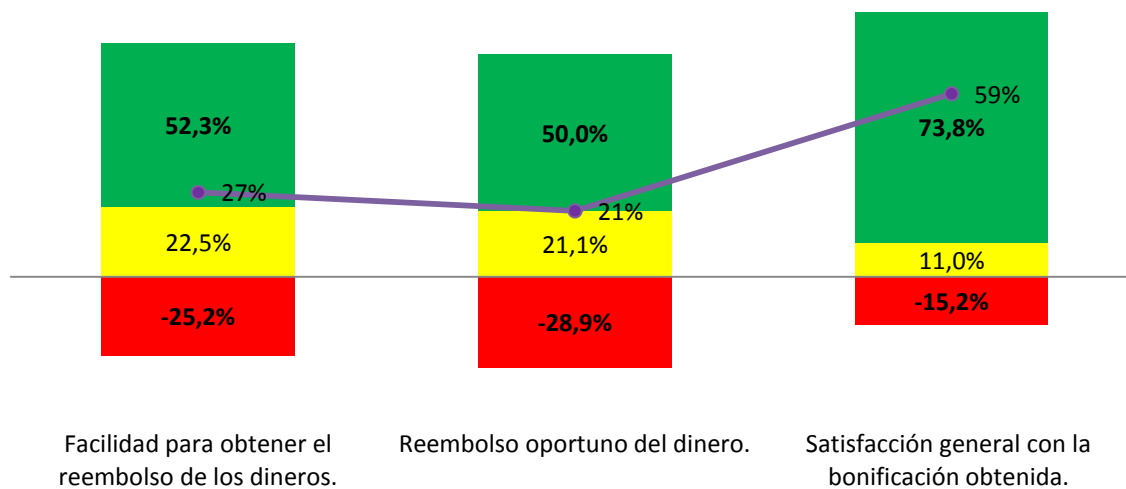


6.12. Nivel de satisfacción de las empresas respecto a los aspectos de la bonificación.

En relación al nivel de satisfacción que las empresas tienen con la bonificación que se les otorga por capacitar a sus empleados, incentivo principal de este programa, más del 70% de las empresas evalúan positivamente la bonificación obtenida en términos generales, no obstante, al poner atención a la satisfacción neta de este elemento, se observa que tan solo un 59% señala sentirse satisfecho, lo que se considera como una evaluación negativa. De la misma forma, al desagregar este ítem por aspectos, se observa que hay reparos con el reembolso oportuno del dinero, aspecto que suma un 49% de satisfacción, pero casi un 30% de insatisfacción por parte de las empresas, lo que genera tan solo un 21% de satisfacción neta, porcentaje que junto con el que se refiere a la facilidad para obtener el reembolso de los dineros (27%) son evaluados negativamente, considerados como un muy bajo nivel de satisfacción, lo que indica la necesidad de revisar y reformular el proceso de entrega de las bonificaciones.

Gráfico N°129: Nivel de Satisfacción con la Bonificación

Total Muestra n=635 (excluidos NS/NR=32y valores perdidos "9"= 18)



6.13. Análisis general de los resultados de satisfacción del programa

En términos generales, la evaluación de las empresas hacia el Programa Formación en el Puesto de Trabajo se puede catalogar como positiva al presentar un 75,7% de satisfacción neta respecto a la generalidad del programa, sin embargo, es necesario precisar que dicho porcentaje roza el límite de la evaluación considerada regular.

Al desagregar por región la evaluación de las empresas, se advierte que las regiones de Arica, Valparaíso y Bío-Bío presentan un 60%, un 66,6% y un 69,4% de satisfacción neta respectivamente lo que puede considerarse como un nivel medianamente satisfactorio por tanto se plantea como necesidad el reevaluar la implementación del programa en dichas regiones al presentar porcentajes por debajo de la evaluación general.

Por otro lado, es posible advertir que los elementos referidos al proceso de postulación y a la bonificación son los que merecen revisión al presentar porcentajes que pueden ser calificados como regulares en cuanto a satisfacción. De esta forma, los elementos “información disponible del programa”, “facilidad del proceso de postulación” y “Fechas de postulación” presentan un 64,5%, un 64,8% y un 70,5% de satisfacción neta respectivamente, lo que es considerado como un nivel medianamente satisfactorio indicando la necesidad de una revisión del funcionamiento de estos elementos principalmente vinculados al proceso de postulación.

En cuanto a la Bonificación y su respectiva evaluación por parte de las empresas encuestadas, es posible afirmar que es el atributo peor evaluado del programa presentando porcentajes de satisfacción neta bajo el 30% en el caso de la facilidad del reembolso del dinero y a la puntualidad de éste lo que puede ser considerado como altamente negativo. Esto indica la necesidad de reformulación del proceso de reembolso de dinero con el fin de aumentar la satisfacción de los usuarios y la eficacia del programa.

Por último, es posible concluir que las empresas no se encuentran plenamente llanas a contratar personas infractoras de ley o en reinserción social, aunque la balanza tiende a ser positiva, hay mayor discrepancia de opiniones al respecto. No ocurre así con la disposición a incorporar personas con discapacidad, a lo cual sí hay apertura. En este sentido, sería recomendable generar condiciones que favorezcan la contratación de personas infractores de ley con el fin de que el programa sea parte importante del proceso de reinserción social en concordancia con su función en relación a aumentar la empleabilidad de personas en situación vulnerable.

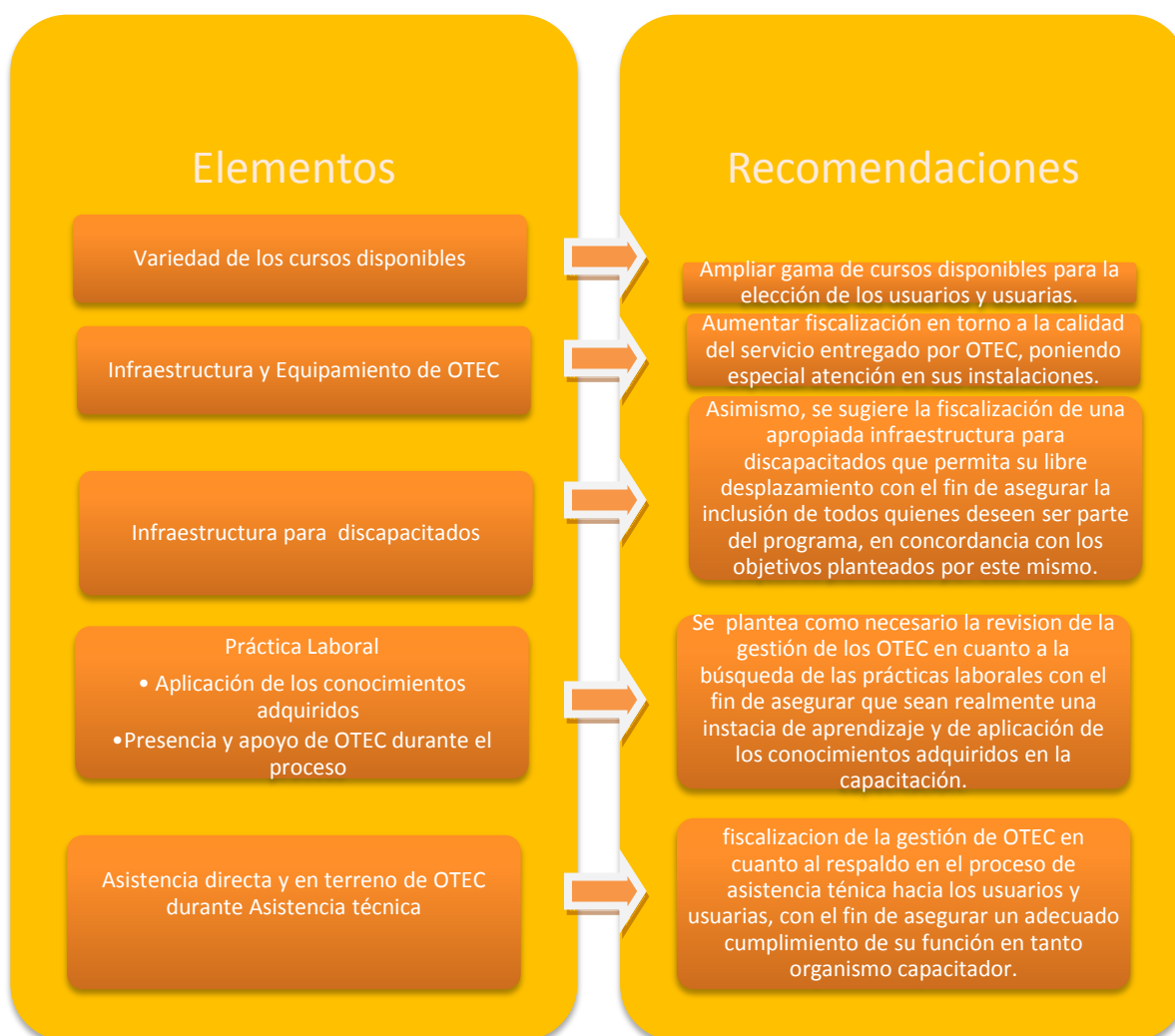
En torno a estas conclusiones, las oportunidades de mejora se relacionan con las siguientes áreas:

1. Los procesos de inicio del programa presentan dificultades para los usuarios, así tanto la información disponible del programa, como la etapa de postulación corresponden a las etapas que presentan un mayor nivel de insatisfacción.
2. Se evidencian importantes dificultades en aspectos operativos en la entrega y reembolsos de la bonificación asociada.
3. La importante negativa de contratar personas en rehabilitación y que hayan sido infractoras de ley, con el fin de que el programa sea parte importante del proceso de reinserción social en concordancia con su función de aumentar la empleabilidad de personas en situación vulnerable, indica la necesidad de incluir incentivos que favorezcan lo anterior.

7. Oportunidades de Mejora

7.1. Formación Para el Trabajo

En primer lugar, respecto a la evaluación general del Programa Formación para el Trabajo es posible identificar que las regiones peor evaluadas por los y las usuarias corresponden a la Región de Los Lagos con un 63,6% de satisfacción neta, lo que indica una evaluación regular del programa y que necesita revisión. Con un menor porcentaje aparecen las regiones de Los Ríos y Tarapacá con un 53,8% y un 59,7% respectivamente, lo que equivale a una evaluación negativa por parte de los y las usuarias y que plantea la necesidad de revisión de la implementación y ejecución del programa en dichas regiones.



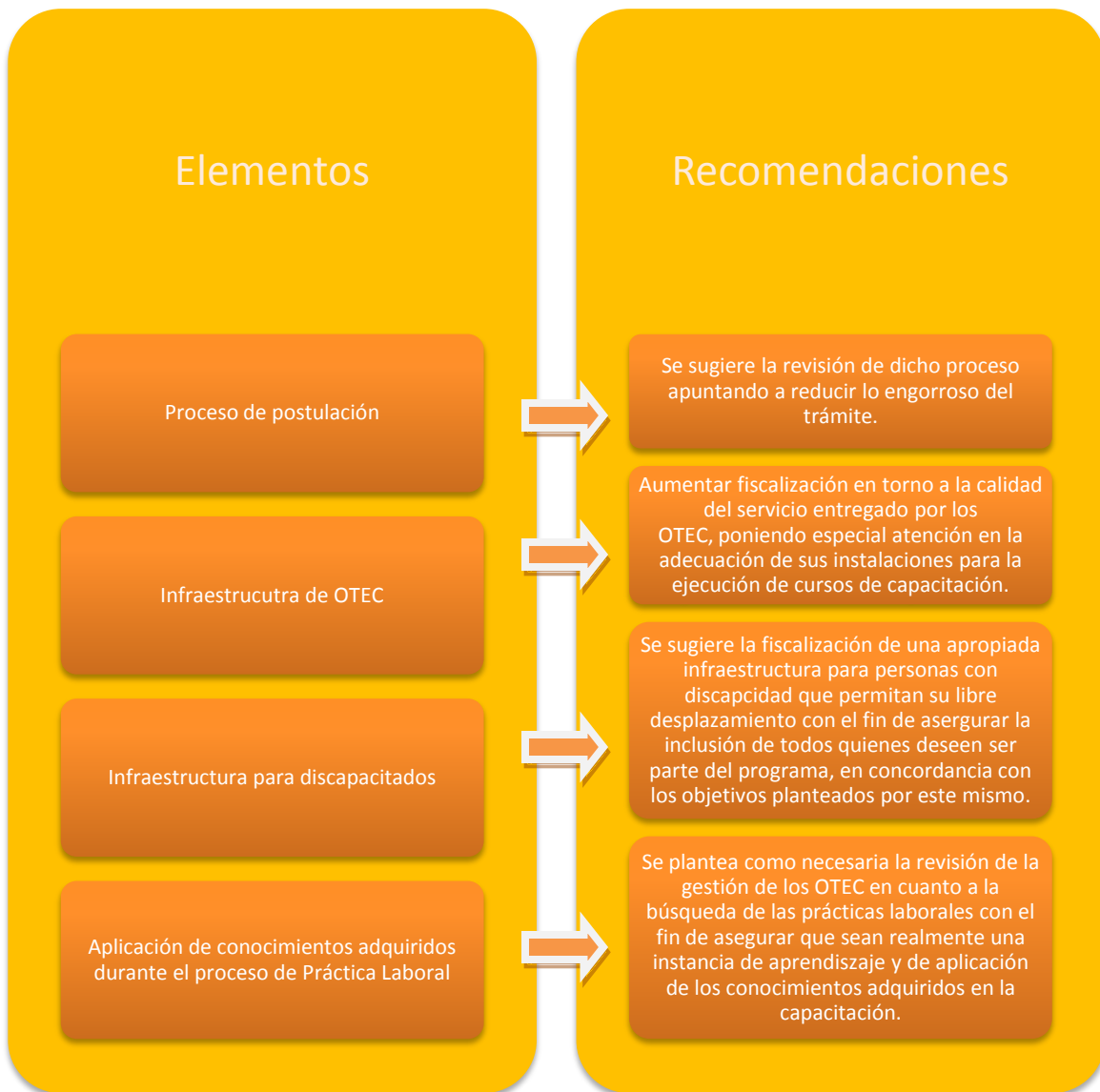
7.2. Programa Franquicia Tributaria de Capacitación

En cuanto a lo observado en el Programa Franquicia Tributaria de Capacitación, los porcentajes de satisfacción respecto al programa en general superan el 80%, porcentaje considerado positivo pero que no logra alcanzar la excelencia. En este mismo sentido, es la región de Los Ríos la que manifiesta el menor porcentaje de satisfacción, a saber, un 73,5. En esta misma dirección, le siguen las regiones de Atacama, con un 78,2% y Metropolitana con un 78% de satisfacción, porcentajes que hablan de calidad, pero no excelencia, por lo que podrían mejorar.



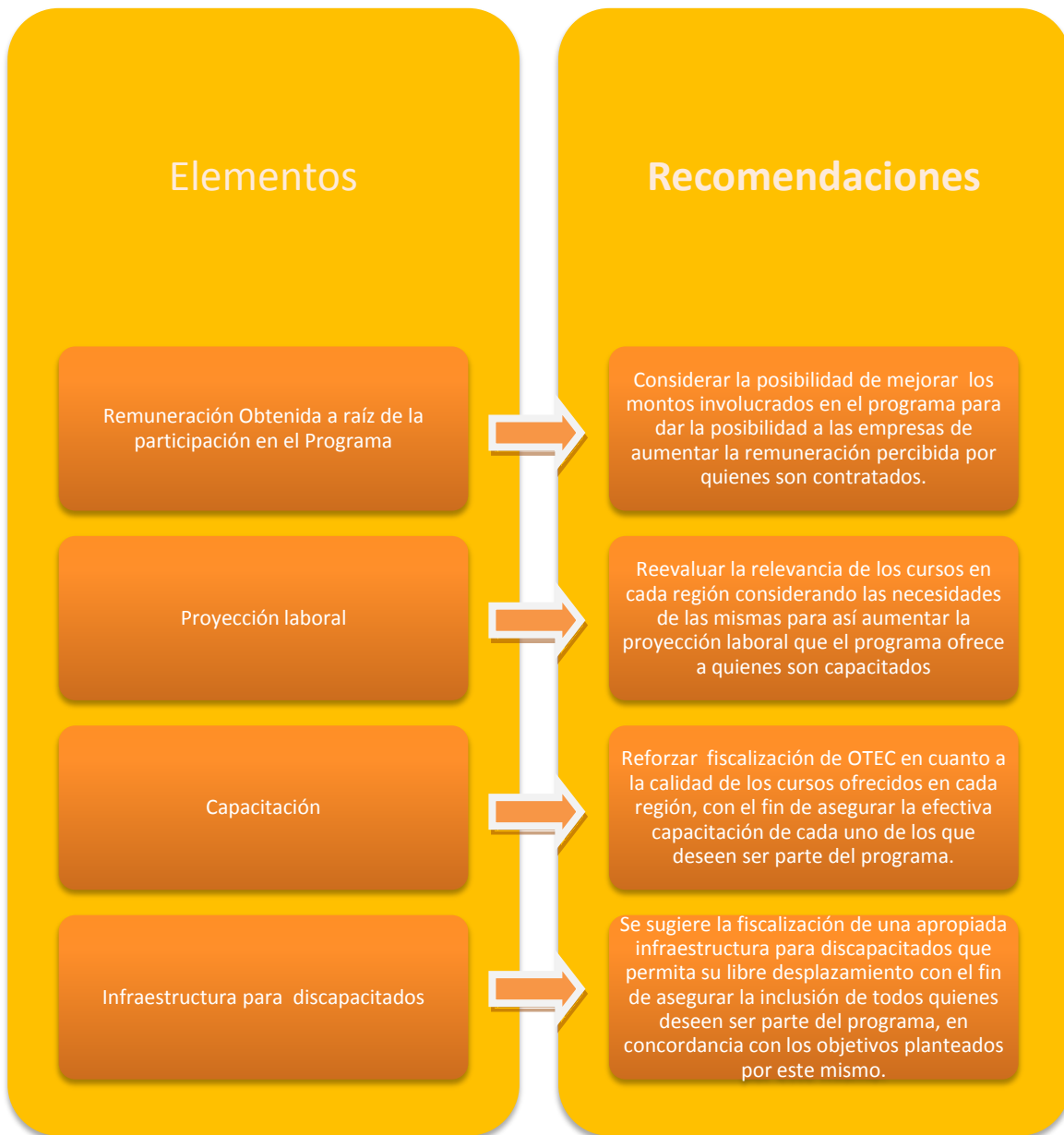
7.3. Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

En relación a los aspectos del programa que necesitan revisión, es preciso señalar que al desagregar por región la evaluación de las usuarias respecto al programa en su generalidad, 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.



7.4. Programa Formación en el Puesto de Trabajo (Personas)

El grado de satisfacción respecto al programa en general es de una valoración de manera positiva, es decir trabajadoras y trabajadores que participaron en este programa se manifestaron satisfechos con el programa de forma general, sin embargo, no superan el 90%. Al contrario, las regiones con los más bajo índices de satisfacción son 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.



7.5. Formación en el Puesto de Trabajo (Empresas)

En relación a los aspectos del programa que necesitan revisión, es preciso señalar que al desagregar por región la evaluación de las usuarias respecto al programa en su generalidad se advierte que las regiones de Arica, Valparaíso y Bío-Bío presentan un 60%, un 66,6% y un 69,4% de satisfacción neta respectivamente lo que puede considerarse como un nivel medianamente satisfactorio por tanto se plantea como necesidad el reevaluar la implementación del programa en dichas regiones al presentar porcentajes por debajo de la evaluación general.

