



---

**“CONTRATACIÓN SERVICIO DE ENCUESTAMIENTO  
DE BENEFICIARIOS/AS DE PROGRAMAS SOCIALES DE  
CAPACITACIÓN, EJECUCIÓN AÑO 2008”**

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE  
24 de Febrero de 2010

# SERVICIO DE ENCUESTAMIENTO DE BENEFICIARIOS/AS DE PROGRAMAS SOCIALES DE CAPACITACIÓN, EJECUCIÓN AÑO 2008

Programa Jóvenes Bicentenario, Mujeres  
Jefas de Hogar, Programa Nacional de  
Becas, Programa Especial de Jóvenes,  
Programa Más Trabajo.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE  
24 de Febrero de 2010

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1</b>	<b>Introducción</b> .....	<b>23</b>
<b>2</b>	<b>Presentación del Estudio</b> .....	<b>25</b>
<b>3</b>	<b>Objetivos del Estudio</b> .....	<b>27</b>
3.1	Objetivo General.....	27
3.2	Objetivos Específicos.....	27
<b>4</b>	<b>Metodología</b> .....	<b>29</b>
4.1	Diseño Muestral.....	29
4.2	Recolección de información.....	31
4.2.1	Instrumentos.....	31
4.2.2	Planificación del trabajo de campo.....	31
4.3	Análisis de la Información.....	31
<b>5</b>	<b>Análisis de Resultados Transversales</b> .....	<b>33</b>
5.1	Inserción Laboral.....	33
5.1.1	Participación laboral de los ocupados dependientes.....	33
5.2	Condiciones de empleabilidad.....	43
5.2.1	Educación y Empleabilidad (Generación y Formación de aptitudes).....	45
5.2.2	Competencias Transversales (Formación de Actitudes Para el Trabajo).....	51
5.2.3	Capital Social y empleabilidad.....	52
<b>6</b>	<b>Análisis Programa Especial de Jóvenes (PEJ)</b> .....	<b>57</b>
6.1	Introducción.....	57
6.2	Caracterización general de los usuarios del PEJ.....	58
6.2.1	Sexo de los usuarios.....	58
6.2.2	Edad de los usuarios.....	58
6.2.3	Nivel educativo de los usuarios.....	59
6.2.4	Situación familiar de los usuarios.....	65
6.3	Caracterización básica de la situación laboral de los beneficiarios/as.....	68
6.3.1	Situación Laboral General.....	68
6.3.2	Situación Laboral de los desocupados/as.....	74
6.3.3	Situación Laboral de los inactivos/as.....	76
6.3.4	Situación Laboral de los ocupados/as.....	78
6.3.5	Situación Laboral de los Ocupados Independientes.....	86
6.3.6	Situación de los Ingresos y Previsión social de los usuarios.....	90
6.4	Capacitación recibida.....	96
6.4.1	Medio de información sobre el programa.....	96
6.4.2	Motivación Principal para Ingresar al Programa SENCE.....	97
6.4.3	Percepción de los usuarios sobre el objetivo del programa.....	98
6.4.4	Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos.....	99
6.4.5	Modalidad de Capacitación recibida.....	99
6.4.6	Etapas de capacitación completadas.....	100
6.4.7	Motivos para no Completar la Capacitación Según Sexo.....	102
6.4.8	Razón para no Completar la Práctica según Sexo.....	102
6.4.9	Desenlace laboral tras la realización de práctica según sexo.....	103
6.4.10	Desenlace laboral tras la realización del proyecto de emprendimiento Según Sexo.....	104
6.4.11	Razones para no Continuar con el Proyecto de Emprendimiento Según Sexo.....	104

6.5	Satisfacción de usuario de beneficiario/a de PEJ .....	105
6.5.1	Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido.....	105
6.5.2	Usuarios que recomendarían el programa .....	106
6.5.3	Atribución de eficacia del servicio recibido .....	108
6.5.4	Atribución de eficacia en materia de obtención de un empleo.....	109
6.5.5	Atribución de eficacia en materia de Aspectos de Formación Complementaria 110	
<b>7</b>	<b>Análisis Programa Nacional de Becas (PNB) .....</b>	<b>113</b>
7.1	Introducción .....	113
7.2	Caracterización general de los usuarios.....	114
7.2.1	Sexo de los usuarios .....	114
7.2.2	Edad de los usuarios.....	114
7.2.3	Nivel educativo de los usuarios.....	116
7.2.4	Situación familiar de los usuarios.....	121
7.3	Caracterización de la situación laboral de los usuarios.....	123
7.3.1	Situación laboral general.....	123
7.3.2	Situación laboral de los desocupados/as.....	129
7.3.3	Situación laboral de los inactivos/as .....	131
7.3.4	Situación laboral de los ocupados/as .....	133
7.3.5	Situación laboral de los ocupados independientes .....	142
7.3.6	Situación de los Ingresos y Previsión social de los usuarios .....	147
7.4	Capacitación recibida .....	152
7.4.1	Medio de información sobre el programa .....	152
7.4.2	Motivación principal para ingresar al programa según sexo .....	153
7.4.3	Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos .....	155
7.4.4	Modalidad de capacitación recibida .....	156
7.4.5	Etapas de capacitación completadas .....	157
7.4.6	Desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo.....	158
7.4.7	Desenlace laboral tras la realización del proyecto de emprendimiento.....	159
7.4.8	Dificultades presentadas durante la práctica y asistencia técnica .....	160
7.5	Satisfacción del usuario .....	160
7.5.1	Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido.....	160
7.5.2	Atribución de eficacia del servicio recibido .....	162
7.5.3	Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo.....	162
7.5.4	Atribución de eficacia en materia de formación complementaria.....	163
<b>8</b>	<b>Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH) .....</b>	<b>165</b>
8.1	Introducción .....	165
8.2	Caracterización general de los usuarias.....	167
8.2.1	Edad de las usuarias .....	167
8.2.2	Nivel educativo de las usuarias.....	168
8.2.3	Situación familiar de las usuarias.....	171
8.3	Caracterización de la situación Laboral de las Beneficiarias de PMJH .....	177
8.3.1	Situación General .....	177
8.3.2	Situación de las desocupadas .....	180
8.3.3	Situación de las Inactivas.....	182
8.3.4	Situación laboral de las ocupadas .....	184
8.3.5	Situación de las ocupadas Independientes .....	195
8.3.6	Caracterización de los Ingresos de las usuarias y sus hogares .....	199
8.3.7	Previsión en materia de salud y pensión de los beneficiarios.....	203

8.3.8	Previsión en materia de salud.....	204
8.4	Capacitación recibida .....	204
8.4.1	Medio de información sobre el programa .....	204
8.4.2	Motivación principal para ingresar al programa según edad.....	206
8.4.3	Modalidad de capacitación recibida .....	207
8.4.4	Etapas de Capacitación completadas.....	207
8.4.5	Razón para no realizar práctica .....	209
8.4.6	Desenlace laboral tras la realización de la práctica .....	210
8.4.7	Atribución de pertinencia de la Práctica Profesional en relación al oficio.....	211
8.4.8	Dificultades presentadas durante la práctica y asistencia técnica según modalidad de capacitación .....	212
8.4.9	Correspondencia entre formación laboral recibida en PMJH y necesidades del mercado en comuna/región .....	212
8.5	Satisfacción de las usuarias.....	214
8.5.1	Satisfacción de las usuarias con el servicio recibido.....	214
8.5.2	Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo.....	215
8.5.3	Utilización y Evaluación del servicio de cuidado infantil prestado por los OTEC	216
8.5.4	Con quien dejaba a sus hijos durante la asistencia a la capacitación de SENCE	218
8.5.5	Percepción general del programa .....	219
<b>9</b>	<b>Programa Jóvenes Bicentenario (JBIC) .....</b>	<b>222</b>
9.1	Introducción .....	222
9.2	Caracterización general de los usuarios.....	224
9.2.1	Sexo de los usuarios .....	224
9.2.2	Edad de los usuarios.....	224
9.2.3	Nivel educativo de los usuarios.....	225
9.2.4	Situación familiar de los usuarios.....	230
9.3	Caracterización de la situación laboral de los usuarios.....	233
9.3.1	Situación laboral general.....	233
9.3.2	Situación laboral de los desocupados .....	235
9.3.3	Situación laboral de los Inactivos.....	237
9.3.4	Situación laboral de los ocupados/as .....	238
9.3.5	Situación laboral de los ocupados independientes .....	244
9.3.6	Situación de los Ingresos y previsión social de los usuarios.....	246
9.4	Capacitación recibida .....	250
9.4.1	Medio por el cual los usuarios se enteraron del Programa .....	250
9.4.2	Percepción sobre inscripción en página Web.....	250
9.4.3	Motivación principal para ingresar al programa según sexo .....	251
9.4.4	Preferencia por el curso realizado .....	252
9.4.5	Etapas de capacitación laboral completadas .....	252
9.5	Satisfacción del Usuario.....	255
9.5.1	Recomendación del curso realizado .....	255
9.5.2	Participación en otros cursos de capacitación SENCE.....	256
9.5.3	Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido.....	256
9.5.4	Obtención de trabajo por medio de un OTEC .....	258
9.5.5	Evaluación itinerario de capacitación.....	258
9.5.6	Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo.....	259
<b>10</b>	<b>Análisis Programa Más Trabajo .....</b>	<b>265</b>

10.1	Introducción .....	265
10.2	Caracterización general de los usuarios del Programa Más Trabajo .....	266
10.2.1	Sexo de los usuarios/as .....	266
10.2.2	Edad de los usuarios/as .....	266
10.2.3	Nivel educativo de los usuarios.....	268
10.2.4	Situación familiar de los usuarios.....	273
10.3	Caracterización de la situación laboral de los usuarios del programa Más Trabajo.....	276
10.3.1	Situación laboral general.....	276
10.3.2	Situación laboral de los desocupados/as.....	280
10.3.3	Situación laboral de los inactivos/as .....	283
10.3.4	Situación laboral de los ocupados/as .....	285
10.3.5	Situación laboral de los ocupados independientes .....	293
10.3.6	Situación de los Ingresos y Previsión social de los usuarios .....	298
10.4	Capacitación recibida .....	302
10.4.1	Medio de información sobre el programa .....	302
10.4.2	Motivación principal para ingresar al programa según sexo .....	303
10.4.3	Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos .....	305
10.4.4	Modalidad de capacitación recibida .....	305
10.4.5	Etapas de capacitación completadas .....	307
10.4.6	Razón para no completar la práctica según sexo .....	308
10.4.7	Desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo.....	309
10.4.8	Dificultades presentadas durante la práctica y asistencia técnica .....	309
10.5	Satisfacción del usuario .....	309
10.5.1	Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido.....	309
10.5.2	Atribución de eficacia del servicio .....	310
10.5.3	Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo.....	311
10.5.4	Atribución de eficacia en materia de formación complementaria.....	312
<b>11</b>	<b>Identificación y Propuesta de Indicadores año 2009 .....</b>	<b>315</b>
11.1	Propuesta de Indicadores para Futuras Mediciones .....	323
11.1.1	Indicadores de Eficacia .....	323
11.1.2	Indicadores de Eficiencia .....	329
11.1.3	Indicadores de Economía.....	330
11.1.4	Indicadores de Calidad de Servicio .....	333
11.2	Propuestas Metodológicas para Futuras Mediciones.....	335
<b>12</b>	<b>Análisis de Mediciones Globales de Desempeño .....</b>	<b>337</b>
12.1	Introducción .....	337
12.2	Identificación de Beneficios.....	338
12.3	Identificación de Costos .....	338
12.4	Medición de Beneficios .....	339
12.4.1	Influencia de Factores Externos.....	340
12.5	Medición de Costos.....	344
12.6	Mediciones Globales de Desempeño .....	344
<b>13</b>	<b>Conclusiones .....</b>	<b>347</b>
13.1	Conclusiones del Programa Especial de Jóvenes (PEJ) .....	347
13.1.1	Caracterización del usuario.....	347
13.1.2	Cesantes.....	347
13.1.3	Inactivos.....	348
13.1.4	Ocupados .....	348

13.1.5	Independientes .....	349
13.1.6	Previsión e ingresos .....	349
13.1.7	Capacitación y satisfacción de usuario .....	350
13.2	Conclusiones PNB.....	352
13.2.1	Resumen de los principales resultados .....	352
13.2.2	Conclusiones de objetivos específicos .....	353
13.3	Conclusiones Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH).....	356
13.3.1	Caracterización de Usuaría .....	356
13.3.2	Cesantes.....	356
13.3.3	Ocupadas .....	357
13.3.4	Independientes .....	358
13.3.5	Previsión e Ingresos .....	359
13.3.6	Capacitación y Satisfacción de Usuarías.....	359
13.4	Conclusiones Programa Jóvenes Bicentenario (PJB).....	362
13.4.1	Caracterización de los beneficiarios .....	362
13.4.2	Usuarios Desocupados .....	362
13.4.3	Usuarios Ocupados.....	363
13.4.4	Usuarios ocupados de forma independiente .....	363
13.4.5	Ingresos de los usuarios .....	364
13.4.6	Información de los actores (privados/públicos) para la colocación de un nuevo puesto laboral.....	364
13.4.7	Satisfacción del usuario .....	364
13.4.8	Limitaciones y proyecciones del estudio.....	365
13.5	Conclusiones Más Trabajo.....	367
13.5.1	Resumen de los principales resultados .....	367
13.5.2	Conclusiones de objetivos específicos .....	369



## ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADRO N° 4.1 .....	30
Distribución Muestral .....	30
CUADRO N° 5.1 .....	34
Porcentaje egresados ocupados según programa SENCE .....	34
CUADRO N° 5.2 .....	36
Porcentaje egresados tiene contrato de trabajo según Programa SENCE .....	36
CUADRO N° 5.3 .....	36
Porcentaje egresados poseen contrato de trabajo en momento actual y al ingreso curso SENCE.....	36
CUADRO N° 5.4 .....	38
Tipo de contrato de trabajo en momento actual y al ingreso curso SENCE.....	38
CUADRO N° 5.5 .....	39
Porcentaje egresados genera ingresos propios según Programa SENCE .....	39
CUADRO N° 5.6 .....	39
Comparación de ingresos autónomos de los egresados en el momento actual y al ingreso .....	39
CUADRO N° 5.7 .....	42
Porcentaje usuarios cotizan en Sistema Previsional y Salud en momento actual .....	42
CUADRO N° 5.8 .....	47
Porcentaje de usuarios con educación formal completa por programa.....	47
CUADRO N° 5.9 .....	48
Porcentaje de usuarios inscritos en la OMIL .....	48
CUADRO N° 5.10 .....	49
Porcentaje de quienes sí trabajan en un empleo asociado al contenido del curso de Capacitación de SENCE .....	49
CUADRO N° 5.11 .....	49
Porcentaje de trabajadores que esperan menos de 3 meses para encontrar un empleo acorde al oficio aprendido en SENCE .....	49
CUADRO N° 5.12 .....	50
Porcentaje de usuarios que consideran como “buena” o “muy buena”, cada uno de los aspectos ligados al desarrollo de los cursos de SENCE por programa .....	50
CUADRO N° 5.13 .....	52
Porcentaje de usuarios que declaran poseer “mucho” o “suficiente” manejo de las siguientes habilidades gracias a los cursos de SENCE .....	52
CUADRO N° 5.14 .....	54
Porcentaje de usuarios que declaran poseer “mucho” o “suficiente” manejo de las siguientes habilidades gracias a los cursos de SENCE .....	54
CUADRO N° 6.1 .....	57
Programa Especial de Jóvenes (PEJ) .....	57
GRÁFICO N° 6.1 .....	58
Sexo de los beneficiarios PEJ.....	58
GRÁFICO N° 6.2 .....	59
Edad de los Usuarios .....	59
CUADRO N° 6.2 .....	59
Edad de los usuarios según sexo .....	59



GRÁFICO N° 6.3 .....	60
Nivel educativo de los usuarios.....	60
CUADRO N° 6.3 .....	61
Nivel educativo del usuario según sexo.....	61
CUADRO N° 6.4 .....	61
Nivel educativo resumido según sexo .....	61
GRÁFICO N° 6.4 .....	62
Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios .....	62
CUADRO N° 6.5 .....	63
Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios según sexo.....	63
GRÁFICO N° 6.5 .....	64
Expectativas de completar estudios .....	64
GRÁFICO N° 6.6 .....	64
Motivación para Completar Estudios .....	64
CUADRO N° 6.6 .....	65
Motivación principal para completar estudios según sexo .....	65
CUADRO N° 6.7 .....	65
Número de integrantes del hogar.....	65
CUADRO N° 6.8 .....	66
Estado Civil del Usuario .....	66
CUADRO N° 6.9 .....	67
Rol del beneficiario dentro de la familia según sexo .....	67
CUADRO N° 6.10 .....	67
Número de Hijos.....	67
CUADRO N° 6.11 .....	68
Comparación situación laboral actual y al ingreso programa PEJ.....	68
CUADRO N° 6.12 .....	69
Situación laboral por sexo según .....	69
CUADRO N° 6.13 .....	70
Situación laboral resumida actual según sexo .....	70
CUADRO N° 6.14 .....	71
Situación laboral actual según nivel educacional de los usuarios/as.....	71
CUADRO N° 6.15 .....	72
Tipo de oficio en que se capacitó según sexo.....	72
Tipo de oficio en que se capacitó según sexo (Continuación).....	73
CUADRO N° 6.16 .....	74
Meses en estado de desocupación .....	74
GRÁFICO N° 6.7 .....	75
Inscritos en la OMIL.....	75
GRÁFICO N° 6.8 .....	75
Búsqueda de empleo .....	75
CUADRO N° 6.17 .....	76
Razones por la cual no busca trabajo.....	76
GRÁFICO N° 6.9 .....	77
Disposición ante una Oferta de Trabajo Eventual .....	77
GRÁFICO N° 6.10 .....	78
Remuneración por la que Estaría Dispuesto a Trabajar .....	78
CUADRO N° 6.18 .....	79
Ocupados en oficio capacitado en SENCE .....	79

GRÁFICO N° 6.11 .....	79
Tiempo Transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE .....	79
CUADRO N° 6.19 .....	80
Tiempo Transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE .....	80
CUADRO N° 6.20 .....	80
Razones de no ocupación en oficio SENCE .....	80
GRÁFICO N° 6.12 .....	81
Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio.....	81
CUADRO N° 6.21 .....	81
Rol en actividad económica .....	81
CUADRO N° 6.22 .....	82
Tipo Actividad Económica .....	82
CUADRO N° 6.23 .....	83
Temporalidad laboral de los ocupados asalariados .....	83
CUADRO N° 6.24 .....	83
Tipo de jornada laboral de los ocupados asalariados .....	83
CUADRO N° 6.25 .....	84
Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados .....	84
CUADRO N° 6.26 .....	84
Existencia de contrato de trabajo.....	84
CUADRO N° 6.27 .....	85
Existencia de contrato de trabajo según sexo .....	85
CUADRO N° 6.28 .....	85
Tipo de contrato de trabajo .....	85
CUADRO N° 6.29 .....	86
Asociación de los usuarios a otros productores .....	86
CUADRO N° 6.30 .....	86
Pago a terceros para apoyar la producción.....	86
CUADRO N° 6.31 .....	87
Frecuencia de la actividad independiente .....	87
CUADRO N° 6.32 .....	87
Existencia de Endeudamiento por Actividad Económica .....	87
CUADRO N° 6.33 .....	88
Pago de Impuestos.....	88
CUADRO N° 6.34 .....	88
Percepción del alcance de los ingresos generados de forma independiente.....	88
CUADRO N° 6.35 .....	89
Participación en Iniciativas de Microemprendimiento.....	89
GRÁFICO N° 6.13 .....	89
Proyección en la actividad independiente .....	89
GRÁFICO N° 6.14 .....	90
Expectativas en Relación a las Condiciones Laborales Futuras .....	90
CUADRO N° 6.36 .....	91
Ingresos actuales según sexo.....	91
CUADRO N° 6.37 .....	91
Ingresos individuales actuales .....	91
CUADRO N° 6.38 .....	92
Ingresos individuales actuales según sexo .....	92
CUADRO N° 6.39 .....	92

Ingresos individuales según desenlace dependiente/independiente .....	92
CUADRO N° 6.40 .....	93
Ingresos individuales según tipo de oficio .....	93
GRÁFICO N° 6.15 .....	95
Previsión en materia de ahorro previsional .....	95
GRÁFICO N° 6.16 .....	96
Prevalencia de previsión en materia de salud .....	96
CUADRO N° 6.41 .....	97
Medio por el cual se enteró del PEJ .....	97
CUADRO N° 6.42 .....	98
Motivación para Ingresar a SENCE .....	98
GRÁFICO N° 6.17 .....	98
Percepción del usuario sobre el Objetivo del Programa .....	98
GRÁFICO N° 6.18 .....	99
Aplicación de los conocimientos aprendidos .....	99
GRÁFICO N° 6.19 .....	100
Modalidad de capacitación recibida .....	100
CUADRO N° 6.43 .....	100
Modalidad de capacitación recibida según sexo .....	100
CUADRO N° 6.44 .....	101
Etapas de capacitación completadas .....	101
GRÁFICO N° 6.20 .....	101
Etapas de capacitación completadas .....	101
CUADRO N° 6.45 .....	102
Motivos para no completar la capacitación según sexo .....	102
CUADRO N° 6.46 .....	103
Razón por la cual no realizó su práctica .....	103
CUADRO N° 6.47 .....	104
Desenlace laboral de quienes realizaron práctica laboral .....	104
CUADRO N° 6.48 .....	104
Desenlace laboral tras la realización del proyecto de emprendimiento según sexo .....	104
GRÁFICO N° 6.21 .....	105
Razones por las cuales el Usuario/a no realiza el Proyecto de emprendimiento .....	105
GRÁFICO N° 6.22 .....	106
Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido .....	106
GRÁFICO N° 6.23 .....	107
Usuarios que Recomendarían el programa .....	107
GRÁFICO N° 6.24 .....	107
Usuarios que participarían nuevamente en un curso SENCE .....	107
CUADRO N° 6.49 .....	108
Instituciones Detrás del Curso de Capacitación .....	108
GRÁFICO N° 6.25 .....	109
Atribución de eficacia del servicio recibido .....	109
GRÁFICO N° 6.26 .....	110
Atribución de eficacia en materia de obtención de un empleo .....	110
GRÁFICO N° 6.27 .....	111
Atribución de efectividad respecto a Formación Complementaria .....	111
GRÁFICO N° 7.1 .....	114
Sexo de los usuarios/as PNB .....	114

GRÁFICO N° 7.2 .....	115
Edad de los Usuarios/as .....	115
CUADRO N° 7.1 .....	116
Edad de los usuarios/as según sexo .....	116
GRÁFICO N° 7.3 .....	117
Nivel educativo de los/as usuarios/as .....	117
CUADRO N° 7.2 .....	117
Nivel educacional según sexo.....	117
GRÁFICO N° 7.4 .....	118
Razón principal por la cual los usuarios/as no completaron estudios .....	118
CUADRO N° 7.3 .....	119
Razón principal por la cual los usuarios/as no completaron estudios según sexo.....	119
GRÁFICO N° 7.5 .....	120
Expectativas de completar estudios .....	120
GRÁFICO N° 7.6 .....	120
Motivación para completar estudios .....	120
CUADRO N° 7.4 .....	121
Número de integrantes del hogar.....	121
CUADRO N° 7.5 .....	122
Estado civil de los usuarios según sexo .....	122
CUADRO N° 7.6 .....	122
Rol de los usuarios/as dentro de la familia según sexo .....	122
CUADRO N° 7.7 .....	123
Número de hijos/as según sexo.....	123
CUADRO N° 7.8 .....	124
Situación laboral actual y al ingreso del programa .....	124
CUADRO N° 7.9 .....	125
Situación laboral actual resumida según sexo .....	125
CUADRO N° 7.10 .....	126
Situación laboral actual resumida según nivel educacional .....	126
CUADRO N° 7.11 .....	127
Tipo de oficio en que se capacitó según sexo.....	127
CUADRO N° 7.12 .....	129
Meses en estado de desocupación .....	129
GRÁFICO N° 7.7 .....	130
Inscripción en Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL).....	130
GRÁFICO N° 7.8 .....	130
Búsqueda de empleo .....	130
CUADRO N° 7.13 .....	131
Razones de la no búsqueda de empleo .....	131
GRÁFICO N° 7.9 .....	132
Disposición ante una oferta eventual de empleo.....	132
GRÁFICO N° 7.10 .....	133
Remuneración por la que estaría dispuesto a emplearse.....	133
CUADRO N° 7.14 .....	134
Ocupados en oficio capacitado en SENCE según sexo .....	134
GRÁFICO N° 7.11 .....	134
Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE .....	134
CUADRO N° 7.15 .....	135

Razones de no ocupación en oficio SENCE según sexo.....	135
GRÁFICO N° 7.12 .....	136
Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio.....	136
CUADRO N° 7.16 .....	137
Rol laboral de los ocupados según sexo .....	137
CUADRO N° 7.17 .....	138
Rol laboral de los ocupados según sexo .....	138
CUADRO N° 7.18 .....	139
Temporalidad laboral de los ocupados asalariados .....	139
CUADRO N° 7.19 .....	139
Tipo de jornada laboral de los ocupados asalariados .....	139
CUADRO N° 7.20 .....	140
Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados .....	140
CUADRO N° 7.21 .....	140
Existencia de contrato de trabajo por Sexo .....	140
CUADRO N° 7.22 .....	141
Existencia de contrato de trabajo Actual Vs. Ingreso al Programa .....	141
CUADRO N° 7.23 .....	141
Tipo de contrato de trabajo por Sexo.....	141
CUADRO N° 7.24 .....	142
Tipo de contrato de trabajo Actual Vs. Ingreso al Programa.....	142
CUADRO N° 7.25 .....	142
Asociación de los usuarios a otros productores .....	142
CUADRO N° 7.26 .....	143
Pago a terceros para apoyar la producción .....	143
CUADRO N° 7.27 .....	144
Frecuencia de la actividad independiente .....	144
CUADRO N° 7.28 .....	144
Endeudamiento de los usuarios independientes .....	144
CUADRO N° 7.29 .....	145
Pago de impuestos de los usuarios independientes .....	145
CUADRO N° 7.30 .....	145
Percepción del alcance de los ingresos generados en forma independiente.....	145
CUADRO N° 7.31 .....	146
Participación en otras iniciativas de microemprendimiento.....	146
GRÁFICO N° 7.13 .....	147
Proyección en la actividad independiente .....	147
GRÁFICO N° 7.14 .....	147
Expectativas laborales futuras .....	147
CUADRO N° 7.32 .....	148
Ingresos del hogar de los usuarios .....	148
CUADRO N° 7.33 .....	149
Ingresos individuales de los usuarios según sexo .....	149
CUADRO N° 7.34 .....	150
Ingresos individuales según desenlace dependiente/independiente .....	150
GRÁFICO N° 7.15 .....	151
Previsión en materia de ahorro previsional .....	151
GRÁFICO N° 7.16 .....	152
Previsión en materia de salud.....	152

CUADRO N° 7.35 .....	153
Medio de información sobre el programa .....	153
CUADRO N° 7.36 .....	154
Motivación principal para ingresar al programa según sexo .....	154
GRÁFICO N° 7.17 .....	155
Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos .....	155
GRÁFICO N° 7.18 .....	156
Modalidad de capacitación recibida .....	156
CUADRO N° 7.37 .....	157
Modalidad de capacitación recibida según sexo .....	157
CUADRO N° 7.38 .....	158
Etapas de capacitación completadas .....	158
CUADRO N° 7.39 .....	159
Desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo .....	159
CUADRO N° 7.40 .....	159
Desenlace laboral tras la realización del proyecto de emprendimiento .....	159
CUADRO N° 7.41 .....	160
Dificultades presentadas durante la práctica y asistencia técnica .....	160
GRÁFICO N° 7.19 .....	161
Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido .....	161
GRÁFICO N° 7.20 .....	162
Atribución de eficacia del servicio recibido .....	162
GRÁFICO N° 7.21 .....	163
Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo .....	163
GRÁFICO N° 7.22 .....	163
Atribución de eficacia en materia de formación complementaria .....	163
CUADRO N° 8.1 .....	166
Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH) .....	166
GRÁFICO N° 8.1 .....	167
Edad de las Usuarias .....	167
CUADRO N° 8.2 .....	167
Edad de las usuarias .....	167
GRÁFICO N° 8.2 .....	168
Nivel Educativo de las usuarias .....	168
CUADRO N° 8.3 .....	168
Nivel educativo de las usuarias .....	168
GRÁFICO N° 8.3 .....	169
Razón principal por la cual las usuarias no completaron estudios .....	169
CUADRO N° 8.4 .....	169
Razón para no completar estudios .....	169
GRÁFICO N° 8.4 .....	170
Expectativas de completitud de estudios en el corto plazo .....	170
CUADRO N° 8.5 .....	171
Motivación para terminar estudios .....	171
GRÁFICO N° 8.5 .....	171
Motivación para completar estudios .....	171
CUADRO N° 8.6 .....	172
Número de integrantes del hogar en tramos .....	172
CUADRO N° 8.7 .....	172

Estado Civil.....	172
CUADRO N° 8.8.....	173
Composición del hogar.....	173
GRÁFICO N° 8.6.....	174
Rol usuaria en la familia.....	174
CUADRO N° 8.9.....	175
Núcleo familiar según Rol encuestada en la familia.....	175
CUADRO N° 8.10.....	175
SET personas trabajan en el hogar.....	175
CUADRO N° 8.11.....	176
SET personas trabajan en el hogar según Rol beneficiaria en la familia.....	176
CUADRO N° 8.12.....	177
Número de hijos de las beneficiarias.....	177
CUADRO N° 8.13.....	178
Situación laboral actual y al inicio del PMJH.....	178
GRÁFICO N° 8.7.....	178
Situación laboral actual y al ingreso del programa PMJH.....	178
CUADRO N° 8.14.....	179
Situación laboral actual según Edad de las beneficiarias.....	179
CUADRO N° 8.15.....	180
Situación laboral actual según Nivel Educativo de las beneficiarias.....	180
GRÁFICO N° 8.8.....	180
Meses en estado de cesantía.....	180
GRÁFICO N° 8.9.....	181
Inscripción en OMIL.....	181
CUADRO N° 8.16.....	181
Búsqueda actual de trabajo.....	181
CUADRO N° 8.17.....	182
Razón no busca empleo.....	182
GRÁFICO N° 8.10.....	183
Disposición ante una oferta eventual de empleo.....	183
GRÁFICO N° 8.11.....	184
Por qué cantidad de dinero mensual estaría dispuesta a trabajar.....	184
CUADRO N° 8.18.....	184
Cantidad por la que trabajaría.....	184
CUADRO N° 8.19.....	185
Trabaja en el oficio cursado en curso de SENCE.....	185
CUADRO N° 8.20.....	185
Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo.....	185
GRÁFICO N° 8.12.....	186
Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en lo estudiado.....	186
CUADRO N° 8.21.....	187
Razones de no ocupación en oficio SENCE.....	187
CUADRO N° 8.22.....	187
Utilidad capacitación en no ocupadas en oficio.....	187
GRÁFICO N° 8.13.....	188
Utilidad capacitación en no ocupadas en oficio.....	188
GRÁFICO N° 8.14.....	189
Rol en actividad económica.....	189



CUADRO N° 8.23 .....	190
Sector Ocupacional .....	190
CUADRO N° 8.24 .....	190
Tiempo permanencia en el trabajo.....	190
CUADRO N° 8.25 .....	191
Tipo de Jornada Laboral .....	191
CUADRO N° 8.26 .....	191
Tipo de Horario Laboral.....	191
CUADRO N° 8.27 .....	192
Existencia de contrato .....	192
CUADRO N° 8.28 .....	192
Tipo de contrato.....	192
CUADRO N° 8.29.....	193
Trabaja a Honorarios (boleta) .....	193
GRÁFICO N° 8.15 .....	194
Le gustaría extender su jornada laboral .....	194
GRÁFICO N° 8.16 .....	194
Tendría otro trabajo complementario.....	194
CUADRO N° 8.30 .....	195
Trabajos remunerados desde término de capacitación según Edad.....	195
CUADRO N° 8.31 .....	196
Se ha asociado.....	196
CUADRO N° 8.32 .....	196
Ha subcontratado .....	196
CUADRO N° 8.33 .....	197
Frecuencia en la actividad que realiza.....	197
CUADRO N° 8.34 .....	197
Paga impuestos o permisos .....	197
CUADRO N° 8.35 .....	198
Alcance de los ingresos mensuales.....	198
CUADRO N° 8.36 .....	198
Participación en otras iniciativas Micro-emprendimiento .....	198
CUADRO N° 8.37 .....	199
Proyección en el desarrollo de la actividad económica.....	199
GRÁFICO N° 8.17 .....	200
Proyecciones laborales (de aquí a 5 años) .....	200
CUADRO N° 8.38.....	200
Expectativas situación laboral en los próximos 5 años .....	200
CUADRO N° 8.39 .....	201
Ingreso de hogar según Rol beneficiaria en la familia.....	201
CUADRO N° 8.40 .....	202
Ingresos Individuales actuales y al Ingreso SENCE .....	202
CUADRO N° 8.41 .....	202
Ingresos Individuales actuales según desenlace dependiente- independiente.....	202
CUADRO N° 8.42 .....	203
Ingresos medios actuales según desenlace dependiente- independiente .....	203
CUADRO N° 8.43 .....	203
Previsión en materia de pensiones.....	203
CUADRO N° 8.44 .....	204

Previsión en materia de salud actualmente y al ingreso del curso SENCE.....	204
CUADRO N° 8.45 .....	205
Medio por el cual conoció el programa .....	205
CUADRO N° 8.46 .....	206
Medio por el cual conoció el programa según Edad .....	206
CUADRO N° 8.47 .....	207
Motivación principal ingreso al curso según Edad .....	207
CUADRO N° 8.48 .....	207
Modalidad de capacitación recibida .....	207
CUADRO N° 8.49 .....	208
Etapas de capacitación completadas según Modalidad .....	208
de capacitación recibida .....	208
CUADRO N° 8.50 .....	209
Razones no completó Práctica Profesional .....	209
GRÁFICO N° 8.18 .....	210
Quedó trabajando en la empresa donde realizó la práctica .....	210
CUADRO N° 8.51 .....	211
Porqué dejó de trabajar en la empresa.....	211
GRÁFICO N° 8.19 .....	211
Pertinencia Práctica en relación al oficio .....	211
CUADRO N° 8.52 .....	212
Problemas Práctica / Asistencia.....	212
GRÁFICO N° 8.20 .....	213
Correspondencia capacitación y necesidades mercado .....	213
GRÁFICO N° 8.21 .....	215
Satisfacción servicio recibido .....	215
GRÁFICO N° 8.22 .....	216
Atribución de efectividad de la capacitación en la mejora .....	216
de las condiciones laborales .....	216
CUADRO N° 8.54 .....	217
Utilizó servicio de cuidado infantil .....	217
CUADRO N° 8.54 .....	218
Evaluación del servicio prestado por los OTEC .....	218
GRÁFICO N° 8.23 .....	219
Con quien dejaba a sus hijos .....	219
CUADRO N° 8.55 .....	220
Evaluación equipos comunales y OMIL.....	220
GRÁFICO N° 9.1 .....	224
Sexo de los usuarios .....	224
GRÁFICO N° 9.2 .....	225
Edad de los Usuarios .....	225
CUADRO N° 9.1 .....	225
Edad de los usuarios según sexo .....	225
GRÁFICO N° 9.3 .....	226
Nivel educativo de los usuarios.....	226
CUADRO N° 9.2 .....	227
Nivel educativo de los usuarios según sexo .....	227
GRÁFICO N° 9.4 .....	227
Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios .....	227

CUADRO N° 9.3 .....	228
Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios según sexo.....	228
GRÁFICO N° 9.5 .....	229
Expectativas de completar estudios .....	229
GRÁFICO N° 9.6 .....	230
Motivación para completar estudios .....	230
CUADRO N° 9.4 .....	230
N° integrantes del hogar.....	230
CUADRO N° 9.5 .....	231
Estado civil de los usuarios según Sexo.....	231
CUADRO N° 9.6 .....	232
Rol de los usuarios dentro de la familia según sexo .....	232
CUADRO N° 9.7 .....	232
N° de hijos según Sexo .....	232
CUADRO N° 9.8 .....	233
Situación laboral actual y al ingreso del programa.....	233
CUADRO N° 9.9 .....	234
Situación laboral actual resumida según sexo .....	234
CUADRO N° 9.10.....	235
Situación laboral actual según nivel educacional .....	235
CUADRO N° 9.11 .....	235
Meses en estado cesantía .....	235
GRÁFICO N° 9.7 .....	236
Inscripción en OMIL.....	236
GRÁFICO N° 9.8 .....	237
Búsqueda de empleo .....	237
CUADRO N° 9.12.....	237
Razones de la no búsqueda de empleo según sexo.....	237
GRÁFICO N° 9.9 .....	238
Disposición frente a una oferta eventual de empleo .....	238
CUADRO N° 9.13.....	239
Ocupados en oficio capacitado en SENCE .....	239
CUADRO N° 9.14.....	239
Tiempo transcurrido en encontrar trabajo en oficio SENCE .....	239
GRÁFICO N° 9.10 .....	240
Utilidad de la capacitación recibida en relación al trabajo actual.....	240
CUADRO N° 9.15.....	240
Rol en actividad económica según Sexo .....	240
CUADRO N° 9.16.....	241
Tipo Actividad Económica .....	241
CUADRO N° 9.17 .....	242
Permanencia Laboral actual y al ingreso.....	242
CUADRO N° 9.18.....	242
Temporalidad laboral de los ocupados según sexo .....	242
CUADRO N° 9.19.....	243
Tipo de Jornada laboral actual según sexo .....	243
CUADRO N° 9.20.....	243
Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados según sexo .....	243
CUADRO N° 9.21 .....	244

Existencia de contrato de trabajo según sexo .....	244
CUADRO N° 9.22 .....	245
Razón para trabajar de manera independiente .....	245
GRÁFICO N° 9.11 .....	245
Disposición frente a una oferta de trabajo dependiente .....	245
GRÁFICO N° 9.12 .....	246
Valoración de los conocimientos aprendidos en el programa .....	246
GRÁFICO N° 9.13 .....	247
Expectativas de la situación laboral futura .....	247
CUADRO N° 9.23 .....	247
Ingreso familiar promedio .....	247
CUADRO N° 9.24 .....	248
Ingreso personal mensual .....	248
GRÁFICO N° 9.14 .....	249
Ahorro previsional actual y al ingreso .....	249
GRÁFICO N° 9.15 .....	249
Previsión en salud actual .....	249
CUADRO N° 9.25 .....	250
Medio se enteró del programa .....	250
CUADRO N° 9.26 .....	251
Inscripción en página Web .....	251
CUADRO N° 9.27 .....	251
Motivación principal del ingreso al curso .....	251
GRÁFICO N° 9.16 .....	252
Lugar de preferencia del curso realizado .....	252
GRÁFICO N° 9.17 .....	253
Etapas de la capacitación que completó .....	253
CUADRO N° 9.28 .....	253
Quedó trabajando donde realizó la práctica .....	253
CUADRO N° 9.29 .....	254
Tuvo dificultades durante la práctica .....	254
CUADRO N° 9.30 .....	254
Correspondencia entre la práctica y los contenidos del curso .....	254
CUADRO N° 9.31 .....	255
Correspondencia oficio y necesidades comuna/región .....	255
GRÁFICO N° 9.18 .....	256
Recomendación del curso .....	256
GRÁFICO N° 9.19 .....	256
Participaría en otros cursos .....	256
GRÁFICO N° 9.20 .....	257
Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido .....	257
GRÁFICO N° 9.21 .....	258
Obtención de trabajo por medio de OTEC .....	258
CUADRO N° 9.32 .....	259
Evaluación itinerario de capacitación .....	259
GRÁFICO N° 9.22 .....	260
Efectividad en la Inserción laboral .....	260
GRÁFICO N° 10.1 .....	266
Sexo de los beneficiarios PNB .....	266

GRÁFICO N° 10.2 .....	267
Edad de los Usuarios .....	267
CUADRO N° 10.1 .....	267
Edad del usuario según sexo .....	267
GRÁFICO N° 10.3 .....	268
Nivel educativo de los usuarios.....	268
CUADRO N° 10.2 .....	269
Nivel educativo de los usuarios/as según sexo .....	269
GRÁFICO N° 10.4 .....	270
Razón principal por la cual los usuarios/as no completaron sus estudios.....	270
CUADRO N° 10.3.....	271
Principal razón por la que los usuarios/as no completaron su escolaridad según sexo ..	271
GRÁFICO N° 10.5 .....	272
Expectativas de completar estudios .....	272
GRÁFICO N° 10.6 .....	273
Motivación para completar estudios .....	273
CUADRO N° 10.4.....	273
Número de integrantes del hogar.....	273
CUADRO N° 10.5.....	274
Estado civil de los usuarios según sexo .....	274
CUADRO N° 10.6.....	275
Rol de los usuarios/as dentro de sus familias según sexo.....	275
CUADRO N° 10.7 .....	275
Nº de hijos de los usuarios/as del Programa Más Trabajo según sexo.....	275
CUADRO N° 10.8.....	276
Situación laboral actual y al ingreso del programa.....	276
CUADRO N° 10.9.....	277
Situación laboral resumida según sexo de los usuarios/as.....	277
CUADRO N° 10.10.....	278
Situación laboral actual resumida de los usuarios/as del Programa Más Trabajo .....	278
según nivel educacional .....	278
CUADRO N° 10.11 .....	279
Tipo de oficio en que se capacitó según sexo.....	279
CUADRO N° 10.12.....	281
Meses en estado de desocupación según sexo.....	281
GRÁFICO N° 10.7 .....	282
Inscripción en Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL).....	282
GRÁFICO N° 10.8 .....	282
Búsqueda de empleo .....	282
CUADRO N° 10.13.....	283
Razones de la no búsqueda de empleo .....	283
GRÁFICO N° 10.9 .....	284
Disposición ante una oferta eventual de empleo.....	284
GRÁFICO N° 10.10 .....	284
Remuneración por la que estaría dispuesto a emplearse.....	284
CUADRO N° 10.14.....	285
Ocupados en oficio capacitado en SENCE según sexo .....	285
GRÁFICO N° 10.11 .....	286
Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE .....	286

CUADRO N° 10.15 .....	287
Razones de no ocupación en oficio SENCE según sexo.....	287
GRÁFICO N° 10.12 .....	288
Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio.....	288
CUADRO N° 10.16 .....	289
Rol laboral de los ocupados según sexo .....	289
CUADRO N° 10.17 .....	289
Tipo Actividad Económica .....	289
CUADRO N° 10.18 .....	290
Temporalidad laboral de los ocupados asalariados .....	290
CUADRO N° 10.19 .....	290
Tipo de jornada laboral de los ocupados asalariados .....	290
CUADRO N° 10.20 .....	291
Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados .....	291
CUADRO N° 10.21 .....	291
Existencia de contrato de trabajo según sexo .....	291
CUADRO N° 10.22 .....	292
Existencia de contrato de trabajo actual y al ingreso al programa.....	292
CUADRO N° 10.23 .....	293
Tipo de contrato de trabajo según sexo.....	293
CUADRO N° 10.24 .....	293
Tipo de contrato de trabajo actual y al ingreso al programa .....	293
CUADRO N° 10.25 .....	294
Asociación de los usuarios a otros productores .....	294
CUADRO N° 10.26 .....	294
Pago a terceros para apoyar la producción.....	294
CUADRO N° 10.27 .....	295
Frecuencia de la actividad independiente .....	295
CUADRO N° 10.28 .....	295
Endeudamiento de los usuarios independientes.....	295
CUADRO N° 10.29 .....	296
Pago de impuestos de los usuarios independientes .....	296
CUADRO N° 10.30 .....	296
Percepción del alcance de los ingresos generados en forma independiente.....	296
CUADRO N° 10.31 .....	297
Participación en otras iniciativas de microemprendimiento.....	297
GRÁFICO N° 10.13 .....	297
Proyección en la actividad independiente .....	297
GRÁFICO N° 10.14 .....	298
Expectativas laborales futuras .....	298
CUADRO N° 10.32 .....	299
Ingresos del hogar de los usuarios .....	299
CUADRO N° 10.33 .....	299
Ingresos individuales de los usuarios según sexo .....	299
CUADRO N° 10.34 .....	300
Ingresos individuales según desenlace dependiente/independiente.....	300
GRÁFICO N° 10.15 .....	301
Previsión en materia de ahorro previsional .....	301
GRÁFICO N° 10.16 .....	302

Previsión en materia de salud.....	302
CUADRO N° 10.35.....	303
Medio de información sobre el programa .....	303
CUADRO N° 10.36.....	304
Motivación principal para ingresar al programa según sexo .....	304
GRÁFICO N° 10.17 .....	305
Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos .....	305
GRÁFICO N° 10.18 .....	306
Modalidad de capacitación recibida.....	306
CUADRO N° 10.37.....	306
Modalidad de capacitación recibida según sexo .....	306
CUADRO N° 10.38.....	307
Etapas de capacitación completadas .....	307
CUADRO N° 10.39.....	308
Razón para no completar la práctica según sexo .....	308
CUADRO N° 10.40.....	309
Desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo.....	309
GRÁFICO N° 10.19 .....	310
Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido.....	310
GRÁFICO N° 10.20 .....	311
Atribución de eficacia del servicio.....	311
GRÁFICO N° 10.21 .....	312
Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo.....	312
GRÁFICO N° 10.22 .....	313
Atribución de eficacia en materia de formación complementaria.....	313
CUADRO N° 11.1 .....	315
Identificación de Nuevos Indicadores 2009.....	315
CUADRO N° 12.1 .....	339
Ingreso Mensual Personal Actual Vs. Ingreso al Programa.....	339
CUADRO N° 12.2.....	340
Variación de la Tasa de Desocupación .....	340
CUADRO N° 12.3.....	341
Empleo y Desocupación en Chile .....	341
CUADRO N° 12.4.....	342
Índice Real de Remuneraciones Por Hora - Ine (*).....	342
GRÁFICO N° 12.1 .....	343
Beneficiarios SENCE por Sector de la economía .....	343
GRÁFICO N° 12.2 .....	343
Beneficiarios SENCE por Subsector económico .....	343
CUADRO N° 12.5.....	344
Medición de Costos .....	344
Cuadro N° 12.1 .....	345
Mediciones Globales de Desempeño .....	345



## 1 Introducción

La presente investigación tiene por objeto proveer a SENCE el servicio de encuesta sobre una muestra de beneficiarios/as de cinco programas sociales de capacitación ejecución 2008 (Programa Nacional de Becas; Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos; Programa Jóvenes Bicentenario; Programa Mujeres Jefas de Hogar y Programa Más Trabajo), para recoger información sobre las variables de intervención en su tercera medición ( $t_2$ ).

La medición del desempeño de los/as egresados/as de ambos programas, realizada a partir de seis meses de su egreso ( $t_2$ ) permite generar los insumos necesarios para determinar los resultados netos alcanzados con la intervención en cada beneficiario/a, así como también el nivel de sustentabilidad de los cambios generados con la intervención.

La investigación realizada incluye además la propuesta de una batería adicional de variables que complementa esta medición, de manera de poder profundizar en el análisis de los resultados de la intervención y la situación actual del beneficiario/a del programa.

El presente documento corresponde al Informe Final de la consultoría "SERVICIO DE ENCUESTAMIENTO DE BENEFICIARIOS/AS DE PROGRAMAS SOCIALES DE CAPACITACIÓN, EJECUCIÓN AÑO 2008" licitado por SENCE y adjudicado a CCI Ingeniería Económica. Se presentan en este documento los principales resultados obtenidos en los Programas Nacional de Becas; Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos; Programa Jóvenes Bicentenario; Programa Mujeres Jefas de Hogar y Programa Más Trabajo. El universo de personas participantes de ambos programas fue 25.694 beneficiarios/as.

El presente informe está compuesto por trece capítulos que a grandes rasgos abordan los siguientes contenidos.

En el capítulo uno se presenta el estudio y se expone resumidamente el contenido de cada uno de ellos.

El capítulo dos se hace una breve descripción del estudio y se presentan las características de la evaluación de los programas.

En el capítulo tres se describe el objetivo general y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el desarrollo del presente estudio.

El capítulo cuarto se describe la metodología aplicada para alcanzar los objetivos planteados y la interacción de sus componentes.

En el capítulo quinto presenta un análisis transversal de los Programas del Estudio abordando comparaciones con estudios anteriores y estructurado en base a cada uno de los objetivos específicos y la presentación de la información estadística que sustenta el análisis.

En el capítulo sexto se presenta un análisis del Programa Especial de Jóvenes de acuerdo al plan de análisis definido.

En el capítulo siete se presenta un análisis del Programa Nacional de Becas (PNB) de acuerdo al plan de análisis definido.

El capítulo octavo se presenta un análisis del Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH) de acuerdo al plan de análisis definido.

En el capítulo nueve se presenta un análisis del Programa Jóvenes Bicentenario (PJB) de acuerdo al plan de análisis definido.

En el capítulo diez se presenta un Análisis Programa Mas Trabajo (PMT) de acuerdo al plan de análisis definido.

En el capítulo once se presenta la propuesta de indicadores para futuras mediciones.

En el capítulo doce se describe un análisis de mediciones de desempeño de los programas.

En el capítulo trece se presentan las conclusiones generales de los programas de acuerdo a los análisis realizados en los capítulos anteriores.

Adicionalmente se presenta el Informe Ejecutivo del Estudio y un cuerpo de Anexos que contiene un análisis de género por cada programa, descripción del terreno, instrumentos y tablas anexas.

## 2 Presentación del Estudio

El desempleo es la otra cara del desarrollo y de la democracia, el desempleo afecta negativamente la calidad de vida, tanto de los que la padecen directamente, como el resto de los integrantes de un colectivo o grupo determinado, inclusive afecta al conjunto de la sociedad dado que su aparición provoca otros problemas sociales, tal es el caso del aumento de la delincuencia en momentos o territorios con alto desempleo<sup>1</sup>. Este fenómeno tiene una cualidad fundamentalmente relacional, históricamente condicionado y difícilmente comparable sin recurrir a un conjunto de indicadores de muy diverso tipo.

En la actualidad, la consecuencia más evidente de la falta de empleo es aquella que pone el acento en la inaccesibilidad del sujeto a los medios a través de los cuales puede satisfacer las necesidades básicas, relevándose en este sentido aquellos factores de índole económico. No obstante, este enfoque ha quedado estrecho para dar cuenta de toda la complejidad del fenómeno, por lo cual ha sido necesario agregar nuevas y diferentes dimensiones relacionadas a otros ámbitos del desarrollo global del individuo o grupo; de esta forma, el problema se concibe no sólo como un estado de individuos o grupos, sino que como un proceso generado desde mecanismos socio-económicos en interrelación con factores políticos, sociales, culturales y familiares. Fruto de esta comprensión global del fenómeno, se reconoce la relevancia central de la dinámica económica, pero en un escenario donde también participan condicionantes sociales, políticas y culturales, a su vez que familiares, generando una escasa participación que se traduce en una inserción nula o débil de individuos y grupos sociales en el mercado del trabajo.

De esta manera, y desde una matriz socio-política fundamentada en el concepto de ciudadanía, se establece que los individuos excluidos del mercado del trabajo, no se les debe asistir por razones de filantropía, beneficencia o en última instancia por factores de seguridad ciudadana, sino que por su estatus de ciudadanos a los cuales les resulta más dificultoso generar vínculos estables con el sistema social a través de su inserción en el campo laboral. A través de este enfoque, se busca que estos individuos y grupos desarrollen sus derechos, ejerciendo las responsabilidades y gozando a su vez de los beneficios alcanzados por el proceso de desarrollo colectivo.

En términos sucintos, se ha expuesto como el fenómeno de empleo/desempleo en su conceptualización actual implica incorporar diferentes dimensiones y aspectos ligados no solamente al ámbito económico, sino también a dimensiones y aspectos ligados a la sociedad en su conjunto. En resumen, frente al desempleo como problema social, hay que atender tanto las variables micro-sociales de quienes la padecen, pero también aquellas variables macro-sociales que repercuten en su aparición y/o dificultan su solución.

---

<sup>1</sup> El primer enfoque fue anticipado por Fleisher (1963) en cuyo trabajo explora la relación existente entre el desempleo y el crimen juvenil, desde el punto de vista de la política pública. El mismo Fleisher (1966) por medio de modelos econométricos fue el primero en estudiar el rol del ingreso en la decisión de cometer actos criminales, en el sentido que bajos ingresos incrementan la tendencia a cometer crímenes, porque crece el costo relativo de dedicarse a actividades legítimas. Posteriormente Becker (1968) funda la "teoría económica del crimen". Ehrlich (1973) y Roemer (2001) entre otros siguen la línea de investigación

Dada la multidimensionalidad del fenómeno, la superación del problema implica el diseño de programas de intervención montados o apoyados sobre la base de metodologías innovadoras, permitiendo el abordaje multisectorial del problema, alcanzándose mayores grados de eficacia resolutoria. Es en este contexto donde la misión de SENCE adquiere su pleno sentido, puesto que se inscribe en la lógica de superar el desempleo a través de metodologías innovadoras y complementarias a la oferta estatal tradicional, diversificando y haciendo más especializada su intervención. Es así como en sus años de operación SENCE ha consolidado una oferta programática coherente con la generación y fortalecimiento de capacidades y habilidades en personas en situación de desempleo o empleo precario, permitiendo romper el círculo de la pobreza a través de su desempeño individual y/o colectivo. Estos programas —o productos estratégicos que SENCE entrega a la comunidad— son ejecutados por instituciones capacitadoras (OTEC) a las cuales se encomienda la intervención directa, así también la rendición administrativa, financiera y técnica de las distintas actividades que estas labores implican.

Dado que la oferta programática abordada en este estudio (Programa Nacional de Becas; Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos; Programa Jóvenes Bicentenario; Programa Mujeres Jefas de Hogar y Programa Más Trabajo) está orientada a mejorar la empleabilidad de las personas es necesario constatar por parte de SENCE la magnitud de dicho logro, es decir, conocer el grado con que se alcanza la meta propuesta en cada programa. En este proceso, se utilizan datos programáticos que permiten poner la mirada en la obtención de resultados a nivel de productos, y eventualmente, a nivel de los efectos que estos productos causan en cada usuario.

La evaluación actual corresponde a la fase T2, y fue realizada sobre aquellos/as usuarios/as que han cumplido al menos 6 meses de egresados/as de los programas en estudio.

### 3 Objetivos del Estudio

#### 3.1 Objetivo General

Disponer de información acerca de beneficiarios/as SENCE que participaron del Programa Nacional de Becas, del Programa Especial de Jóvenes, del Programa Jóvenes Bicentenario, y del Programa Mujeres Jefas de Hogar durante el año 2008, que contemple, bajo la perspectiva de la satisfacción de los usuarios y la calidad de la capacitación entregada, medir los efectos de los mismos en términos de la situación ocupacional y de incidencia en los ingresos de los beneficiarios/as, a 6 meses de egreso de los programas.

#### 3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar el porcentaje de egresados/as de los programas en estudio, que genera ingresos propios, producto del desempeño de un oficio de carácter dependiente o independiente, respecto del total de egresados/as de dichos programas.
- b) Identificar el porcentaje de egresados/as de los programas en estudio, que estando ocupados tienen contrato de trabajo, respecto del total de egresados/as de dichos programas, diferenciando este grupo de los egresados/as con desenlace laboral independiente.
- c) Identificar tiempo de espera- transito de un egresado/a pueda acceder a un puesto de trabajo, posterior al egreso de los cursos de formación.
- d) Identificar los actores públicos, privados o la autogestión para la colocación en un nuevo puesto laboral.
- e) Identificar el tipo de contrato de trabajo de los egresados/as identificados en la letra anterior (plazo fijo, indefinido, a honorarios, temporal) y hacer una comparación con la situación inicial (t0).
- f) Identificar el porcentaje de egresados/as de los programas en estudio, que cotizan en el sistema previsional y en el sistema de salud, respecto del total de egresados/as de dichos programas.
- g) Identificar el porcentaje de egresados/as que tenían contrato de trabajo al momento de comenzar la capacitación, y comparar la situación de estos respecto a tipo de contrato de trabajo al momento de la encuesta.
- h) Identificar el resultado de la comparación de ingresos autónomos de los beneficiarios/as entre los momentos t0 y t3. desagregando por género, desenlaces dependientes e independientes y tipos de oficios.

- i) Identificar el grado de adecuación entre la formación entregada y el perfil ocupacional en ejercicio de aquellos que trabajan.
- j) Conocer el grado de satisfacción de los/as beneficiarios/as respecto de los servicios entregados por los programas en estudio<sup>2</sup>.
- k) Definir una batería de indicadores complementaria a las variables de intervención que posibilite un análisis mas profundo de los resultados obtenidos a partir de éstas últimas (por ejemplo: trabaja en el oficio aprendido, aplica conocimientos adquiridos, capacitación fue un sistema efectivo para encontrar trabajo y desarrollar de mejor forma el actual, etc.).

---

<sup>2</sup> Se deben fijar parámetros de calidad de la intervención.

## 4 Metodología

Para el levantamiento de información primaria se utilizaron cuatro cuestionarios (uno para cada programa) semi-estructurados, compuestos por preguntas cerradas y abiertas.

El formato de dichas preguntas-indicadores corresponde a medidas de auto-posicionamiento<sup>3</sup>, y en segundo lugar, se explorará la incorporación de preguntas abiertas de respuesta breve. Estas preguntas abiertas serán útiles para indagar aspectos puntuales o contextuales que forman parte de la realidad de las intervenciones, estos resultados de contenido cualitativo permiten comprender de mejor forma los resultados cuantitativos resultantes del proceso de encuestamiento.

### 4.1 Diseño Muestral

El tamaño de la muestra fue obtenido a través de un muestreo aleatorio simple con un 95% de confianza y operando con una varianza máxima. La muestra se distribuirá conforme a lo requerido y explicitado por SENCE en las bases. Estos requisitos corresponden a:

1. Que los resultados de la investigación tengan representatividad por programa a nivel nacional, donde el error muestral no debe superar el 5% y con un nivel de confianza de 95% en las estimaciones.
2. Que el diseño muestral considere la distribución regional, por sexo, por grupos de edad, modalidad del curso (orientado al trabajo dependiente o independiente), sector de actividad, y por cada uno de los cuatro programas en análisis.
3. Y que la representatividad nacional se realice efectivamente entre las encuestas realizadas.

El cálculo del tamaño muestral en base a las especificaciones planteadas se obtiene a partir de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{t^2 \times p(1-p)}{e^2}$$

Donde

**n** = tamaño de la muestra requerida

**t** = nivel de confianza de 95% (valor estándar de 1,96)

**p** = criterio de dispersión (0,5 en base al supuesto de máxima varianza)

**m** = margen de error de 5%

---

<sup>3</sup> Estas medidas permiten ordenar las respuestas para conseguir datos numéricos y corresponde a señalar una serie de categorías en las cuales clasificar las respuestas o bien, recoger la contestación a la pregunta realizada en una línea graduada en que se han señalado los extremos opuestos posibles de respuestas.



De acuerdo con lo expuesto, la muestra para cada uno de los programas, se configura de la siguiente manera:

**CUADRO N° 4.1**  
**Distribución Muestral**

Programa	Línea	Universo	Muestra	Error	
PNB	Cesante	6.682	166	4,94%	
	Jóvenes		102		
	Agrícola		103		
PEJ		2.176	341	4,85%	
Más Trabajo		799	270		
PMJH		5.711	358		
Jóvenes		10.326	392		5,00%
Bicentenarios					4,86%
<b>TOTAL</b>		25.694	1.732		

De esta forma la representatividad de la muestra se relaciona estrechamente con su ajuste a las características de la población bajo estudio; particularidades, dadas por el marco muestral (bases muestral) proporcionado por el Sistema de Administración de Programas (SAP), a saber: sexo, región, edad y desenlace. En tanto la representatividad de la muestra se relaciona exclusivamente con determinadas “variables marcadoras”, es decir, que tienen valores conocidos en la población de origen, y que para efectos de las bases muestrales, se corresponden con las variables demográficas ahí especificadas. Ya que, como lo señala la literatura especializada, *“Nada se asegura en relación a otras variables de investigación”*<sup>4</sup>.

El muestreo efectuado es de tipo probabilístico, donde cada uno de los egresados de los programas de SENCE a nivel nacional, durante el año 2008, tuvo una probabilidad igual y conocida, de participar en las muestras extraídas para cada uno de los programas en estudio. Si por razones de fuerza mayor, el beneficiario seleccionado no pudo ser encuestado, este se reemplazaba aleatoriamente por un individuo de similares características (es decir que posee los mismos atributos de sexo, región, edad y desenlace). El anexo de terreno detalla exhaustivamente las causas de fuerza de mayor por las cuales un caso se clasifica como “fallido” y presenta la frecuencia de ocurrencia para cada una de ellas.

<sup>4</sup>Vivanco, Manuel. Muestreo estadístico: Diseño y Aplicaciones. Editorial Universitaria, Pág. 21.

## 4.2 Recolección de información

### 4.2.1 Instrumentos

Cada Programa en estudio tiene distinta información recolectada (variables de intervención), cuestión que significó en la práctica la elaboración de tipos distintos de fichas. Estos instrumentos se encuentran en los Anexos que se adjuntan en soporte magnético.

### 4.2.2 Planificación del trabajo de campo

Para llevar a cabo el levantamiento de información, SENCE entregó a CCI Ingeniería Económica la base de datos correspondiente a la población de los/as beneficiarios/as de los programas en estudio. En base a esta información se determinaron los plazos para la implementación trabajo de campo (incluyendo elaboración de hojas de ruta y realización del pre-test del instrumento), del seguimiento y supervisión de terreno, la revisión de mesa y de la verificación de información digitada.

## 4.3 Análisis de la Información

Luego de la aplicación de la encuesta en terreno se procedió a procesar la información recolectada utilizando el software Data Entry 4.0. Mediante este software, el formato y estructura del cuestionario se reflejan en una base de datos<sup>5</sup> optimizada para el posterior análisis estadístico con el software SPSS.

Para dar cuenta de los requisitos concretos del estudio, a saber, describir los resultados netos alcanzados con la intervención en los beneficiarios/as sometidos a evaluación, estableciendo la cuantificación de dichos resultados sobre procedimientos metodológicos válidos y confiables, se realizaron los siguientes cursos de análisis y sistematización de los datos:

- Exploración y descripción de los niveles de prevalencia, frecuencia e intensidad de los diferentes tipos de servicios dispuestos hacia los beneficiarios, aplicando un conjunto de técnicas propias de los análisis estadísticos-descriptivos.
- Exploración de la consistencia de la información sistematizada en SENCE respecto de aquella levantada a través de los instrumentos diseñados por CCI Ingeniería Económica y aprobados por la contraparte técnica del SENCE.

---

<sup>5</sup> La BBDD se adjunta como anexo en formato magnético en SPSS y EXCEL.

- Exploración y descripción estadística de la manera en que ciertas variables territoriales, socio-organizacionales, educativas, etc. ligadas a los ejecutores de los proyectos, inciden en una mayor o menor probabilidad de cumplimiento de la promesa realizada.

Finalmente, CCI Ingeniería Económica propone un sistema de indicadores, que da como resultado un conjunto de relaciones entre variables que permitirán conocer la situación de cada programa en forma continua y las externalidades que genera.

## 5 Análisis de Resultados Transversales

### 5.1 Inserción Laboral

Desde la perspectiva de la inclusión social, la pertenencia de los individuos al sistema social se relaciona estrechamente con la existencia y calidad de ciertos vínculos de tipo funcional, social y cultural. En el ámbito del sub-sistema económico, la pertenencia e identidad de los individuos se vincula concretamente a la participación funcional en el mercado del trabajo y de sus regulaciones; condición que posibilita el consiguiente acceso a diversos grupos y redes sociales relevantes. Asimismo, este acceso al mundo del trabajo facilitaría la integración de los individuos a las pautas de comportamiento y entendimiento aceptadas por la sociedad (Barros, Ríos y Torche).

Complementariamente, a estos vínculos primarios, algunos autores agregan otros elementos aportativos de la inserción laboral, como el otorgar sentido a la vida personal, el propiciar la participación ciudadana y el constituirse en motor de progreso material (Cepal/OIJ, 2003, p.21). En síntesis, la inserción productiva influiría tanto en una cohesión subjetiva —sentido de pertenencia, reconocimiento del esfuerzo, internalización de normas y actitudes— como objetiva, a través de su traducción en mayores ingresos, seguridad y bienestar (Cepal, 2007, p.105).

#### 5.1.1 Participación laboral de los ocupados dependientes

Para introducirnos en el aporte de los programas de SENCE a la inclusión social mediante el mejoramiento de la empleabilidad de sus usuarios, comenzaremos por analizar la situación de los egresados de los programas PEJ, PNB, JBIC, PMJH y MT (2008), que declararon encontrarse en la situación laboral de ocupados al momento de la aplicación de la encuesta<sup>6</sup>. A continuación, se observa que el principal contraste en relación a los egresados ocupados en la actualidad, es entre el programa Mujeres Jefas de Hogar -con el menor porcentajes de ocupación en relación al total muestral- (28,5%; 102), y el 45,9%(124) de egresados ocupados en la actualidad en el Programa Más Trabajo. En nivel de importancia le siguen PEJ (42,2%), JBIC (36,8%), y PNB (30,2%).

---

<sup>6</sup> Según glosario CASEN, corresponde a quienes trabajaron durante la semana anterior a la realización de la encuesta, recibiendo una remuneración en dinero o especies. A quienes trabajaron como aprendices o se dedicaron a la venta de algún servicio o especie; a los familiares no remunerados y a quienes, teniendo empleo, estuvieron temporalmente ausentes de su trabajo debido a licencias, huelga, enfermedad o vacaciones

**CUADRO N° 5.1**  
**Porcentaje egresados ocupados según programa SENCE**

PROGRAMA	PEJ	PNB	JBIC	PMJH	MT
% Ocupados en relación al Total	42,2 (144)	30,2 (112)	36,8 (144)	28,5 (102)	45,9 (124)
% Ocupado en Oficio SENCE en relación al total ocupados	47,2 (68)	39,1 (54)	36,8 (53)	27,4 (28)	34,7 (43)
% Ocupado en Oficio SENCE en relación a la muestra	20	14,6	13,6	7,8	15,9
<b>N muestral</b>	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>

En forma complementaria a este nivel de análisis, podemos considerar a los “*ocupados en oficio SENCE*”, es decir, a aquellos que declaran haber trabajado en alguna actividad relacionada directamente con el oficio en que se capacitaron al momento de aplicación de la encuesta. En esta dirección, el mayor grado de efectividad de la intervención se observa en el Programa PEJ, tanto en términos globales (20%) –en relación a la muestra-, como en términos más específicos (47,2%) –en relación al total de ocupados-.

Respecto al grado de efectividad de los programas, es posible realizar una comparación con el estudio “*Encuestamiento de Beneficiarios 2007, Programa PEJ y PNB*”, realizado durante el año 2008 por la consultora CCI Ingeniería Económica. Si bien, el instrumento utilizado en el presente estudio difiere ligeramente de la versión anterior, con el correspondiente sesgo en la comparatividad de los resultados, se puede apreciar que en el PEJ, el porcentaje de usuarios que asegura desempeñarse en el oficio aprendido a través de SENCE, no muestra mayor variación (22,8% durante el año 2008 a 20% durante el año 2009). Sin embargo, en el PNB se aprecia una importante distancia en el grado de efectividad del oficio aprendido, desde un 33,5% en 2008 a un 14,6% durante el año 2009.

Por otra parte, en el presente estudio, es notorio que el Programa Mujeres Jefas de Hogar, presente los indicadores más débiles de efectividad de la intervención, en comparación a los demás programas bajo evaluación, ya que sólo un 7,8%, del total de egresadas, se desempeña en el oficio aprendido; porcentaje que sube respecto al total de ocupadas (27,4%). En cuanto a las razones de la desventaja observada en las egresadas del PMJH y sus características particulares, podemos apoyarnos en la literatura especializada para esgrimir las siguientes hipótesis explicativas: a) Las relacionadas directamente a la equidad de género, y a la existencia de barreras específicas que impiden el acceso de las mujeres al mercado laboral; b) Las vinculadas a la relación entre educación y expectativas ocupacionales. Concretamente, la focalización del programa en una población objetivo con indicadores mejorados de educación, incidiría en la demora de las usuarias en la aceptación de un empleo acorde a sus mayores expectativas laborales (Cepal, pág. 104).

### 5.1.1.1 Contrato de Trabajo

Siguiendo a la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que señala que *“La mejor forma de garantizar la materialización de los derechos económicos y sociales de la población es, sin duda, mediante la provisión de trabajo decente (OIT, 1999)”*, entendemos que para poder hablar en términos efectivos de un mejoramiento de la empleabilidad y de un real aporte a la inclusión social, se ha de considerar la inserción laboral en relación a ciertos standards de calidad, más allá de la participación de los usuarios de SENCE en el mercado del trabajo como una medida numérica de la ocupación

Uno de los referentes de la calidad de la inserción laboral, remite a la disponibilidad de un contrato de trabajo que permita regular las relaciones laborales; condición no necesariamente presente entre todos los trabajadores que declaran desempeñarse en forma dependiente. De acuerdo a estudios realizados en América Latina y el Caribe, es un hecho conocido que, si bien la precarización del empleo es especialmente compleja en los sectores rurales y entre los ocupados en el sector informal, también es cierto que la protección social por la vía contributiva cubre actualmente sólo a una fracción de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran empleados en calidad de ocupados dependientes.(Cepal, 2006, p.54).

En efecto, al considerar los datos acerca de la relación entre ocupados dependientes y disponibilidad de un contrato de trabajo, se observa que el tener un empleo asalariado formal no implica que se disponga necesariamente de un contrato de trabajo y de las garantías que éste conlleva para el trabajador. Concretamente, entre los egresados de los programas de SENCE bajo estudio, existiría aproximadamente un 30% de trabajadores que si bien se encuentra en la condición de “ocupado en forma dependiente” no disfruta de las garantías, estabilidad ni regulación que implica un contrato de trabajo. Si bien las diferencias entre programas son mínimas, los programas que muestran un mejor comportamiento en el indicador que relaciona egresados ocupados y disponibilidad de contrato de trabajo son PNB y Más Trabajo (75,9% y 75,5% respectivamente). Asimismo, el menor valor se registra para el caso del Programa Mujeres Jefas de Hogar (71,6%).

Respecto a la disponibilidad de un contrato de trabajo, es posible realizar una comparación con el estudio *“Encuestamiento de Beneficiarios 2007, Programa PEJ y PNB”*, realizado durante el año 2008 por la consultora CCI Ingeniería Económica.<sup>7</sup> En referencia a dicho estudio, ambos programas –PEJ y PNB- muestran una ligera disminución en el total de egresados que declararon poseer un contrato de trabajo. Concretamente, para el programa PEJ, la proporción disminuye de 37,4% a un 31% en el estudio actual. De igual forma, el programa PNB presenta una notoria disminución de los egresados con contrato de trabajo, desde un 29,3% en el año 2008 a un 22,9% en el 2009<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Se ha de considerar con cautela los resultados de dicha comparación, en razón de las diferencias entre ambos estudios. Específicamente, lo que dice relación con las diferencias muestrales y las modificaciones implementadas en el instrumento de recolección de información.

<sup>8</sup> Los datos de referencia durante el año 2008 son: a) PEJ registra un total de 130 usuarios con contrato de trabajo respecto a una muestra de 348 casos; b) PNB registra un total de 140 usuarios con contrato de trabajo respecto a un total muestral de 478 casos.

**CUADRO Nº 5.2**  
**Porcentaje egresados tiene contrato de trabajo según Programa SENCE**

PROGRAMA	PEJ	PNB	JBIC	PMJH	MT
% en relación al total de ocupados	73,6 (106)	75,9 (85)	72,2 (104)	71,6 (73)	75,5 (74)
% en relación al Total	31	22,9	26,6	20,1	27,4
N Ocupados	144	112	144	102	98
<b>N muestral</b>	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>

Sin embargo, a pesar de la identificación de una brecha de precarización en la situación de los ocupados dependientes y su relación con la disponibilidad de un contrato de trabajo -26,2% valor promedio de todos los programas-, se observa una evolución positiva en relación al momento de ingreso de los usuarios a los programas de SENCE.

Efectivamente, al observar la relación entre ocupados dependientes y disposición de un contrato de trabajo en el momento de ingreso de los usuarios a la capacitación de SENCE (2008), se aprecia que ésta tendía a presentar una situación de mayor precarización, en tanto, el porcentaje de usuarios ocupados sin el mecanismo de regulación laboral oscilaba entre un 50% a un 70% aproximadamente. Por consiguiente, a través de los datos, se puede concluir inicialmente una mejoría tanto en el nivel de ocupación, como en la calidad del empleo de los egresados de los programas de SENCE, tras un año – aproximadamente- de realizada la intervención.

**CUADRO Nº 5.3**  
**Porcentaje egresados poseen contrato de trabajo en momento actual y al ingreso curso SENCE**

PROGRAMA	PEJ		PNB		JBIC		PMJH		MT	
	Período		Período		Período		Período		Período	
	Actual	Ingreso	Actual	Ingreso	Actual	Ingreso	Actual	Ingreso	Actual	Ingreso
% en relación al total ocupados	73,6 (106)	30,8 <sup>9</sup> (12)	75,9 (85)	31,5 (17)	72,2 (104)	38,8 (19)	71,6 (73)	50 (29)	75,5 (74)	51,9 (28)
% en relación al total muestral	31	3,5	22,9	4,6	26,6	4,9	20,4	8,1	27,4	10,3
N ocupados	144	39	112	54	144	49	102	58	98	54
<b>N Muestral</b>	<b>341</b>		<b>371</b>		<b>391</b>		<b>358</b>		<b>270</b>	

<sup>9</sup> Para una mayor precisión y coherencia del indicador, el porcentaje de egresados que contaban con contrato de trabajo al momento de ingreso al curso de SENCE, se calcula sobre el total de usuarios que se hallaban en la condición de ocupados en dicho momento (2008), es decir, que poseían una mayor probabilidad efectiva de acceso a esta garantía.



Finalmente, en cuanto a los factores relacionados con la brecha entre ocupación y disposición de un contrato de trabajo, la literatura especializada refiere tres factores que explicarían el fenómeno:: a) Las falencias asociadas a la legislación y a las debilidades de los organismos fiscalizadores; b) La incapacidad de pago de las empresas; c) La confusión de los empleadores entre un discurso reformista que apunta a una mayor flexibilización y la desregulación, respecto a las rigideces que impone el mercado de trabajo.

Otro de los elementos necesarios a considerar al momento de evaluar la calidad del empleo de los egresados de SENCE, es el **tipo de contrato de trabajo**. De acuerdo a la literatura especializada, las reformas que muchos países de América Latina han emprendido en los últimos años, con la finalidad de incrementar la flexibilidad laboral, ha implicado cambios en materia de legislación laboral, en dirección al uso de contratos de distinta naturaleza.

Particularmente, antes de dichas reformas, los contratos de plazo indefinido eran predominantes, en tanto, se privilegiaba la estabilidad del trabajador y se penalizaba el despido. Sin embargo, actualmente se alude a la modificación de los contratos de plazo indefinido para dar mayor flexibilidad a las relaciones laborales. Las innovaciones en tipos de contratos, como los contratos a plazo fijo, por faena u obra, a tiempo parcial, para jóvenes, etc., se caracterizarían por la menor estabilidad en el puesto de trabajo y por posibilitar a los empleadores los despidos de trabajadores de manera más rápida y con menores costos, a fin de realizar los ajustes que estime necesario (Cepal, 2006)

Al observar los datos de los egresados de los programas de SENCE, se aprecia que en términos específicos, la proporción de usuarios que posee un contrato a plazo indefinido en la actualidad, -en relación al total de usuarios con contrato-, tiende a ser mayor que aquellos que poseen un contrato a plazo fijo, por obra o faena, para la mayoría de los programas de SENCE (PEJ, PNB, JBIC). La excepción a esta regla, se apreciaría en el PMJH donde la relación se invierte; de modo que, la proporción de ocupadas con contrato de trabajo a plazo fijo o por obra, sería mayor que aquellas que tienen un contrato a plazo indefinido en la actualidad (57,5% v/s 42,5%). De igual forma, el Programa Más Trabajo presenta una mayor proporción de usuarios con un contrato de tipo fijo, antes que de tipo indefinido (66,2% v/s 29,7%). Por consiguiente, se puede apreciar una mayor flexibilidad en el tipo de contrato de trabajo de los egresados/as de los programas Más Trabajo y PMJH, con la consiguiente inestabilidad laboral que este hecho conllevaría.

**CUADRO Nº 5.4**  
**Tipo de contrato de trabajo en momento actual y al ingreso curso SENCE<sup>10</sup>**

Tipo de Contrato	%	PEJ		PNB		JBIC		PMJH		MT	
		Actual	Ingreso	Actual	Ingreso	Actual	Ingreso	Actual	Ingreso	Actual	Ingreso
Plazo indefinido	% en relación al total usuarios c/ contrato	52,8 (56)	75 (9)	57,6 (49)	47,1 (8)	61,5 (64)	42,1 (8)	42,5 (31)	27,6 (8)	29,7 (22)	28,6 (8)
	% en relación al total muestral	16,4	2,6	13,2	2,2	16,4	2	8,7	2,2	8,1	3
Plazo fijo Por obra, faena o servicio	% en relación al total usuarios c/ contrato	46,2 (49)	12,5 (3)	37,6 (32)	47,1 (8)	36,5 (38)	52,6 (10)	57,5 (42)	62,1 (18)	66,2 (49)	50 (14)
	% en relación al total muestral	14,4	0,9	8,6	2,2	9,7	2,6	11,7	5	18,2	5,2
De Aprendizaje	% en relación al total usuarios c/ contrato	0	0	3,5 (3)	0	0	0	0	10,3 (3)	0	21,4 (6)
	% en relación al total muestral	0	0	0,8	0	0	0	0	0,8	0	2,2
<b>Total usuarios con contrato de trabajo</b>		<b>106</b>	<b>12</b>	<b>85</b>	<b>17</b>	<b>104</b>	<b>19</b>	<b>73</b>	<b>29</b>	<b>74</b>	<b>28</b>
<b>N muestral</b>		<b>341</b>		<b>371</b>		<b>391</b>		<b>358</b>		<b>270</b>	

Respecto al tipo contrato de trabajo predominante entre los egresados de SENCE, es posible realizar una comparación con el estudio “Encuestamiento de Beneficiarios 2007, Programa PEJ y PNB”, realizado durante el año 2008 por la consultora CCI Ingeniería Económica.<sup>11</sup> En referencia a dicho estudio, ambos programas –PEJ y PNB- muestran una disminución absoluta y relativa, en el total de egresados que declararon poseer un contrato de tipo indefinido. Concretamente, para el programa PEJ, la proporción disminuye de 21,8% a 16,4% en relación al total muestral. De igual forma, el programa PNB presenta una notoria disminución de los egresados con contrato de tipo indefinido, desde un 15,7% en el año 2008 a un 13,2% en el 2009<sup>12</sup>.

Por otra parte, al considerar la disponibilidad de un contrato a plazo indefinido, entre el momento de ingreso a los programas de SENCE y el momento de aplicación de la encuesta, se aprecia que éste tiende a aumentar en presencia, entre ambos momentos, para todos los programas. Es decir, que la proporción de usuarios que posee un contrato de trabajo con mayores garantías, -en relación al total muestral- aumenta para todos los programas bajo estudio.

<sup>10</sup> Se excluyen del recuento valores de No-respuesta.

<sup>11</sup> Se ha de considerar con cautela los resultados de dicha comparación, en razón de las diferencias entre ambos estudios. Específicamente, lo que dice relación con las diferencias muestrales y las modificaciones implementadas en el instrumento de recolección de información.

<sup>12</sup> Los datos de referencia durante el año 2008 son: a) PEJ registra un total de 76 usuarios con contrato indefinido respecto a una muestra de 348 casos; b) PNB registra un total de 75 usuarios con contrato indefinido respecto a un total muestral de 478 casos.

### 5.1.1.2 Ingresos

En términos comparativos, el porcentaje de egresados de SENCE que generan ingresos propios en la actualidad –dependiente e independiente- son similares entre los programas bajo estudio. Sin embargo, las menores proporciones se aprecian entre los programas orientados exclusivamente a los jóvenes y a las mujeres. Específicamente, la menor proporción de egresados que genera ingresos propios –en relación al total muestral-, se registra en el programa Jóvenes Bicentenario (48,3%), seguido por PEJ (51,9%) y Mujeres Jefas de Hogar (52,8%). Contrariamente, los mejores indicadores se aprecian en el programa PNB (62,5%) y Más Trabajo (61,5%).

**CUADRO Nº 5.5**  
Porcentaje egresados genera ingresos propios según Programa SENCE<sup>13</sup>

PROGRAMA	PEJ	PNB	JBIC	PMJH	MT
% en relación al Total	51,9 (177)	62,5 (232)	48,3 (189)	52,8 (189)	61,5 (166)
N muestral	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>

Por otra parte, al considerar el monto de los ingresos autónomos declarados por los egresados de SENCE, se aprecia que en términos promedio, éstos tienden a posicionarse bajo la barrera del sueldo mínimo establecido mediante la legislación vigente. Por consiguiente, se cristaliza la apreciación de que los usuarios de los programas de SENCE, se posicionan bajo la línea de la pobreza, en tanto, el promedio ponderado de todos los programas se estabiliza alrededor de los \$95.109.

**CUADRO Nº 5.6**  
Comparación de ingresos autónomos de los egresados en el momento actual y al ingreso

PROGRAMA	Ingreso Mensual Personal		Diferencia	Variación (%)
	Actual	Al ingreso		
PEJ	89.655	17.388	72.267	415.6%
JBIC	85.877	26.364	59.513	225.7%
PNB	112.938	41.213	71.725	174.0%
Más Trabajo	102.793	55.111	47.682	86.5%
PMJH	92.441	51.492	40.949	79.5%
Promedio Ponderado	<b>95.109</b>	<b>36.822</b>	<b>58.287</b>	<b>150.3%</b>

Sin embargo, de forma consistente a la tendencia del número de egresados que genera ingresos propios, se aprecia que el ingreso promedio de los programas PNB (\$112.938) y Más Trabajo (\$102.793), tienden a ser superiores al resto de los programas bajo

<sup>13</sup> El total considera a egresados que se desempeñan tanto en la condición de dependientes como independientes.

evaluación. De igual forma, los menores ingresos relativos se hallan entre los egresados de los programas JBIC (\$85.877), PEJ (\$89.655) y PMJH (\$92.441).

Por otra parte, al considerar la variación en el monto de los ingresos, tras la realización de la capacitación SENCE –comparación antes/después-, se observa una mejoría en todos los programas bajo estudio. Concretamente, los programas más sensibles a la variación de los ingresos de los egresados, se aprecia en PEJ (415,6%), JBIC (225,7%) y PBN (174%). De igual forma, los menos sensibles a los cambios son los programas Más Trabajo (86,5%) y PMJH (79,5%).

En lo referente a los programas que muestran indicadores más desmejorados, en cuanto a la proporción de beneficiarios que percibe ingresos y al monto promedio de dichos ingresos, se aprecia una clara relación con las características de la población objetivo que compone mayoritariamente dichos programas. Específicamente, los programas PEJ y JBIC agrupan a una población especialmente joven y en condiciones de vulnerabilidad social, mientras que el PMJH congrega al segmento femenino. Ambos hechos relevantes, si se considera las generalizaciones empíricas obtenidas en diversos estudios de América Latina y el Caribe, que se centran en las características de precariedad de la inserción laboral, tanto juvenil como femenino.

En el caso de la inserción juvenil, las principales desventajas en relación a los ingresos provienen de los años de escolaridad y de la falta de experiencia. Concretamente, los ingresos relativos de los jóvenes tienden a empeorar en función de los menores años de escolaridad de éstos, acentuándose en los tramos de edad menores. Una de las explicaciones de esta regularidad empírica, se hallaría en la creciente demanda de los empleadores del sector más formal, por niveles mínimos de escolaridad secundaria que certifiquen un determinado comportamiento y disciplina. De igual forma, desde la demanda se privilegia la contratación de mano de obra con experiencia en el rubro, a fin de minimizar los riesgos y aumentar la competitividad; elemento que se privilegia ante la educación y condiciona a la contratación de un adulto, en iguales condiciones de educación que un joven. A continuación, ambos fenómenos, condicionaría una subvaloración del trabajo juvenil que se manifiesta en empleos precarios y bajos ingresos. Asimismo, esta situación condicionaría el refugio de los jóvenes en empleos de tipo informal.

Finalmente, las dificultades características de la inserción laboral juvenil, explicarían la alta variación en los ingresos, –comparación antes/después- observada en los programas más vinculados a este segmento. En tanto, el nivel de ingreso de los jóvenes, partiría de una situación inicial más desmejorada que la población objetivo de otros programas de SENCE.

Por otra parte, la inserción laboral problemática de las mujeres, es un elemento ampliamente discutido en la literatura especializada, producto de la segmentación horizontal y vertical del trabajo, de la calidad de los empleos femeninos, de las desventajas en capacitación, de la predominancia en empleos de tipo informal, etc. En este sentido, mención especial merece la relación con las brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres, donde éstas últimas tienden a percibir ingresos inferiores. De hecho, en el año 2007, según la Encuesta Suplementaria de Ingresos realizada por el INE, la brecha total de ingreso medio mensual fue de 25%, es decir, las mujeres chilenas,

en total, ese año tuvieron un ingreso 25% menor al de los hombres chilenos, lo que en términos de dinero, implicó que, en promedio, las mujeres “ganaron” \$78.859 pesos menos que los hombres durante ese mismo año.

No obstante, las diversas situaciones desventajosas para la inserción laboral femenina, que pueden estar estrechamente vinculadas a la escasa retribución de ingresos de las egresadas del PMJH, también es relevante la condición socio-educacional de éstas últimas. Condición, que pudiera relacionarse con mayores expectativas laborales y por consiguiente, con una mayor demora en aceptar algún empleo.

### 5.1.1.3 Sistema Previsional y Salud

En un contexto estructural, donde la mayor parte de los países latinoamericanos, convive con grandes desigualdades, altos niveles de pobreza, y un moderado y volátil crecimiento económico, la preocupación por la protección social ha experimentado un creciente interés. Especialmente, a raíz de la crítica a la capacidad de inclusión del mercado del trabajo, en términos de generación de trabajo de calidad y de aporte a una mejoría en los niveles contributivos.

A pesar, de que las políticas públicas se han orientado conscientemente a la generación de más y mejores empleos, se mira con escepticismo al empleo como mecanismo de protección de la mayoría de la población, frente a los riesgos relacionados con la escasez de ingresos, la salud y el envejecimiento. De allí que los sistemas de protección social de países más desarrollados, estén considerando componentes no contributivos. Es decir, otorgar prestaciones básicas a los individuos que no han podido acumular los aportes mínimos necesarios para acceder a pensiones contributivas, y en general a personas que hayan llegado a la vejez y no puedan financiar sus gastos básicos.

En este contexto, es relevante considerar la capacidad contributiva de los egresados de los programas de SENCE y su relación con los alcances de sus coberturas y seguridad social en el futuro. A continuación, de acuerdo a los datos recopilados sobre los egresados que cotizan en el sistema previsional, se observa que aproximadamente tres de cada cinco usuarios de los programas de SENCE –59,7% valor promedio-, no realiza en la actualidad un aporte contributivo en el sistema de capitalización individual.

Por otra parte, al realizar una comparación entre los usuarios que actualmente cotizan en el sistema previsional, entre los distintos programas, se aprecia que éstos siguen una tendencia similar. Sin embargo, los resultados son consistentes con la situación revisada, sobre la existencia de contrato de trabajo y los ingresos percibidos. Es decir, que en términos comparativos, las mayores proporciones de egresados cotizantes, se registran en el Programa Más Trabajo (46,7%) y para PNB (41,5%). En menor medida, le siguen los programas PEJ (39,6%), PMJH (37,7%) y JBIC (36%).

**CUADRO Nº 5.7**  
**Porcentaje usuarios cotizan en Sistema Previsional y Salud en momento actual**

PROGRAMA	PEJ	PNB	JBIC	PMJH	MT
% AFP <sup>14</sup>	39,6 (135)	41,5 (154)	36 (139)	37,7 (135)	46,7 (126)
% Salud <sup>15</sup>	59,8 (204)	<b>62,8</b> <b>(233)</b>	53 (207)	60,9 (218)	<b>58,5</b> <b>(158)</b>
N muestral	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>

Respecto a la cotización en el sistema de capitalización individual, entre los egresados de SENCE, es posible realizar una comparación con el estudio “*Encuestamiento de Beneficiarios 2007, Programa PEJ y PNB*”, realizado durante el año 2008 por la consultora CCI Ingeniería Económica.<sup>16</sup> En referencia a dicho estudio, ambos programas –PEJ y PNB- muestran un aumento en relación a los egresados que declaran cotizar en el sistema previsional. Concretamente, para el programa PEJ, el cambio registrado es tanto absoluto como relativo, ya que, el número de usuarios con previsión asciende de 128 en el año 2008, a 135 en el año 2009; con una variación porcentual de 36,8% a 39,6%. De forma similar, el programa PNB presenta un leve aumento en la proporción de egresados con previsión, -no así en términos absolutos-, desde un 40% en el año 2008, a un 41,5% en el 2009<sup>17</sup>.

En relación a los indicadores relacionados a la cotización en el sistema de salud, se aprecia a través de los datos que la proporción de egresados de SENCE que no realizan un aporte contributivo en este sistema, se reduce a aproximadamente a dos de cada cuatro usuarios de los programas de SENCE (41%, valor promedio). La mayor preocupación ante las vicisitudes en materia de salud, se expresa en forma preponderante entre los programas PNB (62,8%) y PMJH (60,9%), y secundariamente, le siguen los programas PEJ (59,8%), Más Trabajo (58,5%) y JBIC (53%).

Por otra parte, al realizar una comparación con el estudio de similares características, realizado en el año 2008 por la consultora CCI Ingeniería Económica, se aprecia una tendencia cercana a lo observado para el caso del sistema previsional. Para el caso del programa PEJ, el cambio en la situación de los cotizantes en el sistema de salud, se expresa en el aumento de los usuarios desde 156 en el año 2008 a 204 en el 2009; con una variación de 15 puntos porcentuales (de 44,8% a 59,8%). De la misma manera, el programa PNB presenta una importante mejoría en la proporción de egresados que cotizan en el sistema de salud, -no así en términos absolutos-, desde un 52,3% en el año 2008, a un 62,8% en el año 2009<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> Total de beneficiario que declara cotizar en el sistema previsional, incluyendo cotizantes en AFP e INP.

<sup>15</sup> Total de beneficiarios que declara cotizar en el sistema de salud, incluyendo cotizantes en el sistema público (Fonasa) y privado (Isapre). Para mayor detalle, remitirse al análisis de c/u de los programas.

<sup>16</sup> Se ha de considerar con cautela los resultados de dicha comparación, en razón de las diferencias entre ambos estudios. Específicamente, lo que dice relación con las diferencias muestrales y las modificaciones implementadas en el instrumento de recolección de información.

<sup>17</sup> Los datos de referencia durante el año 2008 para PNB son un total de 191 usuarios con previsión respecto a un total muestral de 478 casos.

<sup>18</sup> Los datos de referencia durante el año 2008 para PNB son un total de 250 usuarios con previsión respecto a un total muestral de 478 casos.



## 5.2 Condiciones de empleabilidad

A lo largo del capítulo anterior, se describió y analizó la situación laboral actual de una muestra representativa de los usuarios de cada uno de los programas de SENCE evaluados. Dicho análisis permitió hacer referencia principalmente a dos aspectos, por un lado cuantificar el grado de éxito en términos de inserción laboral lograda en cada programa, y por otro, conocer la calidad del vínculo laboral que en dicha inserción se manifiesta. Este fenómeno (la inserción laboral), trasciende el mero hecho de estar adentro-fuera del sistema (sistema económico-laboral), y más bien corresponde al desenlace de un ciclo complejo que es fruto de diversos factores, tanto ligados a aspectos personales del individuo que busca un empleo, como del sistema social que colabora o limita dicho objetivo. Para un análisis más profundo de esta dinámica, así como de las cifras estadísticas producidas en este estudio, se recurre a un concepto integral de empleabilidad, junto a ello, se exploran algunos elementos que son parte del enfoque del capital social; esta opción analítica permite dar cuenta y relevar elementos novedosos concernientes a la dinámica laboral.

Mediante un análisis semántico muy básico, el concepto de empleabilidad aludiría a la capacidad que tiene un sujeto de ser empleable dentro de un proceso productivo. Sin embargo, cuando se exploran aquellos aspectos de los cuales depende el grado de empleabilidad de dicho sujeto, aparece la necesidad de inspeccionar con mayor acuciosidad el concepto para clarificar su contenido analítico, así como su aplicabilidad en este contexto.

Antes de describir el sentido teórico-semántico del concepto, es necesario antes aproximarse al sentido socio-histórico del concepto, de esta forma se comprende mejor su potencialidad. En este sentido, ineludible es advertir los cambios que en las últimas décadas han operado en la economía, y por ende en el mercado del trabajo. Estos cambios han implicado que el perfil de los trabajadores que las empresas solicitan también varíe, acentuándose la demanda por cualidades productivas más complejas, así como por capacidades psicosociales que permitan la adquisición de nuevos conocimientos de forma permanente. Tales cambios también han impactado en la estabilidad laboral, dando paso a trayectorias laborales más dinámicas, complejas e inestables, lo que significa que el hecho de acceder y mantener un empleo se torne más dificultoso. Es dentro de este clima económico-laboral, donde se torna necesario repensar el perfil de los trabajadores, siendo clave las aptitudes y las actitudes que puedan ellos portar y entrenar.<sup>19</sup> Entonces, dada la complejidad del mercado laboral actual, es ineludible que un trabajador que desee acceder a un puesto de trabajo deba poseer tanto aptitudes específicas como actitudes laborales funcionales, lo que la hará ser más competitivo y por ende, más empleable. Es dentro de este contexto donde el concepto de empleabilidad encuentra su justificación, permitiendo no sólo relevar la importancia de la educación formal o informal para obtener un empleo, sino atribuyendo igual grado de importancia a otros elementos psicosociales y psico-emocionales del sujeto.

---

<sup>19</sup> Mientras las *aptitudes* corresponden a aquellas capacidades que manifiesta una persona en el desempeño de una determinada actividad, las *actitudes* corresponde a aquellas disposiciones de ánimo que incentiva la realización de una actividad de una forma determinada; es la distinción entre el *saber hacer* y el *querer hacer*.



Para aproximarse a su definición, y a un nivel genérico, se puede decir que la empleabilidad corresponde a la probabilidad de obtener un empleo dentro de un mercado de trabajo específico a partir de los atributos (aptitudes y actitudes) con los cuales está dotado el buscador (trabajador), superando los obstáculos con los cuales pueda encontrarse (Campos Ríos, 2002). En esta definición, subyace el hecho que un puesto laboral demanda de forma explícita conocimientos específicos-técnicos, pero de forma complementaria y latente (tanto el ejercicio del rol laboral, como la búsqueda de mismo), demanda cualidades personales ligadas a la motivación, autogestión, perseverancia, resiliencia, entre otras cualidades obtenidas por el sujeto no en el corto plazo, sino a lo largo de su desarrollo vital y social. Así, una definición aún mas integral es la ofrecida por Pedro Weinberg, quien establece que “La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.

Otros autores, si bien comparten el núcleo de las definiciones anteriores, añaden elementos nuevos o explicitan aspectos que en las definiciones anteriores operan a nivel de supuestos. Por ejemplo, el enfoque de Fuster (1999) relaciona la empleabilidad con el autodesarrollo del individuo, es decir, con el compromiso que éste asuma de planificar su propia vida laboral, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable. Esto pone de relieve el grado en que una persona sienta que un empleo satisface sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida. Este punto es también relevante desde la perspectiva de los contenidos que SENCE y los organismos asociados (OTEC) incorporan en las capacitaciones, especialmente en cuanto al grado de satisfacción que ellas puedan generar en términos de motivar un proceso de aprendizaje, así como también en proyectar y aplicar dichos conocimientos en nichos laborales “deseados” por los usuarios de los programas.

La integralidad del concepto de empleabilidad permite hablar de diferentes capacidades básicas que permiten al sujeto planificar la búsqueda de un empleo, así como aprender a desempeñarse con eficacia y eficiencia en un puesto de trabajo, incluyendo la capacidad de comunicación, de coordinación, de trabajo en equipo, de automotivación, de resolución de conflictos, de manejar procesos de organización, entre otras. Estas cualidades son adquiridas en las diversas etapas o ciclos de desarrollo de los mismos<sup>20</sup>. Esto pone de relieve el rol de individuo en ir generando, potenciando o complementando dichas cualidades, pero la naturaleza holística del concepto no se aprovecharía bien si no se incluye el rol que la sociedad posee al respecto, principalmente en la generación de oportunidades concretas para que los individuos logren generar nuevas habilidades, así como potenciar y complementar aquellas que ya poseen. En este punto, adquiere su pleno sentido el estudio presente, puesto que los programas de

---

<sup>20</sup> Se hace mención al proceso de socialización que, según Berger y Luckman (1984), se puede dividir en dos fases; socialización primaria y secundaria. La socialización primaria, es la que el se experimenta en los primeros años de vida y que suele operar dentro del radio familiar. Aquí los niños adquieren los valores y normas básicas de convivencia, así como las primeras predefiniciones de la realidad y actitudes que sus mayores le transmiten. En cambio la socialización secundaria tiene lugar cuando el niño tiene contacto con personas fuera del radio familiar y comienza a involucrase en instituciones sociales (asistencia al jardín, al colegio, a un club, etc.). Allí se encuentra con otras normas, valores, actitudes, y con definiciones plurales de la realidad, dándose cuenta que el mundo de su casa no es EL MUNDO y empieza a ampliar su visión.

SENCE evaluados corresponden a una respuesta social (a través de políticas públicas) que busca entregar esas oportunidades para adquisición y/o fortalecimiento de habilidades laborales específicas (aptitudes) y transversales (actitudes). Esta dialéctica entre individuo y sociedad no cesa a través de respuestas institucionales como la de SENCE, sino que se expanden a otros espacios sociales que tengan potencialidad de ser agentes socializadores en general, y socializadores en relación al plano de las habilidades laborales de los individuos.

### 5.2.1 Educación y Empleabilidad (Generación y Formación de aptitudes)

En el intento de definir lo que es la empleabilidad, se identificaron dos ejes o aspectos conectados entre sí; por un lado las aptitudes y por otro las actitudes. En este apartado se revisará el rol que cumple el proceso educativo en relación a la empleabilidad, y de cómo este puede generar y fortalecer tanto las aptitudes, como las actitudes de los trabajadores.

Dado que un grado mayor de empleabilidad se liga con un proceso de socialización funcional en términos laborales (principalmente secundaria), aparece como factor estratégico la educación. Por educación se identifica al conjunto de medios complementarios por los cuales se trasmite el conocimiento general acumulado socialmente, así como las normas y valores socialmente aceptados, también los saberes especializados, y patrones de pensamiento y comportamiento ajustados a la vida social.

En términos más programáticos, la educación -como proceso- puede dividirse en educación de tipo formal, que es aquella asociada a los parámetros del sistema educativo regular, subdividido en fases como educación preescolar, básica, media y superior. Por otro lado, se encuentra la educación no formal, que es aquella que forma parte de la educación de los individuos, pero que no se encuentra sistematizada o bien no opera con ciclos como la educación formal. Por ejemplo, pueden mencionarse los cursos sobre temas determinados (idiomas, informática), las capacitaciones específicas, las capacitaciones en el lugar de trabajo, cursos a distancia, entre otras opciones que incrementan los conocimientos y habilidades de los individuos. La naturaleza de las intervenciones principales de SENCE se ubica en el segundo tipo, pero para su éxito mayor se nutren del cumplimiento exitoso del ciclo formal (secuencialidad e interdependencia).

La educación tiene un valor en sí mismo en términos de desarrollo humano, pero como un medio permite posicionarse mejor laboralmente, y es en este último sentido que aquí se la visualiza. Dentro de la reflexión económica, el rol que cumple la educación dentro de la dinámica del mercado de trabajo, especialmente en lo que concierne a su vinculación con el nivel de salarios, se ve desde el enfoque del Capital Humano. En términos simples y sintéticos, este enfoque nació en 1962 de la mano del economista Theodore Schultz (Blaug, 1976). Para Schultz, la educación es una inversión en el individuo y es parte integral del mismo, por lo mismo, no puede o debe ser tratada

solamente como un bien económico acorde a las instituciones del mercado; la persona no puede desprenderse de su capital por medio de una venta, está incorporado a ella. Sin embargo, la persona al insertarse en un proceso productivo agregar valor al producto (o servicio), se transforma aquí es cuando la educación se convierte en una forma de capital, que afecta positivamente los salarios de los individuos. Inclusive Gary Becker, otro importante autor dentro del enfoque del Capital Humano, establece que hay una clara influencia del capital humano sobre otras variables económicas, como la adquisición de un empleo en sí, los salarios, así como en otro tipo de retribuciones.

Dada las singularidades del mercado laboral nacional, principalmente en términos de la transparencia del reclutamiento, lo que afecta principalmente la empleabilidad de grupos vulnerables (pobres, jóvenes y mujeres pobres, etc.) el enfoque del capital humano debe ser complementado. Un enfoque muy atinente corresponde al planteado por Keneth Arrow y Michael Spence, denominado "Hipótesis del procedimiento oculto de selección". Este enfoque establece que frente a la insuficiencia de información a la hora de conocer la productividad marginal de los postulantes a un puesto de trabajo, el nivel educacional alcanzado por los individuos es una manera utilizada por las empresas para detectar a los trabajadores más calificados (modelo de señal).

Esa imposibilidad de calcular el producto marginal del trabajador de forma directa, se recurre a atributos más "visibles", tales como su nivel de educación, su experiencia laboral, su sexo y su raza, entre otros. A partir de éstos, decide que empleados incorporará y qué salario ofrecerá. Coincidente con esto, Gordon, Edwards y Reich (1982) sostienen, a través de la teoría de la segmentación, que aspectos tales como la clase, la educación y la raza afectan a la distribución de los trabajadores en los distintos segmentos del mercado de trabajo (Riquelme, 1999).

Estos últimos elementos, que trascienden la mera calificación educacional para ser empleables, son muy relevantes a la hora de dar cuenta de posibles factores de exclusión social que a modo de barreras, limitan la inserción laboral de calidad de algunos de los usuarios de los programas de SENCE. Así, las personas pobres en general, pero con singularidades como la edad (trabajadores jóvenes), el sexo-género (mujeres trabajadoras), el espacio (trabajadores rurales), se encuentran con mecanismo que van más allá que el monto educacional que dificultan su empleabilidad. En este sentido, el enfoque del procedimiento oculto de selección es pertinente para dar cuenta de una realidad dinámica y compleja que opera en el mundo laboral, y que trasciende muchas veces el rol único de la educación.

El cuadro siguiente permite advertir que la cobertura educacional, en términos del nivel alcanzado, es buena, siendo notoriamente mejor en aquellas cohortes más jóvenes y que son parte de los programas cuya población objetivo los comprende de forma explícita (PEJ y PJB). En ambos programas, más del 80% posee educación formal completa (entiéndase cuarto medio terminado). Según el enfoque del capital humano, se podría develar una dinámica positiva en cuanto que los trabajadores más jóvenes sí logran acceder a oportunidades educacionales, al menos al nivel regular (ciclo preescolar, básico y medio), aunque con una baja permeabilidad hacia los niveles técnico y superior. Esta situación no ocurre con claridad en los cohortes mayores, menos cuando esas cohortes corresponden a mujeres (porcentaje de 64,6% de mujeres con educación completa: PMJH). Sin embargo, si bien la cobertura es dato positivo, en nuestra sociedad

el problema más crucial corresponde a la brecha existente respecto de la calidad, explicada principalmente por la menor calidad educacional que reciben grupos sociales vulnerables, principalmente por causa socio-económicas. La baja calidad se inscribe muchas veces como una limitación al momento de poder activar las competencias educacionales a modo de capital humano, y así, tornarse más empleable. Es en este contexto, donde se torna pertinentes rescatar aspectos del enfoque de la “Hipótesis del procedimiento oculto de selección”, a través del cual se puede establecer que si bien la educación es el criterio muy relevante para el empleado al momento de seleccionar el personal, puede esta decisión estar afectada por mecanismos que tiendan a excluir de cierto empleos a determinado grupos humanos por la edad, por su procedencia social (clase o estrato), o por su sexo-género. En este sentido, el logro en estos grupos de una educación formal completa es una condición necesaria, pero no suficiente para manifestar logros más sólidos en términos de su empleabilidad en el largo plazo.

**CUADRO N° 5.8**  
**Porcentaje de usuarios con educación formal completa por programa**

Programa	PEJ	PNB	JBIC	PMJH	MT
%	80,7 (275)	76,0 (282)	83,3 (326)	64,6 (231)	68,9 (186)
N muestral	341	371	391	358	270

Como se indicó en párrafos anteriores, existe una dialéctica entre el papel que el individuo cumple respecto de expresar una voluntad e interés en pos de lograr una mayor grado de empleabilidad personal, así también existe una responsabilidad por parte de las empresas, el estado y la sociedad en general para generar las oportunidades de forma equitativa a todos los ciudadanos/trabajadores del país. Los diferentes actores (económicos, políticos y sociales) poseen un rol frente a esta necesidad de construir una sociedad equitativa, solucionando el problema de la inequidad relacionada a obtención de una mayor empleabilidad. Para el logro de esta meta, es esencial que la sociedad entregue los medios para llevar a la práctica un concepto de educación permanente, es decir, un concepto más moderno de educación, idóneo para las nuevas demandas del mundo laboral. Así la educación aprovecharía la disposición positiva de sujetos por incrementar su empleabilidad, mejorándola través de un entrenamiento que implica toda la vida laboral, y aplicada en las diversas áreas que lo conforman.

Como se ha mencionado, el papel del individuo es esencial en el logro de un empleo, o en el logro de mejorar sus condiciones de empleabilidad. Pero la sociedad, organizada a través de un aparato estatal descentralizado, es necesaria para apoyar dicha disposición del sujeto. En este contexto laboral analizado, el rol que cumple la OMIL es fundamental, puesto que actúa como bisagra funcional que canaliza la oferta existente en el espacio comunal y la demanda laboral existente tanto en el espacio comunal y más allá. En el cuadro, se puede apreciar que los usuarios de los programas SENCE, al momento de gestionar su búsqueda de empleo, suelen confiar en la potencialidad de la OMIL. Es posible apreciar que en cada uno de los programas el nivel de inscripción supera el 50% (al considerar sólo a quienes buscan empleo), y el 15% (cuando dicha cifra

se sopesa con la muestra global de cada programa). Queda claro además, que en el caso del programa “Más Trabajo”, la cifra de inscripción es más alta.

**CUADRO N° 5.9**  
**Porcentaje de usuarios inscritos en la OMIL**

PROGRAMA	PEJ	PNB	PJBIC	PMJH	PMT
% en relación al total de desocupados	60,9 (78)	54,9 (62)	60,0 (93)	69,6 (55)	85,7 (84)
% en relación al Total	22,8	16,7	23,8	15,4	31,1
Total inscritos	78	62	93	55	84
N de desocupados	128	113	155	79	98
N muestral	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>

Si bien cuando se habla del concepto de empleabilidad se destaca más por la posibilidad que le brinda a una persona de tener acceso a un puesto de trabajo ya existente, muchas veces, y cuando el contexto económico lo permite, existe la capacidad de aplicar elementos de empleabilidad en la generación de autoempleo por parte de los individuos que poseen cualidades para ser empleables. Sin embargo, se debe hacer notar que si bien las cualidades para ser empleable y para ser emprendedor son similares, pero no idénticas. Poseer cualidades para ser empleable es condición necesaria, pero no suficiente para ser emprendedor. Un emprendedor necesita actitudes extras, sobre todo las referidas a la asunción de riesgos. Es importante aludir a este aspecto, puesto que gran parte del desenlace laboral de los usuarios que participan de los programas de SENCE, corresponde a actividades laborales independientes, de autoempleo, de ahí la necesaria acuciosidad en la identificación y diferenciación de los contenidos de los cursos, distinguiendo entre cualidades de empleabilidad y de auto-empleabilidad.

La demanda del mercado laboral actual, hace sumamente necesaria la presencia de contenidos nuevos y sobre todo de metodologías nuevas, pero la clave más importante está en la predisposición personal de elaborar un proceso de formación durante toda la vida. Una desafortunada capacitación, no conectada con la dinámica laboral actual, puede ahondar una trayectoria de desocupación de larga duración, provocando efectos negativos sobre la empleabilidad y en las cualidades relacionadas con ésta, así como en no canalizar de forma efectivas aquellas que propician un autoempleo y colaboran con la aparición de individuos emprendedores.

En los cuadros siguientes se aprecian dos elementos claves asociados a los cursos, por un lado su idoneidad en termino de que su contenido se pliegue de forma eficaz en la mejora real de las posibilidades de empleabilidad de los sujetos, y por otro, el tiempo que tarda un trabajador (que ha pasado por algún curso de SENCE), en acceder a un espacio laboral donde pueda aplicar dichos conocimientos. En el primer cuadro se puede apreciar que el porcentaje de quienes logran acceder a un empleo donde ejerciten lo aprendido en SENCE es irregular (al hacer una comparación entre los programas), así mientras en el PEJ este porcentaje (considerando a los ocupados) es del 47,2%, en el programa Jóvenes Bicentenario, este asciende solo a 27,4%. Obviamente, detrás de los datos se esconden singularidad que permitirían comprender de mejor manera los datos,

pero especulativamente en dicha éxito de colocación operan dinámicas económicas que trascienden a la disposición del sujeto de emplearse solo en lo aprendido. Es aquí además, donde la enseñanza de aptitudes debe ser siempre complementada con la enseñanza de actitudes, puesto que si bien los conocimientos específicos no siempre se puede realizar o aplicar laboralmente (al menos en el corto plazo), sí son muy útiles las otras habilidades personales, dado que su aplicabilidad trasciende a una actividad económica particular, forjando un perfil de empleabilidad más versátil y flexible, adaptada a la condiciones cambiantes de los ciclos laborales de las sociedades, las empresas y de los individuos.

**CUADRO Nº 5.10**  
**Porcentaje de quienes sí trabajan en un empleo asociado al contenido del curso de Capacitación de SENCE**

PROGRAMA	PEJ	PNB	PJBIC	PMJH	PMT
% en relación al total de ocupados	47,2 (68)	39,1 (54)	36,8 (53)	27,4 (28)	34,7 (43)
% en relación al total	19,9	14,6	13,6	7,8	15,9
N ocupados	144	138	144	102	124
N muestral	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>

Los datos anteriores encuentran su complemento en los datos del siguiente cuadro. En este es posible apreciar que los usuarios de cuatro de los cinco programas (salvo el programa Mujeres Jefas de Hogar), la mitad o más de la mitad acceden a un empleo ajustado al contenido de lo aprendido en SENCE en un plazo menor a 3 meses. Dicha cifra, si bien no es óptima, sí se puede pensar como adecuada considerando que es un ingreso (o reingreso) al mundo del trabajo dentro de un nicho laboral donde los usuarios ya conocen las demandas técnicas específicas del rol, (conocimiento teórico y práctico), y cuya entrenabilidad en el mismo espacio laboral, mejorarían aún más sus competencias específicos y transversales, o sea, su empleabilidad presente y futura.

**CUADRO Nº 5.11**  
**Porcentaje de trabajadores que esperan menos de 3 meses para encontrar un empleo acorde al oficio aprendido en SENCE**

PROGRAMA	PEJ	PNB	JBIC	PMJH	MT
% en relación a ocupados en oficio SENCE	66,2 (45)	63,0 (34)	47,2 (25)	32,1 (9)	53,5 (23)
% en relación al Total	13,2	9,2	6,4	2,5	8,5
Ocupados en Oficio SENCE	68	54	53	28	43
N muestral	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>



Las respuestas institucionales al problema del empleo y la empleabilidad, en este caso a través de los programas de SENCE, y ejecutada a través de los organismos ligados estratégicamente con sus metas (OTEC), deben ser evaluados de forma de asegurar su adecuación frente a las expectativas de los usuarios/ciudadanos que en ellas participan. En este punto, es posible advertir que la satisfacción mayor corresponde a cuatros aspectos esenciales en todo proyecto, a saber; a) la metodología de enseñanza utilizada para impartir los cursos, b) la calidad percibida de los docentes, c) el horario de los cursos, y d) el lugar donde se realizaban éstos. Por otra parte, aparece como punto a mejorar y ahondar, el apoyo que presta la OTEC en el proceso de búsqueda de un empleo, dato que puede responder a promesas incumplidas del curso, o bien, a expectativas sobredimensionadas de los propios usuarios por el desconocimiento de las funciones específicas que el corresponden a una OTEC.

**CUADRO Nº 5.12**  
**Porcentaje de usuarios que consideran como “buena” o “muy buena”, cada uno de los aspectos ligados al desarrollo de los cursos de SENCE por programa**

PROGRAMA	PEJ	PNB	PJBIC	PMJH	MT
1) Apoyo de la OTEC para la búsqueda de empleo	46,9	60,9	25,3	36,1	30,7
2) Plazo para la gestión de práctica laboral	44,9	N/A	40,4	47,9	77,4
3) Gestión de la prácticas laborales por la OTEC	50,1	60,9	41,5	51,4	N/A
4) Duración total del curso	N/A	42,1	65,7	75,0	N/A
5) Nivel de profundización de los contenidos del curso	N/A	N/A	66,5	78,0	N/A
6) Calidad de los docentes	N/A	N/A	82,4	85,1	N/A
7) Material de apoyo y equipamiento	N/A	58,3	74,9	82,1	N/A
8) Metodología de enseñanza	76,3	83,3	81,9	84,2	N/A
9) Horario en que se realizó el curso	N/A	N/A	88,0	88,6	N/A
10) Lugar donde se hizo el curso	N/A	N/A	75,7	83,4	N/A
11) Información sobre curso al inicio del proceso	74,7	75,5	N/A	N/A	78,1
<b>N muestral</b>	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>

## 5.2.2 Competencias Transversales (Formación de Actitudes Para el Trabajo)

Como se ha dicho, el concepto de empleabilidad no sólo da cuenta de las aptitudes, sino que releva un conjunto de actitudes que cuando los trabajadores las poseen, se traducen en recursos psicosocial y psico-emocional intangibles que sirven para elevar y conservar la productividad, incentivando la innovación y por ende, mejorando la empleabilidad.

Según Thurow y Arrow, en el proceso de búsqueda de un empleo, el lugar que cada trabajador ocupe en la “fila” dependerá de su grado de empleabilidad, el cual tendrá estrecha relación con la inversión realizada por el trabajador en educación, pero sin que esto sea el determinante único y absoluto. Desde la noción de empleabilidad el lugar ocupado en la “fila” dependerá de los atributos y habilidades del trabajador, y de otras consideraciones extraeconómicas (políticos, raciales, institucionales).

En este contexto, las actitudes que se relevan como funcionales respecto de permitir o favorecer una conducta destinada a planificar una búsqueda de empleo, así como a permanecer en él. Estas actitudes son aquellas que se expresan en la auto-motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios, seguridad y competencias emocionales, comunicación, trabajar en equipo, entre otras.

El cuadro siguiente muestra que aún se puede mejorar más la sensación subjetiva de los usuarios en términos de sentirse capaces de planificar y gestionar un proyecto, este ítem -en cada uno de los programa- es el más bajo, especialmente en el programa “Más Trabajo”. Sin embargo, y por el contrario, en cada uno de los otros aspectos (ligados a actitudes funcionales a la empleabilidad o competencias transversales como se les ha denominado en título), la sensación de los usuarios es sumamente positiva, lo cual establece que las modalidades y contenidos de los cursos de SENCE, sí logran alterar positivamente el auto-reconocimiento de bienes socio-emocionales o recursos personales, los cuales en un plano laboral, se transforman en recursos estratégicos para acceder a un empleo, o al desempeño eficiente y eficaz del mismo.



**CUADRO Nº 5.13**  
**Porcentaje de usuarios que declaran poseer “mucho” o “suficiente” manejo de las siguientes habilidades gracias a los cursos de SENCE**

PROGRAMA	PEJ	PNB	PJBIC	PMJH	MT
1) La forma de comunicarse o expresarse	78,0	82,2	73,0	N/A	75,1
2) Iniciativa y Capacidad de emprendimiento	79,7	84,6	78,9	N/A	75,5
3) Capacidad de planificar y gestionar proyectos	75,7	73,1	69,0	N/A	62,2
4) Habilidad para trabajar en equipo	86,5	86,2	78,3	N/A	83,7
5) Confianza y seguridad personal	83,0	88,9	74,4	N/A	84,9
6) Disposición a resolver problemas	83,0	89,0	72,3	N/A	81,8
7) Disposición a aprender cosas nuevas	87,4	91,1	78,7	N/A	84,8
N muestral	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>

### 5.2.3 Capital Social y empleabilidad

Dada la complejidad o complejidades que manifiesta el mercado laboral actual, la capacidad de los sujetos de generar y fortalecer aptitudes o conocimientos específicos, así como generar actitudes positivas y adaptativas frente a tal complejidad, debe incluir la capacidad de articular una conducta tendiente a crear y potenciar redes de relaciones y la construcción de nexos de solidaridad vinculados al ámbito laboral. En este sentido, el analizar los vínculos que los trabajadores mantienen en diferentes niveles y dimensiones de su existencia (el de la intimidad, el de las relaciones intermedias con la sociedad y el de las relaciones con las instituciones sociales más globales y mediatas), resultan útiles. Así, el concepto de capital social permite relevar aquella utilización que hacen los sujetos y los grupos o comunidades, de sus relaciones y redes de relaciones con el fin de optimizar sus recursos (sean económicos, culturales o políticos) y, con ello, ampliar las posibilidades de influir sobre su medio y su destino.

Para uno de los teóricos principales del capital social, Robert Putnam (1993), el concepto alude a los mecanismos o aspectos de la organización social (como las redes, las normas y la confianza) que facilitan la coordinación y cooperación para recibir beneficios mutuos. Desde una visión más sociológica, Pierre Bourdieu establece que el capital social constituye un “agregado de los recursos reales o potenciales que se vinculan con la posesión de una red duradera de relaciones, más o menos institucionalizadas, de conocimiento o reconocimiento mutuo” (Portes, 1998).

Las redes de relaciones que se derivan del capital social acumulado, pueden facilitar la búsqueda de un empleo constituyendo un recurso estratégico en este nivel, sobre todo para aquellos grupos marginados o excluidos, por ejemplo los jóvenes o

mujeres pobres. En este punto, resulta importante considerar la calidad y el monto de esos recursos, de esas redes de solidaridad, por ejemplo los grupos vulnerables suelen cambiar sus empleos precarios, informales e inestables, por otros que consiguen a través de sus contactos familiares empleados en empleos de similares condiciones, lo cual les impide mejorar la calidad del vínculo ocupacional, o acceder a puestos que impliquen cierto progreso o ascenso en términos laborales y sociales. Es decir, que el capital social es un medio para obtener otros tipos de capital, sea económico (mayores ingresos, préstamos, etc.), o cultural (formación, saberes, acreditaciones, etc.) o simbólico (prestigio social).

Según Robinson y otros (2002), el capital social se puede clasificar en tres tipos, considerando los criterios de cercanía y de la simetría de las relaciones. El primer tipo de capital social corresponde a aquellas relaciones sociales más íntimas, basadas en fuertes sentimientos de reciprocidad y de cooperación, estas relaciones emergen básicamente dentro del radio familiar y a nivel de la amistad (“bonding social capital”). En segundo lugar, está el capital social de nexos (“linking social capital”), este alude a relaciones de intensidad moderada, por ejemplo, a relaciones de respeto, confianza, la colegialidad, compañeros de trabajo, de club, u otro. Son relaciones de reciprocidad de dirección horizontal de cooperación y colaboración, es decir, generado entre personas o grupos con igual estatus y recursos. Por último, se encuentra el capital social de puente (“bridging social capital”), adquiere dicho nombre dado de que se trata de relaciones que conectan a individuos con bajo monto de capital social (u otros recursos o capitales), con grupos con mayor capital social (u otros capitales). Son relaciones que existen entre un jefe y su empleado, un maestro y un estudiante, una agencia y sus usuarios, una autoridad pública/privada y un ciudadano de un país.

En este acápite, y operando sobre los datos del cuadro siguiente, se visualiza cómo elementos – aunque primigenios – de capital social pueden significar una ayuda considerable en la proyección de la trayectoria laboral de un individuo. Así, algo que puede ser considerado como básico y muy puntual, permite identificar embriones de cierto capital social, y de sub-tipos del mismo. En la forma en que el sujeto se entera de la oportunidad de empleabilidad operan relaciones horizontales y verticales de colaboración, independiente de cuanta intensidad posean, lo importante es la direccionalidad. Así, más allá de los elementos impersonales de comunicación (mass medias como la TV, radio o Internet), se puede apreciar el rol que desempeña un tipo de capital social muy esencial para la población foco de estos programas (y estudiada aquí), es decir, aquellas relaciones sociales íntimas, con fuertes sentimientos de reciprocidad y de cooperación, lo que explica la colaboración (gesto de avisaje) de una amistad o familiar acerca de las oportunidades de capacitación, esto es la activación práctica de el bonding social capital”. Por otro lado, se manifiesta un nexo vertical, o sea, un capital social de puente (“bridging social capital”), en este sentido el rol que juega la OMIL, y Municipalidad es clave y reconocido positivamente por los usuarios, siendo esto manifestación de un vínculo que conectan a los usuarios (que tienen un monto precario de capital social, así como de otros capitales), con instituciones formales que poseen un capital social (u otros capitales) mucho más amplios.

**CUADRO Nº 5.14**  
**Porcentaje de usuarios que declaran poseer “mucho” o “suficiente” manejo de las siguientes habilidades gracias a los cursos de SENCE**

MEDIOS	PEJ	PNB	PJBIC	PMJH	PMT
Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL	25,9	36,7	15,8	0,0	50,4
Organismo Técnico de Capacitación, OTEC	5,4	7,3	1,2	0,0	8,5
Centro de Postulación a la Capacitación, CPC	0,5	0,8	0,2	0,0	0,4
Servicio Nacional de Menores, SENAME	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Instituto Nacional de la Juventud, INJUV	1,9	3,0	0,2	0,0	0,0
Por recomendación de un amigo, familiar, etc.	25,9	0,0	29,7	33,5	0,0
Municipalidad	7,8	23,2	15,3	47,8	8,1
Lienzos o afiches en calles	11,9	0,0	2,9	2,8	0,0
Por la Junta de vecinos	1,9	0,0	4,1	5	0,0
Por Internet, radio, periódico, o televisión	12,7	0,0	29,5	4,2	0,0
Por SENCE	1,6	8,6	4,1	0,0	7,4
MINEDUC	0,0	0,5	0,7	0,0	0,0
SERNAM	0,0	0,0	0,0	1,7	0,4
Otra	0,0	0,0	2,4	4,5	16,3
NS/NR	3,2	3,0	0,0	0,6	8,5
N muestral	<b>341</b>	<b>371</b>	<b>391</b>	<b>358</b>	<b>270</b>

### **Referencias Bibliográficas**

- BARROS, RÍOS Y TORCHE, Lecturas Sobre la Exclusión Social, OIT, documento de trabajo N°2
- CEPAL, Cohesión Social: Inclusión Social y Sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe, 2007.
- CEPAL, La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad, 2006.
- RIQUELME, GRACIELA y RAZQUIN, Paula. Mercado de trabajo y educación: el papel de la educación en el acceso al empleo. En Revista de Ciencias Sociales. Año 12, N° 16. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo Uruguay. Noviembre (1999)
- RIQUELME, Graciela, HERGUER Natalia y MAGARIÑOS
- BERGER, P. y LUCKMAN, T. La construcción social de la realidad. Amorrortu. Buenos Aires. Capítulo II. Pag. 164-185. (1984).
- CAMPOS RIOS, Guillermo. Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. Revista de la Facultad de Economía-BUAP. Año VIII Num. 23 (2003)
- FORMICHELLA, MARIA MARTA Y LONDON, SILVIA. Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. UNS-CONICET. Buenos Aires, Argentina.
- WEINBERG, PEDRO. Formación profesional, empleo y empleabilidad. Foro mundial de Porto Alegre. Disponible en [www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg](http://www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg) (2004)
- LONGO, MARIA EUGENIA. Lo que queda a lo jóvenes; Capital social, trabajo y juventud en varones pobres del Gran Buenos Aires, IDICSO, Argentina. Agosto, 2003.
- PORTES, ALEJANDRO (1998). "Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna", en Carpio J. / Novacovsky I. (Compiladores) *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*. Bs. As.: CFE – SIEMPRO – FLACSO.

# Análisis Programa Especial de Jóvenes (PEJ)

## 6 Análisis Programa Especial de Jóvenes (PEJ)

### 6.1 Introducción

Con el objetivo de “Mejorar las condiciones de empleabilidad de los/as beneficiarios/as, a través de acciones de capacitación y formación en oficios, en donde los/as jóvenes se puedan incorporar según su motivación y sus habilidades en un trabajo dependiente o una actividad de emprendimiento personal”<sup>21</sup>, comienza a desarrollarse desde el año 1998 el Programa Especial de Jóvenes (PEJ). Este programa está a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y es ejecutado por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de los beneficiarios/as y que en el contexto legal deben disponer de la infraestructura y el personal adecuado. Dichas instituciones deben entregar un programa anual de acciones de capacitación y formación para la aprobación de SENCE y como requisito ineludible, deben estar inscritas en el Registro Nacional de OTEC<sup>22</sup>.

El PEJ privilegia, de entre los postulantes, a jóvenes de ambos sexos que pertenezcan a los dos quintiles más pobres de la población, desde los 16 años (que posean responsabilidad parental) y hasta los 29 años cumplidos y que sean desertores/as o egresados/as (preferentemente de liceos científico humanista) del sistema escolar.

El programa cuenta con dos modalidades de capacitación “Formación Dependiente” con 822 horas cronológicas y “Formación Independiente” con 504 horas. Su funcionamiento se resume en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 6.1**  
**Programa Especial de Jóvenes (PEJ)**

MODALIDAD DEPENDIENTE		MODALIDAD INDEPENDIENTE	
Fase Lectiva	Fase Experiencia Laboral	Fase Lectiva	Fase Asistencia Técnica
Formación en Oficio y Módulos Complementarios con un tope máximo de 462 horas cronológicas	Práctica laboral con un tope máximo de 360 horas cronológicas	Formación en Oficio, Módulos Complementarios y Formación en Gestión por un tope máximo de 454 horas.	Apoyo para el inicio del proyecto con un máximo de 50 horas
822 horas cronológicas para el total de la Formación Modalidad Dependiente		504 horas cronológicas para el total de la Formación Modalidad Independiente	

\* Fuente: “Programa de Formación en Oficio para Jóvenes”, Departamento de Programas Sociales. Junio, 2008

La ejecución del programa 2008 contempló un Plan Anual de \$2.137.353.920 con 2.261 cupos y 115 cursos de capacitación<sup>23</sup>, a continuación se presentan los resultados que arrojó el estudio realizado por CCI Ingeniería Económica para SENCE que da cuenta de la percepción de una muestra de 341 beneficiarios/as que participaron de dicha ejecución.

<sup>21</sup> “Programa de Formación en Oficio para Jóvenes”, Departamento de Programas Sociales. Junio, 2008

<sup>22</sup> Art.19 del a Ley N°19.518.

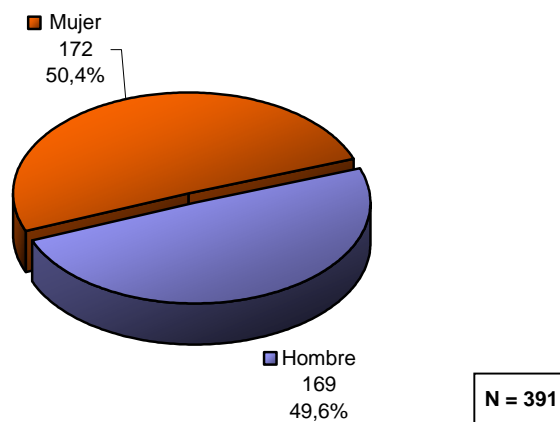
<sup>23</sup> Anuario estadístico 2008 SENCE.

## 6.2 Caracterización general de los usuarios del PEJ

### 6.2.1 Sexo de los usuarios

La presente muestra, tal como lo señala el siguiente gráfico, se encuentra conformada de acuerdo a la variable sexo por un 49.6% de hombres y 50.4% de mujeres respectivamente.

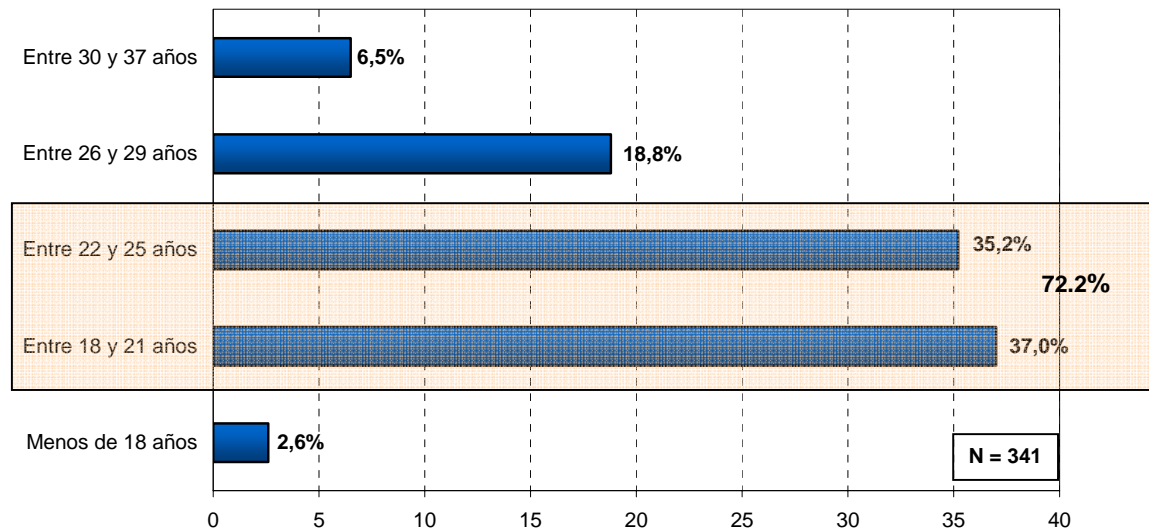
**GRÁFICO N° 6.1**  
**Sexo de los beneficiarios PEJ**



### 6.2.2 Edad de los usuarios

En lo referente a la edad de los usuarios del PEJ, se observa que el promedio de edad asciende a los 23,2 años. Al construir tramos o intervalos con la edad de los usuarios, es posible observar que la muestra está conformada especialmente por una población que se ubica en los tramos “Entre 18 y 21 años” y “Entre 22 y 25 años” ambas categorías en conjunto abarcan el 72.2%, existiendo una diferencia favorable para el primer tramo de 1.8 puntos porcentuales. Luego, y en inferior medida, se encuentran los usuarios de entre 26 y 29 años con el 18,8% del total muestral. Por consiguiente, aproximadamente nueve de cada diez entrevistados (91%) declara hallarse dentro de alguno de los tramos etáreo situados entre los 18 a 29 años.

**GRÁFICO N° 6.2**  
**Edad de los Usuarios**



### 6.2.2.1 Edad de los Usuarios Según Sexo

**CUADRO N° 6.2**  
**Edad de los usuarios según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de 18 años	7	4,1	2	1,2	9	2,6
Entre 18 y 21 años	69	40,8	57	33,1	126	37,0
Entre 22 y 25 años	57	33,7	63	36,6	120	35,2
Entre 26 y 29 años	28	16,6	36	20,9	64	18,8
Entre 30 y 37 años	8	4,7	14	8,1	22	6,5
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

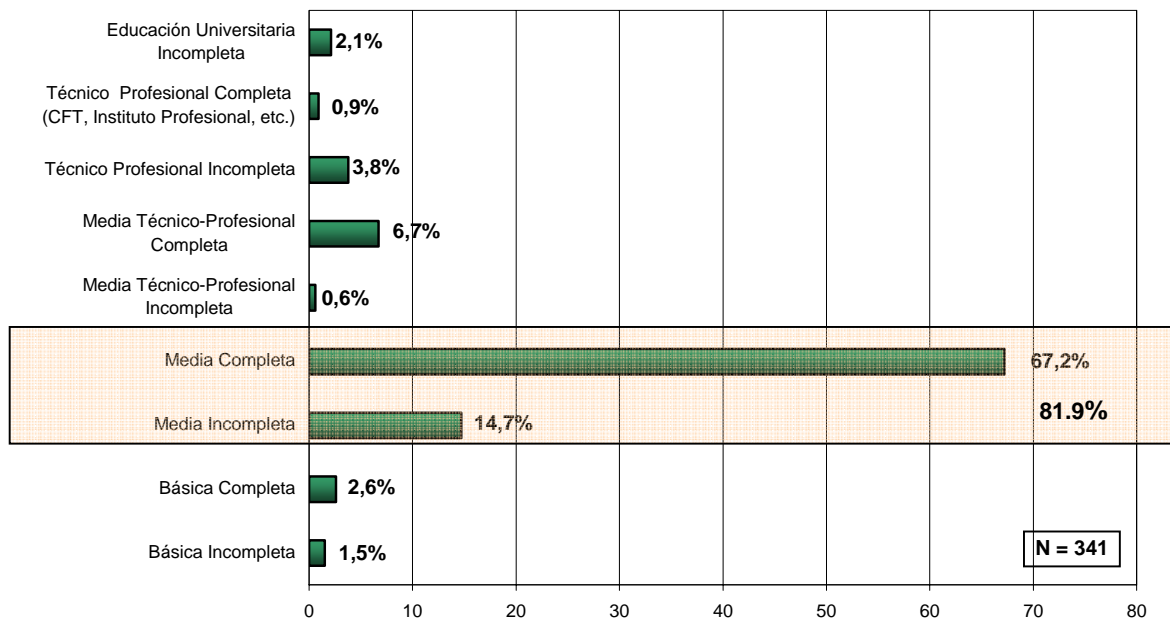
### 6.2.3 Nivel educativo de los usuarios

Al indagar por el nivel educativo alcanzado por los usuarios de PEJ, se verifica que la mayor parte de los beneficiarios (81,9%) son desertores o egresados de liceos científico humanista lo que es coherente con el perfil del beneficiario al cual va dirigido este programa, destacando que el 67,2% de ellos declara haber completado la enseñanza media.



Por otra parte, si bien los usuarios/as que poseen una formación educacional mayor – CFT, Instituto Profesional, Universitario- representan un porcentaje marginal en relación al total muestral -6,8% acumulado-, es necesario puntualizar que dicha condición suele ser motivo de exclusión del programa, en tanto se distancia de los objetivos y de la declaración explícita de focalización de los beneficiarios con que opera el PEJ.

**GRÁFICO Nº 6.3**  
**Nivel educativo de los usuarios**



### 6.2.3.1 Nivel Educativo de los Usuarios Según Sexo

El siguiente cuadro desglosa la composición de la muestra de beneficiarios SENCE 2008 según el nivel educacional alcanzado y al sexo al cual pertenecen. En él destaca que en el caso de las mujeres, el 70.9% ha completado sus estudios formales en liceos científico-humanista, el porcentaje de hombres que se encuentra en esta categoría es el 63.3%.

Con respecto a la deserción de la enseñanza formal, se observa que el 27.8% (acumulado<sup>24</sup>) de los beneficiarios se encuentra en dicha situación, mientras que en el caso de las beneficiarias, este porcentaje sólo alcanza el 11.1% (acumulado).

<sup>24</sup> Sumatoria = Básica incompleta, Básica completa, Media incompleta y Media Técnico-Profesional Incompleta

**CUADRO N° 6.3**  
**Nivel educativo del usuario según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Básica Incompleta	3	1,8	2	1,2	5	1,5
Básica Completa	7	4,1	2	1,2	9	2,6
Media Incompleta	36	21,3	14	8,1	50	14,7
Media Completa	107	63,3	122	70,9	229	67,2
Media Técnico-Profesional Incompleta	1	0,6	1	0,6	2	0,6
Media Técnico-Profesional Completa	5	3,0	18	10,5	23	6,7
Técnico Profesional Incompleta	8	4,7	5	2,9	13	3,8
Técnico Profesional Completa (CFT, Instituto Profesional, etc.)	0	0,0	3	1,7	3	0,9
Educación Universitaria Incompleta	2	1,2	5	2,9	7	2,1
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

A continuación se presenta el nivel educacional del usuario en forma resumida, a saber: juntando las categorías que involucran la media técnico profesional y científico humanista en Media completa e incompleta, así como también se agrupan las categorías que están por sobre el nivel educacional formal en Superior incompleta y completa. Es así que con mayor claridad se observa, al diferenciar por sexo, que el 81.4% de las mujeres a completado la educación formal, superando en 15.1 puntos porcentuales a los hombres que alcanzan el 66.3%.

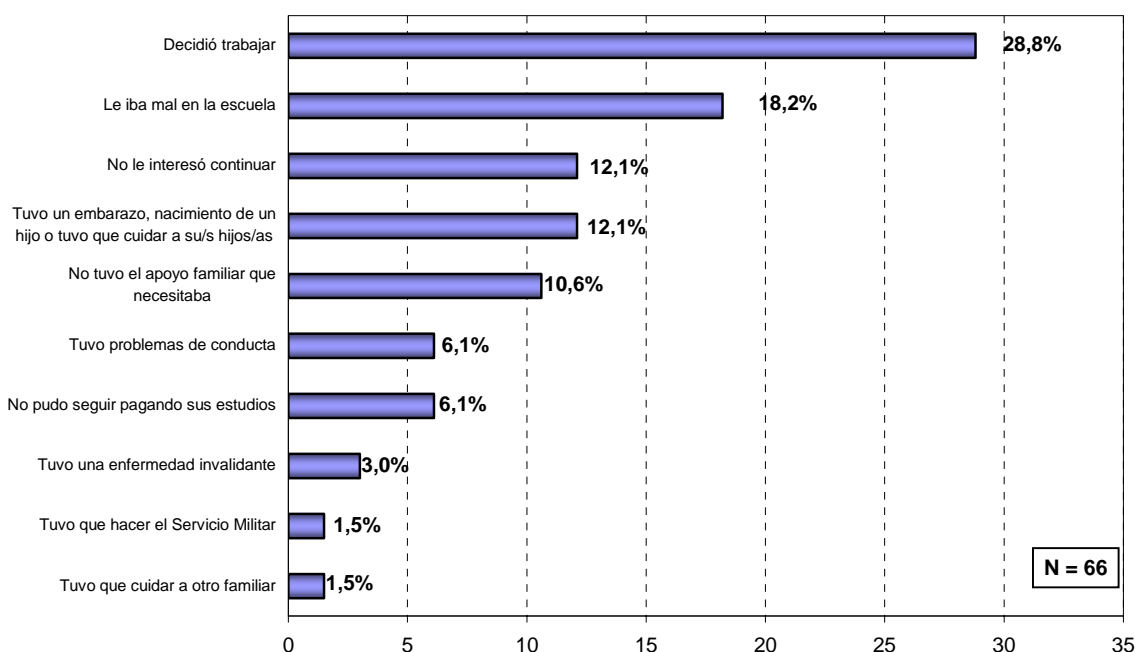
**CUADRO N° 6.4**  
**Nivel educativo resumido según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Básica Incompleta	3	1,8	2	1,2	5	1,5
Básica completa	7	4,1	2	1,2	9	2,6
Media incompleta	37	21,9	15	8,7	52	15,2
Media completa	112	66,3	140	81,4	252	73,9
Superior incompleta	10	5,9	10	5,8	20	5,9
Superior completa	0	0,0	3	1,7	3	0,9
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

### 6.2.3.2 Razón Principal por la cual los Usuarios no Completaron estudios

Al indagar por los motivos que llevaron al usuario del PEJ a dejar la enseñanza formal, como lo ilustra el siguiente gráfico, destaca que el 28.8% manifiesta que “Decidió trabajar”, a esta alternativa le sigue “Le iba mal en la escuela” (18.2%), “No le interesó continuar” o “Tuvo un embarazo, nacimiento de un hijo o tuvo que cuidar a otro familiar” con porcentajes que alcanzan el 12.1% en ambos casos.

**GRÁFICO N° 6.4**  
**Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios**



#### 6.2.3.2.1 Razón Principal por la cual los Usuarios no Completaron estudios

Diferenciando los motivos que llevaron a la deserción escolar según el sexo del usuario, en el caso de los hombres se mantiene la misma jerarquización que a nivel global, en primer lugar se encuentra la categoría “Decidió trabajar” con un 36.2%, seguida de “Le iba mal en la escuela” con un 17% y “No le interesó continuar” con un 14.9%. En el caso de las mujeres, la principal motivación para dejar sus estudios formales es “Tuvo un embarazo, nacimiento de un hijo o tuvo que cuidar a otro familiar” con un porcentaje que alcanza el 36.8%, le sigue “Le iba mal en la escuela” (21.1%) y “Decidió trabajar” (10.5%).

**CUADRO N° 6.5**  
**Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios según sexo**

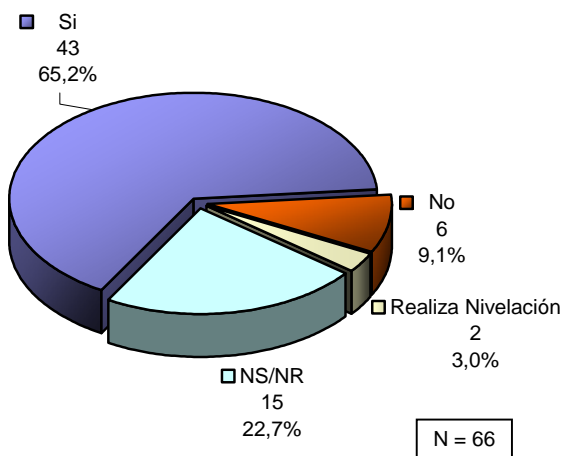
	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Decidió trabajar	17	36,2	2	10,5	19	28,8
No pudo seguir pagando sus estudios	3	6,4	1	5,3	4	6,1
Le iba mal en la escuela	8	17,0	4	21,1	12	18,2
Tuvo un embarazo, nacimiento de un hijo o tuvo que cuidar a	1	2,1	7	36,8	8	12,1
No le interesó continuar	7	14,9	1	5,3	8	12,1
Tuvo problemas de conducta	3	6,4	1	5,3	4	6,1
Tuvo una enfermedad invalidante	1	2,1	1	5,3	2	3,0
No tuvo el apoyo familiar que necesitaba	5	10,6	2	10,5	7	10,6
Tuvo que cuidar a otro familiar	1	2,1	0	0,0	1	1,5
Tuvo que hacer el Servicio Militar	1	2,1	0	0,0	1	1,5
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

### 6.2.3.3 Expectativas de Completar Estudios

De los usuarios que manifiestan no haber completado la educación formal, es posible observar que el 65.2% mantiene expectativas de completitud de estudios y el principal motivo es "Porque sin estudios es difícil encontrar trabajo" con el 68.9%.

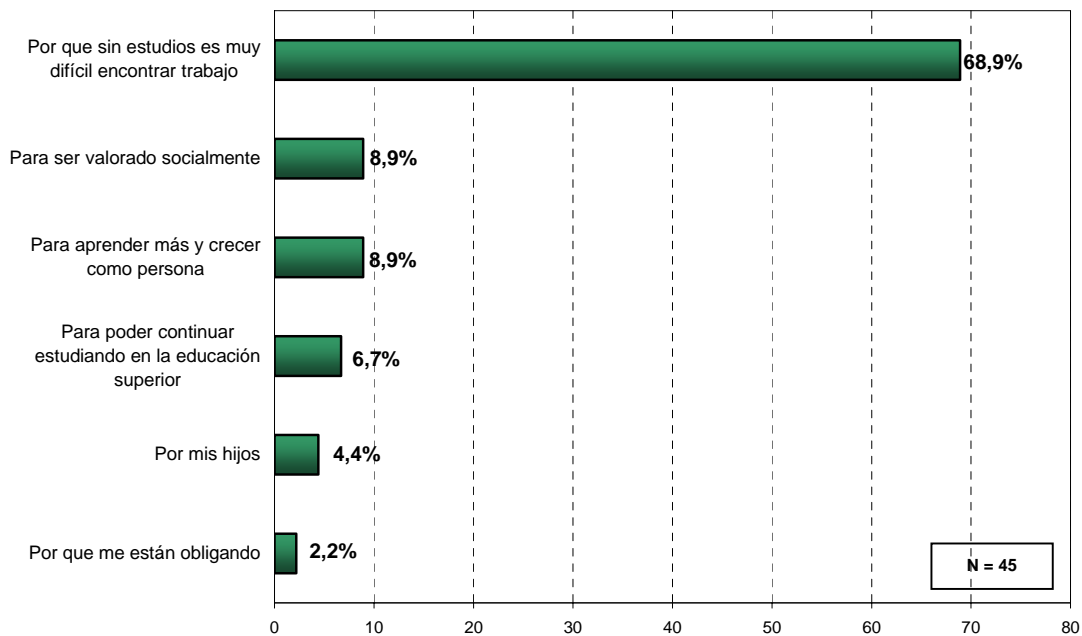
El porcentaje que se encuentra indeciso a la hora de responder alcanza el 22.7%, mientras que los usuarios que no tienen expectativas de completar estudios sólo es del 9.1%.

**GRÁFICO Nº 6.5**  
**Expectativas de completar estudios**



**6.2.3.3.1 Motivación para Completar Estudios**

**GRÁFICO Nº 6.6**  
**Motivación para Completar Estudios**



A continuación se presenta el desglose de la razón principal por la cual los usuarios quieren completar sus estudios según sexo, en el caso de los hombres es posible inferir que el motivo principal (73.5%) es “Porque sin estudios es muy difícil encontrar trabajo”, en el caso de las mujeres ésta categoría representa el 54.5% de las respuestas, seguida de la intención de continuar estudios en la educación superior con el 18.2%.

**CUADRO N° 6.6**  
**Motivación principal para completar estudios según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Por que sin estudios es muy difícil encontrar trabajo	25	73,5	6	54,5	31	68,9
Para poder continuar estudiando en la educación superior	1	2,9	2	18,2	3	6,7
Para aprender más y crecer como persona	3	8,8	1	9,1	4	8,9
Para ser valorado socialmente	3	8,8	1	9,1	4	8,9
Por que me están obligando	0	0,0	1	9,1	1	2,2
Por mis hijos	2	5,9	0	0,0	2	4,4
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

## 6.2.4 Situación familiar de los usuarios

### 6.2.4.1 Número de integrantes del hogar

Respecto a la conformación del hogar de los usuarios del PEJ, se advierte que alrededor de nueve de cada diez hogares (85,7%) posee entre 2 y 7 integrantes; que contempla las categorías de “Entre 2 a 4” y “Entre 5 a 7” con porcentajes que alcanzan 40.2% y 45.5% respectivamente. En el caso de las mujeres el porcentaje para ambas categorías es homogéneo 41.3%, en los hombres el mayor porcentaje (49.7%) está entre 5 y 7 integrantes.

**CUADRO N° 6.7**  
**Número de integrantes del hogar**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de 2	14	8,3	10	5,8	24	7,0
Entre 2 y 4	66	39,1	71	41,3	137	40,2
Entre 5 y 7	84	49,7	71	41,3	155	45,5
Entre 8 y 10	3	1,8	14	8,1	17	5,0
Mayor a 11	2	1,2	4	2,3	6	1,8
NS/NR	0	0,0	2	1,2	2	0,6
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

### 6.2.4.2 Estado Civil del Usuario según Sexo

Al revisar el estado civil del usuario de PEJ, se puede constatar que éstos en su mayoría declaran encontrarse solteros al momento de responder la encuesta, en tanto el 79,5% reconoce hallarse en esta situación. Por otra parte, los usuarios que se encuentran en situación de “casado/a” abarca un modesto 10.9% del total muestral; porcentaje también menor es aquel asociado a quienes se declaran en estado de “convivencia” (7.6%).

En el siguiente cuadro, se presenta el estado civil de los respondientes según sexo. Los hombres en situación de soltero/s superan en 13.7 puntos porcentuales a las mujeres en dicha situación, mientras que las mujeres casadas superan a los hombres casados en 9.8 puntos porcentuales.

**CUADRO N° 6.8**  
**Estado Civil del Usuario**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Casado/a	10	5,9	27	15,7	37	10,9
Soltero/a	146	86,4	125	72,7	271	79,5
Viudo/a	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conviviente o pareja	12	7,1	14	8,1	26	7,6
Divorciado/a	0	0,0	1	0,6	1	0,3
Separado/a	1	0,6	5	2,9	6	1,8
NS/NR	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

### 6.2.4.3 Rol de los usuarios dentro de la Familia

Los resultados del cuadro anterior, son reforzados al observar el rol que los usuarios declaran desempeñar dentro de sus familias, en tanto que se aprecia que el 85.4% declara ser ‘dependiente de otra persona’ o bien ‘responsable sólo de sí mismo’, imponiéndose la condición de dependencia dado que tres de cada cinco usuarios/as así lo declaran (54%), mientras que aquellos que se definen como ‘responsable de sí mismo’ alcanza el 31.4% del total de usuarios encuestados.

En el siguiente cuadro se presenta el rol del beneficiario/a de acuerdo a la variable sexo. En el caso de los hombre se destacan dos categorías “Dependiente de otra persona” (45%) y “Responsable sólo de sí mismo” (40.2%), mientras que en la mujer claramente el rol “Dependiente de otra persona” es la que presenta la mayor cantidad de respuestas con un porcentaje de 62.8%.



**CUADRO N° 6.9**  
**Rol del beneficiario dentro de la familia según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Jefe/a de Hogar	25	14,8	25	14,5	50	14,7
Dependiente de otra persona	76	45,0	108	62,8	184	54,0
Responsable sólo de sí mismo	68	40,2	39	22,7	107	31,4
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

#### 6.2.4.4 Número de hijos/as Según Sexo

Al indagar acerca de la presencia de hijos/as, ha sido posible advertir que entre los beneficiarios/as del programa PEJ se impone mayoritariamente la tendencia a 'no tener hijos'; esta opción es declarada por el 63.3% de los casos. Como lo muestra el siguiente cuadro, en el caso de los hombres el porcentaje de 77.5% confirma esta tendencia, mientras que en el caso de la mujer este porcentaje es importante pero no tan marcado (49.4%), destacando también la presencia de un hijo (36%).

**CUADRO N° 6.10**  
**Número de Hijos**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Ninguno	131	77,5	85	49,4	216	63,3
Uno	24	14,2	62	36,0	86	25,2
Dos	9	5,3	23	13,4	32	9,4
Tres	5	3,0	1	0,6	6	1,8
Cinco	0	0,0	1	0,6	1	0,3
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

### 6.3 Caracterización básica de la situación laboral de los beneficiarios/as.

#### 6.3.1 Situación Laboral General

##### 6.3.1.1 Situación laboral actual y al ingreso del programa SENCE

Bajo el propósito de conocer los cambios experimentados en la situación laboral de los usuarios del PEJ, se indagó comparativamente en dicha situación en el momento actual y al momento de ingreso al curso de capacitación laboral de SENCE, considerando una diferencia temporal mínima de seis meses.

Al observar el siguiente cuadro se puede realizar un seguimiento de la situación laboral en estos dos momentos al considerar la situación de los cesantes. Es posible apreciar que al momento de ingresar al Programa de Capacitación en Oficios el 66,3% de los beneficiarios declaró estar cesante, mientras que dicho estado experimenta una disminución de 30.2 puntos porcentuales, lo que significa que en la situación laboral en el momento actual, sólo el 36,1% de los usuarios declara encontrarse en situación de cesantía al momento de responder la encuesta.

También una diferencia importante observada es aquella que dice relación con los ocupados, tanto de forma esporádica como de forma permanente. En este punto la situación laboral comparativa entre el momento de ingreso al programa y el momento actual experimenta un crecimiento de 25.2 puntos porcentuales en aquellos usuarios ocupados de forma permanente, pasando de 4.7% al ingreso al Programa a un 29.9% usuarios en el momento actual. En el caso de los ocupados de forma esporádica, se registra un alza de 5.6 puntos porcentuales, pasando de 6.7% al ingreso al programa a un 12.3% usuarios en el momento actual.

**CUADRO Nº 6.11**  
**Comparación situación laboral actual y al ingreso programa PEJ**

	SITUACIÓN			
	ACTUAL		INGRESO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cesante	123	36,1	226	66,3
Inactiva estudiante	26	7,6	15	4,4
Inactiva con labores de hogar	20	5,9	8	2,3
Por cuenta propia formal	11	3,2	4	1,2
Por cuenta propia informal	9	2,6	6	1,8
Ocupada de forma esporádica	42	12,3	23	6,7
Ocupada de forma permanente	102	29,9	16	4,7
Busca trabajo por primera vez	5	1,5	2	0,6
Inactiva otra	3	0,9	0	0,0
NS/NR	0	0,0	41	12,0
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

Realizando un desglose por género, es posible observar que en el caso de los hombres entre el momento actual y al momento del ingreso al programa, el porcentaje de usuarios que se declaran cesantes ha disminuido en 35.5 puntos porcentuales y en el caso de las mujeres en 25 puntos porcentuales. Asimismo, es posible inferir que los ocupados de forma permanente se ha incrementado en 26.7 puntos porcentuales en el caso de los hombres y en 23.8 puntos porcentuales en el caso de las mujeres.

**CUADRO Nº 6.12**  
**Situación laboral por sexo según**

	HOMBRE				MUJER			
	ACTUAL		INGRESO		ACTUAL		INGRESO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cesante	62	36,7	122	72,2	61	35,5	104	60,5
Inactiva estudiante	13	7,7	6	3,6	13	7,6	9	5,2
Inactiva con labores de hogar	3	1,8	2	1,2	17	9,9	6	3,5
Por cuenta propia formal	10	5,9	4	2,4	1	0,6	0	0,0
Por cuenta propia informal	7	4,1	4	2,4	2	1,2	2	1,2
Ocupada de forma esporádica	17	10,1	11	6,5	25	14,5	12	7,0
Ocupada de forma permanente	54	32,0	9	5,3	48	27,9	7	4,1
Busca trabajo por primera vez	0	0,0	0	0,0	5	2,9	2	1,2
Inactiva otra	3	1,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
NS/NR	0	0,0	11	6,5	0	0,0	30	17,4
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>

### 6.3.1.2 Situación laboral actual resumida según sexo de los usuarios/as

Al examinar la situación laboral agrupada actual de los usuarios del PEJ considerando la variable de género, observamos que la condición de "Cesante" en el caso de los hombres supera en 1.2 puntos porcentuales a la mujer, alcanzando éstas un porcentaje del 35.5%. Esta situación se repite para el caso de "Por cuenta propia" aunque acá la diferencia porcentual es mayor (8.4 puntos), presentando los hombres un porcentaje del 10.1% y las mujeres 1.7%.

Por otra parte, si bien las diferencia entre los sexos aparece estrecha en relación a la situación laboral y expresa con ello, la fuerte presencia de la mujer en el mercado del trabajo, es posible constatar que la diferencia entre los sexos se expresa también en la condición de inactivos/as, en tanto las mujeres, en el periodo actual, superan a los hombres en 6.2 puntos porcentuales, es decir de 11,2% para el caso de los hombres y 17.4% para el caso de la mujeres.

**CUADRO Nº 6.13**  
**Situación laboral resumida actual según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Cesante	62	36,7	61	35,5	123	36,1
Inactivo	19	11,2	30	17,4	49	14,4
Por Cuenta Propia	17	10,1	3	1,7	20	5,9
Ocupado	71	42,0	73	42,4	144	42,2
Busca trabajo por primera vez	0	0,0	5	2,9	5	1,5
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

### 6.3.1.3 Situación laboral resumida según nivel educacional de los usuarios

Al considerar la relación entre la situación laboral actual de los usuarios del PEJ y el nivel educativo alcanzado por ellos, resulta posible inferir que más de la mitad de los encuestados que declara haber llegado a enseñanza básica incompleta y completa se encuentran en situación de "Ocupado/a" con porcentajes de 80% y 55.6%, en tanto que de los usuarios que declaran no haber completado la enseñanza media un 46.2% se encuentra en situación de cesantía junto a un 66.7% que completó los estudios superiores.

En relación a los usuarios que completaron sus estudios de enseñanza media en liceo científico-humanistas y media técnico profesional, un porcentaje importante declara encontrarse "Ocupado/a" con porcentajes de 41.7%, en esta misma condición, con un porcentaje de 45% se encuentran aquellos que tienen una educación superior incompleta.

**CUADRO Nº 6.14**  
**Situación laboral actual según nivel educacional de los usuarios/as**

	NIVEL EDUCACIONAL												TOTAL	
	Básica Incompleta		Básica Completa		Media Incompleta		Media Completa		Superior Incompleta		Superior Completa		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Cesante	0	0,0	3	33,3	24	46,2	89	35,3	5	25,0	2	66,7	123	36,1
Inactivo	1	20,0	0	0,0	7	13,5	36	14,3	5	25,0	0	0,0	49	14,4
Cuenta Propia	0	0,0	1	11,1	1	1,9	17	6,7	1	5,0	0	0,0	20	5,9
Ocupado	4	80,0	5	55,6	20	38,5	105	41,7	9	45,0	1	33,3	144	42,2
Busca Trabajo por Primera Vez	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	2,0	0	0,0	0	0,0	5	1,5
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>252</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

#### 6.3.1.4 Tipo de oficio en que se capacitó según sexo

En general el mayor porcentaje de los usuarios se capacitó en “Telecomunicaciones” con el 10.6%, seguido de “Electricidad” (8.2%) y “Ventas” (7.0%).

Al considerar la variable género, en el caso de los hombres el 18.9% se capacitó en “Telecomunicaciones”, seguido del 16.0% que lo hizo en “Electricidad”. En las mujeres, el porcentaje mayor con el 10.5% es “Ventas”, seguido de “Cocina” y “Secretariado” ambas con el 7.6%

**CUADRO Nº 6.15**  
**Tipo de oficio en que se capacitó según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
TELECOMUNICACIONES	32	18,9	4	2,3	36	10,6
ELECTRICIDAD	27	16,0	1	0,6	28	8,2
VENTAS	6	3,6	18	10,5	24	7,0
COCINA	8	4,7	13	7,6	21	6,2
GARZON Y BARMAN	7	4,1	6	3,5	13	3,8
SECRETARIADO	0	0,0	13	7,6	13	3,8
AUXILIAR DE PARAMEDICO DE ENFERMERIA	0	0,0	12	7,0	12	3,5
ASISTENTE CONTABLE	1	0,6	10	5,8	11	3,2
SISTEMAS INFORMATICOS Y REDES	7	4,1	4	2,3	11	3,2
SOLDADURA	10	5,9	1	0,6	11	3,2
ARMADO DE COMPUTADORES Y REDES	6	3,6	2	1,2	8	2,3
CARPINTERÍA	7	4,1	1	0,6	8	2,3
ADMINISTRACIÓN	4	2,4	3	1,7	7	2,1
CARACOLES DE EXPORTACION	0	0,0	7	4,1	7	2,1
GASTRONOMIA	1	0,6	6	3,5	7	2,1
TURISMO	0	0,0	7	4,1	7	2,1
COMPUTACIÓN	1	0,6	5	2,9	6	1,8
MAQUINARIA INDUSTRIAL	6	3,6	0	0,0	6	1,8
OPERADOR INTEGRAL DEL SUPERMERCADO	0	0,0	6	3,5	6	1,8
PASTELERIA Y REPOSTERIA	1	0,6	5	2,9	6	1,8
RECEPCIONISTA HOTELERO BILINGUE CON MENCION EN TURISMO Y CASINO DE JUEGOS	1	0,6	5	2,9	6	1,8
AYUDANTE TECNICO EN MECANICA AUTOMOTRIZ	4	2,4	1	0,6	5	1,5
CAJERA Y VENTAS	2	1,2	3	1,7	5	1,5
LOGISTICA	3	1,8	2	1,2	5	1,5
MANTENCION DE ASCENSORES	5	3,0	0	0,0	5	1,5
ALFABETIZACION DIGITAL	3	1,8	1	0,6	4	1,2
GASFITERÍA	4	2,4	0	0,0	4	1,2
MANIPULACION DE ALIMENTOS	1	0,6	3	1,7	4	1,2
MECANICO TORNERO	2	1,2	1	0,6	3	0,9

**Tipo de oficio en que se capacitó según sexo (Continuación)**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
ASISTENTE DE VENTAS	0	0,0	2	1,2	2	0,6
AYUDANTE COCINA INTERNACIONAL	0	0,0	2	1,2	2	0,6
CAPACITACION Y COLABORACION LABORAL	2	1,2	0	0,0	2	0,6
CUIDADO DE ENFERMOS	0	0,0	2	1,2	2	0,6
EMPRENDIMIENTO	2	1,2	0	0,0	2	0,6
ENCARGADO PROFESIONAL DE SUPERMERCADO Y MULTITIENDA	0	0,0	2	1,2	2	0,6
PELUQUERIA	0	0,0	2	1,2	2	0,6
TECNICAS DE MANEJO DE CAJA Y VENTAS EN INGLES	0	0,0	2	1,2	2	0,6
TELEFONIA Y REDES	1	0,6	1	0,6	2	0,6
TORNERIA Y MECANICA	2	1,2	0	0,0	2	0,6
AMASANDERIA	0	0,0	1	0,6	1	0,3
ASCENSORES, MANTENCIONES Y OPERACION	1	0,6	0	0,0	1	0,3
ASISTENTE DE ENFERMO	0	0,0	1	0,6	1	0,3
ASISTENTE DE VENTA DE HARDWARE	0	0,0	1	0,6	1	0,3
CONDUCCION Y OPERACION DE MAQUINARIA PESADA	1	0,6	0	0,0	1	0,3
CONSTRUCCION METALICA SOLDADURA	1	0,6	0	0,0	1	0,3
DIGITACION	0	0,0	1	0,6	1	0,3
EDIFICACION OBRA GRUESA	1	0,6	0	0,0	1	0,3
ESTETICA INTEGRAL	0	0,0	1	0,6	1	0,3
ESTRUCTURAS METALICAS	1	0,6	0	0,0	1	0,3
INGLÉS	1	0,6	0	0,0	1	0,3
INSTALACIONES SANITARIAS Y GASFITERIA	0	0,0	1	0,6	1	0,3
MECANICA AUTOMOTRIZ	0	0,0	1	0,6	1	0,3
PROYECTO MAULE	0	0,0	1	0,6	1	0,3
TECNICO JURIDICO	0	0,0	1	0,6	1	0,3
TELEMARKETING	0	0,0	1	0,6	1	0,3
NS/NR	7	4,1	9	5,2	16	4,7
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

## 6.3.2 Situación Laboral de los desocupados/as.

### 6.3.2.1 Meses en estado de desocupación

Los desocupados corresponden a la agrupación de la categoría “Cesantes” y “Busca trabajo por primera vez”, es así que del conjunto de usuarios que participaron en la muestra y que actualmente se encuentran en situación de desocupación, es posible constatar en el siguiente cuadro, que un 32.8% declara que ha estado en situación de desocupación menos de tres meses y un 32% entre siete meses y un año.

Dejando fuera los valores extremos (dos usuarios que presentan sesenta y ochenta y cuatro meses desocupados), el usuario, en promedio, se encuentra en dicha situación 8,4 meses.

**CUADRO Nº 6.16**  
**Meses en estado de desocupación**

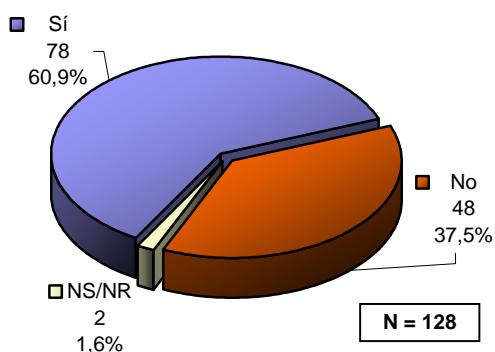
	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de 3 meses	30	48,4	12	18,2	42	32,8
Entre 3 y 6 meses	6	9,7	18	27,3	24	18,8
Entre 7 meses y un año	17	27,4	24	36,4	41	32,0
más de un año	7	11,3	9	13,6	16	12,5
NS/NR	2	3,2	3	4,5	5	3,9
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	<b>128</b>	<b>100</b>

### 6.3.2.2 Inscripción en Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL).

La Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL), es un ente que coordina la oferta y la demanda de trabajo de la comuna en cual se encuentra, otorgando información y coordinación tanto a los empleadores como a los que buscan un empleo. Del total de Beneficiario/as que se encuentra actualmente sin empleo o buscan trabajo por primera vez, como lo muestra el siguiente gráfico el 60.9% declara estar inscrito.



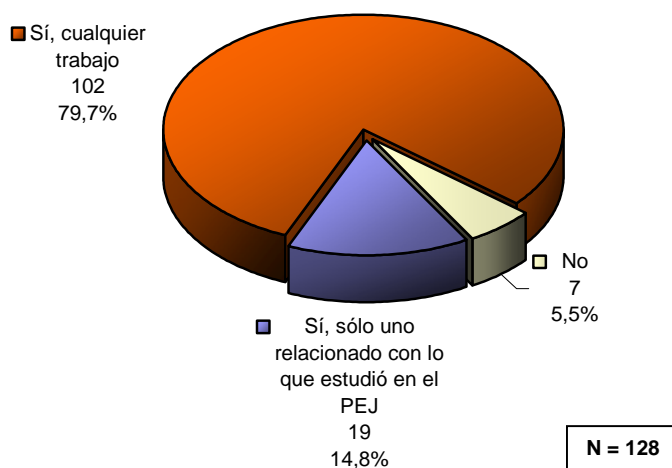
**GRÁFICO N° 6.7**  
**Inscritos en la OMIL**



### 6.3.2.3 Búsqueda de empleo

Del total de beneficiarios que se encuentran desocupados/as (N=128), se indagó cuantos de ellos estaban actualmente buscando un empleo. Destaca, siguiente gráfico, que el 79.7% declara que está en la búsqueda de cualquier empleo, mientras que el 14.8% manifiesta que sólo esta buscando uno relacionado con lo que estudió en el programa SENCE.

**GRÁFICO N° 6.8**  
**Búsqueda de empleo**



### 6.3.3 Situación Laboral de los inactivos/as.

#### 6.3.3.1 Razones de la no búsqueda de empleo

En la siguiente tabla se desagregan las razones por las cuales los usuarios que se declaran inactivos no buscan trabajo. En ella es posible advertir que un 49% se encuentra en dicha condición por motivos de "Estudio", en tanto, un 20.4% dice que su condición de inactivo responde a sus responsabilidades en el cuidado de hijos/as y un 16.3% para abocarse a los quehaceres del hogar.

Al diferenciar por género, el 68,4% de los hombres declara que no busca trabajo por razones de estudio, en el caso de las mujeres esta alternativa representa el 36.7% seguido de un 33.3% que declara que no tienen con quien dejar a sus hijos.

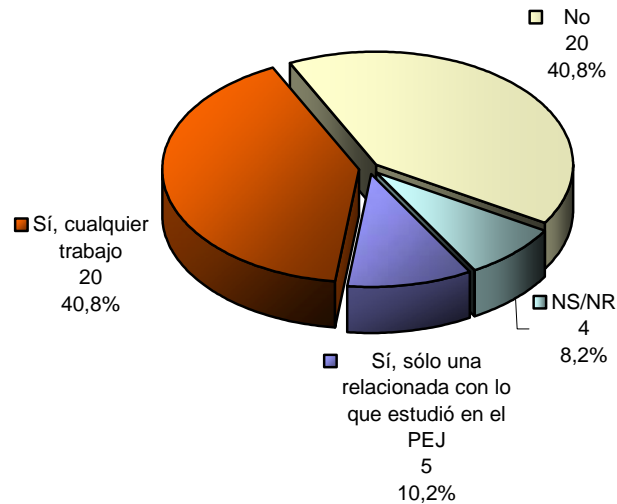
**CUADRO Nº 6.17**  
**Razones por la cual no busca trabajo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Se dedica a los quehaceres del hogar	2	10,5	6	20,0	8	16,3
No tiene con quien dejar a su/s hijos/as	0	0,0	10	33,3	10	20,4
Tiene una enfermedad crónica o invalidez	1	5,3	0	0,0	1	2,0
Cuida a un enfermo crónico o postrado	2	10,5	0	0,0	2	4,1
Estudia	13	68,4	11	36,7	24	49,0
Está cansado de buscar trabajo y no encontrarlo	1	5,3	0	0,0	1	2,0
No lo/a dejan -Padres, Cónyuge o Pareja-	0	0,0	1	3,3	1	2,0
Embarazo	0	0,0	2	6,7	2	4,1
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

#### 6.3.3.2 Disposición ante una oferta eventual de empleo

Al interrogarse a los usuarios/as en situación de inactividad acerca de su disposición ante una oferta eventual de trabajo durante la semana, el 40.8% declaró que aceptaría sin mayores vacilaciones un trabajo o no lo aceptaría bajo ningún término en igual porcentaje. Aparte, se observa un 10,2% de estos beneficiarios/as sólo aceptarían un empleo relacionado con lo que estudió en SENCE, mientras que para el 8.2% esta pregunta no tiene una respuesta fácil (No sabe, No responde).

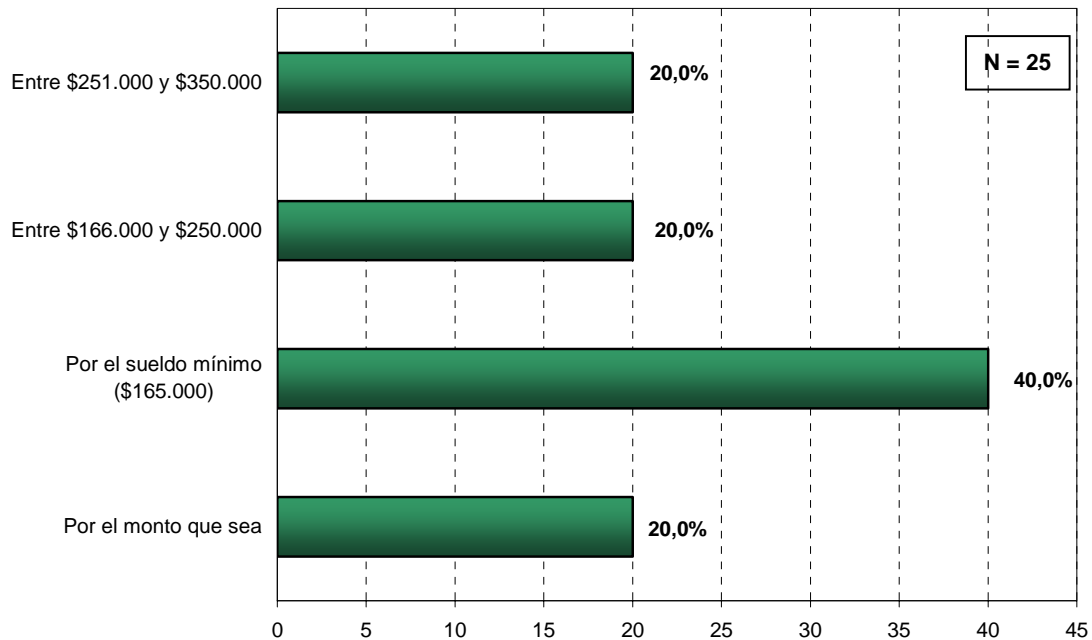
**GRÁFICO N° 6.9**  
**Disposición ante una Oferta de Trabajo Eventual**



### 6.3.3.3 Remuneración por la que Estaría Dispuesto a Trabajar

De los usuarios que manifestaron disposición positiva a trabajar eventualmente (N=25), el 40% declara que aceptaría el empleo por el sueldo mínimo mensual, mientras que un 20% estaría dispuesto a hacerlo por un monto entre \$166.000 a \$350.000 o en igual porcentaje está quienes estarían dispuesto a trabajar por el monto que sea.

**GRÁFICO Nº 6.10**  
**Remuneración por la que Estaría Dispuesto a Trabajar**



### 6.3.4 Situación Laboral de los ocupados/as.

#### 6.3.4.1 Ocupados en oficio capacitado en SENCE

A fin de ahondar en las características de aquellos beneficiarios que se declararon “ocupados”<sup>25</sup>, se indagó cuantos trabajaban en el oficio que aprendieron en SENCE, dando como resultado una respuesta afirmativa del 47.2%.

Los resultados, diferenciados por género, develan que un 43.7% de hombres y un 50.7% de las mujeres se encuentran ocupados en el oficio aprendido en el PEJ.

<sup>25</sup> Según glosario CASEN, corresponde a quienes trabajaron durante la semana anterior a la realización de la encuesta, recibiendo una remuneración en dinero o especies. A quienes trabajaron como aprendices o se dedicaron a la venta de algún servicio o especie; a los familiares no remunerados y a quienes, teniendo empleo, estuvieron temporalmente ausentes de su trabajo debido a licencias, huelga, enfermedad o vacaciones.

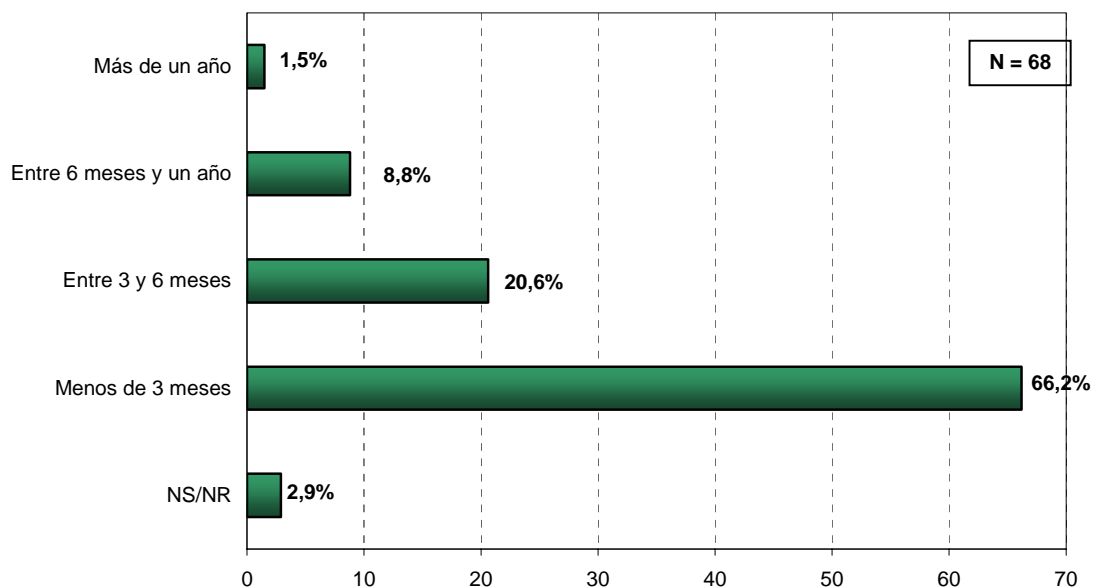
**CUADRO Nº 6.18**  
**Ocupados en oficio capacitado en SENCE**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí	31	43,7	37	50,7	68	47,2
No	40	56,3	36	49,3	76	52,8
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

**6.3.4.1.1 Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE.**

En el siguiente gráfico es posible observar que de los “Ocupados/as” que trabajan en el oficio aprendido, el 66.2% declara que se demoró menos de tres meses en encontrar trabajo, mientras que el 20.6% se demoró entre 3 y 6 meses.

**GRÁFICO Nº 6.11**  
**Tiempo Transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE**



Al desglosar por la variable género, se observa que la jerarquización en cuanto al porcentaje no varía del general, es decir hombres y mujeres se demoraron menos de tres meses en encontrar trabajo en el oficio aprendido en SENCE, con porcentajes de 61.3% y 70.3% respectivamente.

**CUADRO Nº 6.19**  
**Tiempo Transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de 3 meses	19	61,3	26	70,3	45	66,2
Entre 3 y 6 meses	8	25,8	6	16,2	14	20,6
Entre 6 meses y un año	2	6,5	4	10,8	6	8,8
Más de un año	0	0,0	1	2,7	1	1,5
NS/NR	2	6,5	0	0,0	2	2,9
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

#### 6.3.4.2 Razones de No Ocupación en Oficio SENCE según Sexo

En relación a los usuarios que se encuentran actualmente ocupados en actividades no relacionadas con el oficio aprendido en las capacitaciones, en la siguiente tabla se puede observar que el 42.5% de los hombres y el 30.6% de las mujeres declara que “Nunca encontró trabajo en lo que se capacitó”, le sigue “Le surgió una buena oportunidad de Trabajo”, 17.5% Hombre y 16.7% Mujer, y “Aceptó el primer trabajo que le ofrecieron” con igual porcentaje en ambos casos (17.5%).

Llama la atención la existencia de beneficiarios/as que no lograron conseguir una práctica relacionada con el oficio cursado alcanzando un porcentaje aproximado de 8% igual para Hombre y Mujer. Asimismo un 8.3% de las mujeres estudió un oficio que estaba fuera de sus preferencias, frente a un 0% de hombres que se encuentran en la misma condición.

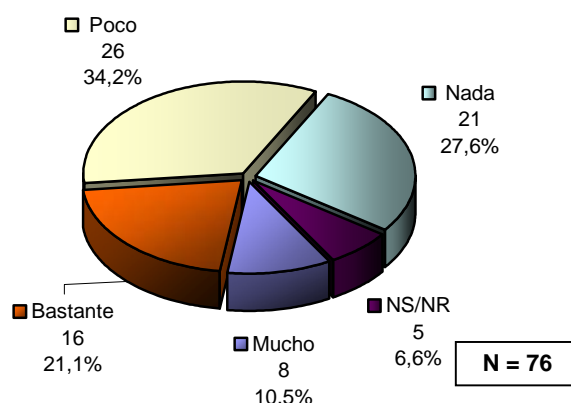
**CUADRO Nº 6.20**  
**Razones de no ocupación en oficio SENCE**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
No le gustó el oficio luego de estudiarlo	0	0,0	2	5,6	2	2,6
Estudió un oficio que no estaba dentro de sus preferencias	0	0,0	3	8,3	3	3,9
No logró conseguir una práctica relacionada con el oficio curso	3	7,5	3	8,3	6	7,9
Nunca encontró trabajo en lo que se capacitó	17	42,5	11	30,6	28	36,8
Le surgió una buena oportunidad en otra actividad	7	17,5	6	16,7	13	17,1
Le pagaban muy poco en el oficio que estudió	3	7,5	0	0,0	3	3,9
Aceptó el primer trabajo que le ofrecieron	7	17,5	6	16,7	13	17,1
Otra	1	2,5	2	5,6	3	3,9
NS/NR	2	5,0	3	8,3	5	6,6
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

### 6.3.4.2.1 Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio

Al indagar sobre la percepción de los beneficiarios/as, que no trabajan en el oficio aprendido, con respecto a la utilidad de la capacitación SENCE, un 61.8% opina que le sirvió “Poco” y “Nada”, mientras que el 31.6% manifiesta una percepción positiva de lo aprendido optando por las alternativas “Bastante” y “Mucho”.

**GRÁFICO Nº 6.12**  
Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio.



### 6.3.4.3 Rol Laboral de los Beneficiarios Ocupados Según Sexo

Por otra parte, al ahondar en el rol que los beneficiarios ocupados/as desempeñan en su actividad económica, es posible constatar que de forma significativa un 88.7% de los hombres y un 60.3% de la mujeres tiene un rol asalariado como ‘empleado u obrero del sector privado’.

Se observa que la mayor diferencia de género se dan en “Empleado/a u obrero/a del sector público” En el primer caso las mujeres presentan una diferencia de 31.2 puntos porcentuales por sobre los hombres.

**CUADRO Nº 6.21**  
Rol en actividad económica

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Empleado u obrero del sector público	6	8,5	29	39,7	35	24,3
Empleado u obrero del sector privado	63	88,7	44	60,3	107	74,3
Servicio domestico puertas afuera	2	2,8	0	0,0	2	1,4
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

#### 6.3.4.4 Tipo de actividad económica según sexo

Al clasificar la actividad que realiza la empresa, industria o servicio en donde se desempeña el ocupado según la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme” (CIU) y utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el mayor porcentaje de ocupados desarrolla su actividad en la categoría “Servicios Comunes, Sociales y Personales” (38.2%), le sigue en importancia la categoría “Comercio al por Mayor y al por Menor y Restaurantes y Hoteles” (27.8%). Al desglosar según la variable género, se mantiene la misma jerarquización que a nivel general.

**CUADRO N° 6.22**  
**Tipo Actividad Económica**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	1	1,4	3	4,1	4	2,8
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR Y RESTAURANTES Y HOTELES	16	22,5	24	32,9	40	27,8
CONSTRUCCIÓN	8	11,3	0	0,0	8	5,6
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	6	8,5	1	1,4	7	4,9
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	10	14,1	2	2,7	12	8,3
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	19	26,8	36	49,3	55	38,2
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	8	11,3	1	1,4	9	6,3
NS/NR	3	4,2	6	8,2	9	6,3
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

#### 6.3.4.5 Temporalidad laboral de los ocupados asalariados

A continuación, los datos contenidos en la tabla permiten evidenciar que tanto al ingreso al programa, así como en el momento actual, aquellos usuarios con alguna ocupación tienen una temporalidad en su actividad económica de tipo permanente (56.3% actualmente y 28.2% al ingreso al programa), siguiéndole en grado actual de relevancia aquella temporalidad laboral de tipo ocasional o eventual con un 15.3% actualmente. Llama la atención el porcentaje de usuarios que se muestran indecisos a la hora de responder por la temporalidad de sus ocupaciones al ingreso al programa.



**CUADRO Nº 6.23**  
**Temporalidad laboral de los ocupados asalariados**

	Actualmente				Al Ingreso			
	Actualmente		Al Ingreso		Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Permanente	81	56,3	11	28,2				
De temporada o estacional	22	15,3	2	5,1				
Ocasional o eventual	14	9,7	3	7,7				
A prueba	5	3,5	2	5,1				
Por plazo o tiempo determinado	21	14,6	3	7,7				
NS/NR	1	0,7	18	46,2				
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>				

#### 6.3.4.6 Tipo de Jornada Laboral de los Ocupados Independientes

La tabla siguiente permite conocer e identificar el tipo de jornada laboral que los usuarios con ocupación poseen al momento de ingresar al programa y en el momento actual. Al observar la tabla, es posible afirmar que en el momento actual ha ocurrido una ampliación de la duración de la jornada laboral, puesto que al momento de ingresar al programa sólo un 15.4% de los encuestados con ocupación se desempeñaba en una jornada laboral de tipo completa, en cambio en la actualidad un 66.7% de ellos se desempeñan en esa jornada laboral. Llama la atención, al igual que en la tabla anterior, el gran porcentaje de usuarios que se muestran indecisos a la hora de responder por la temporalidad diaria al ingreso al programa.

**CUADRO Nº 6.24**  
**Tipo de jornada laboral de los ocupados asalariados**

	Actualmente				Al Ingreso			
	Actualmente		Al Ingreso		Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Jornada parcial	39	27,1	20	51,3				
Jornada completa	96	66,7	6	15,4				
NS/NR	9	6,3	13	33,3				
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>				

#### 6.3.4.7 Tipo de Horario Laboral de los Ocupados Asalariados

Según se señala en la tabla posterior, resulta posible aseverar que en la actualidad los beneficiarios del programa de SENCE que poseen alguna ocupación, ejecutan las tareas demandadas en su mayoría en periodo diurno (54.9%), y otro monto relevante de ellos (31.9%) lo hacen en la modalidad de turnos rotativo en la actualidad. Una cantidad marginal de beneficiarios trabaja, en el momento actual, sólo de noche (7.6%). Al ingreso al programa, el mayor porcentaje de beneficiarios trabajaba en jornada diurna alcanzando un porcentaje del 30.8%, mientras que un 41% no sabe o no responde.

**CUADRO Nº 6.25**  
**Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sólo diurna	79	54,9	12	30,8
Sólo nocturna	11	7,6	1	2,6
Por turnos o rotativo	46	31,9	10	25,6
NS/NR	8	5,6	16	41,0
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

#### 6.3.4.8 Existencia de contrato de trabajo

Actualmente, del conjunto de beneficiarios que se declaran en situación de ocupado, la gran mayoría tiene un contrato de trabajo (73.6%), hecho positivo al considerar que este es un mecanismo que confiere una mayor estabilidad o seguridad en el desempeño del mismo. Si lo comparamos con lo que sucedía al momento del ingreso al programa, donde entre quienes poseían y no poseían un contrato laboral había un resultado homogéneo, en ambos alcanza el 30.8%, se puede inferir que la situación actual se demuestra más positiva considerando este tópico específico.

**CUADRO Nº 6.26**  
**Existencia de contrato de trabajo**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí	106	73,6	12	30,8
No	32	22,2	12	30,8
NS/NR	6	4,2	15	38,5
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Al desglosar la existencia de contrato actualmente según sexo del beneficiario/a, es posible observar en la tabla que las mujeres que se encuentran en esta situación superan en 6.3 puntos porcentuales a los hombres.

**CUADRO Nº 6.27**  
**Existencia de contrato de trabajo según sexo**

					<b>TOTAL</b>	
	<b>HOMBRE</b>		<b>MUJER</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>		
Si	50	70,4	56	76,7	106	73,6
No	19	26,8	13	17,8	32	22,2
NS/NR	2	2,8	4	5,5	6	4,2
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

#### 6.3.4.9 Tipo de contrato de trabajo

La tabla siguiente permite identificar en detalle el o los tipos de contrato predominantes de los usuarios del PEJ que tienen una relación contractual para el ejercicio de su actividad laboral. En ésta se puede advertir que en el momento actual predominan aquellos contratos de tipo indefinido con 52.8% lo que evidencia una señal positiva ya que esta categoría ha subido 15.3 puntos porcentuales en relación con los contratos de plazo indefinido que se presentan al ingreso (37.5%) lo que repercute en un grado mayor de seguridad respecto de seguir contando con una fuente de ingreso en el mediano y largo plazo. Si consideramos el momento actual, es posible apreciar que después de los contratos de tipo indefinido, siguen en importancia aquellos de plazo fijo (46.2%).

**CUADRO Nº 6.28**  
**Tipo de contrato de trabajo**

	<b>Actualmente</b>		<b>Al Ingreso</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Plazo indefinido	56	52,8	9	37,5
Plazo fijo, por obra faena o servicio	49	46,2	3	12,5
NS/NR	1	0,9	12	50,0
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

### 6.3.5 Situación Laboral de los Ocupados Independientes.

#### 6.3.5.1 Asociación de los usuarios a otros productores

La sub-muestra de beneficiarios que se dedican a actividades de tipo independiente, ya sea formal o informal, es reducida. Sin embargo, resulta pertinente conocer si estos usuarios se han asociado con otros/as con la finalidad de potenciar su negocio, ampliando las capacidades de ofrecer sus servicios y/o bienes fabricados. Es posible apreciar que tanto al momento de ingresar al programa, así como en el momento actual, solamente un beneficiario/a declara haberse asociado con otras personas con fines comerciales representando sólo el 5%.

**CUADRO Nº 6.29**  
**Asociación de los usuarios a otros productores**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí	1	5,0	1	10,0
No	19	95,0	9	90,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

#### 6.3.5.2 Pago a terceros para apoyar la producción

El pago a un tercero en una actividad de tipo independiente, ya sea formal o informal, es un indicador indirecto que puede estar demostrando una evolución positiva del negocio de acuerdo a revelar una necesidad de absorber o responder a una mayor demanda por los servicios o bienes producidos. Sin embargo, y apoyándose sobre los datos de la tabla siguiente, se advierte que este hecho no se da de forma significativa, puesto que en el momento actual tan sólo el 15% de los usuarios lo hace, esto cambia al realizar un análisis intertemporal comparando los resultados actuales con los resultados al ingreso, el escenario cambia y pasa a ser discretamente positivo puesto que al ingreso no hay usuarios que declaren la existencia de dichos pagos.

**CUADRO Nº 6.30**  
**Pago a terceros para apoyar la producción**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí	3	15,0	0	0,0
No	16	80,0	1	10,0
NS/NR	1	5,0	9	90,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

### 6.3.5.3 Frecuencia de la actividad independiente

A continuación se presenta la frecuencia con la que el usuario del PEJ realiza su actividad independiente. Tal como en el acápite anterior, el pagarle a un tercero se puede considerar como un indicio de buena evolución del negocio, en este punto se intenta detectar esa misma evolución del negocio, pero a través de la frecuencia con que realiza su actividad independiente.

El cuadro señala que el 30% de los beneficiarios en el momento actual realiza su actividad durante todo el año; le siguen con un 25% los que declaran que sólo la realizan por periodos o épocas específicas o por solicitud específica de clientes.

**CUADRO Nº 6.31**  
**Frecuencia de la actividad independiente**

	Actualmente				Al Ingreso			
	Actualmente		Al Ingreso		Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Todos los meses del año	6	30,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sólo unos meses del año	2	10,0	1	10,0	1	10,0	1	10,0
Por periodos o épocas específicas (fiestas, verano, etc.)	5	25,0	3	30,0	3	30,0	3	30,0
Sólo por solicitud específica de clientes	5	25,0	1	10,0	1	10,0	1	10,0
NS/NR	2	10,0	5	50,0	5	50,0	5	50,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

### 6.3.5.4 Endeudamiento de los usuarios independientes

El endeudamiento se relaciona con la evolución positiva del negocio, en cuanto éste sea para inversión en capital productivo aunque sea en montos menores. La tabla señala que sólo el 10% de los usuarios del PEJ que realiza actividades de forma independiente registra un porcentaje de deuda, siendo superior al comparar el resultado con el obtenido al ingreso, en donde no se registró endeudamiento.

**CUADRO Nº 6.32**  
**Existencia de Endeudamiento por Actividad Económica**

	Actualmente				Al Ingreso			
	Actualmente		Al Ingreso		Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí	2	10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
No	15	75,0	1	10,0	1	10,0	1	10,0
NS/NR	3	15,0	9	90,0	9	90,0	9	90,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

### 6.3.5.5 Pago de Impuestos de los Usuarios Independientes

El pago de impuestos también es un indicador evolutivo que se asocia a la formalización y consolidación de la actividad desempeñada. Actualmente sólo el 10% de los encuestados realiza el pago de impuestos, pero si se lleva al análisis intertemporal entre el periodo actual y al ingreso, los usuarios que pagan impuestos se han incrementado en 10 puntos porcentuales.

**CUADRO Nº 6.33**  
**Pago de Impuestos**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí	2	10,0	0	0,0
No	10	50,0	1	10,0
NS/NR	8	40,0	9	90,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

### 6.3.5.6 Percepción del alcance de los ingresos generados de forma independiente.

En la siguiente tabla, se presenta la percepción de los beneficiarios/as en relación al alcance de sus ingresos, en ella destaca que actualmente éstos perciben que sus ingresos sólo alcanzan para pagar los gastos básicos (30%) o con un 20% sólo parte de ellos, aumentando en el plano intertemporal 30 y 20 puntos porcentuales respectivamente.

Sólo un usuario declara que sus ingresos le permiten pagar todos los gastos básicos y realizar otros gastos, aquellos que declaran que sus ingresos no les alcanzan para pagar ninguno de sus gastos llegan al 10%.

**CUADRO Nº 6.34**  
**Percepción del alcance de los ingresos generados de forma independiente**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Todos sus gastos básicos y realizar otros gastos	1	5,0	0	0,0
Sólo para pagar los gastos básicos	6	30,0	0	0,0
Sólo para pagar una parte de sus gastos básicos	4	20,0	1	10,0
No le alcanza para pagar ninguno de sus gastos	2	10,0	0	0,0
NS/NR	7	35,0	9	90,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

### 6.3.5.7 Participación en otras alternativas de microemprendimiento

La baja participación en iniciativas de microemprendimiento de los beneficiarios/as que participaron en la muestra y que se encuentran realizando una actividad independiente, queda reflejada en los resultados que se presentan en la siguiente tabla. Actualmente el 70% de los beneficiarios/as no ha participado en dichas actividades.

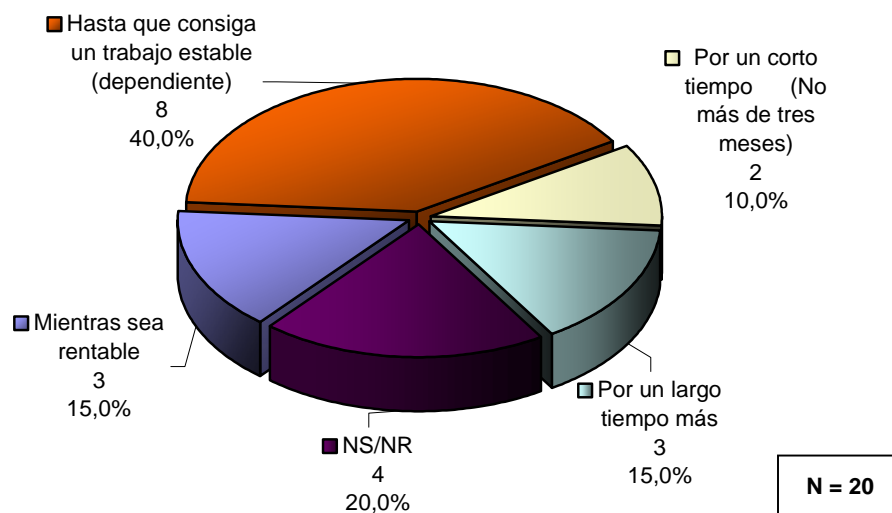
**CUADRO Nº 6.35**  
**Participación en Iniciativas de Microemprendimiento**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	Sí	1	5,0	0
No	14	70,0	1	10,0
NS/NR	5	25,0	9	90,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

### 6.3.5.8 Proyección en la actividad independiente

Al preguntar a los beneficiarios/as sobre la percepción de proyección de la actividad que realizan de forma independiente, 40% manifiesta que seguirá "Hasta que consiga un trabajo estable (dependiente)" y con un 15% "Mientras sea rentable" y "Por un largo tiempo más" en igual porcentaje.

**GRÁFICO Nº 6.13**  
**Proyección en la actividad independiente**

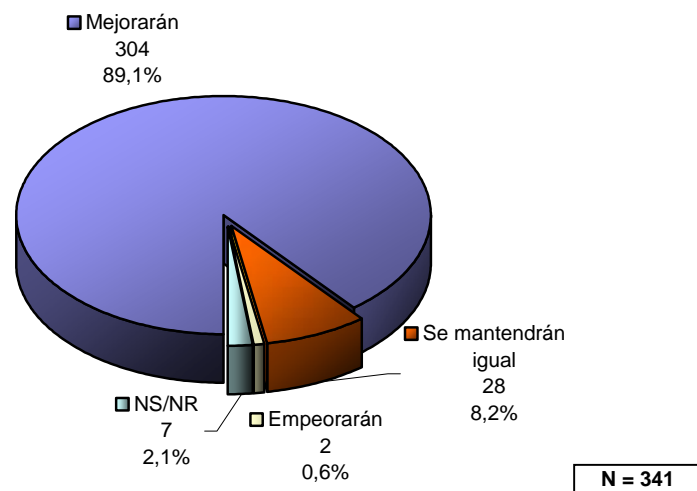


### 6.3.6 Situación de los Ingresos y Previsión social de los usuarios

#### 6.3.6.1 Expectativas de los Beneficiarios/as en relación a sus Condiciones Laborales Futuras (5 Años)

En el gráfico se destaca la percepción significativamente positiva que tienen los usuarios en relación con las condiciones laborales futuras, así, se observa que el 89.1% de ellos piensa que en el futuro éstas “Mejorarán”, contrastando con un muy bajo porcentaje que manifiesta un respuesta negativa “Empeorarán” (0.6%)

**GRÁFICO Nº 6.14**  
**Expectativas en Relación a las Condiciones Laborales Futuras**



#### 6.3.6.2 Ingreso del Hogar de los usuarios

Sumando a las personas que trabajan remuneradamente y que viven en el hogar del usuario, el ingreso promedio con un 35.2% está entre \$166.000 y \$250.000, seguido del siguiente tramo que va entre \$251.000 y \$350.000 con un porcentaje de 22.3%.

Desglosando los ingresos actuales por el sexo al cual pertenecen los usuarios se destaca que tanto en hombres como en mujeres, el principal rango de ingresos es “Entre \$166.000 y \$250.000.



**CUADRO Nº 6.36**  
**Ingresos actuales según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de \$165.000	32	18,9	42	24,4	74	21,7
Entre \$166.000 y \$250.000	55	32,5	65	37,8	120	35,2
Entre \$251.000 y \$350.000	40	23,7	36	20,9	76	22,3
Entre \$351.000 y \$450.000	23	13,6	14	8,1	37	10,9
Entre \$451.000 y \$550.000	5	3,0	8	4,7	13	3,8
Entre \$551.000 y \$650.000	5	3,0	3	1,7	8	2,3
Entre \$651.000 y \$750.000	3	1,8	0	0,0	3	0,9
Más de \$751.000 pesos	2	1,2	2	1,2	4	1,2
NS/NR	4	2,4	2	1,2	6	1,8
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

### 6.3.6.3 Ingreso individual de los usuarios

Al considerar los ingresos individuales de los usuarios en dos momentos diferentes, a saber, en la actualidad y al momento de ingreso al curso, es posible observar que el 48.1% declara no percibir ingresos, esta situación ha disminuido con respecto al ingreso del programa en 31.1 puntos porcentuales. La segunda categoría de ingreso que concentra un número relevante de usuarios/as, corresponde a los que declaran percibir un ingreso menor al sueldo mínimo alcanzando un porcentaje de 24.6% seguida por aquella que va desde los \$166.000 hasta los \$250.000 (20.8%).

**CUADRO Nº 6.37**  
**Ingresos individuales actuales**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sin ingresos	164	48,1	270	79,2
Menos de \$165.000	84	24,6	39	11,4
Entre \$166.000 y \$250.000	71	20,8	11	3,2
Entre \$251.000 y \$350.000	19	5,6	1	0,3
Entre \$351.000 y \$450.000	2	0,6	1	0,3
Más de \$751.000	1	0,3	0	0,0
NS/NR	0	0,0	19	5,6
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

El siguiente cuadro muestra los ingresos individuales según género. En el caso de los usuarios que no perciben ingresos y que representa el 48.1%, las mujeres superan por 6.2 puntos porcentuales a los hombres así como también con una diferencia de 10.2 puntos porcentuales es mayor la frecuencia de mujeres que perciben un ingreso individual menor a 165.000.

**CUADRO Nº 6.38**  
**Ingresos individuales actuales según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sin ingresos	76	45,0	88	51,2	164	48,1
Menos de \$165.000	33	19,5	51	29,7	84	24,6
Entre \$166.000 y \$250.000	45	26,6	26	15,1	71	20,8
Entre \$251.000 y \$350.000	13	7,7	6	3,5	19	5,6
Entre \$351.000 y \$450.000	1	0,6	1	0,6	2	0,6
Más de \$751.000	1	0,6	0	0,0	1	0,3
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

#### 6.3.6.4 Ingresos Individuales según desenlace dependiente/independiente

Según el tipo de desenlace dependiente e independiente en la modalidad de capacitación recibida por el usuario y aunque la frecuencia es mayor en modalidad dependiente, de acuerdo a los datos que se presentan en el siguiente cuadro, el porcentaje agregado de encuestados que declara percibir ingresos es mayor en aquellos con un desenlace independiente (54.3%) que en aquellos con desenlace dependiente (51.8%) en 2.5 puntos porcentuales.

**CUADRO Nº 6.39**  
**Ingresos individuales según desenlace dependiente/independiente**

	Modalidad						TOTAL	
	dependiente		independiente		NS/NR		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sin ingresos	126	48,3	27	45,8	11	18,6	164	48,1
Menos de \$165.000	53	20,3	24	40,7	7	11,9	84	24,6
Entre \$166.000 y \$250.000	62	23,8	7	11,9	2	3,4	71	20,8
Entre \$251.000 y \$350.000	17	6,5	1	1,7	1	1,7	19	5,6
Entre \$351.000 y \$450.000	2	0,8	0	0,0	0	0,0	2	0,6
Más de \$751.000	1	0,4	0	0,0	0	0,0	1	0,3
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

#### 6.3.6.5 Ingresos Individuales según Tipo de Oficio

Al desglosar el ingreso individual según el tipo de oficio, se destaca "Telecomunicaciones", que si bien tiene el mayor porcentaje de usuarios que realizaron el curso y ahora declaran estar sin ingresos (11.0%), obtiene la mayor frecuencia de usuarios que dicen tener ingresos superiores a los \$166.000. De manera similar, aunque con un porcentaje menor también destaca "Electricidad"

**CUADRO Nº 6.40**  
**Ingresos individuales según tipo de oficio**

													<b>TOTAL</b>	
	Sin ingresos		Menos de \$165.000		Entre \$166.000 y \$250.000		Entre \$251.000 y \$350.000		Entre \$351.000 y \$450.000		Más de \$751.000		Frecuencia	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
TELECOMUNICACIONES	18	11,0	5	6,0	8	11,3	4	21,1	0	0,0	1	100,0	36	10,6
ELECTRICIDAD	17	10,4	3	3,6	6	8,5	2	10,5	0	0,0	0	0,0	28	8,2
VENTAS	15	9,1	4	4,8	5	7,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	24	7,0
COCINA	12	7,3	6	7,1	3	4,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	21	6,2
GARZON Y BARMAN	7	4,3	3	3,6	3	4,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	3,8
SECRETARIADO	6	3,7	4	4,8	2	2,8	1	5,3	0	0,0	0	0,0	13	3,8
AUXILIAR DE PARAMEDICO DE ENFERMERIA	7	4,3	0	0,0	2	2,8	2	10,5	1	50,0	0	0,0	12	3,5
ASISTENTE CONTABLE	4	2,4	4	4,8	3	4,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	3,2
SISTEMAS INFORMATICOS Y REDES	5	3,0	3	3,6	3	4,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	3,2
SOLDADURA	3	1,8	4	4,8	4	5,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	3,2
ARMADO DE COMPUTADORES Y REDES	4	2,4	1	1,2	3	4,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	2,3
CARPINTERÍA	3	1,8	3	3,6	1	1,4	1	5,3	0	0,0	0	0,0	8	2,3
ADMINISTRACIÓN	3	1,8	2	2,4	1	1,4	1	5,3	0	0,0	0	0,0	7	2,1
CARACOLES DE EXPORTACION	5	3,0	2	2,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	2,1
GASTRONOMIA	3	1,8	3	3,6	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	2,1
TURISMO	1	0,6	6	7,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	2,1
COMPUTACIÓN	2	1,2	2	2,4	2	2,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	1,8
MAQUINARIA INDUSTRIAL	1	0,6	0	0,0	3	4,2	2	10,5	0	0,0	0	0,0	6	1,8
OPERADOR INTEGRAL DEL SUPERMERCADO	1	0,6	1	1,2	4	5,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	1,8
PASTELERIA Y REPOSTERIA	4	2,4	1	1,2	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	1,8
RECEPCIONISTA HOTELERO BILINGUE CON MENCION EN TURISMO Y CASINO DE	5	3,0	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	1,8
AYUDANTE TECNICO EN MECANICA AUTOMOTRIZ	3	1,8	2	2,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	1,5
CAJERA Y VENTAS	2	1,2	2	2,4	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	1,5
LOGISTICA	1	0,6	0	0,0	3	4,2	1	5,3	0	0,0	0	0,0	5	1,5
MANTENCION DE ASCENSORES	1	0,6	0	0,0	3	4,2	0	0,0	1	50,0	0	0,0	5	1,5

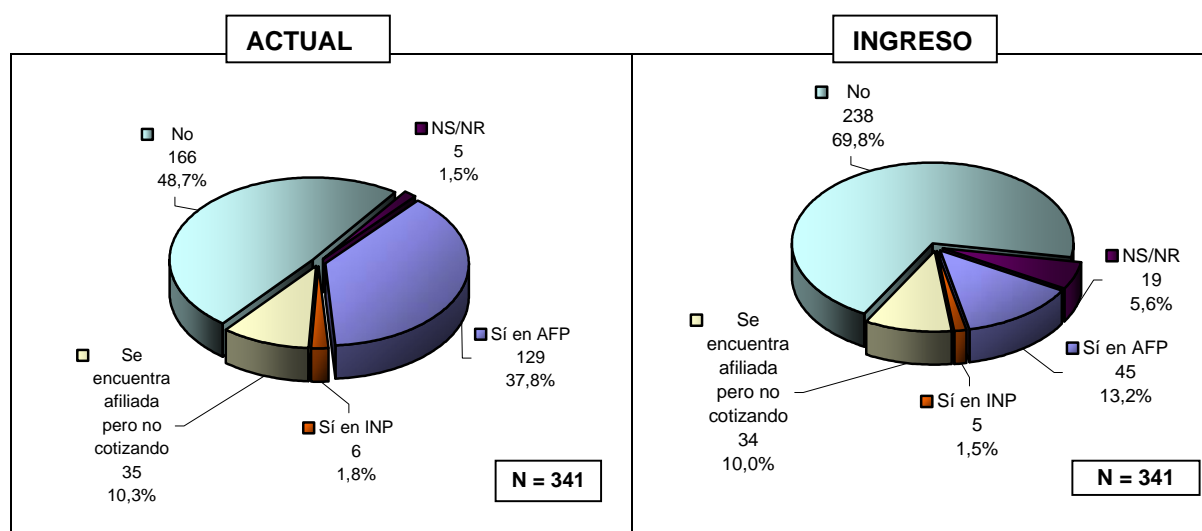
(Continuación)

													TOTAL	
	Sin ingresos		Menos de \$165.000		Entre \$166.000 y \$250.000		Entre \$251.000 y \$350.000		Entre \$351.000 y \$450.000		Más de \$751.000		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
ALFABETIZACION DIGITAL	3	1,8	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	1,2
GASFITERIA	0	0,0	4	4,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	1,2
MANIPULACION DE ALIMENTOS	2	1,2	1	1,2	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	1,2
MECANICO TORNERO	1	0,6	1	1,2	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,9
ASISTENTE DE VENTAS	2	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,6
AYUDANTE COCINA INTERNACIONAL	2	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,6
CAPACITACION Y COLABORACION LABORAL	0	0,0	2	2,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,6
CUIDADO DE ENFERMOS	0	0,0	2	2,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,6
EMPRENDIMIENTO	2	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,6
ENCARGADO PROFESIONAL DE SUPERMERCADO Y MULTITIENDA	1	0,6	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,6
PELUQUERIA	2	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,6
TECNICAS DE MANEJO DE CAJA Y VENTAS EN INGLES	1	0,6	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,6
TELEFONIA Y REDES	2	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,6
TORNERIA Y MECANICA	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	5,3	0	0,0	0	0,0	2	0,6
AMASANDERIA	1	0,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
ASCENSORES, MANTENCIONES Y OPERACION	0	0,0	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
ASISTENTE DE ENFERMO	0	0,0	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
ASISTENTE DE VENTA DE HARDWARE	0	0,0	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
CONDUCCION Y OPERACION DE MAQUINARIA PESADA	1	0,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
CONSTRUCCION METALICA SOLDADURA	1	0,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
DIGITACION	0	0,0	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
EDIFICACION OBRA GRUESA	0	0,0	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
ESTETICA INTEGRAL	0	0,0	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
ESTRUCTURAS METALICAS	0	0,0	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
INGLÉS	1	0,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
INSTALACIONES SANITARIAS Y GASFITERIA	0	0,0	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
MECANICA AUTOMOTRIZ	1	0,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
PROYECTO MAULE	0	0,0	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
TECNICO JURIDICO	0	0,0	1	1,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
TELEMARKETING	1	0,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
NS/NR	6	3,7	4	4,8	2	2,8	4	21,1	0	0,0	0	0,0	16	4,7
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>100</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

### 6.3.6.6 Previsión en materia de ahorro previsional

La accesibilidad al sistema previsional en materia de pensión y de salud, está asegurada en el mundo del trabajo. El hecho anterior queda de manifiesto al comparar en los dos tiempos, tanto al ingreso al programa (PEJ), así como en el momento actual, los porcentajes de aquellos beneficiarios que poseen un tipo de previsión en materia de pensión respecto de quienes no lo poseen. Como se apreció en acápite anteriores, los niveles de cesantía al momento del ingreso al curso de SENCE son muy superiores a los registrados en el momento actual, lo que impacta en el menor número de beneficiarios que declaran poseer algún tipo de previsión tan sólo el 13.2% dice estar en alguna AFP. Por el contrario, en el momento actual, donde el número de beneficiarios ocupados aumenta respecto del periodo de ingreso, quienes dicen tener una previsión dentro de la modalidad de AFP asciende a 37.8%

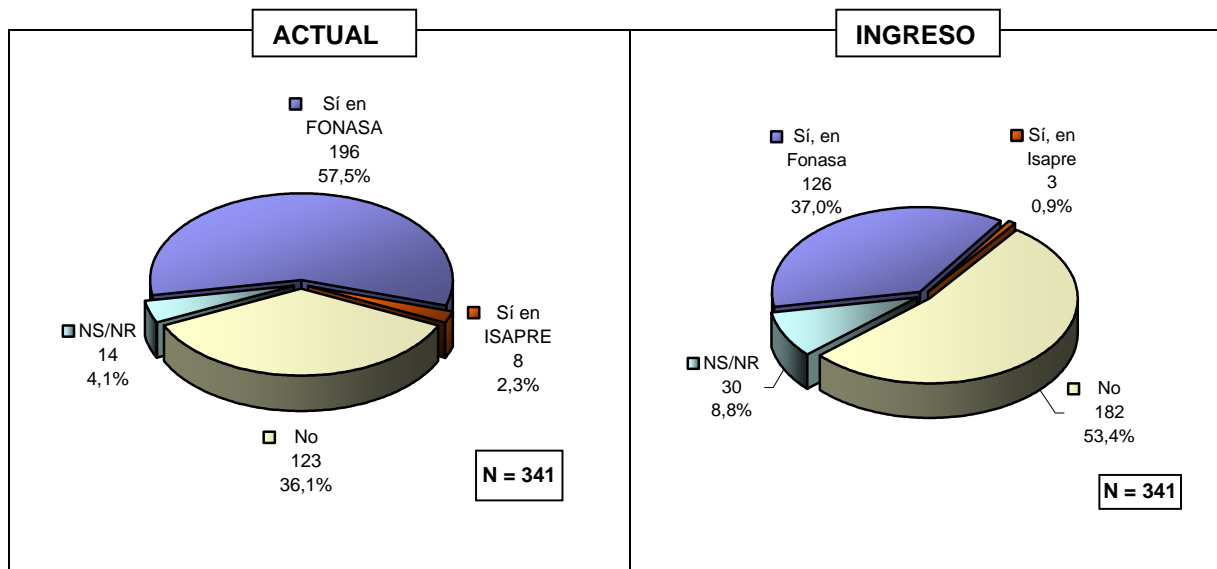
**GRÁFICO Nº 6.15**  
Previsión en materia de ahorro previsional



### 6.3.6.7 Previsión en materia de salud

Los siguientes gráficos permiten conocer el nivel de protección que poseen los beneficiarios del programa de SENCE frente a eventuales problemas de salud. Al comparar ambas situaciones es posible reconocer que al momento de ingresar al programa, quienes poseen una previsión en FONASA aumentan desde 37 % a un 57.5% registrado en el momento actual. Por otra parte, es posible advertir que quienes poseen una cobertura de salud de tipo privado (ISAPRE) son la minoría, esto tanto al ingreso al programa (0.9%) como en el momento actual (2.3%).

**GRÁFICO Nº 6.16**  
**Prevalencia de previsión en materia de salud**



## 6.4 Capacitación recibida

### 6.4.1 Medio de información sobre el programa

Al preguntar a los usuarios partícipes de la muestra en relación al medio por el cual se enteró del Programa Especial de Jóvenes PEJ (en respuesta múltiple), llama la atención que el 25.9% de declara que se enteró en la Oficina de Municipal de Información Laboral y en igual porcentaje que se enteraron gracias a la recomendación de un amigo o familiar. Un 12.7% se enteró por "Internet, radio, periódico o televisión" y un 11.9% lo hace a través de lienzos o afiches en calles.

En el caso de los hombres, el principal medio de información con un 28.2% es la recomendación de un amigo, familiar, etc. y en el caso de las mujeres, el 27.3% se enteró en la OMIL.

**CUADRO Nº 6.41**  
**Medio por el cual se enteró del PEJ**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL	46	24,5	50	27,3	96	25,9
Organismo Técnico de Capacitación, OTEC	11	5,9	9	4,9	20	5,4
Centro de Postulación a la Capacitación, CPC	0	0,0	2	1,1	2	0,5
Servicio Nacional de Menores, SENAME	2	1,1	3	1,6	5	1,3
Instituto Nacional de la Juventud, INJUV	2	1,1	5	2,7	7	1,9
Por recomendación de una amigo, familiar, etc.	53	28,2	43	23,5	96	25,9
Por un afiche en la Municipalidad	11	5,9	13	7,1	24	6,5
Me llamaron de la Municipalidad	0	0,0	5	2,7	5	1,3
Lienzos o afiches en calles	25	13,3	19	10,4	44	11,9
Por la Junta de vecinos	4	2,1	3	1,6	7	1,9
Por Internet, radio, periódico, o televisión	28	14,9	19	10,4	47	12,7
Por un funcionario del SENCE	0	0,0	6	3,3	6	1,6
NS/NR	6	3,2	6	3,3	12	3,2
<b>Total</b>	<b>188</b>	<b>100</b>	<b>183</b>	<b>100</b>	<b>371</b>	<b>100</b>

#### 6.4.2 Motivación Principal para Ingresar al Programa SENCE

La principal motivación para realizar el curso de capacitación, con un porcentaje de 30.5% es por autosuperación personal, seguido por un 23.2% que se inscribe para encontrar un trabajo. En la tabla se observa que ésta jerarquización diferenciada por sexo no difieren del global, aunque en el caso de los hombres la segunda opción más alta, "Encontrar trabajo", es compartida con igual porcentaje (22.5%) con la opción "Tener más habilidades para su desempeño profesional". Sólo un 0.6% manifiesta que no tenía expectativas al ingreso.

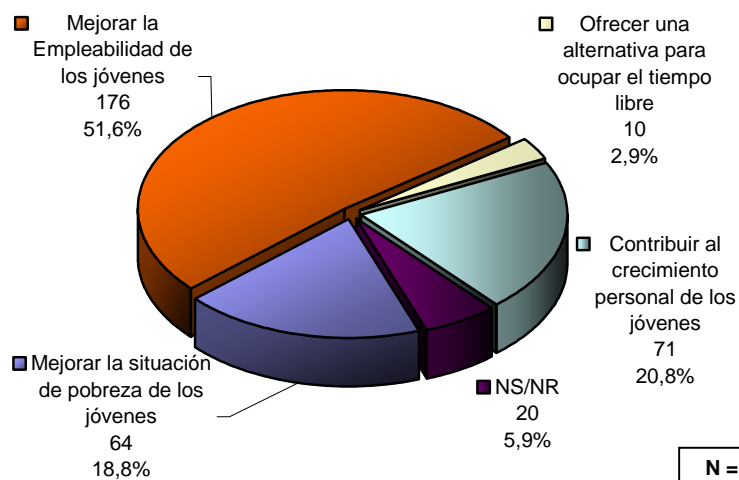
**CUADRO Nº 6.42**  
**Motivación para Ingresar a SENCE**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Ocupar el tiempo en algo	6	3,6	8	4,7	14	4,1
Auto superación personal	44	26,0	60	34,9	104	30,5
Siempre quiso capacitarse en algo	30	17,8	25	14,5	55	16,1
Encontrar trabajo	38	22,5	41	23,8	79	23,2
Cambiar de trabajo	2	1,2	1	0,6	3	0,9
Tener más habilidades para su desempeño profesional	38	22,5	15	8,7	53	15,5
Mejorar las condiciones de vida de su familia/hijos	5	3,0	7	4,1	12	3,5
Mejorar sus ingresos	1	0,6	9	5,2	10	2,9
Desarrollarse en forma independiente	2	1,2	2	1,2	4	1,2
Tener acceso a algún tipo de ayuda para iniciar su propio ne	1	0,6	0	0,0	1	0,3
No tenía expectativas	1	0,6	1	0,6	2	0,6
NS/NR	1	0,6	3	1,7	4	1,2
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

### 6.4.3 Percepción de los usuarios sobre el objetivo del programa

La percepción de los usuarios/as del programa PEJ, es consistente con el objetivo del mismo. Así, un 51.6% opina que el objetivo del programa es “Mejorar la empleabilidad de los jóvenes”, un 20.8% que es contribuir a su crecimiento personal y un 18.8% piensa que es “Mejorar la situación de pobreza de los jóvenes”.

**GRÁFICO Nº 6.17**  
**Percepción del usuario sobre el Objetivo del Programa**

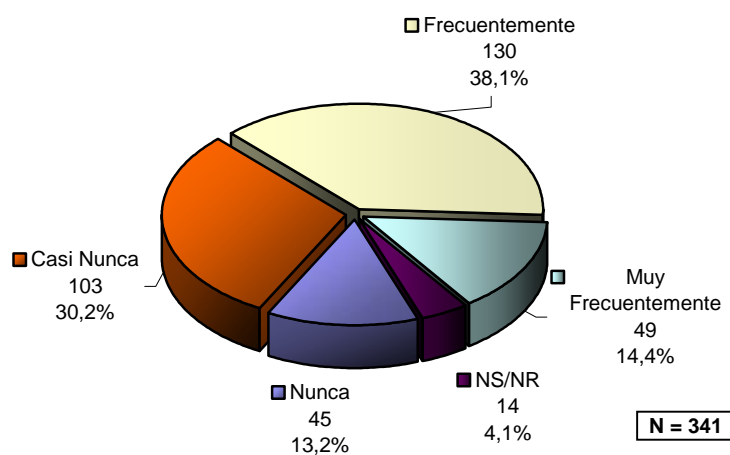




#### 6.4.4 Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos

Con el propósito de conocer y proyectar la sustentabilidad en el tiempo de la intervención facilitada por SENCE, se consultó a los beneficiarios/as por la frecuencia con que los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación son aplicados o utilizados en el momento actual. Luego, si se consideran de manera agregada las categorías 'frecuentemente' o 'muy frecuentemente', es posible advertir que más de la mitad de los beneficiarios/as (52.5%) incorpora en su desempeño cotidiano elementos aprendidos en su paso por SENCE. Sin embargo, aquellos que reconocen utilizar el conocimiento aprendido "nunca" o "casi nunca", alcanzan a un significativo 43.4% (13,2% y 30,2% respectivamente).

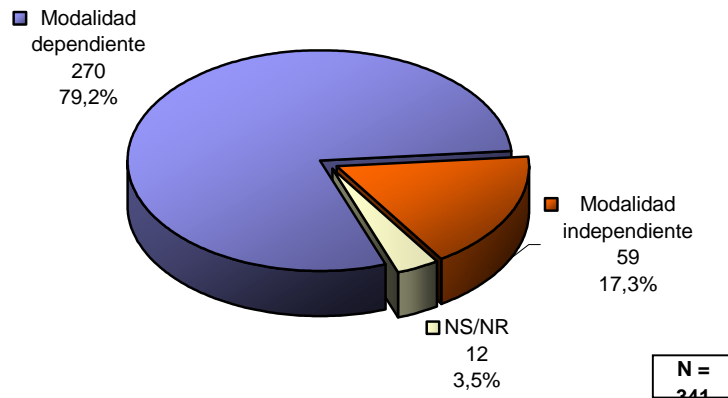
**GRÁFICO Nº 6.18**  
**Aplicación de los conocimientos aprendidos**



#### 6.4.5 Modalidad de Capacitación recibida

Sobre un total de 341 casos, es posible advertir en el gráfico que los usuarios se distribuyen de manera bastante asimétrica en cuanto a las modalidades de capacitación recibidas por SENCE a través de las OTEC. En este sentido, es posible inferir que la modalidad dependiente es muy mayor, representando el 79,2% de los casos, y la modalidad independiente solo alcanza el 17.3% de los casos.

**GRÁFICO Nº 6.19**  
**Modalidad de capacitación recibida**



El siguiente cuadro, desglosa la modalidad de capacitación recibida según sexo del usuario. En él es posible constatar la participación femenina en formación independiente, sólo alcanza el 23.3%, mientras que en los hombres es inferior en 12.1 puntos porcentuales.

**CUADRO Nº 6.43**  
**Modalidad de capacitación recibida según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Modalidad dependiente	146	86,4	124	72,1	270	79,2
Modalidad independiente	19	11,2	40	23,3	59	17,3
NS/NR	4	2,4	8	4,7	12	3,5
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

#### 6.4.6 Etapas de capacitación completadas

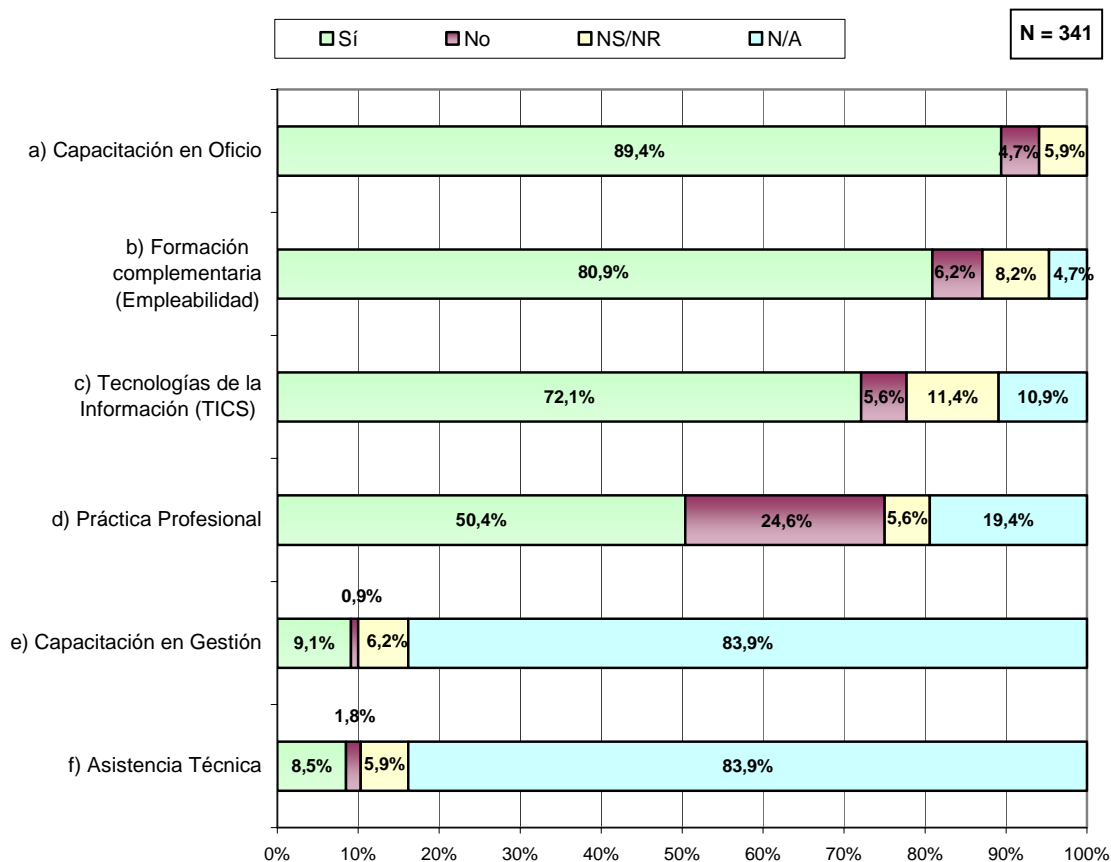
El Programa Especial de Jóvenes (PEJ) cuenta con dos modalidades de capacitación “Formación Dependiente” con 822 horas cronológicas y “Formación Independiente” con 504 horas. Al indagar sobre las etapas completadas por el usuarios/as que partícipes de la muestra, la mayor parte de ellos declaran haber completado las etapas de “Capacitación en oficio” (89.4%), “Formación Complementaria” (80.9%) y “Tecnologías de la Información” (72.1%).

De los 341 beneficiarios/as el 50.4% declara haber realizado su práctica laboral (modalidad dependiente) y alrededor del 9% “Capacitación en Gestión” y “Asistencia técnica” que pertenecen a la modalidad independiente.

**CUADRO Nº 6.44**  
**Etapas de capacitación completadas**

	RESPUESTA								TOTAL Frecuencia
	SI		NO		NS/NR		N/A		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
a) Capacitación en Oficio	305	89,4	16	4,7	20	5,9	0	0,0	341
b) Formación complementaria (Empleabilidad)	276	80,9	21	6,2	28	8,2	16	4,7	341
c) Tecnologías de la Información (TICS)	246	72,1	19	5,6	39	11,4	37	10,9	341
d) Práctica Profesional	172	50,4	84	24,6	19	5,6	66	19,4	341
e) Capacitación en Gestión	31	9,1	3	0,9	21	6,2	286	83,9	341
f) Asistencia Técnica	29	8,5	6	1,8	20	5,9	286	83,9	341

**GRÁFICO Nº 6.20**  
**Etapas de capacitación completadas**



#### 6.4.7 Motivos para no Completar la Capacitación Según Sexo

Al indagar los motivos que llevaron al usuario a no completar la capacitación, en general, el 10.3% manifiesta que “No le gustó el oficio o el curso”. Al diferenciar por sexo, en el caso de los hombres esta alternativa sigue estando en primer lugar con un porcentaje de 13.3%. En el caso de las mujeres, el principal motivo es “Por embarazo o no tuvo con quien dejar a sus hijos” (8.9%), seguida por las alternativas “Insuficiente apoyo familiar” y “No le gustó el oficio o curso”, ambas con un porcentaje de 7.1%.

**CUADRO Nº 6.45**  
**Motivos para no completar la capacitación según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
No le gustó el oficio o el curso	8	13,3	4	7,1	12	10,3
Encontró trabajo	4	6,7	0	0,0	4	3,4
Por enfermedad o accidente	0	0,0	1	1,8	1	0,9
Insuficiente apoyo familiar	1	1,7	4	7,1	5	4,3
Regresó al colegio	0	0,0	1	1,8	1	0,9
Empezó a estudiar en otra institución de formación en oficio	0	0,0	1	1,8	1	0,9
El dinero pagado por su asistencia diaria era insuficiente	3	5,0	0	0,0	3	2,6
Por embarazo o no tuvo con quien dejar los niños	0	0,0	5	8,9	5	4,3
NS/NR	44	73,3	40	71,4	84	72,4
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>116</b>	<b>100</b>

#### 6.4.8 Razón para no Completar la Práctica según Sexo

Entre los motivos principales por los cuales el beneficiario/a no realiza su práctica laboral se exponen en la tabla que viene a continuación, de ella se desprende que un 11.8% de los beneficiarios/as declara que no pudo tener acceso porque “Nunca le consiguieron práctica”, le sigue un 9.8% que no pudo hacerlo ya que comenzó a trabajar o no quiso seguir el curso con igual porcentaje. Al diferenciar por género, en el caso de los hombres el principal motivo con un porcentaje de 12.7% es “Comenzó a trabajar”, seguido de “No quiso seguir en el curso” y “Nunca le consiguieron práctica” ambas con 10.9%. En el caso de las mujeres, un 12.8% dice que pese a querer realizarla “Nunca le consiguieron práctica”.

**CUADRO Nº 6.46**  
**Razón por la cual no realizó su práctica**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Nunca le consiguieron práctica	6	10,9	6	12,8	12	11,8
No le gustaron las prácticas que le ofrecieron	2	3,6	0	0,0	2	2,0
No quiso seguir en el curso	6	10,9	4	8,5	10	9,8
Comenzó a trabajar	7	12,7	3	6,4	10	9,8
No le acomodaba el horario de la práctica	1	1,8	2	4,3	3	2,9
No tenía a quien dejar al cuidado de sus hijos/as	0	0,0	2	4,3	2	2,0
Se aburrió de esperar que le consiguieran una práctica	1	1,8	2	4,3	3	2,9
Se dedicó a estudiar	3	5,5	2	4,3	5	4,9
Se dedicó a los quehaceres del hogar	1	1,8	0	0,0	1	
Se enfermó	1	1,8	2	4,3	3	2,9
Cambió de domicilio, a otra comuna o región	1	1,8	0	0,0	1	1,0
Embarazo y nacimiento de un hijo/a	1	1,8	2	4,3	3	2,9
Su pareja se lo pidió/exigió	0	0,0	1	2,1	1	1,0
Tuvo problemas familiares	2	3,6	3	6,4	5	4,9
No tenía los recursos económicos	1	1,8	0	0,0	1	1,0
El curso no incluía práctica laboral	1	1,8	1	2,1	2	2,0
NS/NR	21	38,2	17	36,2	38	37,3
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>99</b>

#### 6.4.9 Desenlace laboral tras la realización de práctica según sexo

Al considerar el total de beneficiarios que sí cumplió con el requisito de práctica en empresas (N=172), se puede advertir a través de la tabla posterior que la mayoría de los usuarios (48.8%) no logra ser empleado posteriormente en la empresa tras la realización de la práctica. Respecto de los que sí quedan trabajando, resulta necesario hacer una desagregación respecto de la perdurabilidad de este empleo. Así, se puede advertir que el 14.5% de los beneficiarios empleados tras su realización de práctica lo hace por 'un corto tiempo', es decir, menos de 6 meses. En la situación más óptima, se aprecia que un 20,9% de los beneficiarios continúa trabajando en la actualidad en la empresa donde realizó su práctica profesional.

**CUADRO Nº 6.47**  
**Desenlace laboral de quienes realizaron práctica laboral**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí y actualmente sigo trabajando	16	17,4	20	25,0	36	20,9
Sí y trabajé un corto tiempo en la empresa (menos de 6 meses)	18	19,6	7	8,8	25	14,5
Sí y trabajé un tiempo moderado en esa empresa (entre 6 meses)	6	6,5	3	3,8	9	5,2
No	46	50,0	38	47,5	84	48,8
NS/NR	6	6,5	12	15,0	18	10,5
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>172</b>	<b>100</b>

#### 6.4.10 Desenlace laboral tras la realización del proyecto de emprendimiento Según Sexo

De un total de 29 emprendimiento desarrollados, un 44.8% trabajó de manera informal, es decir, si emitir boletas desde que terminó el curso hasta tres meses después. Un 6,9% inició actividades formalmente y emite boletas. Mientras que el 27.6% no realizó el emprendimiento.

**CUADRO Nº 6.48**  
**Desenlace laboral tras la realización del proyecto de emprendimiento según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Si, inicié actividades formalmente y emití boletas	1	11,1	1	5,0	2	6,9
Si, trabajé informalmente pero sin emitir boletas	2	22,2	11	55,0	13	44,8
No	3	33,3	5	25,0	8	27,6
NS/NR	3	33,3	3	15,0	6	20,7
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

#### 6.4.11 Razones para no Continuar con el Proyecto de Emprendimiento Según Sexo

En Modalidad Independiente, un total de seis beneficiarios declararon no haber realizado su proyecto de emprendimiento, la razón principal con un 33.3% es problemas económicos para seguir con el emprendimiento, un 16.7%, en igual porcentaje para todas las categorías, a saber: "Esperó asistencia técnica pero no recibió ayuda", "Se aburrí de asistir", "Se dedicó a Estudiar" y "No tenía a quien dejar al cuidado de los hijos".

**GRÁFICO Nº 6.21**  
**Razones por las cuales el Usuario/a no realiza el Proyecto de emprendimiento**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Esperó asistencia técnica pero no recibió ayuda	0	0,0	1	25,0	1	16,7
No le alcanzó el dinero	0	0,0	2	50,0	2	33,3
Se aburrió de asistir	1	50,0	0	0,0	1	16,7
No tenía a quien dejar al cuidado de sus hijos/as	1	50,0	0	0,0	1	16,7
Se dedicó a estudiar	0	0,0	1	25,0	1	16,7
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

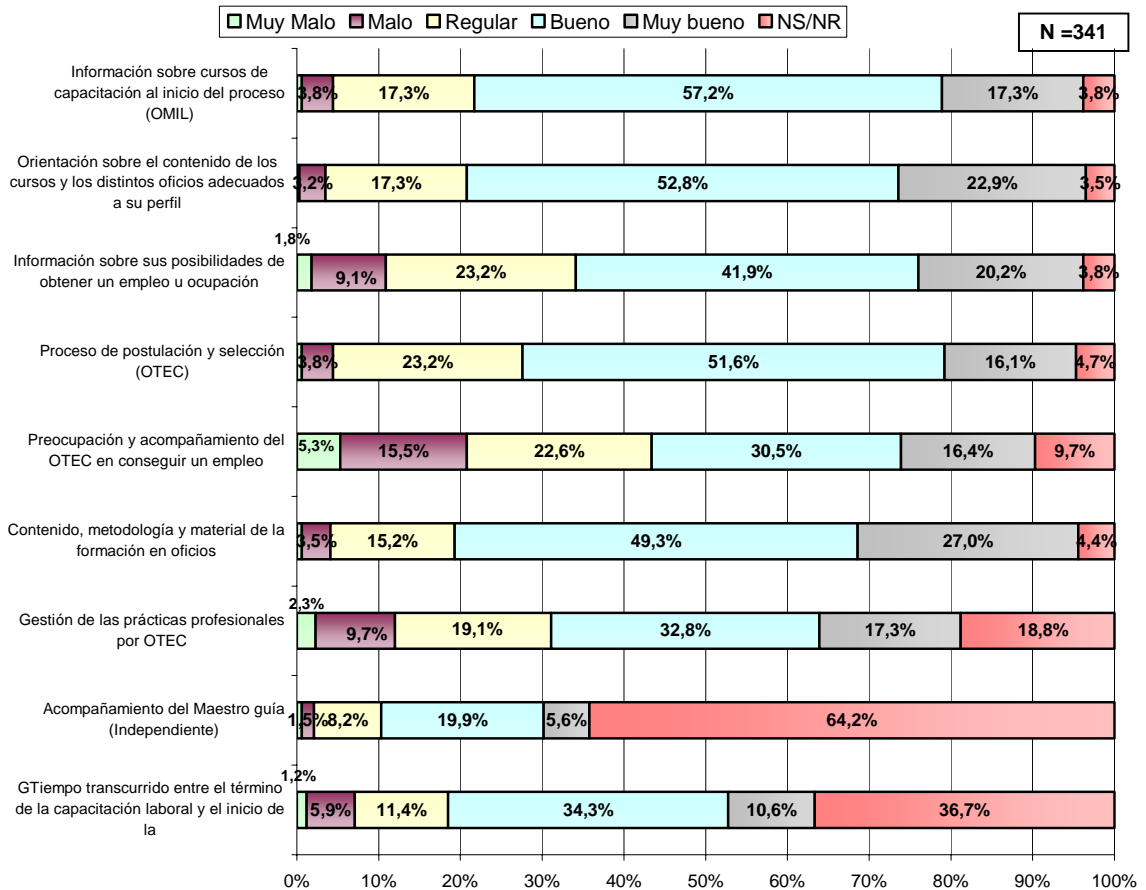
## 6.5 Satisfacción de usuario de beneficiario/a de PEJ

### 6.5.1 Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido

La satisfacción, como proceso de ajuste entre el conjunto de expectativas que cargan los usuarios en relación a la experiencia concreta obtenida durante el desarrollo de los cursos, ésta se hace visible mediante los siguientes ítems incorporados en el gráfico posterior. Cada uno de ellos es evaluado por el usuario/a del PEJ calificando como “Muy malo”, “Malo”, Regular, “Bueno” y “Muy Bueno”.

En general, se observa que la mayoría de los aspectos sometidos a evaluación obtienen una percepción positiva, así destaca “Contenido, metodología y material de la formación en oficios” con el 76.3% de usuarios/as satisfechos/as (Sumatoria de alternativas “Bueno y “Muy Bueno”). El ítems que obtiene una menor satisfacción es “Preocupación y acompañamiento de la OTEC en conseguir un empleo” con una percepción negativa de 20.8% (sumatoria de “Malo” y “Muy Malo”).

**GRÁFICO Nº 6.22**  
**Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido**

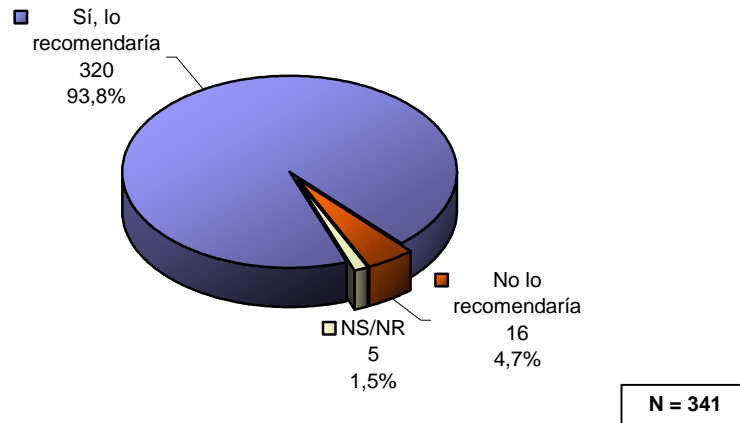


### 6.5.2 Usuarios que recomendarían el programa

En general, y como muestra el siguiente gráfico, el 93.8% del total de beneficiarios del PEJ recomendarían el programa de capacitación en oficios de SENCE a sus amigos, familiares y conocidos.

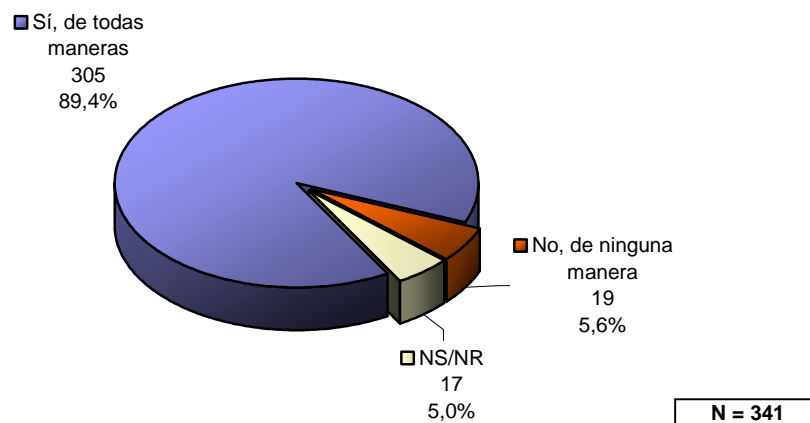


**GRÁFICO Nº 6.23**  
**Usuarios que Recomendarían el programa**



De un total de 341 beneficiarios/as que participaron en la muestra, el 89.4% participaría nuevamente en alguna oferta de capacitación de SENCE si tuviera la oportunidad. Sólo un 5.6% manifiesta una respuesta negativa.

**GRÁFICO Nº 6.24**  
**Usuarios que participarían nuevamente en un curso SENCE**



Al indagar, en respuesta múltiple, sobre la percepción de los beneficiarios/as en relación a las instituciones que están detrás del curso de capacitación, un 39.2% opina que es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), un 28.9% le atribuye la responsabilidad al municipio (OMIL (16.9%) y Municipalidad (12%)), en tercer lugar quedan los Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC, con el 15.1%

**CUADRO Nº 6.49**  
**Instituciones Detrás del Curso de Capacitación**

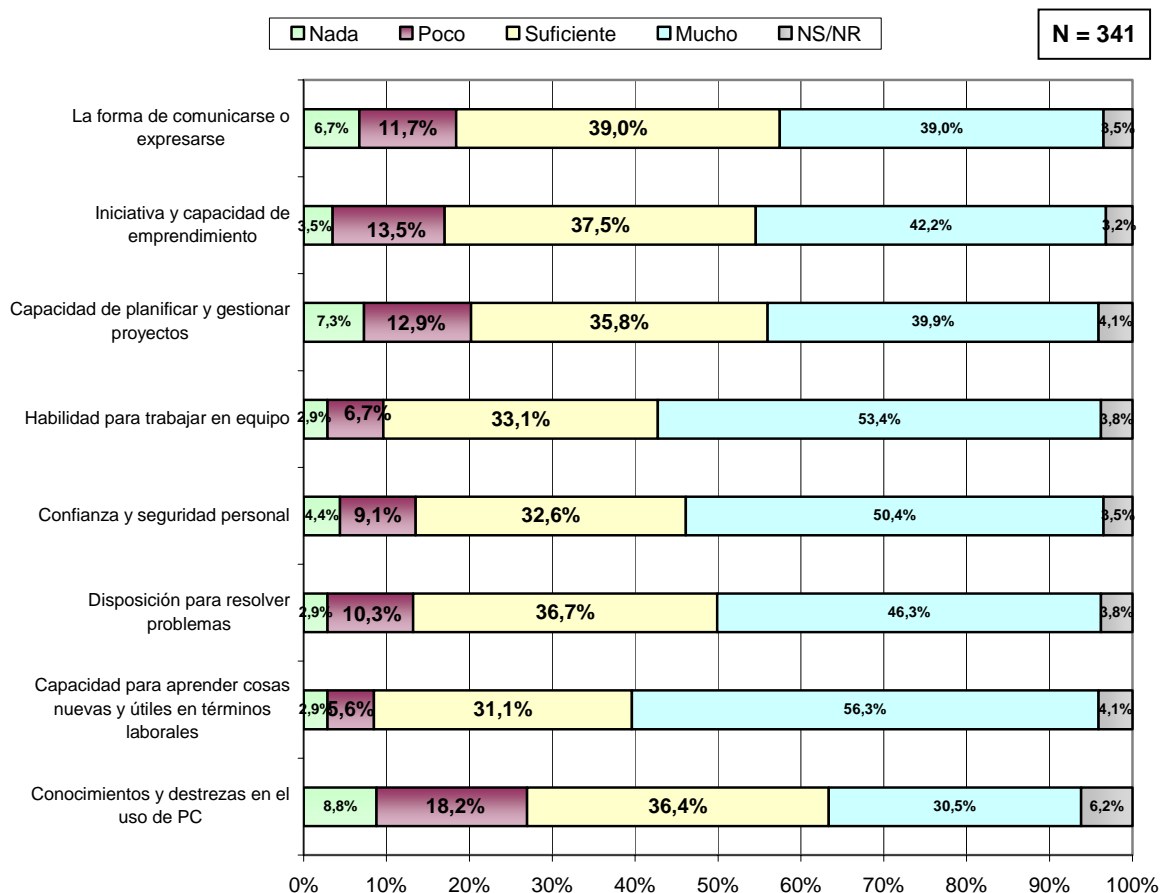
	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Organismo Técnico de Capacitación, OTEC	37	16,7	31	13,6	68	15,1
Oficina Municipal de Información laboral, OMIL	38	17,2	38	16,7	76	16,9
Centro de Postulación a la Capacitación, CPC	3	1,4	1	0,4	4	0,9
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE	84	38,0	92	40,4	176	39,2
Instituto Nacional de la Juventud,	10	4,5	11	4,8	21	4,7
Servicio Nacional de Menores,	6	2,7	2	0,9	8	1,8
Municipalidad	21	9,5	33	14,5	54	12,0
Juntas de Vecinos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Otra, ¿Cuál?	12	5,4	12	5,3	24	5,3
NS/NR	10	4,5	8	3,5	18	4,0
<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>100</b>	<b>228</b>	<b>100</b>	<b>449</b>	<b>100</b>

### 6.5.3 Atribución de eficacia del servicio recibido

En este capítulo se aborda la apreciación subjetiva de parte de los propios beneficiarios acerca del nivel de utilidad de los cursos en relación a sus diferentes necesidades o requerimientos de formación. Al observar el gráfico posterior, es posible constatar que gran parte de los beneficiarios considera que el participar de los cursos de SENCE le reporta mucha utilidad en el ítem de contenido más general, es decir, en la capacidad de los cursos para aprender cosas nuevas y útiles (56.3%). De forma relevante, un 53.4% de los beneficiarios considera que los cursos le ayudan mucho a generar habilidades para trabajar en equipo y un 50.4% considera que sirven mucho para fortalecer la confianza y la seguridad personal.

Dentro del conjunto de consecuencias posibles asociadas al hecho de participar en los cursos, se puede mencionar que la dimensión donde el impacto es menor, corresponde a aquellas asociada a los conocimientos y destrezas en el uso del PC, puesto que es donde la categoría "poco", registra el porcentaje comparativo más alto (18.2%),

**GRÁFICO Nº 6.25**  
**Atribución de eficacia del servicio recibido**

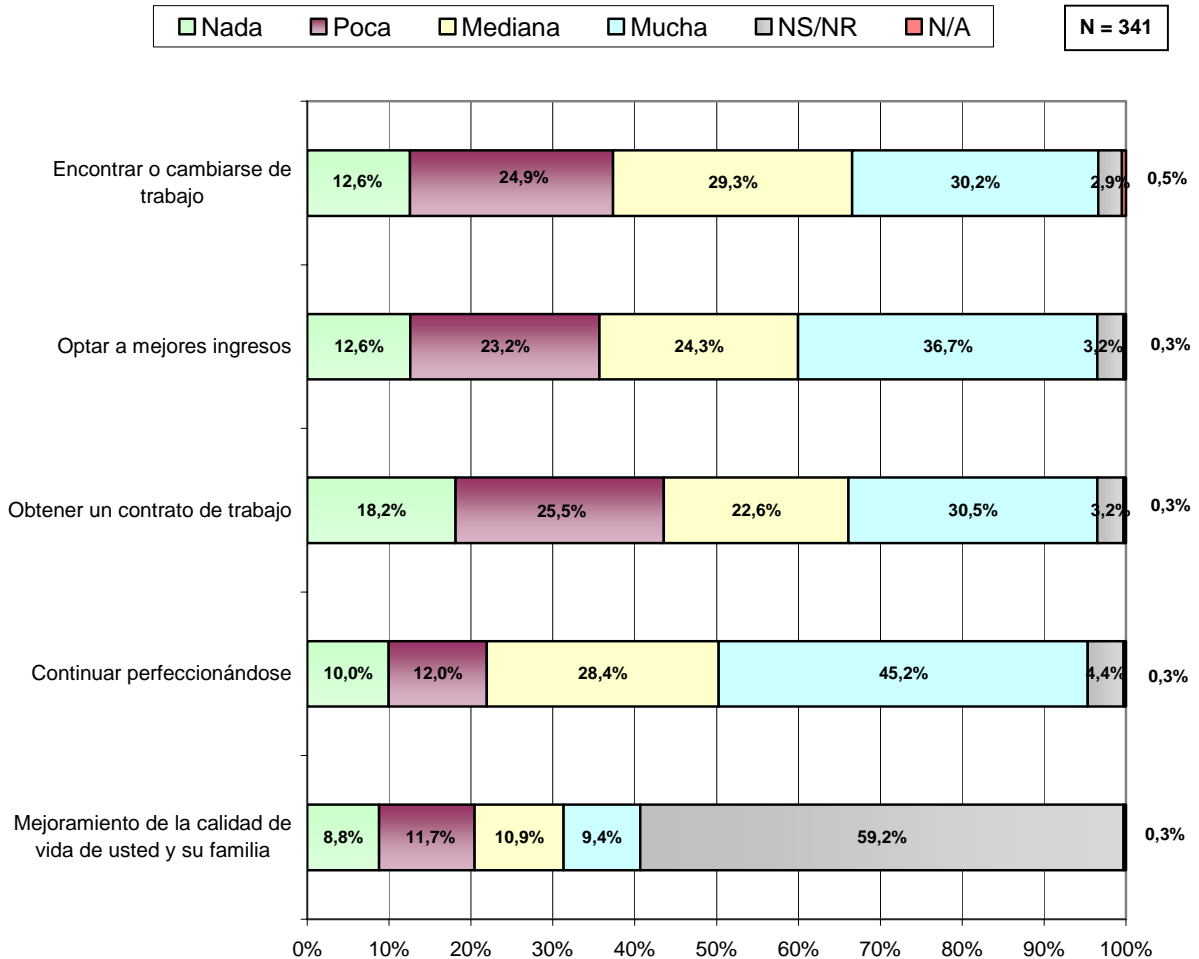


#### 6.5.4 Atribución de eficacia en materia de obtención de un empleo

Al comparar la atribución de influencia en aspectos de formación de habilidades laborales (grafico anterior), con la percepción de utilidad o eficacia que esta participación posee respecto de ámbitos asociados directamente al campo laboral, es posible apreciar que la categoría de “mucho” eficacia disminuye. Con 45.2% “Continuar Perfeccionándose” es el ítem que consigue la mayor percepción de eficacia, le sigue “Optar a mejores ingresos” con un porcentaje de 36.7%.

Por otra parte, el 20.5% de los beneficiarios/as manifiestan que “Poco” y “Nada” ha ayudado la capacitación para el mejoramiento de su calidad de vida y un 43.7% en cuanto a la obtención de un contrato de trabajo.

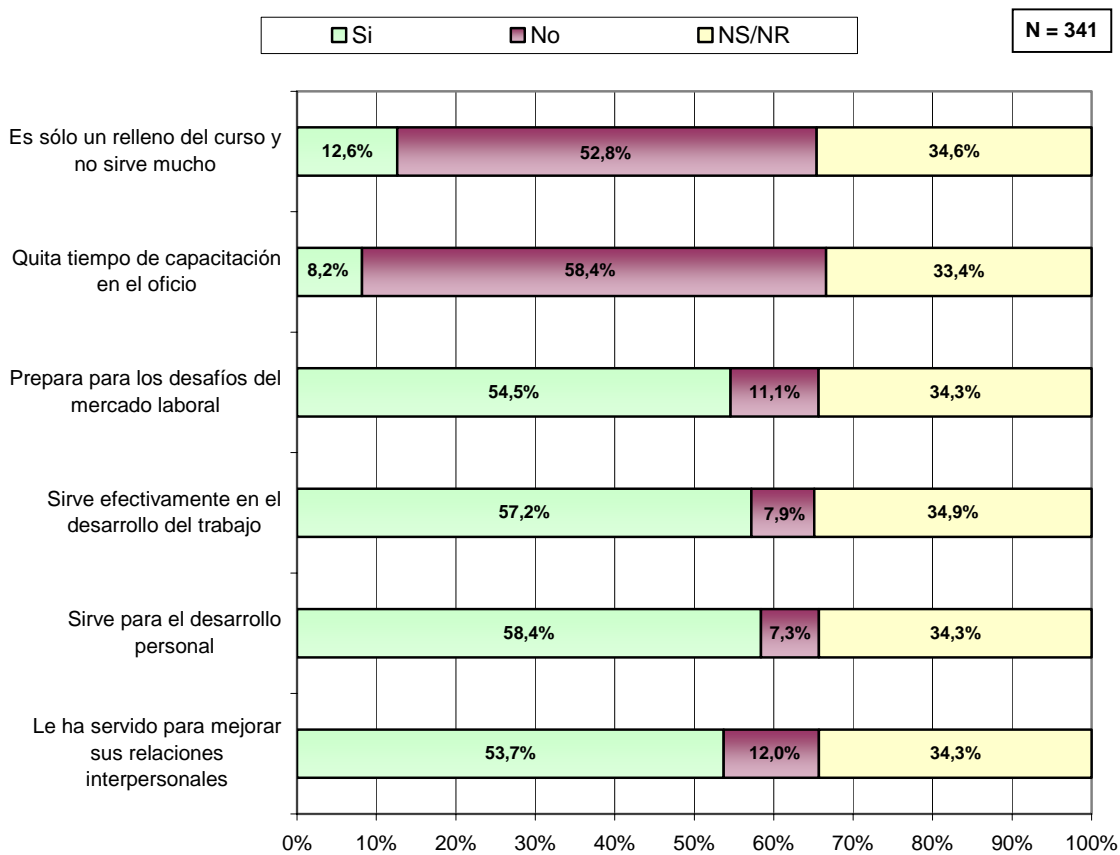
**GRÁFICO Nº 6.26**  
**Atribución de eficacia en materia de obtención de un empleo**



### 6.5.5 Atribución de eficacia en materia de Aspectos de Formación Complementaria

La formación complementaria, comprende aquellas acciones formativas que sin contener materias específicas de la capacitación, complementan y enriquecen la formación en la ocupación, mejorando la empleabilidad de los jóvenes. En el siguiente gráfico se observa la percepción de utilidad o eficacia de la formación complementaria de los beneficiarios/as del PEJ que manifiestan una evaluación positiva con más de 50 puntos porcentuales, declarando que les ha servido para mejorar sus relaciones interpersonales, su desarrollo personal y laboral y los prepara para los desafíos del mercado laboral. Un porcentaje menor (12.6%) opina que estas acciones son sólo relleno del curso.

**GRÁFICO Nº 6.27**  
**Atribución de efectividad respecto a Formación Complementaria**



# **Análisis Programa Nacional de Becas (PNB)**

## 7 Análisis Programa Nacional de Becas (PNB)

### 7.1 Introducción

El Programa Nacional de Becas, PNB en adelante, tiene por objetivo *“la ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes e independientes, de baja calificación laboral, a fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo”*<sup>26</sup>. En general, el PNB es implementado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a través del Fondo Nacional de Capacitación.

El PNB está orientado a una población específica de beneficiarios, estos deben encontrarse cesantes o buscando trabajo por primera vez, ser trabajador dependiente o independiente de baja calificación laboral. Orientado al grupo etáreo de 20 a 45 años, con edad máxima de 65 años o al grupo etáreo de entre 18 y 19 años con responsabilidad parental, que tengan una escolaridad mínima de 8° básico, excepto en los cursos que no sean exigibles. Además preferencia al 40% de la Población más vulnerable (Sistema de Protección Social Chile Solidario) y a la población perteneciente a etnias de zonas urbanas y rurales

La modalidad de funcionamiento del programa está orientada a mejorar las competencias de empleabilidad a través de una capacitación laboral, para personas de escasos recursos (situación de vulnerabilidad). Par la realización del PNB, SENCE contrata a Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC en adelante para que ejecuten los servicios que integra el Programa.

Los servicios entregados por el PNB son: a) Capacitación en Oficio y Formación, b) Experiencia Laboral en Empresas y c) Asistencia Técnica.

La Capacitación en oficios y Formación es la fase lectiva del curso y tienen entre 80 y 400 horas de duración. Además de la capacitación en oficio se incluyen módulos complementarios (computación e informática, empleabilidad para el trabajo, idiomas y comunicaciones, formación para el trabajo y gestión Integral de Microempresas).

La experiencia laboral en empresas esta diseñada para aquellos beneficiarios que egresaron exitosamente de la fase lectiva orientada al trabajo dependiente, consiste en la pasantía de los beneficiarios/as por una empresa, a través de una práctica laboral o un contrato de trabajo con una duración mínima de 180 horas y máxima de 360 horas distribuidas en un máximo de dos meses.

La asistencia técnica esta diseñada para aquellos beneficiarios que egresaron exitosamente de la fase lectiva orientada al trabajo independiente, consiste en el acompañamiento y asesoría que debe hacer el OTEC al alumno/a en la gestión de su proyecto de emprendimiento, tiene una duración de 25 horas, distribuidas en dos meses.

---

<sup>26</sup> Manual de ejecución Cursos Programa Nacional de Becas Febrero 2008

Durante el año 2008, el Programa Nacional de Becas capacitó a 6.728 beneficiarios con 1078 cursos por un monto de \$ 3.930.214.125 a nivel nacional.

A continuación se presenta el análisis de datos cuantitativos, realizado por la consultora CCI Ingeniería Económica para SENCE, se describe la situación de quienes fueron beneficiarios del PNB en el año 2008. Se trabajó con una población muestral de 371 beneficiarios.

### **Análisis de Usuarios/as de Programa Nacional de Becas (PNB)**

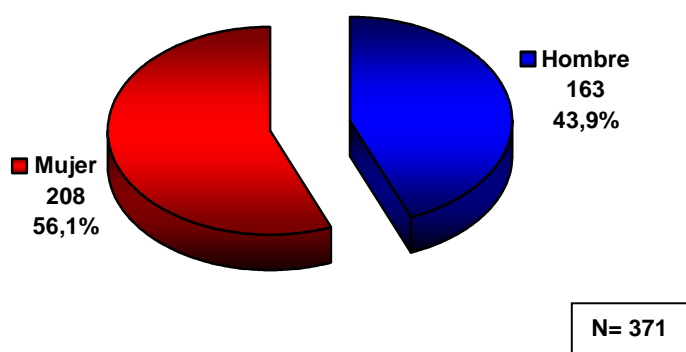
En el siguiente análisis, tanto de las variables que caracterizan de forma básica a los usuarios/as del estudio, como de aquellas variables críticas según los objetivos del mismo, serán analizadas y descritas de acuerdo a la información recabada sobre un total de 371 usuarios/as, correspondiente a la muestra del Programa Nacional de Becas (PNB) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

## **7.2 Caracterización general de los usuarios**

### **7.2.1 Sexo de los usuarios**

De acuerdo a la información recabada en el presente estudio y sobre un total de 371 usuarios/as, la muestra del Programa Nacional de Becas (PNB) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), está conformada respecto a la variable sexo por un 43,9 % de hombres y 56,1 % de mujeres.

**GRÁFICO N° 7.1**  
**Sexo de los usuarios/as PNB**



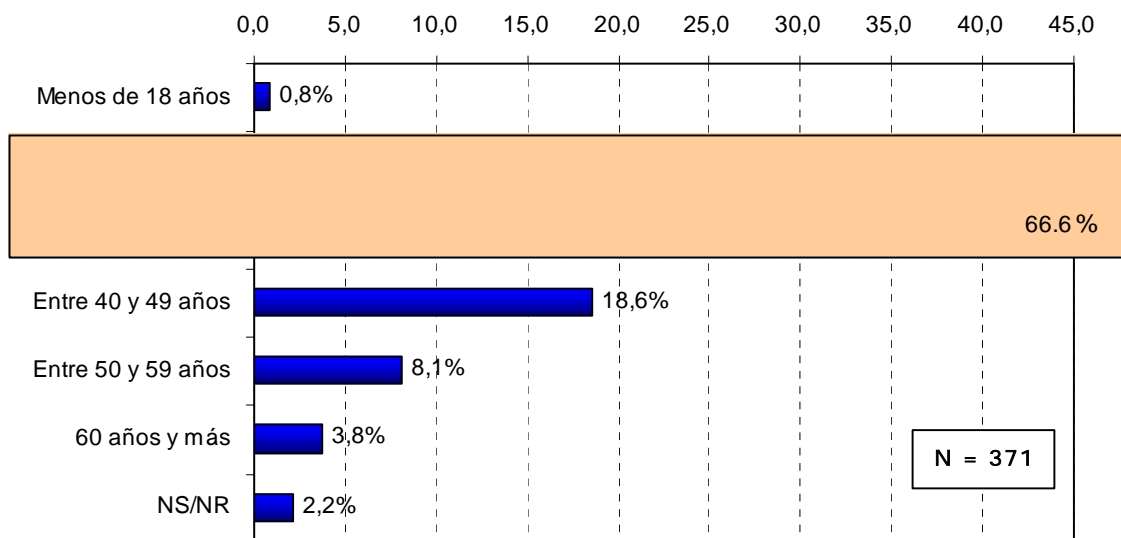
### **7.2.2 Edad de los usuarios**

En lo referente a la edad de los usuarios/as del PNB, es posible observar que la muestra está conformada de manera importante por una población joven y adulta joven, un poco más de tres quintos de la población declara tener entre 18 y 39 años, en efecto, dos de



cada tres usuarios/as se encuentra en el tramo etéreo de los 18 a 29 años (42,6%) seguido en menor medida por el tramo de 30 a 39 años con un cuarto del total de beneficiarios/as (24,0%). Por su parte, uno de cada cinco usuarios/as del PNB declara encontrarse en el tramo de los 40 a 49 años (18,6%). Finalmente y en inferior medida se encuentran los usuarios/as mayores de 50 a 59 años con el 8,1% del total. En síntesis, como se observa en la expresión gráfica, el tramo etéreo mas numeroso es el juvenil y los tramos etéreos van reduciendo su número a mayor edad.

**GRÁFICO N° 7.2**  
**Edad de los Usuarios/as**



### 7.2.2.1 Edad de los usuarios según sexo

El siguiente cuadro muestra la distribución según el sexo del beneficiario/a dividido por tramos de edad. En ese sentido se observa que más de la mitad, el 54,6%, de la población masculina se sitúa en el tramo etéreo de jóvenes, de 18 a 29 años. Si bien, la población femenina también se concentra en este tramo etéreo, su proporción es menor, un 33,2%. A diferencia de los varones, la población femenina se distribuye medianamente uniforme en los tramos etéreos de jóvenes, 18 a 29 años (33,2 %); adulto joven, 30 a 39 años (28,4%) y Adulto, 40 a 49 años (21,6%). Cabe señalar que las diferencias entre ambos sexos, va decayendo en la medida que los tramos etéreos son mayores.

**CUADRO N° 7.1**  
**Edad de los usuarios/as según sexo**

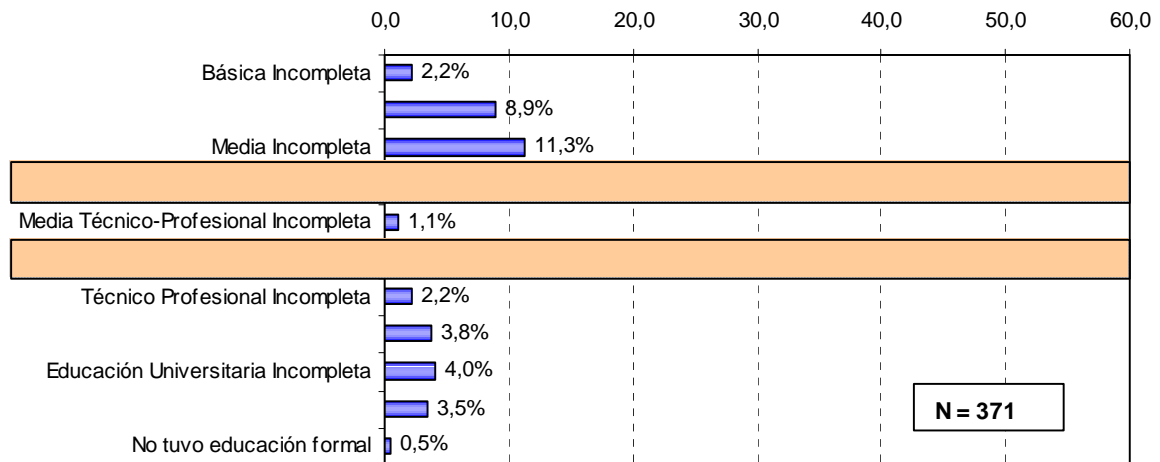
	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de 18 años	0	0,0	3	1,4	3	0,8
Entre 18 y 29 años	89	54,6	69	33,2	158	42,6
Entre 30 y 39 años	30	18,4	59	28,4	89	24,0
Entre 40 y 49 años	24	14,7	45	21,6	69	18,6
Entre 50 y 59 años	7	4,3	23	11,1	30	8,1
60 y más años	7	4,3	7	3,4	14	3,8
NS/NR	6	3,7	2	1,0	8	2,2
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>100</b>	<b>208</b>	<b>100</b>	<b>371</b>	<b>100</b>

### 7.2.3 Nivel educativo de los usuarios

Al indagar por el nivel educativo alcanzado por los usuarios/as del PNB, se verifica que aproximadamente tres de cada cinco (62.5%) de los respondientes declara haber completado la enseñanza media, aunque sólo un décimo (11.6%) realizó la enseñanza media en un colegio Técnico-Profesional, mientras que la mitad (50,9%) completó la enseñanza media en un colegio Científico Humanista

Niveles educacionales superiores se presentan con valores muy marginales al total representando sólo un 2.2% para un Técnico Profesional Incompleto, un 3.8% para un Técnico Profesional Completo, un 4,0% para un Universitario Incompleto y un 3.5% para un Universitario Completo.

**GRÁFICO N° 7.3**  
**Nivel educativo de los/as usuarios/as**



### 7.2.3.1 Nivel educativo de los usuarios según sexo

La siguiente tabla presenta la distribución del nivel educacional alcanzado por los beneficiarios/as del PNB según sexo. Se observa que no existe una diferencia de género relacionada con el nivel educacional, se distribuyen uniformemente por género en los distintos niveles educacionales. Es así que cerca del 60 por ciento tanto de los hombres (63.8%) como de las mujeres (61,6%) realizaron enseñanza media completa. El 12, 9% de los hombres y el 12,0 % de las mujeres presentan una educación media incompleta. Por ultimo el 9.2% de los hombres y el 8.7% de las mujeres presentan una educación básica completa. Los demás niveles educacionales no presentan porcentajes significativos.

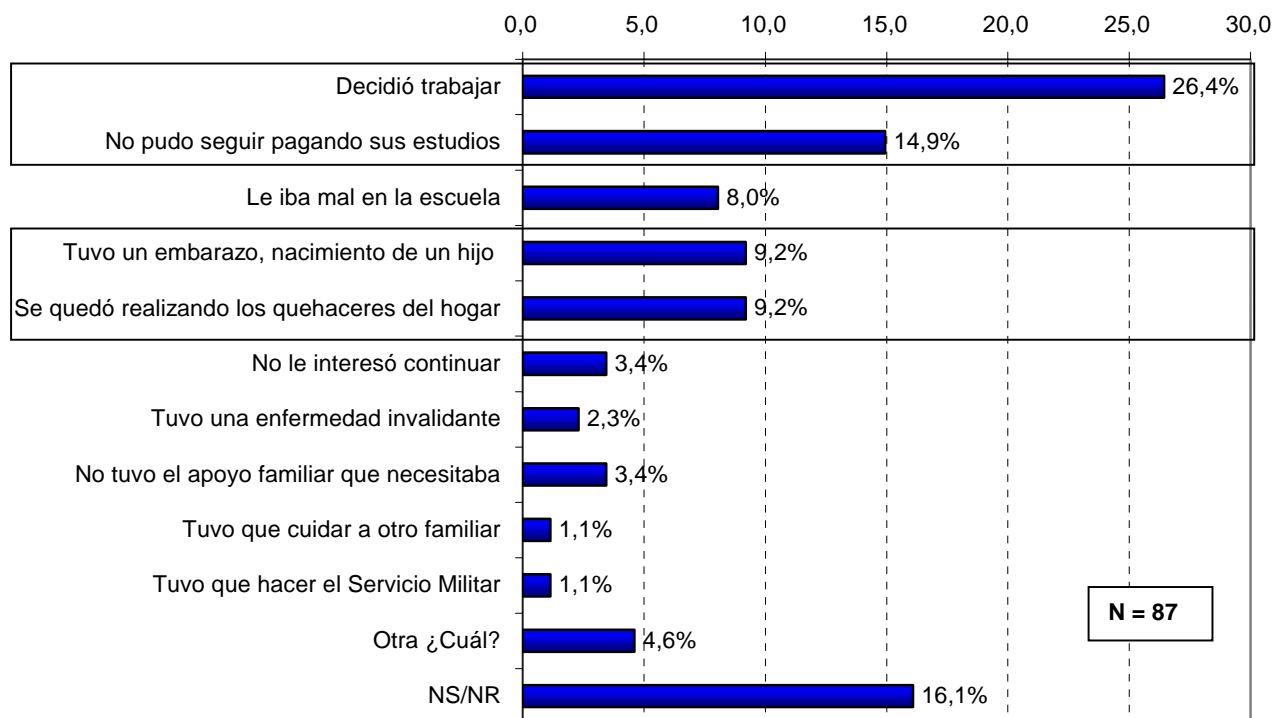
**CUADRO N° 7.2**  
**Nivel educacional según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Básica Incompleta	3	1,8	5	2,4	8	2,2
Básica Completa	15	9,2	18	8,7	33	8,9
Media Incompleta	21	12,9	25	12,0	46	12,4
Media Completa	104	63,8	128	61,6	232	62,5
Superior Incompleta	7	4,3	16	7,7	23	6,2
Superior Completa	12	7,3	15	7,2	27	7,3
No tuvo educación formal	1	0,6	1	0,5	2	0,5
Total	163	100	208	100	371	100

### 7.2.3.2 Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios

En el siguiente gráfico se especifican las principales razones por las cuales el/la usuario/a del PNB dejó de asistir a un establecimiento educacional e interrumpió su escolaridad. La razón principal por la cual se abandona la escolaridad es porque se decide trabajar, un cuarto de la población argumenta esta razón (26.4%). Luego, en orden de numerosidad, le sigue la razón de no poder seguir pagando sus estudios (14.9%), por último, el tercer lugar en importancia se encuentra compartido por dos razones: 'tuvo un embarazo o tuvo que cuidar a su hijo' y 'se quedó realizando los quehaceres del hogar', en conjunto representan un quinto del total (18,4%).

**GRÁFICO N° 7.4**  
**Razón principal por la cual los usuarios/as no completaron estudios**



### 7.2.3.3 Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios según sexo

Al relacionar la principal razón por la que los/as usuarios/as no completaron su escolaridad con la variable sexo, encontramos razones que marcan tendencias por el sexo del encuestado. En este sentido, se aprecia que casi la mitad de los hombres (46,2%) expone que la razón principal para abandonar los estudios fue que 'Decidió trabajar', mientras que sólo un décimo (10,4%) de las mujeres expone dicha razón. En

sentido opuesto, se aprecia que un cuarto de las mujeres (27,1%) expone que la razón principal para abandonar los estudios fue ‘tuvo un embarazo o se quedó cuidando a un hijo’ o “se quedó realizando los quehaceres del hogar” mientras que sólo un 7,7% de los hombres expone dicha razón.

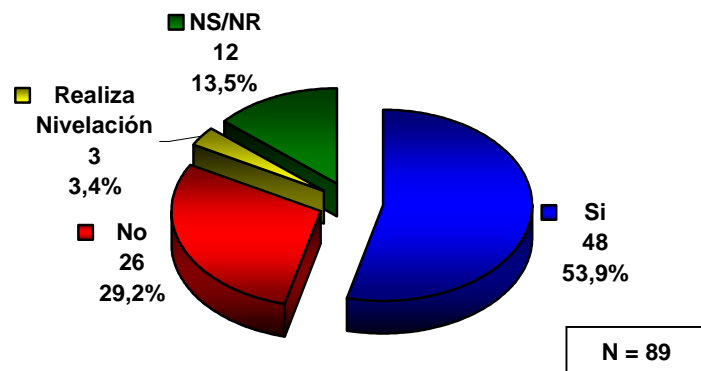
**CUADRO N° 7.3**  
**Razón principal por la cual los usuarios/as no completaron estudios según sexo**

Razón por la cual dejó la enseñanza formal	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Decidió trabajar	18	46,2	5	10,4	23	26,4
No pudo seguir pagando sus estudios	7	17,9	6	12,5	13	14,9
Le iba mal en la escuela	3	7,7	4	8,3	7	8,0
Tuvo un embarazo, nacimiento de un hijo lo tuvo que cuidar	1	2,6	7	14,6	8	9,2
Se quedó realizando los quehaceres del hogar	2	5,1	6	12,5	8	9,2
No le interesó continuar	0	0,0	3	6,3	3	3,4
Tuvo una enfermedad invalidante	2	5,1	0	0,0	2	2,3
No tuvo el apoyo familiar que necesitaba	1	2,6	2	4,2	3	3,4
Tuvo que cuidar a otro familiar	0	0,0	1	2,1	1	1,1
Tuvo que hacer el Servicio Militar	1	2,6	0	0,0	1	1,1
Otra ¿Cuál?	0	0,0	4	8,3	4	4,6
NS/NR	4	10,3	10	20,8	14	16,1
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>87</b>	<b>100</b>

#### 7.2.3.4 Expectativas de completar estudios

El siguiente gráfico muestra la intención de los/as beneficiarios/as del PNB de volver a estudiar y terminar sus estudios. Los porcentajes indican que un poco más de la mitad (53.9%) tiene intención de completar su escolaridad, mientras que un tercio (29.2%) no tiene esa intención. Quienes se encuentran realizando la nivelación de estudios representan sólo un 3,4%.

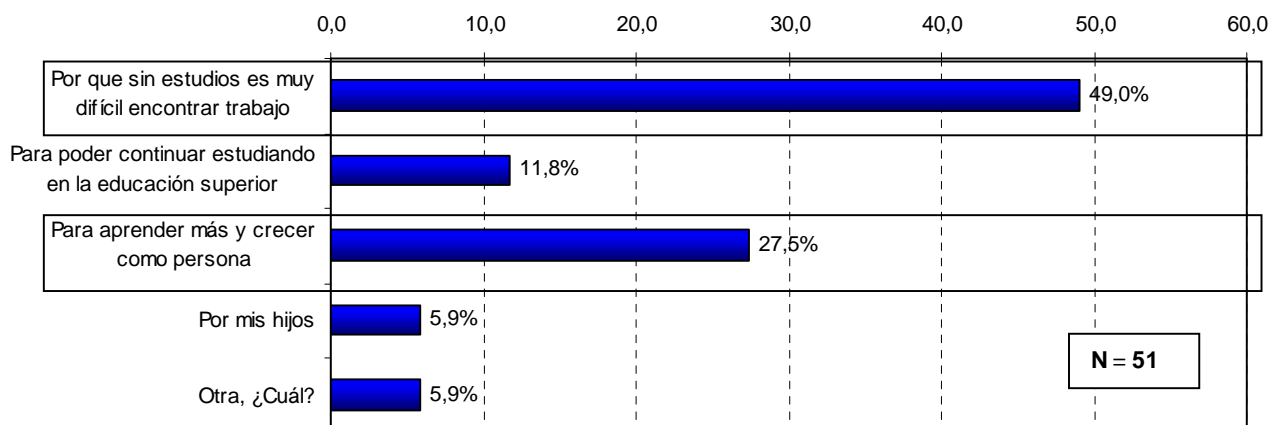
**GRÁFICO N° 7.5**  
**Expectativas de completar estudios**



#### 7.2.3.4.1 Motivación para completar estudios

El siguiente gráfico muestra la distribución de las razones que esgrimen los encuestados del PNB para completar sus estudios. Se aprecia que un alto porcentaje, la mitad de la población muestral (49,0%), quiere terminar su escolaridad pues aducen que es muy difícil encontrar un trabajo sin estudios. A esa razón le sigue el hecho de querer aprender más y crecer como persona, poco más de un cuarto de los beneficiarios/as (27.5%) esgrime esta razón, por último uno de cada diez (11,8%) declara querer seguir estudiando en la educación superior.

**GRÁFICO N° 7.6**  
**Motivación para completar estudios**



## 7.2.4 Situación familiar de los usuarios

### 7.2.4.1 Número de integrantes del hogar

Respecto a la conformación del hogar de los/as usuarios/as de PNB, es posible advertir que casi la totalidad (96,0%) declara posee un hogar de hasta 7 integrantes. La mitad (49,3%) posee un hogar de entre 2 a 4 integrantes, un tercio (36,7%) posee un hogar de entre 5 a 7 integrantes y sólo un décimo (10%) de la población muestral posee un hogar de menos de 2 integrantes. Por ultimo, los encuestados que poseen un hogar con 8 integrantes o más representan un porcentaje marginal (4,1%).

**CUADRO N° 7.4**  
**Número de integrantes del hogar**

	Número de integrantes del hogar	
	Frecuencia	%
Menos de 2	37	10,0
Entre 2 y 4	183	49,3
Entre 5 y 7	136	36,7
Entre 8 y 10	14	3,8
Entre 11 y 13	1	0,3
Entre 14 y más	0	0,0
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>100</b>

### 7.2.4.2 Estado civil de los usuarios según sexo

La siguiente tabla muestra como se distribuye el estado civil del usuario del PNB según el sexo. De esta forma, la mitad de los usuarios se encuentran solteros (51,8%) y un tercio se encuentra casado (31,8%). Se aprecia una mayor presencia masculina en estado civil de soltero, tres de cada cinco hombres (60,7%) se encuentran solteros, mientras que menos de la mitad (44,7%) de las mujeres se encuentran en la misma situación. No ocurre lo mismo con los usuarios casados, donde no se aprecia una diferencia significativa, cerca de un tercio, tanto de los hombres (29,4%) como de las mujeres (33,7%) se encuentra casado.

**CUADRO N° 7.5**  
**Estado civil de los usuarios según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Casado/a	48	29,4	70	33,7	118	31,8
Soltero/a	99	60,7	93	44,7	192	51,8
Viudo/a	0	0,0	6	2,9	6	1,6
Conviviente o pareja	13	8,0	25	12,0	38	10,2
Divorciado/a	0	0,0	2	1,0	2	0,5
Anulado/a o Separado	2	1,2	12	5,8	14	3,8
NS/NR	1	0,6	0	0,0	1	0,3
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>100</b>	<b>208</b>	<b>100</b>	<b>371</b>	<b>100</b>

#### 7.2.4.3 Rol de los usuarios dentro de la familia según sexo

La siguiente tabla muestra como se distribuye el rol que juega el usuario del PNB, en la familia según el sexo que presente en porcentajes. De esta manera dentro del rol que mas presencia porcentual tiene en la muestra, la de ser jefe de hogar, predominan los hombres con un 48.5%, mientras que las mujeres presentan un 33.2%. Se aprecia además una alta presencia femenina en el rol que sigue en importancia que es el de dependiente de otra persona, donde las mujeres ocupan el 39.4%, mientras que los hombres solo comparten ese rol con solo un 16.6%.

**CUADRO N° 7.6**  
**Rol de los usuarios/as dentro de la familia según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Jefe/a de Hogar	79	48,5	69	33,2	148	39,9
Dependiente de otra persona	27	16,6	82	39,4	109	29,4
Responsable sólo de sí mismo	54	33,1	49	23,6	103	27,8
Otra situación ¿Cuál?	3	1,8	6	2,9	9	2,4
NS/NR	0	0,0	2	1,0	2	0,5
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>100</b>	<b>208</b>	<b>100</b>	<b>371</b>	<b>100</b>



#### 7.2.4.4 Número de hijos/as según sexo

La tabla adjunta presenta como se distribuyen el número de hijos de los/as usuarios/as del PNB según el sexo que presenten. De este modo se observa que el mayor porcentaje, tanto de hombres como de mujeres, no presentan hijos al momento de realizar la encuesta, a saber un 50.9% para los hombres y un 26.4% para las mujeres. En la categoría que le sigue en importancia, 1 hijo, la distribución por sexo es muy similar tanto para hombres como para mujeres, aunque se aprecia una mayor presencia de mujeres en esta categoría. Los porcentajes son 20.9% para los hombres y un 25.5% para mujeres o, lo que es lo mismo, uno de cada 5 hombres tiene presencia en esta categoría y una de cada 5 mujeres tiene presencia en esta categoría.

**CUADRO N° 7.7**  
**Número de hijos/as según sexo**

Número de hijos	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Ninguno	83	50,9	55	26,4	138	37,2
Uno	34	20,9	53	25,5	87	23,5
Dos	24	14,7	48	23,1	72	19,4
Tres	10	6,1	27	13,0	37	10,0
Cuatro	9	5,5	12	5,8	21	5,7
Cinco	1	0,6	9	4,3	10	2,7
Seis	1	0,6	1	0,5	2	0,5
NS/NR	1	0,6	3	1,4	4	1,1
<b>Total</b>	163	<b>100</b>	208	<b>100</b>	<b>371</b>	<b>100</b>

### 7.3 Caracterización de la situación laboral de los usuarios

#### 7.3.1 Situación laboral general

##### 7.3.1.1 Situación laboral actual y al ingreso del programa

El cuadro indica la distribución de la situación ocupacional que presentan en la actualidad los/as usuarios/as del PNB. Se indica que en la actualidad el mayor porcentaje de usuarios/as se encuentra en situación de cesantía con un 29.6% del total muestral. Le sigue el ocupado de forma permanente con un 21,0% del total muestral y continúan con valores muy similares el trabajo por cuenta propia informal con un 17.3% y el ocupado de forma esporádica con un 16.2%.

Muestra además cómo se distribuía la situación ocupacional de los/as usuarios/as al momento de ingresar al PNB de SENCE. Se puede apreciar que al ingreso al programa igualmente el mayor porcentaje de la situación ocupacional del usuario era el de cesantía con un 52.3%, le seguía el trabajador por cuenta propia informal con un 10.2% y el ocupado de forma esporádica con un 8.9%. Lo que mas destaca de la comparación de ambos gráficos es el fuerte aumento de la situación de ocupado en forma permanente que pasa de un pequeño 5.7% a un 21,0% al momento de ser encuestado. Pasa lo mismo con el cesante que cae de un 52,3 a un 29,6%.

**CUADRO N° 7.8**  
**Situación laboral actual y al ingreso del programa**

	Situación Laboral Actual		Situación Laboral Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cesante	110	29,6	194	52,3
Inactiva estudiante	15	4,0	16	4,3
Inactiva con labores de hogar	19	5,1	19	5,1
Por cuenta propia formal	18	4,9	10	2,7
Por cuenta propia informal	64	17,3	38	10,2
Ocupada de forma esporádica	60	16,2	33	8,9
Ocupada de forma permanente	78	21,0	21	5,7
Busca trabajo por primera vez	3	0,8	1	0,3
Otra ¿Cuál?	0	0,0	1	0,3
NS/NR	4	1,1	38	10,2
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>100,0</b>	<b>371</b>	<b>100,0</b>

### 7.3.1.2 Situación laboral actual resumida según sexo

Al examinar la situación laboral actual de los/as usuarios/as de PNB considerando la variable de género, se observa que la condición de cesante tiende a ser mayor en las mujeres que en los hombres, de manera que en la actualidad aproximadamente un 37,0% de las mujeres declara encontrarse en cesantía, mientras que un 20,2% de los hombres se encuentran en esa situación. De manera inversa, al abordar la situación

de los/as ocupados/as y considerando el momento actual, se constata que actualmente el 47,3% de los varones se sitúa en dicha condición, mientras que sólo un 29.3% de las mujeres declara encontrarse ocupada.

**CUADRO N° 7.9**  
**Situación laboral actual resumida según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Cesante	33	20,2	77	37,0	110	29,6
Inactivo	11	6,7	23	11,1	34	9,0
Por cuenta propia	40	24,5	42	20,2	82	22,2
Ocupado	77	47,3	61	29,3	138	37,2
Busca trabajo por primera vez	0	0,0	3	1,4	3	0,8
NS/NR	2	1,2	2	1,0	4	1,1
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>100</b>	<b>208</b>	<b>100</b>	<b>371</b>	<b>100</b>

### 7.3.1.3 Situación laboral actual resumida según nivel educacional

Al considerar la relación entre la situación laboral actual de los/as usuarios/as del PNB y el nivel educativo alcanzado por ellos/as, resulta posible constatar que uno de cada cuatro (25,0%) usuarios/as que declaran no haber completado la enseñanza básica se encuentran en situación de cesantía, un cinco por ciento más de cesantes se aprecia en los usuarios que completaron la enseñanza básica (30,3%), situación inversa ocurre al apreciar el porcentaje de ocupados, existe un cinco por ciento más de usuarios que no completaron la enseñanza básica que se encuentran ocupados (37,5%) en comparación a los usuarios que si completaron la enseñanza básica (33,3%). La diferencia se acentúa en diez puntos porcentuales al comparar a los por trabajadores por cuenta propia, quienes no completaron la enseñanza básica alcanzan un 37,5%, mientras que los que si completaron la enseñanza media alcanzan sólo un 27,3%.

Un alto porcentaje de los usuarios que dice haber alcanzado la enseñanza media incompleta o completa se encuentran en condición de ocupados/as (37,0% y 38,4% respectivamente). La diferencia se aprecia en el porcentaje de cesantes, mas de diez puntos porcentuales de diferencia entre quienes alcanzaron la enseñanza media incompleta (19,6%) y quienes si completaron la enseñanza media (30,6%).

Por otro lado, uno de cada cinco usuarios que dicen haber alcanzado la enseñanza superior incompleta se encuentra ocupado (21,7%), mientras que dos de cada cinco usuarios que declaran haber alcanzado la enseñanza superior completa se encuentran en esta situación (40,7%). Un alto porcentaje de los usuarios que dice haber alcanzado la enseñanza superior incompleta o completa se encuentran en condición de cesantes (39,1% y 33,3% respectivamente).

**CUADRO N° 7.10**  
**Situación laboral actual resumida según nivel educacional**

	Nivel educacional														Total	
	Básica Incompleta		Básica Completa		Media Incompleta		Media Completa		Superior Incompleta		Superior Completa		No tuvo educación formal		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Cesante	2	25,0	10	30,3	9	19,6	71	30,6	9	39,1	9	33,3	0	0,0	110	29,6
Inactivo	0	0,0	3	9,1	6	13,0	22	9,5	3	13,0	0	0,0	0	0,0	34	9,2
Por cuenta propia	3	37,5	9	27,3	11	23,9	48	20,7	6	26,1	5	18,5	0	0,0	82	22,1
Ocupado	3	37,5	11	33,3	17	37,0	89	38,4	5	21,7	11	40,7	2	100	138	37,2
Busca por 1ª Vez	0	0,0	0	0,0	1	2,2	0	0,0	0	0,0	2	7,4	0	0,0	3	0,8
Otra	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
NS/NR	0	0,0	0	0,0	2	4,3	1	0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,8
Total	8	100	33	100	46	100	232	100	23	100	27	100	2	100	371	100

#### 7.3.1.4 Tipo de oficio en que se capacitó según sexo

La tabla muestra las frecuencias y el porcentaje de usuarios/as en los respectivos oficios capacitados indicando diferencias entre hombres y mujeres. De este modo las capacitaciones en “conducción profesional” (8,0%), “electricidad” (7,4%), “diseño gráfico computacional” (6,1%), “mecánica” (4,9%) , “soldadura” (4,9%) y “capacitación para tripulantes” (4,3%) representan los oficios orientados a la población masculina, los porcentajes de mujeres capacitadas en estos oficios son nulos o casi nulos. Mientras que las capacitaciones en “gestión de microempresarios y pequeños negocios” (12,5%). “Cultivo y aplicación de plaguicidas” (7,7%) “cocina” (5,3%), “cajero/a” (4,3%) y “panadería, pastelería y repostería” (4,3%) representan los oficios orientados a la población femenina, los porcentajes de hombres capacitados en estos oficios son nulos o casi nulos.

En términos generales se observa que la muestra se distribuye homogéneamente en el resto de los oficios, siendo las capacitaciones en “armado, mantención y configuración de computación” y “cultivo y aplicación de plaguicidas”, las más relevantes de los oficios que se orientan tanto a hombres como a mujeres.

**CUADRO N° 7.11**  
**Tipo de oficio en que se capacitó según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
ABASTECIMIENTO	1	0,6	3	1,4	4	1,1
ACEITES ESENCIALES	1	0,6	1	0,5	2	0,5
ADMINISTRACION DE BODEGA	0	0,0	6	2,9	6	1,6
ALBAÑILERIA Y TERMINACIONES	3	1,8	0	0,0	3	0,8
ALFABETIZACION DIGITAL	1	0,6	0	0,0	1	0,3
APICULTURA	5	3,1	2	1,0	7	1,9
ARMADO MANTENCION Y CONFIGURACION DE COMPUTACION	7	4,3	9	4,3	16	4,3
ARTESANIA	2	1,2	3	1,4	5	1,3
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	3	1,8	7	3,4	10	2,7
ASISTENTE DE PARVULOS	0	0,0	1	0,5	1	0,3
AUXILIAR DE FARMACIA	0	0,0	1	0,5	1	0,3
BANQUETERIA	1	0,6	1	0,5	2	0,5
BARMAN / BARWOMAN	2	1,2	3	1,4	5	1,3
BUCEO	5	3,1	3	1,4	8	2,2
CAJERA	0	0,0	9	4,3	9	2,4
CALDELERIA Y ESTRUCTURAS METALICAS	2	1,2	0	0,0	2	0,5
CAPACITACION PARA TRIPULANTES	7	4,3	0	0,0	7	1,9
CARPINTERIA	5	3,1	0	0,0	5	1,3
COCINA	4	2,5	11	5,3	15	4,0
CONDUCCION PROFESIONAL	13	8,0	1	0,5	14	3,8
CONTABILIDAD	4	2,5	3	1,4	7	1,9
CONTROL DE CALIDAD Y BUENAS PRACTICAS AGRICOLAS	3	1,8	4	1,9	7	1,9
CORTE Y CONFECCION	0	0,0	5	2,4	5	1,3
CUIDADO DE ENFERMOS Y ADULTO MAYOR	0	0,0	5	2,4	5	1,3
CULTIVO Y APLICACION DE PLAGUICIDAS	14	8,6	16	7,7	30	8,1

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
DISEÑO GRAFICO COMPUTACIONAL	10	6,1	5	2,4	15	4,0
ELECTRICIDAD	12	7,4	1	0,5	13	3,5
ENFERMERIA DE GANADO E INSEMINACION ARTIFICIAL	2	1,2	4	1,9	6	1,6
ESQUILA Y MANEJO DE LANAS	4	2,5	0	0,0	4	1,1
ESTUDIO DE NIVELACION	0	0,0	1	0,5	1	0,3
GARZON	1	0,6	3	1,4	4	1,1
GASFITERIA	2	1,2	0	0,0	2	0,5
GASTRONOMIA	1	0,6	2	1,0	3	0,8
GESTION DE MICROEMPRESARIOS Y PEQUEÑOS NEGOCIOS	3	1,8	26	12,5	29	7,8
GRUA HORQUILLA	1	0,6	0	0,0	1	0,3
GUARDIA DE SEGURIDAD	0	0,0	3	1,4	3	0,8
INGLES	5	3,1	5	2,4	10	2,7
MANEJO SANITARIO	1	0,6	1	0,5	2	0,5
MANIPULACION DE ALIMENTOS	2	1,2	6	2,9	8	2,2
MECANICA	8	4,9	0	0,0	8	2,2
MERMELADAS Y CONSERVAS	0	0,0	2	1,0	2	0,5
MONITOR RECREATIVO	0	0,0	2	1,0	2	0,5
OPERACION DE MAQUINARIA AGRICOLA	2	1,2	1	0,5	3	0,8
PANADERIA PASTELERIA Y REPOSTERIA	1	0,6	9	4,3	10	2,7
PELUQUERIA	0	0,0	5	2,4	5	1,3
PROCESAMIENTO DE PRODUCTOS PESQUEROS	1	0,6	2	1,0	3	0,8
RECEPCIONISTA	0	0,0	4	1,9	4	1,1
RIEGO TECNIFICADO	3	1,8	1	0,5	4	1,1
SECRETARIADO	1	0,6	7	3,4	8	2,2
SEGURIDAD EN FAENAS PORTUARIAS	1	0,6	1	0,5	2	0,5
SOLDADURA	8	4,9	1	0,5	9	2,4
TURISMO	3	1,8	7	3,4	10	2,7
VENTAS Y ATENCION AL CLIENTE	0	0,0	8	3,8	8	2,2
NS/NR	8	4,9	7	3,4	15	4,0
Total	163	100	208	100	371	100

### 7.3.2 Situación laboral de los desocupados/as<sup>27</sup>

#### 7.3.2.1 Meses en estado de desocupación

Del conjunto de usuarios/as del PNB en estado de cesantía o buscan por primera vez (N = 113), es posible constatar en la siguiente tabla que 1 de cada 5 usuarios/as (22.1%) manifiesta llevar 14 o más meses en dicho estado, las mujeres (27,5%) tienen mayor presencia que los hombres en este estado (9,1%). Los mismo ocurre en quienes declaran estar en estado de desocupación entre 10 a 13 meses (19.5%), existe una mayor concentración de mujeres (22,5%) que de hombre (12,1%). Ambos resultados resultan relevantes dado el alto tiempo y la mayor concentración de mujeres en estado de cesantía en un tiempo prolongado, la mitad de las mujeres ha permanecido en estado de desocupación por más de 10 meses.

**CUADRO N° 7.12**  
**Meses en estado de desocupación**

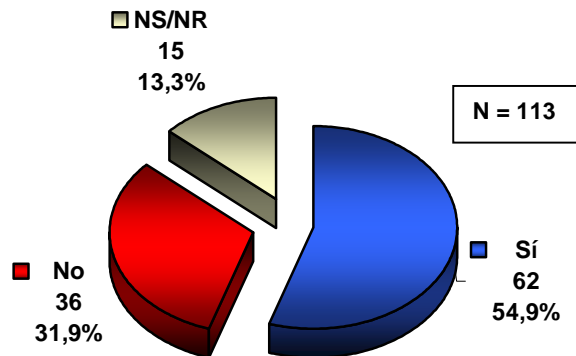
	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Entre 1 y 2 meses	4	12,1	7	8,8	11	9,7
Entre 3 y 4 meses	6	18,2	10	12,5	16	14,2
Entre 5 y 6 meses	2	6,1	8	10,0	10	8,8
Entre 7 y 9 meses	7	21,2	6	7,5	13	11,5
Entre 10 y 13 meses	4	12,1	18	22,5	22	19,5
Entre 14 o más	3	9,1	22	27,5	25	22,1
NS/NR	7	21,2	9	11,3	16	14,2
Total	33	100	80	100	113	100

#### 7.3.2.2 Inscripción en Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)

Según el siguiente gráfico se aprecia que más de la mitad (54.9%) de los/as beneficiados/as por el programa está inscrito en la OMIL de su comuna, mientras que sólo uno de cada tres (31.9%) no lo está.

<sup>27</sup> Según glosario CENSO, Son todas aquellas que, durante el período de referencia, no estaban trabajando, pero buscaban trabajo remunerado o lucrativo (cesantes) incluidas aquellas que nunca habían trabajado antes (buscaban trabajo por 1° vez).

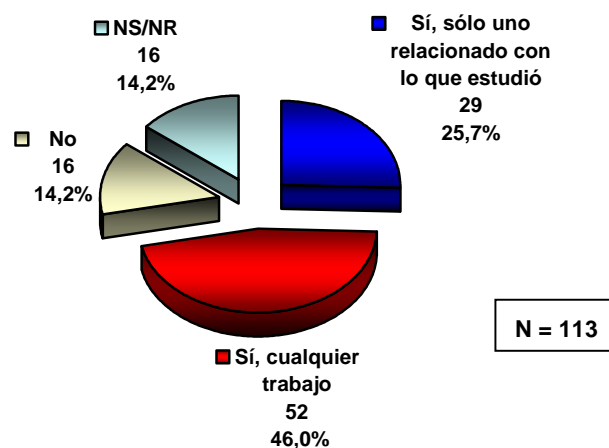
**GRÁFICO N° 7.7**  
**Inscripción en Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)**



### 7.3.2.3 Búsqueda de empleo

El siguiente gráfico muestra al porcentaje de usuarios/as que se encuentran buscando algún trabajo tanto relacionado con el programa como cualquier otro. Este porcentaje asciende a un 71,7% es decir, casi tres cuartos de la población, mientras el otro 14,2% manifiesta no estar buscando ningún tipo de trabajo. Es importante hacer mención del alto porcentaje, casi la mitad de hecho, de usuarios/as que se declaran abiertamente buscando cualquier trabajo, tenga o no que ver con lo estudiado en el programa (46%).

**GRÁFICO N° 7.8**  
**Búsqueda de empleo**





### 7.3.3 Situación laboral de los inactivos/as<sup>28</sup>

#### 7.3.3.1 Razones de la no búsqueda de empleo

De la siguiente tabla se desprenden las principales razones que esgrimen los/as usuarios/as del PNB que se encuentran inactivos/as (N = 50) para no buscar trabajo. Se advierte que la principal razón que aducen es la de estar estudiando donde 1 de cada 5 usuarios/as esgrime esta razón (22%), seguida de aquella que dice que no tiene con quien dejar a sus hijos (18%) y aquella que se dedica a las labores del hogar con un 16%.

**CUADRO N° 7.13**  
**Razones de la no búsqueda de empleo**

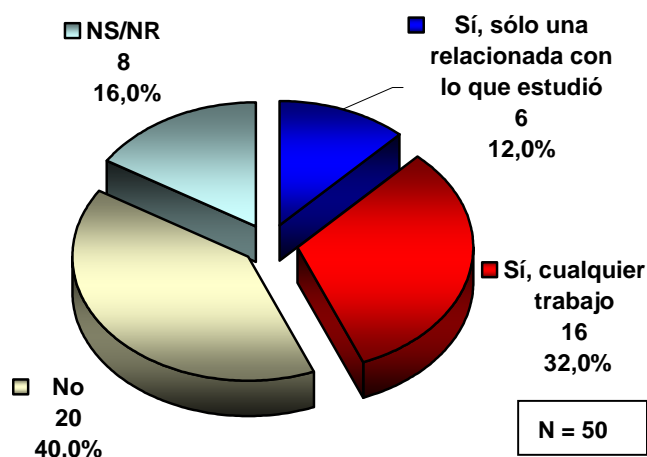
Razón porque no busca trabajo	Desocupados e inactivos	
	Frecuencia	%
Se dedica a los quehaceres del hogar	8	16,0
No tiene con quien dejar a su/s hijos/as	9	18,0
Tiene una enfermedad crónica o invalidez	4	8,0
Cuida a un enfermo crónico o postrado	1	2,0
Estudia	11	22,0
Jubilado o Pensionado	1	2,0
Está cansado de buscar trabajo y no encontrarlo	4	8,0
No tiene interés en trabajar por ahora	1	2,0
Otra, ¿Cuál?	8	16,0
NS/NR	3	6,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

<sup>28</sup> Según glosario CASEN, son las personas que tienen 15 años y más, y que no se encontraban ocupadas ni desocupadas.

### 7.3.3.2 Disposición ante una oferta eventual de empleo

El siguiente gráfico muestra la disposición al trabajo de los/as usuarios/as del PNB que se encuentran inactivos/as (N = 50). En el se aprecia que casi la mitad de la población encuestada no estaría dispuesta a aceptar actualmente una oferta de trabajo (40,0%). A pesar de ese alto porcentaje es mayor su contraparte que dice sí estar dispuesta a aceptar un trabajo en la actualidad, aunque en el difieren los porcentajes de aquellos que aceptarían sólo si está relacionado con lo que estudió en el programa (12,0%) versus aquellos que aceptarían cualquier trabajo, tenga o no relación con lo estudiado en el programa (32,0%).

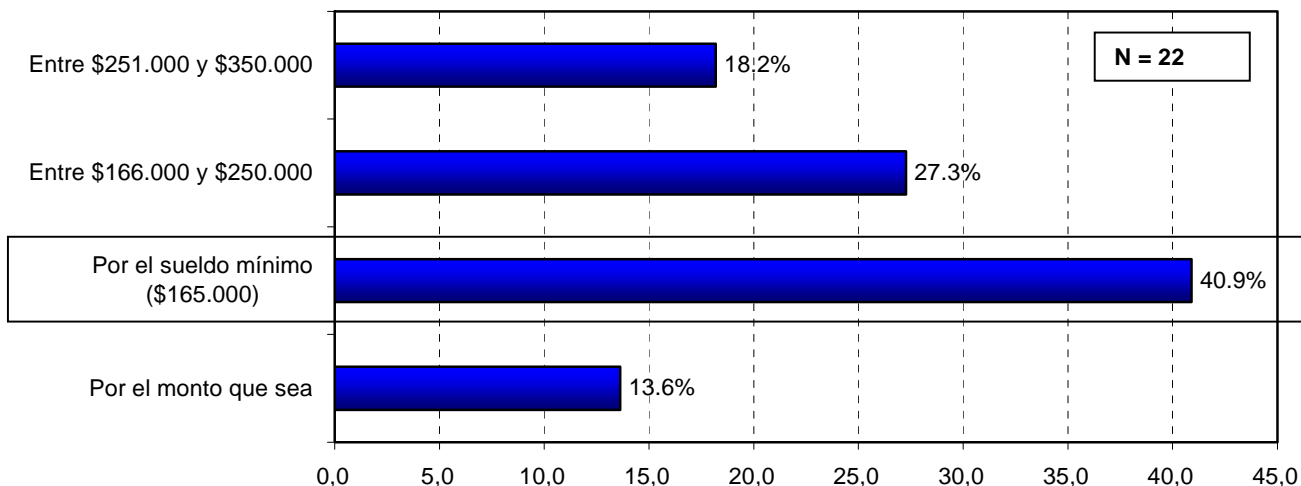
**GRÁFICO N° 7.9**  
**Disposición ante una oferta eventual de empleo**



### 7.3.3.3 Remuneración por la que estaría dispuesto a emplearse

El presente gráfico muestra cómo se distribuye el monto de dinero por el cual estaría dispuesto a trabajar el/la usuario/a. Dos de cada cinco usuarios/as está dispuesto a trabajar por el sueldo mínimo establecido de \$165.000 (40.9%) seguido de un cuarto de los encuestados que trabajarían por un sueldo entre \$166.000 y \$250.000 (27.3%). Es importante notar que a pesar de querer, en su mayoría, trabajar en cualquier cosa sin que necesariamente tenga que ver con el programa, este trabajo no puede bajar del sueldo mínimo establecido en \$165.000.

**GRÁFICO N° 7.10**  
**Remuneración por la que estaría dispuesto a emplearse**



#### 7.3.4 Situación laboral de los ocupados/as<sup>29</sup>

##### 7.3.4.1 Ocupados en oficio capacitado en SENCE según sexo

La tabla que sigue enseña cómo se distribuyen los/as usuarios/as que se desempeñan profesionalmente en el oficio que fue capacitado según el sexo que presenten. En este sentido, se aprecia que tres de cada 5 de los/as usuarios/as (59.4%) no se desempeña profesionalmente en el oficio que fue capacitado/a, ambos porcentajes son altos y similares tanto en hombres como en mujeres representando un 59.7% y un 59,0% respectivamente. Lo mismo ocurre en la distribución de aquellos que sí trabajan profesionalmente en el oficio que fue capacitado, son semejante tanto para hombres como para mujeres, cifras que se representan en un 39,0% y un 39,3% respectivamente, lo que reflejaría un equilibrio en la variable género cuando se habla de desempeñarse profesionalmente en el oficio en que se capacitó a través del PNB.

<sup>29</sup> Según glosario CASEN, corresponde a quienes trabajaron durante la semana anterior a la realización de la encuesta, recibiendo una remuneración en dinero o especies. A quienes trabajaron como aprendices o se dedicaron a la venta de algún servicio o especie; a los familiares no remunerados y a quienes, teniendo empleo, estuvieron temporalmente ausentes de su trabajo debido a licencias, huelga, enfermedad o vacaciones.

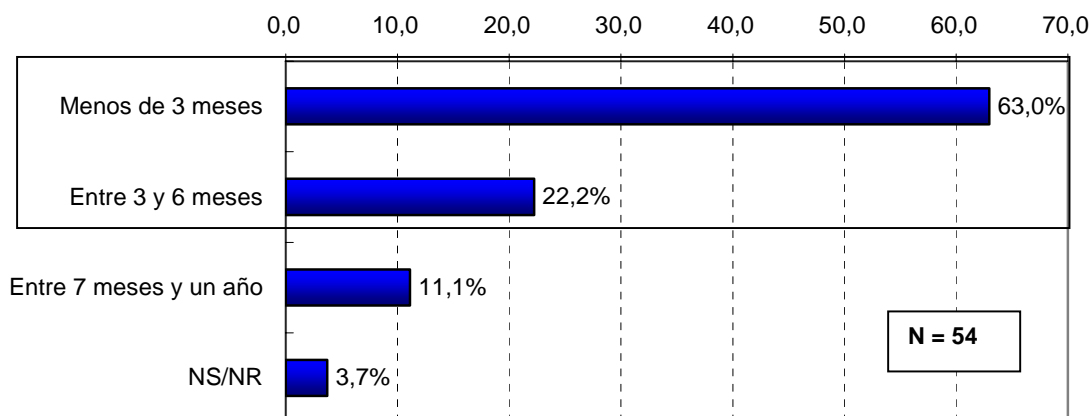
**CUADRO N° 7.14**  
**Ocupados en oficio capacitado en SENCE según sexo**

¿Trabaja en el oficio aprendido en el curso de SENCE?	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí	30	39,0	24	39,3	54	39,1
No	46	59,7	36	59,0	82	59,4
NS/NR	1	1,3	1	1,6	2	1,4
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100,0</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

#### 7.3.4.1.1 Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE

El gráfico nos muestra la distribución del tiempo que transcurrió para que un encuestado encontrara trabajo en lo que había estudiado. En el apreciamos que tres de cada 5 encuestados no demoró 3 meses en encontrar trabajo en lo que estudió (63%), le sigue el período de entre 3 y 6 meses con un 22.2%. Es importante notar y poner énfasis en que, en general, aquellos que se capacitan no demoran mas de medio año en encontrar trabajo en lo estudiado (85.2%).

**GRÁFICO N° 7.11**  
**Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE**



#### 7.3.4.2 Razones de no ocupación en oficio SENCE según sexo

La siguiente tabla muestra la distribución de las razones que adujeron los/as usuarios/as para no buscar trabajo en lo que habían estudiado. Destacan los altos porcentajes tanto de hombres como de mujeres (28.3% y 36.1% respectivamente) que aducen que nunca

encontraron trabajo en lo que estudiaron. Asimismo los porcentajes entre hombres y mujeres se hacen aún más similares cuando aducen que les surgió una buena oportunidad en otra actividad con porcentajes de 23,9% para los hombres y 25.0% para las mujeres. Destaca la diferencia entre hombres y mujeres cuando se habla de aceptar el primer trabajo que se les ofrece, ahí, mientras un 4.3% de los hombres aceptó esa razón, las mujeres lo hicieron en un 11.1%, una diferencia de 6,8 puntos porcentuales. Además es interesante que ninguna mujer adujo que había estudiado un oficio que no estaba entre sus preferencias (0%) versus un 4.3% de hombres que sí adujo haber estudiado un oficio que no estaba en sus preferencias.

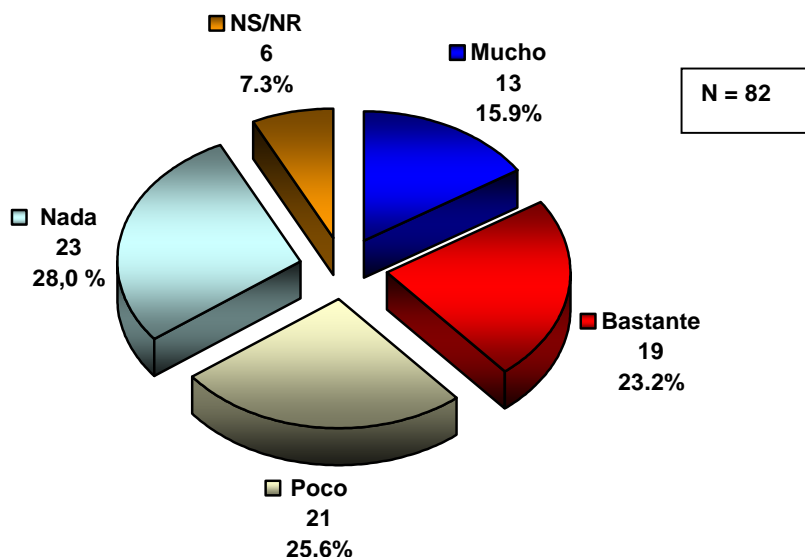
**CUADRO N° 7.15**  
**Razones de no ocupación en oficio SENCE según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
No le gustó el oficio luego de estudiarlo	2	4.3	1	2.8	3	3.7
Estudió un oficio que no estaba dentro de sus preferencias	2	4.3	0	0.0	2	2.4
No logró conseguir una práctica relacionada con el oficio	2	4.3	1	2.8	3	3.7
Nunca encontró trabajo en lo que se capacitó	13	28.3	13	36.1	26	31.7
Le surgió una buena oportunidad en otra actividad	11	23.9	9	25.0	20	24.4
Le pagaban muy poco en el oficio que estudió	3	6.5	1	2.8	4	4.9
Aceptó el primer trabajo que le ofrecieron	2	4.3	4	11.1	6	7.3
Otra,	9	19.6	6	16.7	15	18.3
NS/NR	2	4.3	1	2.8	3	3.7
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

#### 7.3.4.2.1 Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio

El gráfico muestra cómo se distribuye la percepción de los/as usuarios/as al momento de evaluar la utilidad de la capacitación en la obtención del trabajo actual. Los porcentajes son muy similares aunque muestran una ligera inclinación hacia percibir que la capacitación es poco o nada útil para encontrar el actual trabajo, en donde más de la mitad de los/as usuarios/as responde este aseveración (53.6%) versus aquellos que perciben mucho o bastante útil la capacitación para la obtención del actual trabajo (39.1%)

**GRÁFICO N° 7.12**  
**Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio**



#### 7.3.4.3 Rol laboral de los ocupados según sexo

La tabla muestra la distribución del rol ocupado por el/la usuario/a en su ocupación según sexo. Indica así altos porcentajes tanto en hombres como en mujeres que se desempeñan como empleados u obreros del sector privado, más de tres cuartos de los hombres (76,6%), y más de la mitad de las mujeres (55,7%). En el sector público en cambio, existe una mayor concentración de mujeres que de hombre, el 16,4% de las mujeres trabajan en este sector, mientras que sólo un 5,2% de los hombres trabaja como empleado del sector público. Con respecto la variable género, existe un situación similar entre hombres y mujeres como trabajadores por cuenta propia con un 16,4% de las mujeres y un 14,3% de los hombres trabajando en este sector. Por último, un 6,5% de las mujeres trabajan en el servicio doméstico y de los familiares no remunerados mientras que no hay presencia de los hombres en este tipo de trabajo.

**CUADRO N° 7.16**  
**Rol laboral de los ocupados según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Trabajador por cuenta propia	11	14,3	10	16,4	21	11,6
Empleado u obrero del sector público	4	5,2	10	16,4	14	10,1
Empleado u obrero del sector privado	59	76,6	34	55,7	93	67,4
Servicio doméstico puertas adentro	0	0,0	1	1,6	1	0,7
Servicio domestico puertas afuera	0	0,0	2	3,3	2	1,4
Familiar no remunerado	0	0,0	1	1,6	1	0,7
FFAA y orden	1	1,3	0	0,0	1	0,7
NS/NR	2	2,6	3	4,9	5	3,6
Total	77	100	61	100	138	100

#### 7.3.4.4 Tipo de Actividad Económica según Sexo

Al clasificar la actividad que realiza la empresa, industria o servicio en donde se desempeña el ocupado según la "Clasificación Industrial Internacional Uniforme" (CIIU) y utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el mayor porcentaje de ocupados desarrolla su actividad en la categoría "Servicios Comunes, Sociales y Personales" (18.8%), seguido por la categoría "Comercio al por Mayor y al por Menor y Restaurantes y Hoteles" (18.1%). Al desglosar según la variable género, para las mujeres se mantiene la misma jerarquización que a nivel general, sin embargo para el caso de los hombres predomina la categoría "Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca" (19,5%) seguida por la categoría "Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones" (16,9%)

**CUADRO N° 7.17**  
**Rol laboral de los ocupados según sexo**

Categoría de Actividad Económica	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	15	19,5	6	9,8	21	15,2
Explotación de Minas y Canteras	2	2,6	1	1,6	3	2,2
Industrias Manufactureras	11	14,3	9	14,8	20	14,5
Electricidad, Gas y Agua	2	2,6			2	1,4
Construcción	11	14,3	1	1,6	12	8,7
Comercio al por Mayor y al por Menor en Rest. y Hoteles	10	13,0	15	24,6	25	18,1
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	13	16,9	3	4,9	16	11,6
Estab. Financieros, Seguros, Bs. Inmuebles y Ss. a empresas	4	5,2	3	4,9	7	5,1
Servicios Comunales, Sociales y Personales	7	9,1	19	31,1	26	18,8
NS/NR	2	2,6	4	6,6	6	4,3
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100,0</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>	<b>138</b>	<b>100,0</b>

#### 7.3.4.5 Temporalidad laboral de los ocupados asalariados<sup>30</sup>

A continuación, se procede a analizar la situación particular de los 'ocupados asalariados', es decir, de aquellos beneficiarios que poseen una relación de subordinación y dependencia respecto a un empleador, abarcando con ello a los empleados y obreros del sector público y privado, así como los del servicio doméstico y de FF.AA. y de Orden.

Las siguientes tablas muestran las distribuciones que tienen los/as usuarios/as en relación a la permanencia en su trabajo en la actualidad y al momento de ingresar al PNB de SENCE. La siguiente tabla muestra la distribución actual del tipo de permanencia en el trabajo de los/as usuarios/as. Se aprecia que poco más de la mitad de los/as usuarios/as en la actualidad se desempeñan en un trabajo permanente (53.6%), uno de cada 5 (20.5%) lo hace en un trabajo de estación o de temporada mientras que uno de cada diez (11,6%) lo hace en un trabajo ocasional o a prueba y un 13,4% a plazo fijo.

<sup>30</sup> Según glosario CENSO, por trabajador asalariado se entiende al empleado, obrero o Jornalero. Es la persona que trabaja para un empleador – público o privado - y que percibe una remuneración mensual, quincenal o semanal.



**CUADRO N° 7.18**  
**Temporalidad laboral de los ocupados asalariados**

	Permanencia Laboral Actual	
	Frecuencia	%
Permanente	60	53,6
De temporada o estacional	23	20,5
Ocasional o eventual	12	10,7
A prueba	1	0,9
Por plazo o tiempo determinado	15	13,4
NS/NR	1	0,9
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>

**7.3.4.6 Tipo de jornada laboral de los ocupados asalariados**

La tabla posterior permite conocer e identificar el tipo de jornada laboral que los/as beneficiarios/as con ocupación poseen en el momento actual. Al observar la tabla, es posible afirmar que tres cuartos (76.8%) de los usuarios/as trabajan con jornada laboral completa.

**CUADRO N° 7.19**  
**Tipo de jornada laboral de los ocupados asalariados**

	Jornada de Trabajo Actual	
	Frecuencia	%
Jornada parcial	25	22,3
Jornada completa	86	76,8
NS/NR	1	0,9
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>

### 7.3.4.7 Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados

Al considerar el horario en que se realiza la actividad laboral, se constata que ésta se realiza preferentemente de manera diurna, dos de cada tres (65,2%). Es considerable el porcentaje de usuarios que realizan su actividad 'por turnos o rotativo', más de un cuarto (27,7%) y sólo un 5.4% de los usuarios se desempeñan en horario nocturno.

**CUADRO N° 7.20**  
**Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados**

	Tipo de Horario Actual	
	Frecuencia	%
Sólo diurna	73	65,2
Sólo nocturna	6	5,4
Por turnos o rotativo	31	27,7
NS/NR	2	1,8
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>

### 7.3.4.8 Existencia de contrato de trabajo

En razón de la importancia del contrato de trabajo en tanto mecanismo que confiere una mayor estabilidad o seguridad en el desempeño del mismo, se indagó por su existencia de este. Por consiguiente, del conjunto de beneficiarios que se declara en posesión de una ocupación actualmente, tres cuartos de los/as usuarios/as posee un contrato de trabajo (75.9%), no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres, existe un diferencia de sólo cinco puntos porcentuales entre hombres (78,1%) y mujeres (72,9%).

**CUADRO N° 7.21**  
**Existencia de contrato de trabajo por Sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí	50	78,1	35	72,9	85	75,9
No	14	21,9	12	25,0	26	23,2
NS/NR	0	0,0	1	2,1	1	0,9
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>112</b>	<b>100</b>

Al realizar un contraste en la situación de los ocupados, entre el momento de ingreso al Programa Nacional de Becas y el momento de aplicación de la encuesta, se observa variaciones importantes en relación a la disposición de un contrato de trabajo. Inicialmente, se aprecia que del total de ocupados al momento de ingreso al curso SENCE (N=54), sólo uno de cada tres usuarios contaba con la estabilidad que implica el

disponer de un contrato de trabajo (31,5; 17). Por su parte, del total de usuarios ocupados en el momento de aplicación de la encuesta (N=112), al menos tres cuartos cuenta con un contrato de trabajo en la actualidad.

**CUADRO N° 7.22**  
**Existencia de contrato de trabajo Actual Vs. Ingreso al Programa**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí	85	75,9	17	31,5
No	26	23,2	37	68,5
NS/NR	1	0,9	0	0,0
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

### 7.3.4.9 Tipo de contrato de trabajo

La tabla siguiente permite estimar en detalle los tipos de contratos predominantes en los/as usuarios/as ocupados/as. Esta tabla muestra que la mayoría de los contratos son de plazos indefinidos, con más de la mitad de los casos (57,6%). Le siguen en importancia aquellos de plazo fijo donde uno de cada tres lo tiene (37,6%) y después aquellos de aprendizaje (3,5%). En resumen, lo relevante es que casi el total (95,2%) de quienes tienen alguna ocupación tienen una seguridad en el mediano o largo plazo, pueden seguir contando con una fuente de ingreso de forma estable.

El desglosar esta situación por la variable genero, podemos apreciar que tres de cada cinco mujeres (62,9%) se encuentra trabajando con contrato a plazo indefinido, mientras que sólo la mitad de los hombres (54,0%) se encuentra con este tipo de contrato, 8,9 puntos porcentuales de diferencia. Mientras que dos de cada cinco hombres (40,0%) se encuentran trabajando con contrato a plazo fijo, y sólo una de cada tres mujeres (34,3%) se encuentra en esta situación.

**CUADRO N° 7.23**  
**Tipo de contrato de trabajo por Sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Plazo indefinido	27	54,0	22	62,9	49	57,6
Plazo fijo	20	40,0	12	34,3	32	37,6
De aprendizaje	2	4,0	1	2,9	3	3,5
NS/NR	1	2,0	0	0,0	1	1,2
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Al considerar las características del contrato de trabajo de los usuarios ocupados que disponían de esta garantía al momento de ingreso al curso de SENCE y al momento de

responder la encuesta, se observan importantes variaciones. Del total de usuarios que refieren disponer de un contrato de trabajo durante el año 2008 (N=17), aproximadamente la mitad declara que se trata de un contrato a plazo indefinido (8), mientras la otra mitad (8) señala que éste es a plazo fijo o por faena. Por otra parte, del total de usuarios que declaran contar con un contrato de trabajo en la actualidad (N=85), más de la mitad declara que éste es a plazo indefinido (57,6%; 49), mientras que un 37,6% (32) señala que las características de este contrato es a plazo fijo.

**CUADRO N° 7.24**  
**Tipo de contrato de trabajo Actual Vs. Ingreso al Programa**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Plazo indefinido	49	57,6	8	47,1
Plazo fijo, por obra faena o servicio	32	37,6	8	47,1
De aprendizaje	3	3,5	0	0,0
NS/NR	1	1,2	1	5,9
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

### 7.3.5 Situación laboral de los ocupados independientes<sup>31</sup>

#### 7.3.5.1 Asociación de los usuarios a otros productores

En relación a los/as usuarios/as con trabajo independiente, se indagó por la acción de asociarse a otros para vender u ofrecer sus productos con la finalidad de potenciar su negocio, ampliando las capacidades de ofrecer sus servicios y/o bienes fabricados. A partir de los datos, ésta iniciativa específica es escasa entre los/as usuarios/as que se capacitaron en SENCE; tan sólo uno de cada diez (9.7%) lo hace.

**CUADRO N° 7.25**  
**Asociación de los usuarios a otros productores**

	Se ha asociado	
	Frecuencia	%
Sí	10	9,7
No	83	80,6
NS/NR	10	9,7
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100</b>

<sup>31</sup> Según glosario CENSO, es la persona que trabaja en forma independiente y sin ocupar personal remunerado; explota su propio negocio o ejerce por su propia cuenta una profesión u oficio. Puede trabajar solo o asociado y puede tener ayuda de familiares a los que emplea sin pago en dinero, ej.: profesionales y técnicos independientes, dueño de almacén sin empleados, taxista, vendedor ambulante, etc.

### 7.3.5.2 Pago a terceros para apoyar la producción

El pago a un tercero en una actividad de tipo independiente, ya sea formal o informal, es un indicador indirecto que puede estar demostrando una evolución positiva del negocio de acuerdo a revelar una necesidad de absorber o responder a una mayor demanda por los servicios o bienes producidos. Sin embargo, y apoyándose sobre los datos de la tabla siguiente, es posible advertir que este hecho no se da mayormente (79,6%), se ha dado sólo en un porcentaje muy pequeño de los/as usuarios/as (12,6%).

**CUADRO N° 7.26**  
**Pago a terceros para apoyar la producción**

	Le ha pagado a alguien	
	Frecuencia	%
Sí	13	12,6
No	82	79,6
NS/NR	8	7,8
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100</b>

### 7.3.5.3 Frecuencia de la actividad independiente

De la tabla presente se desprende que antes de ingresar al programa PNB de SENCE los/as usuarios/as practican mayormente todos los meses del año, más de la mitad (55.3%). Asimismo es importante destacar la actividad de fechas especiales o períodos (14,6%)

**CUADRO N° 7.27**  
**Frecuencia de la actividad independiente**

	Frecuencia de actividad realizada Actual	
	Frecuencia	%
Todos los meses del año	57	55,3
Sólo unos meses del año	10	9,7
Por periodos o épocas específicas (fiestas, verano, etc.)	15	14,6
Sólo por solicitud específica de clientes	10	9,7
Otra ¿Cuál?	3	2,9
NS/NR	8	7,8
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>

#### 7.3.5.4 Endeudamiento de los usuarios independientes

La siguiente tabla muestra la existencia de endeudamiento que los usuarios/as del PNB han tenido para aumentar el negocio. En su mayoría los usuarios/as no se encuentra endeudado, un 69,9%, mientras que un 22.3%, es decir uno de cada cinco usuarios/as se ha endeudado para aumentar su negocio.

**CUADRO N° 7.28**  
**Endeudamiento de los usuarios independientes**

	Se ha endeudado	
	Frecuencia	%
Sí	23	22,3
No	72	69,9
NS/NR	8	7,8
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>

### 7.3.5.5 Pago de impuestos de los usuarios independientes

De la información entregada por la siguiente tabla se aprecia que mayormente los usuarios/as no pagan impuesto (67,0%), sólo un 27,2% paga de impuestos y permisos para llevar a cabo la actividad laboral.

**CUADRO N° 7.29**  
**Pago de impuestos de los usuarios independientes**

	Usted paga impuestos o permisos para realizarla (Actual)(a)	
	Frecuencia	%
Sí	28	27,2
No	69	67,0
NS/NR	6	5,8
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>

### 7.3.5.6 Percepción del alcance de los ingresos generados en forma independiente

Del análisis de las tablas se desprende que la percepción de que “la ganancia alcanza sólo para pagar los gastos básicos” es la categoría que tiene un mayor porcentaje (44.7%). Seguido de la categoría “la ganancia alcanza para pagar los gastos básicos y además logra pagar otros gastos” representando 32,0%.

**CUADRO N° 7.30**  
**Percepción del alcance de los ingresos generados en forma independiente**

	La ganancia le alcanza para pagar Actual	
	Frecuencia	%
Todos sus gastos básicos y realizar otros gastos	33	32,0
Sólo para pagar los gastos básicos	46	44,7
Sólo para pagar una parte de sus gastos básicos	14	13,6
No le alcanza para pagar ninguno de sus gastos	5	4,9
NS/NR	5	4,9
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>

### 7.3.5.7 Participación en otras iniciativas de microemprendimiento

Del análisis de las tablas de distribución de la participación se desprende que la categoría no participa en otras iniciativas es de casi tres cuartos (70.9%). Del mismo modo, y reforzando esta actitud a no participar en otras actividades, el porcentaje de la categoría que si participa en otras iniciativas es de sólo 23,3%, uno de cada cinco usuarios/as.

**CUADRO N° 7.31**  
**Participación en otras iniciativas de microemprendimiento**

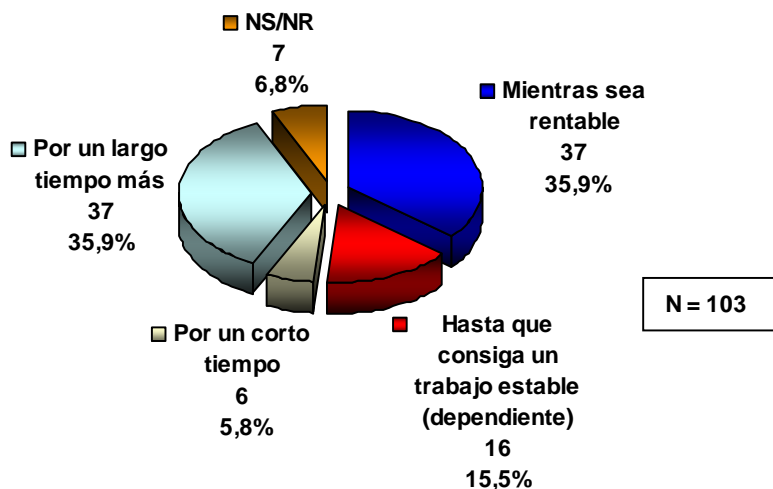
	Participación en otras iniciativas Actualmente	
	Frecuencia	%
Sí	24	23,3
No	73	70,9
NS/NR	6	5,8
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>

### 7.3.5.8 Proyección en la actividad independiente

Del análisis del gráfico adjunto se desprende que la proyección laboral que tienen los/as usuarios/as de su actividad tiene dos categorías de continuidad y dos categorías de desvinculación de la actividad independiente. Dentro de las categorías de continuidad: el 35,9% de los usuarios se proyectan “por un largo tiempo más”, el mismo porcentaje (35,9) se proyecta “mientras sea rentable” en la actividad independiente. Mientras que las categorías de desvinculación: el 15,5% de los usuarios se proyectan “hasta que encuentre un trabajo estable”, el menor porcentaje (5,8%) se proyecta “por un corto tiempo” en la actividad independiente.



**GRÁFICO N° 7.13**  
**Proyección en la actividad independiente**

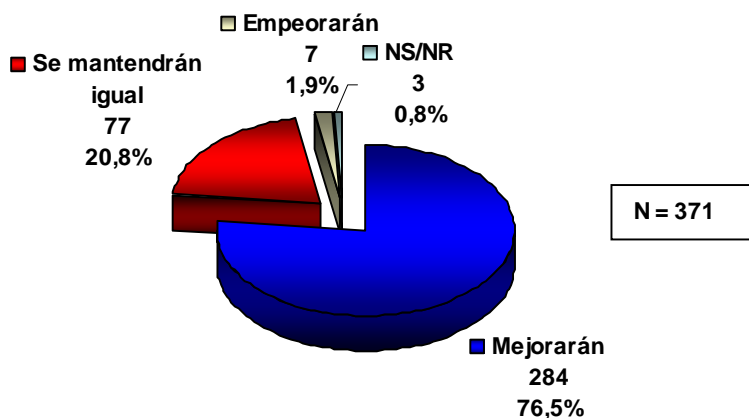


### 7.3.6 Situación de los Ingresos y Previsión social de los usuarios

#### 7.3.6.1 Expectativas laborales futuras

Del análisis del gráfico se desprenden las expectativas laborales que los/as usuarios/as tienen. Tres cuartos de ellos cree que mejorarán (76.5%), un 20.8% dice que se mantendrán y solo un 1.9 % opina que empeorarán lo que a grandes rasgos refleja buenas expectativas laborales en 5 años más.

**GRÁFICO N° 7.14**  
**Expectativas laborales futuras**



### 7.3.6.2 Ingresos del hogar de los usuarios

Al indagar por los ingresos del hogar de los/as usuarios/as del programa PNB de SENCE, es posible observar que uno de cada tres de los encuestados (34.2%) declara percibir ingresos que se sitúan en el intervalo de \$166.000 y \$250.000, es decir, desde el piso base del sueldo mínimo. Le siguen en nivel de importancia relativa aquellos usuarios que declaran que sus hogares perciben ingresos menores al sueldo mínimo donde uno de cada 5 declara percibir este ingreso (21.6%).

**CUADRO N° 7.32**  
**Ingresos del hogar de los usuarios**

	Ingreso familiar promedio(a)	
	Frecuencia	%
Menos de \$165.000	80	21,6
Entre \$166.000 y \$250.000	127	34,2
Entre \$251.000 y \$350.000	71	19,1
Entre \$351.000 y \$450.000	43	11,6
Entre \$451.000 y \$550.000	23	6,2
Entre \$551.000 y \$650.000	7	1,9
Entre \$651.000 y \$750.000	6	1,6
Más de \$751.000 pesos	3	0,8
NS/NR	11	3,0
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>100,0</b>

### 7.3.6.3 Ingresos individuales de los usuarios según sexo

Del análisis de la siguiente tabla se desprenden los ingresos individuales de los usuarios del programa según sexo. Se estima así que del total de usuarios encuestados (N=371) cerca de la mitad de las mujeres declara vivir sin ingresos individuales (47,1%), mientras que uno de cada cinco hombres declara estar en esta misma situación (22,7%). En lo que se refiere recibir un ingreso individual de menos de \$165.000 no se aprecian diferencias considerables entre hombres y mujeres: 33,1% de los hombres y 33,7% de las mujeres. Donde sí se aprecia una diferencia significativa es en el tercer tramo de ingreso individual que va desde \$166.000 a \$251.000, de los hombres un 28,2% recibe un ingreso individual de esta suma, el doble de las mujeres que declaran percibir esta cantidad de ingreso individual (14,4%). En suma, de la información recabada es posible indicar que la casi totalidad (90,3%) de los usuarios encuestados (hombres y mujeres) perciben un ingreso individual que va desde los \$0 hasta \$250.000.

**CUADRO N° 7.33**  
**Ingresos individuales de los usuarios según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
\$0	37	22,7	98	47,1	135	36,4
Menos de \$165.000	54	33,1	70	33,7	124	33,4
Entre \$166.000 y \$250.000	46	28,2	30	14,4	76	20,5
Entre \$251.000 y \$350.000	12	7,4	6	2,9	18	4,9
Entre \$351.000 y \$450.000	8	4,9	3	1,4	11	3,0
Entre \$451.000 y \$550.000	2	1,2	0	0,0	2	0,5
Mas de \$751.000	1	0,6	0	0,0	1	0,3
NS/NR	3	1,8	1	0,5	4	1,1
Total	163	100	208	100	371	100

#### 7.3.6.4 Ingresos individuales según desenlace dependiente/independiente

La información presentada a continuación relaciona el ingreso que los usuarios/as del programa PNB con la modalidad en la que fueron capacitados. Es importante notar que los usuarios que se capacitaron en la modalidad dependiente declaran vivir sin ningún tipo de ingreso individual en un porcentaje mayor (42,9%) al presentado por los usuarios que se capacitaron en la modalidad independiente (27,3%), existe quince puntos porcentuales de diferencia.

Lo inverso ocurre al apreciar a quienes declaran percibir menos de \$165.000, los usuarios que se capacitaron en la modalidad dependiente se concentran en 29,2%, 9,5 puntos porcentuales menos que los usuarios que se capacitaron en la modalidad independiente (38,7%). La diferencia se estrecha al comparar quienes declaran percibir entre \$166.000 y \$250.000 como ingreso individual, de los usuarios que se capacitaron en la modalidad dependiente solo un 17,9% percibe esta suma de ingresos individuales, sólo 7,4 puntos porcentuales menos que los usuarios que se capacitaron en la modalidad independiente (25,3%).

**CUADRO N° 7.34**  
**Ingresos individuales según desenlace dependiente/independiente**

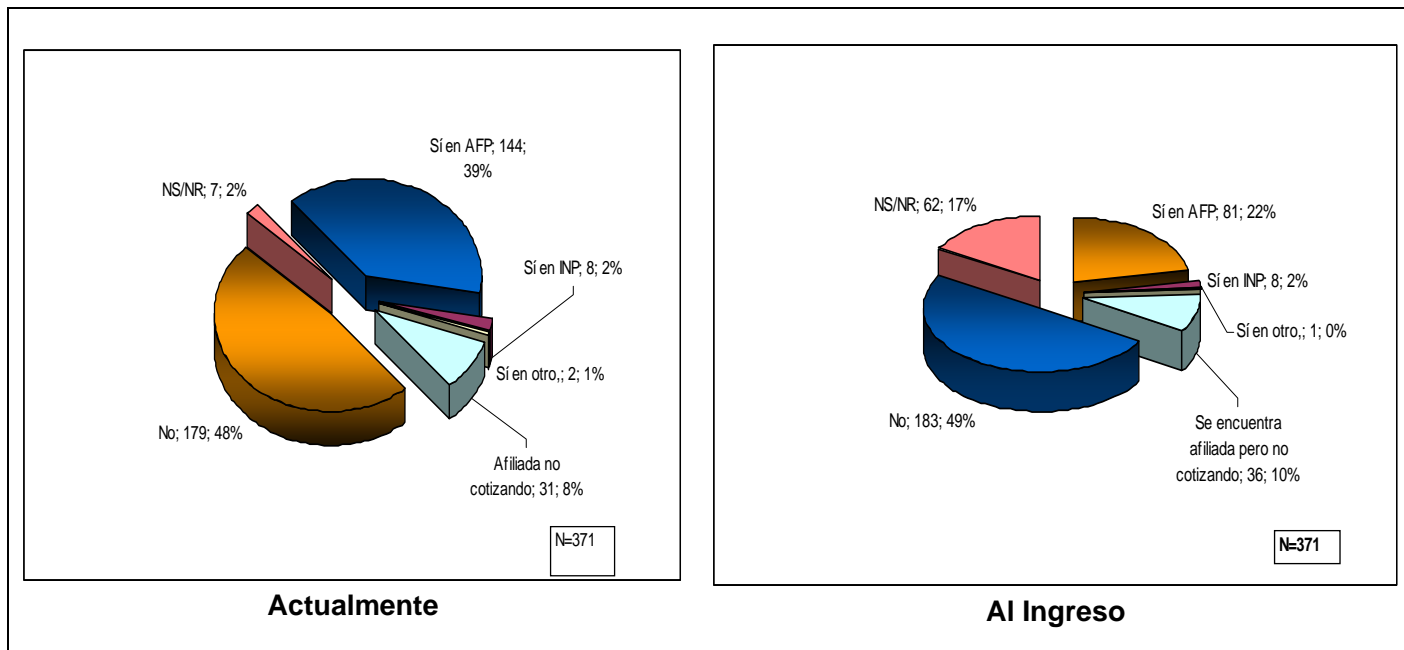
	La modalidad de capacitación para el trabajo						Total	
	Modalidad dependiente		Modalidad independiente		NS/NR		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
\$0	91	42,9	41	27,3	3	33,3	135	36,4
Menos de \$165.000	62	29,2	58	38,7	4	44,4	124	33,4
Entre \$166.000 y \$250.000	38	17,9	38	25,3	0	0,0	76	20,5
Entre \$251.000 y \$350.000	8	3,8	10	6,7	0	0,0	18	4,9
Entre \$351.000 y \$450.000	9	4,2	2	1,3	0	0,0	11	3,0
Entre \$451.000 y \$550.000	1	0,5	0	0,0	1	11,1	2	0,5
Mas de \$751.000	1	0,5	0	0,0	0	0,0	1	0,3
NS/NR	2	0,9	1	0,7	1	11,1	4	1,1
Total	212	100	150	100	9	100	371	100

### 7.3.6.5 Previsión en materia de ahorro previsional

En el siguiente gráfico se comparan en dos tiempos, tanto al ingreso al programa (PNB), así como en el momento actual, los porcentajes de aquellos beneficiarios que poseen un tipo de previsión en materia de pensión respecto de aquellos que no lo poseen. Como se vio en acápite anteriores, los niveles de cesantía al momento del ingreso al curso de SENCE son muy superiores a los registrados en el momento actual, lo que impacta en el menor número de beneficiarios que declaran poseer algún tipo de previsión: sólo un cuarto de la población encuestada (24.7%). Esto si se suma el 22,2% de AFP, el 2,2% de INP y el 0,3% otro.

En cambio en el momento actual, donde los/as beneficiarios/as ocupados aumentan respecto del momento de ingreso, quienes dicen tener una previsión resultan ser dos de cada 5 encuestados lo que asciende a un 42.2%; de los cuales, un (39,5%) manifiesta preferencia por la modalidad de AFP, mientras que las otras formas de ahorro previsional abarcan un 2.7% (INP y otros).

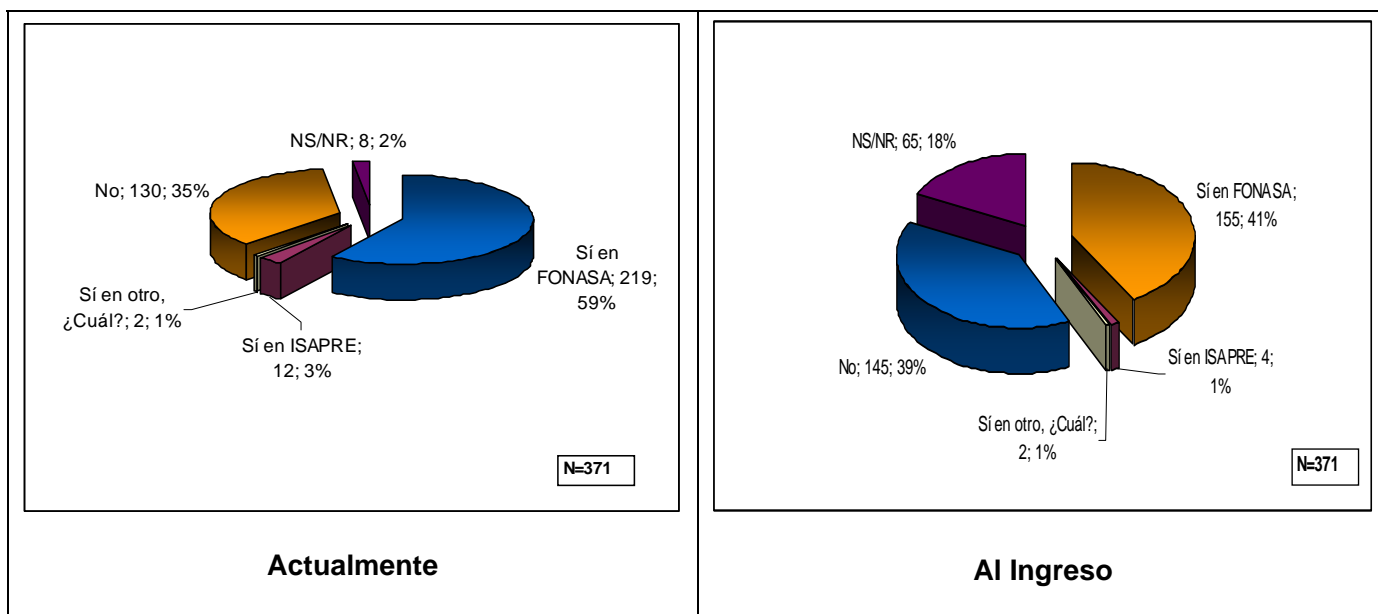
**GRÁFICO N° 7.15**  
**Previsión en materia de ahorro previsional**



### 7.3.6.6 Previsión en materia de salud

De los siguientes gráficos se desprende que desde el ingreso a la actualidad sigue predominando la previsión de salud por FONASA la que aumenta de dos de cada 5 beneficiarios/as a tres de cada cinco en la actualidad (de 42.5% a 60.0%). Del mismo modo ha disminuido en 4.1 puntos porcentuales aquellos que no tiene previsión de salud en ningún tipo pasando de 39.7% a 35.6% en la actualidad.

**GRÁFICO N° 7.16**  
**Previsión en materia de salud**



## 7.4 Capacitación recibida

### 7.4.1 Medio de información sobre el programa

Al conocer cual es la distribución de los organismos mediante los cuales el/a encuestado/a fue contactado se observa que más de un tercio de los encuestados fue contactado a través de la OMIL (Oficina Municipal de Información Laboral) (36.7%), seguida de la Municipalidad donde casi un cuarto de los encuestados fue contactado por esta vía (23.2%).

**CUADRO N° 7.35**  
**Medio de información sobre el programa**

	Frecuencia	%
Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL	136	36,7
Organismo Técnico de Capacitación, OTEC	27	7,3
Oficinas regionales de SENCE	32	8,6
Centro de Postulación a la Capacitación, CPC	3	0,8
Instituto Nacional de la Juventud, INJUV	11	3,0
Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM	5	1,3
Ministerio de Educación, MINEDUC	2	0,5
Municipalidad	86	23,2
Otra	58	15,6
NS/NR	11	3,0
Total	371	100,0

#### 7.4.2 Motivación principal para ingresar al programa según sexo

Al mirar la tabla con la distribución de las razones para ingresar un curso SENCE tanto para hombres como para mujeres, se aprecia que a rasgos generales no hay muchas diferencias en la distribución de las respuestas por género y que se mantienen casi iguales, sin embargo hay pequeñas diferencias en algunas respuestas esgrimidas como que un cuarto de las mujeres entre a un curso SENCE como proyecto de auto superación personal (26.4%), mientras que para los hombres es menos de 1/5 para esa motivación (18.4%). Del mismo modo los hombres que quiere mejorar sus ingresos son 3,8 puntos porcentuales más que las mujeres (8.6% para hombres versus 4.8% para las mujeres).

**CUADRO N° 7.36**  
**Motivación principal para ingresar al programa según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Ocupar el tiempo en algo	10	6,1	10	4,8	20	5,4
Auto superación personal	30	18,4	55	26,4	85	22,9
Siempre quiso capacitarse en algo	21	12,9	30	14,4	51	13,7
Encontrar trabajo	19	11,7	29	13,9	48	12,9
Cambiar de trabajo	5	3,1	3	1,4	8	2,2
Tener más habilidades para su desempeño profesional	30	18,4	32	15,4	62	16,7
Mejorar las condiciones de vida de su familia/hijos	15	9,2	21	10,1	36	9,7
Mejorar sus ingresos	14	8,6	10	4,8	24	6,5
Desarrollarse en forma independiente	7	4,3	9	4,3	16	4,3
Tener acceso a algún tipo de ayuda para iniciar su propio negocio	5	3,1	3	1,4	8	2,2
No tenía expectativas	3	1,8	5	2,4	8	2,2
Conocer otros jóvenes y/o hacer algo distinto	0	0,0	1	0,5	1	0,3
Por el dinero (subsidios) pagados por su asistencia al curso	1	0,6	0	0,0	1	0,3
Otra, ¿Cuál?	2	1,2	0	0,0	2	0,5
NS/NR	1	0,6	0	0,0	1	0,3
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>100</b>	<b>208</b>	<b>100</b>	<b>371</b>	<b>100</b>

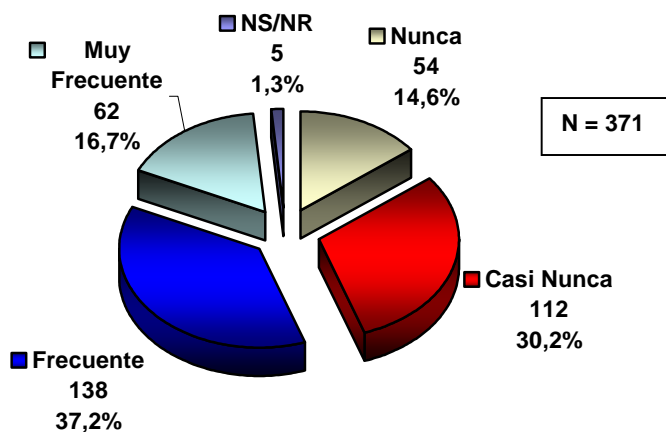


### 7.4.3 Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos

Con el propósito de conocer la sustentabilidad de la intervención facilitada por SENCE, se consultó a los/as beneficiarios/as por la frecuencia con que los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación son aplicados o utilizados en la actualidad.

Se desprende del siguiente gráfico que poco más de la mitad de los/as usuarios/as utilizan frecuentemente y muy frecuentemente los conocimientos obtenidos (53.9%), mientras que un 44,8% opina que nunca o casi nunca utiliza los conocimientos recibidos.

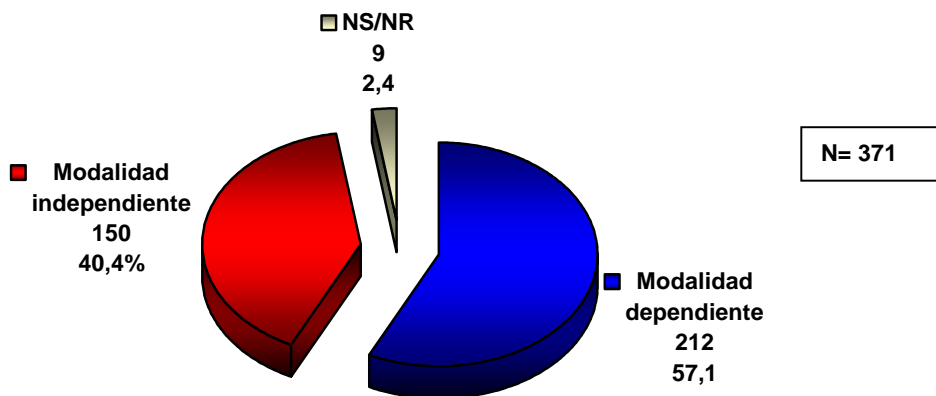
**GRÁFICO N° 7.17**  
Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos



#### 7.4.4 Modalidad de capacitación recibida

Al considerar la modalidad de capacitación elegida se observa que aquellos que optaron por la modalidad dependiente (57,1%) superan en 16,7 puntos porcentajes a quienes eligieron la modalidad independiente (40,4%).

**GRÁFICO N° 7.18**  
**Modalidad de capacitación recibida**



#### Modalidad de capacitación recibida según sexo

Como complemento de la información anterior, al mirar el gráfico distribuido por sexo se observa que son las mujeres por sobre los hombres quienes se capacitan en una modalidad dependiente aunque por una diferencia mínima de 1,3 puntos porcentuales (57.7% y 56.4% respectivamente). Ocurre lo contrario en la modalidad independiente donde son los hombres quienes se capacitan más en esta modalidad, aunque también las diferencias son mínimas, donde se observa un 41.7% para los hombres contra un 39.4% para las mujeres.

**CUADRO N° 7.37**  
**Modalidad de capacitación recibida según sexo**

La modalidad de capacitación para el trabajo	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Modalidad dependiente	92	56,4	120	57,7	212	57,1
Modalidad independiente	68	41,7	82	39,4	150	40,4
NS/NR	3	1,8	6	2,9	9	2,4
<b>Total</b>	163	100	208	100	371	100

#### 7.4.5 Etapas de capacitación completadas

Del siguiente gráfico se desprende que 9 de cada 10 encuestados, es decir, casi la totalidad de los/as usuarios/as se capacitó en la etapa de capacitación en el oficio (93.2%), seguida de la capacitación en gestión donde más de la mitad lo hizo (64.4%). Asimismo en las etapas que menos se capacitaron los/as usuarios/as fueron las de práctica profesional donde casi la mitad de los/as usuarios/as no lo hizo (44.8%) y la de asistencia técnica donde 4 de cada 10 usuarios/as manifestaron no haberse capacitado en esta etapa (41%).

**CUADRO N° 7.38**  
**Etapas de capacitación completadas**

		Frecuencia	%
a) Capacitación en Oficio	Sí	344	93,2
	No	7	1,9
	NS/NR	18	4,9
Total		369	100
b) Formación complementaria (Empleabilidad)	Sí	227	63,1
	No	76	21,1
	NS/NR	57	15,8
Total		360	100
c) Tecnologías de la Información (TICS)	Sí	214	60,5
	No	81	22,9
	NS/NR	59	16,7
Total		354	100
d) Práctica Profesional	Sí	105	49,5
	No	94	44,8
	NS/NR	11	5,7
Total		210	100
e) Capacitación en Gestión	Sí	85	64,4
	No	23	17,4
	NS/NR	24	18,2
Total		132	100
f) Asistencia Técnica	Sí	56	45,9
	No	50	41,0
	NS/NR	16	13,1
Total		122	100

#### 7.4.6 Desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo

Al considerar el total de beneficiarios que sí cumplió con el requisito de práctica laboral en empresas (N=105), podemos observar en la siguiente tabla cómo se distribuyen respecto de su desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo. De este modo se aprecia que la mitad tanto de hombres (51,3%) como de mujeres (50,0%) no continuaron trabajando después de la práctica.

Si bien es bajo el porcentaje de “quienes sí continuaron trabajando y lo siguen haciendo actualmente”, la concentración del conjunto de mujeres usuarias representa el doble (15,2), en comparación al conjunto de los hombres usuarios (7,7%).

**CUADRO N° 7.39**  
**Desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí y actualmente sigo trabajando	3	7,7	10	15,2	13	12,4
Sí y trabajé un corto tiempo en la empresa menos de 6 meses	5	12,8	11	16,7	16	15,2
Sí y trabajé un tiempo moderado en esa empresa entre 6 meses	1	2,6	3	4,5	4	3,8
No	20	51,3	33	50,0	53	50,5
NS/NR	10	25,6	9	13,6	19	18,1
Total	39	100	66	100	105	100

#### 7.4.7 Desenlace laboral tras la realización del proyecto de emprendimiento

Al considerar el total de beneficiarios que sí cumplió con el requisito de práctica laboral en empresas (N=56), podemos observar en la siguiente tabla cómo se distribuyen respecto de su desenlace laboral tras la realización del proyecto de emprendimiento. De este modo se aprecia que la mitad tanto de hombres (50,0%) como de mujeres (53,8%) no trabajó remuneradamente en el proyecto de emprendimiento. Una diferencia importante de notar es que una de cada tres mujeres (34,6%) trabajó informalmente sin emitir boletas, mientras que sólo uno de cada cinco hombres declaró esta situación.

**CUADRO N° 7.40**  
**Desenlace laboral tras la realización del proyecto de emprendimiento**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Si, inicié actividades formalmente y emití boletas	1	3,3	1	3,8	2	3,6
Si, trabajé informalmente pero sin emitir boletas	7	23,3	9	34,6	16	28,6
No	15	50,0	14	53,8	29	51,8
NS/NR	7	23,3	2	7,7	9	16,1
Total	30	100	26	100	56	100

### 7.4.8 Dificultades presentadas durante la práctica y asistencia técnica

Al considerar el total de usuarios que tuvo dificultades durante la practica y asistencia técnica (N=16), podemos observar en la siguiente tabla cuales fueron estas dificultades. Se aprecia que las dificultades mas relevantes fueron que le quedaba muy lejos la empresa (7) y que tuvo conflictos con compañeros y/o jefes (4).

**CUADRO N° 7.41**  
**Dificultades presentadas durante la práctica y asistencia técnica**

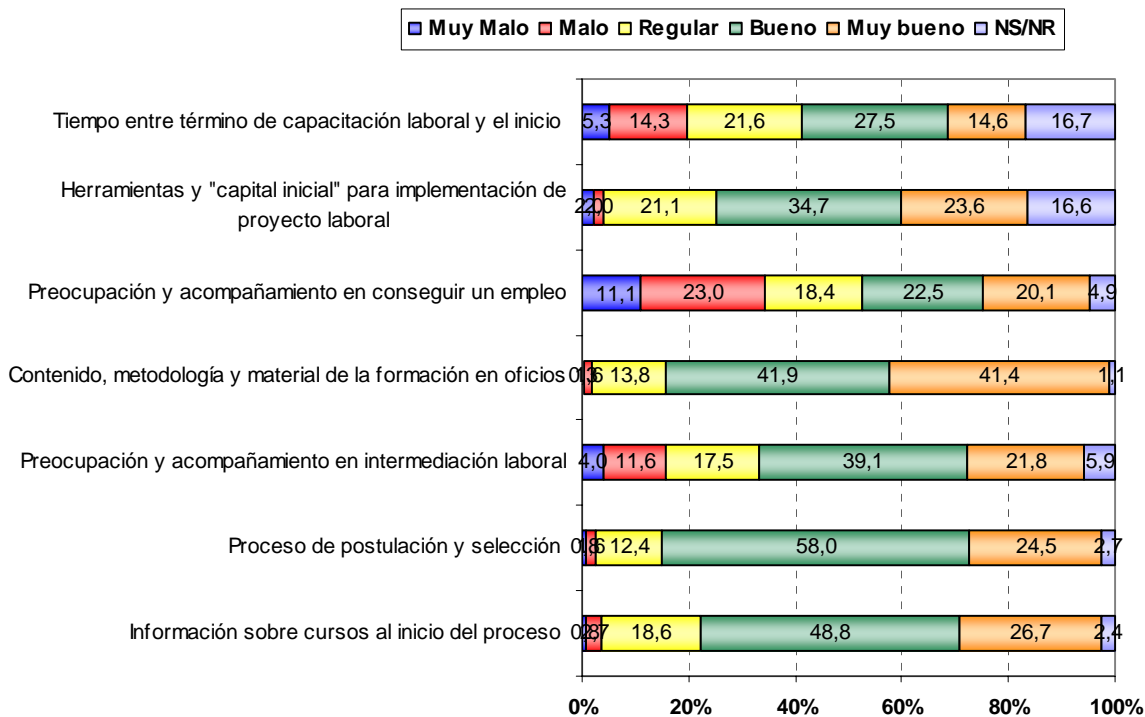
	Frecuencias
Los conocimientos técnicos del curso eran insuficientes para afrontar el trabajo	3
El trabajo no correspondió al oficio aprendido en el curso	1
Tuvo conflictos con compañeros y/o jefes	4
Le quedaba muy lejos la empresa	7
Otra	1
<b>Total</b>	<b>16</b>

## 7.5 Satisfacción del usuario

### 7.5.1 Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido

La satisfacción, como proceso de ajuste entre el conjunto de expectativas que cargan los/as usuarios/as y la experiencia concreta obtenida gracias a la participación en los cursos, es posible de observar a través del siguiente gráfico que el nivel de satisfacción más bajo es 'el acompañamiento de la OTEC en conseguir un empleo' con un 34,1% de usuarios/os que lo consideran malo o muy malo. Mientras que los mejores niveles de satisfacción se relacionan con 'el contenido, la metodología y el material de la formación en oficios', un 83,3% lo considera bueno o muy bueno, 'el proceso de postulación y selección', un 82,5% lo considera bueno o muy bueno y 'la información de la cursos entregada por la OMIL', un 75,5 % lo considera bueno o muy bueno.

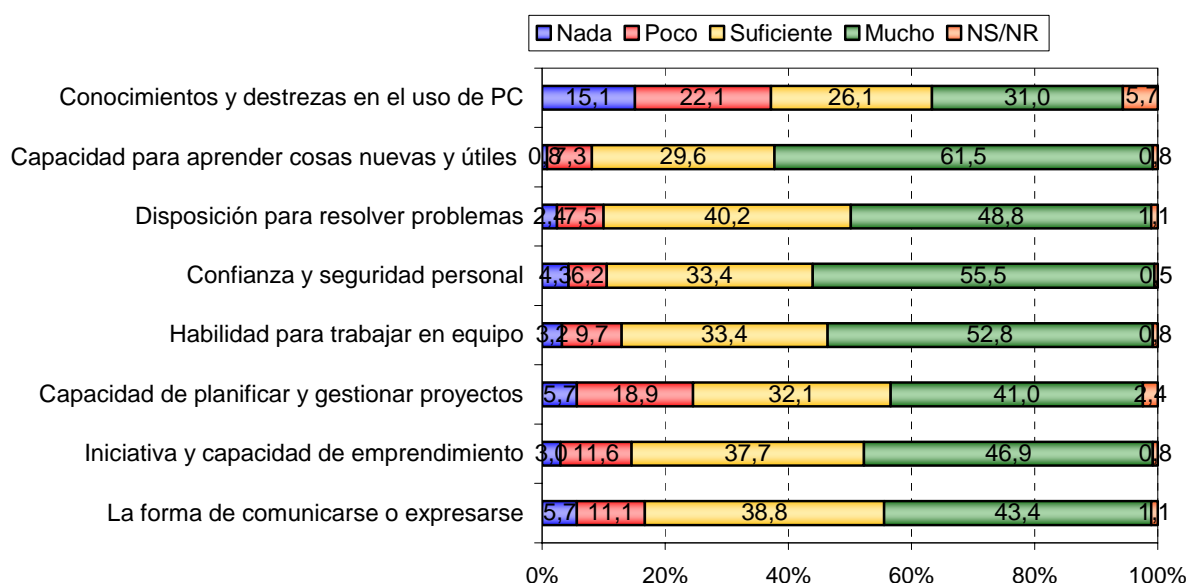
**GRÁFICO N° 7.19**  
**Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido**



### 7.5.2 Atribución de eficacia del servicio recibido

Se aprecia que la interiorización de cada una de las habilidades es satisfactoria, en todas las habilidades más de la mitad de los encuestados perciben como suficiente o mucho el nivel de interiorización. La habilidad con menos nivel de interiorización se relaciona con los 'conocimientos y destrezas en el uso del pc' (15.1%).

**GRÁFICO N° 7.20**  
**Atribución de eficacia del servicio recibido**

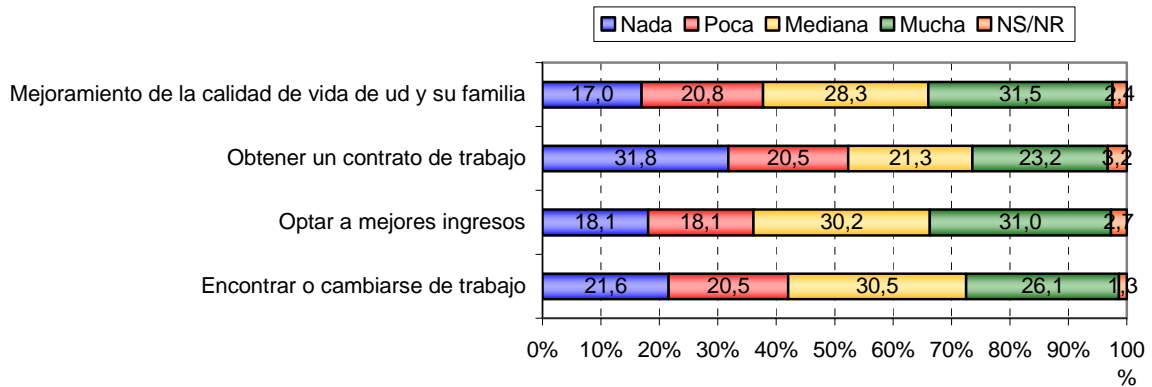


### 7.5.3 Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo

Al comparar la atribución de eficacia en aspectos de formación de habilidades laborales que posee el hecho de participar en los cursos, con la percepción de utilidad o eficacia que esta participación posee respecto de ámbitos asociados directamente al campo laboral, se aprecia a través del siguiente gráfico que dentro de las opciones presentadas, la que mejor evalúan los/as usuarios/as en términos de percepción es "el mejoramiento de la calidad de vida de ud y su familia" con el 31,5%, le sigue "optar a mejores ingresos" con un 31,0%. No ocurre lo mismo con la obtención de un contrato que termina siendo la peor evaluada por los/as usuarios/as donde aproximadamente uno de cada tres (31.8%) evalúa con "nada" esta opción.



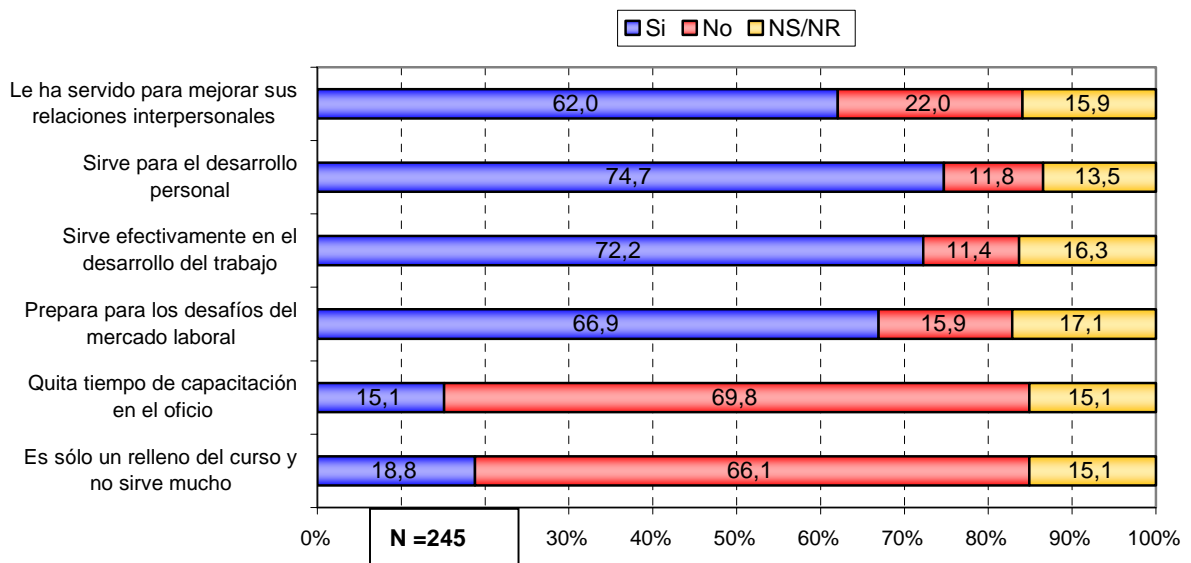
**GRÁFICO N° 7.21**  
**Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo**



#### 7.5.4 Atribución de eficacia en materia de formación complementaria

Al indagar sobre la percepción de los/as usuarios/as sobre la formación complementaria 7 de cada 10 encuestados dice que no quita tiempo de capacitación en el oficio (69.8%), seguido de aquellos que encuentran que no es solo un relleno y no sirva donde poco mas de 6 de cada 10 encuestados percibe eso (66.1%). Por el contrario 7 de cada 10 personas percibe que la formación complementaria sirve para el desarrollo personal (74.7%) y mucho más de la mitad de los encuestados percibe que sirve efectivamente para el desarrollo del trabajo (72.2%).

**GRÁFICO N° 7.22**  
**Atribución de eficacia en materia de formación complementaria**



# **Análisis Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH)**

## 8 Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH)

### 8.1 Introducción

El Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) comienza a gestarse el año 2007, bajo el alero del Programa *“Mejorando la Empleabilidad y las condiciones Laborales de las Mujeres jefas de Hogar”*<sup>32</sup> del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. A través de la coordinación de ambos servicios públicos, se busca dar respuesta a los requerimientos y/o necesidades de capacitación de las mujeres jefas de hogar de Chile.

Por consiguiente, el programa de becas de capacitación de SENCE se encuentra *“dirigido a Mujeres Jefas de Hogar y Núcleo que participan en el Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”*<sup>33</sup> del SERNAM. En tanto, su objetivo explícito es *“Mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo de entre 18 y 65 años”*<sup>34</sup>.

El Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH) de SENCE, *“a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial y de ejecución municipal, dirigido por SERNAM. El programa es integral y participativo dado que emana del Programa de Gobierno de la Presidenta, para tales efectos SERNAM firmo Convenio intersectorial en Marzo del 2007 con los distintos Ministerios y Servicios Públicos, quienes se comprometen a apoyar y otorgar beneficios a las mujeres jefas de hogar de acuerdo a su ámbito de competencia”*<sup>35</sup>.

Específicamente, *“SENCE se compromete para el 2008 a otorgar 15.000 cupos para que mujeres jefas de hogar accedan a cursos de capacitación, aumenten su empleabilidad y mejoren sus competencias para ingresar al mercado laboral, lo cual se materializaría con la aplicación de distintos programas”*<sup>36</sup>.

Para efectos de cubrir la cobertura requerida y en virtud del presupuesto año 2008 de sólo \$ 1.445.775, se determinó que los cupos de becas de capacitación se obtendrán de los siguientes Programas SENCE: 5.000 cupos Programa de capacitación especial dirigido a mujeres jefas de hogar, 3.000 cupos Programa Becas individuales ambos son administrados por el Departamento de Programas Sociales. 3.000 cupos Programa Becas microempresarios (as) y emprendedores (as) (MYPE), y 4.000 cupos Programa Becas Franquicia Tributaria ambos son administrados por el Departamento de Capacitación en empresas<sup>37</sup>.

<sup>32</sup> “Ficha de Presentación de Programa Mujeres Jefas de Hogar, Presupuesto año 2008”; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

<sup>33</sup> “Ficha de Presentación de Programa Mujeres Jefas de Hogar, Presupuesto año 2008”; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

<sup>34</sup> “Documento Matriz de Marco Lógico”, Servicio Nacional de capacitación y Empleo.

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> “Manual de Procedimientos, PMJH. Línea Formación en oficio.”, Mayo 2008. Ver Web: [http://psociales.sence.cl/docs/Manual\\_Ejecucion\\_MJH.pdf](http://psociales.sence.cl/docs/Manual_Ejecucion_MJH.pdf)

<sup>37</sup> “Ficha de Presentación de Programa Mujeres Jefas de Hogar, Presupuesto año 2008”; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El PMJH privilegia de entre las postulantes, a mujeres de entre 18 y 60 años, “preferentemente de los quintiles 2 y 3, las cuales estén sujetas a condiciones de vulnerabilidad por diversos factores, acceden a empleos precarios, mal remunerados, baja calidad y con salarios menores”<sup>38</sup>.

El programa cuenta con dos modalidades de capacitación: “Formación Dependiente” y “Formación Independiente”. Su funcionamiento se resume en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 8.1**  
**Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH)**

MODALIDAD DEPENDIENTE		MODALIDAD INDEPENDIENTE	
Fase Lectiva	Práctica Laboral en Empresas	Fase Lectiva	Fase Asistencia Técnica
Formación en Oficio con un tope máximo de 250 horas cronológicas	Práctica laboral con un tope máximo de 180 horas cronológicas (1 mes a jornada completa)	Formación en Oficio con un tope máximo de 250 horas cronológicas	Apoyo para el inicio del proyecto con un máximo de 25 horas
430 horas cronológicas para el total de la Formación Modalidad Dependiente		275 horas cronológicas para el total de la Formación Modalidad Independiente	

\*Manual de Procedimientos, PMJH. Línea Formación en oficio.”, Mayo 2008.

A continuación, se presentan los principales resultados que arrojó el estudio realizado por CCI Ingeniería Económica por encargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

En una primera instancia, se procede a la caracterización general de las usuarias del programa en sus aspectos sociodemográficos. Luego, se realiza la descripción de la situación laboral de las usuarias. Posteriormente, se abordan las particularidades del proceso de capacitación realizado por intermedio de SENCE, para finalizar con la satisfacción de las usuarias con dicho proceso.

La muestra está compuesta por 358 mujeres, usuarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar.

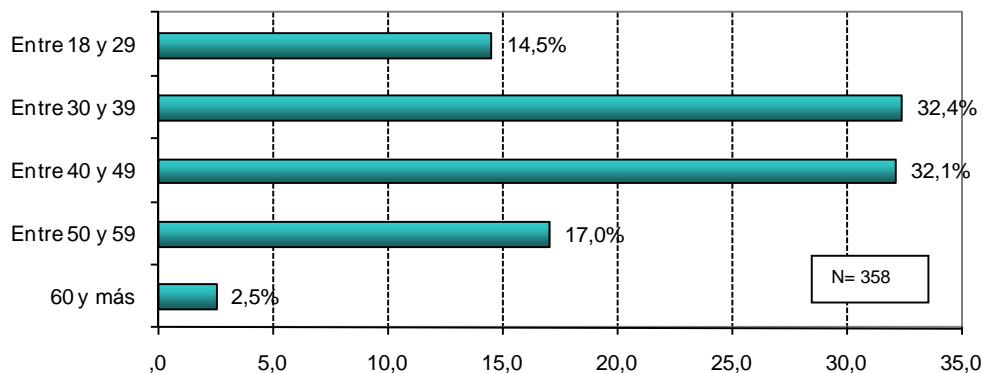
<sup>38</sup> Ibid.

## 8.2 Caracterización general de los usuarias

### 8.2.1 Edad de las usuarias

Se constató que el promedio de edad de las mujeres usuarias del programa es de 41 años. Al comparar los datos obtenidos según tramos de edad, se observa que la muestra se concentra mayoritariamente en el segmento que va desde los 30 a los 49 años (64,5%); le sigue la categoría 50- 59 años con un 17%. Por su parte, las usuarias de 60 años y más, representan un grupo marginal con un 2,5% de presencia en la muestra, a la vez que no se evidencian casos con menos de 18 años.

**GRÁFICO N° 8.1**  
**Edad de las Usuarias**



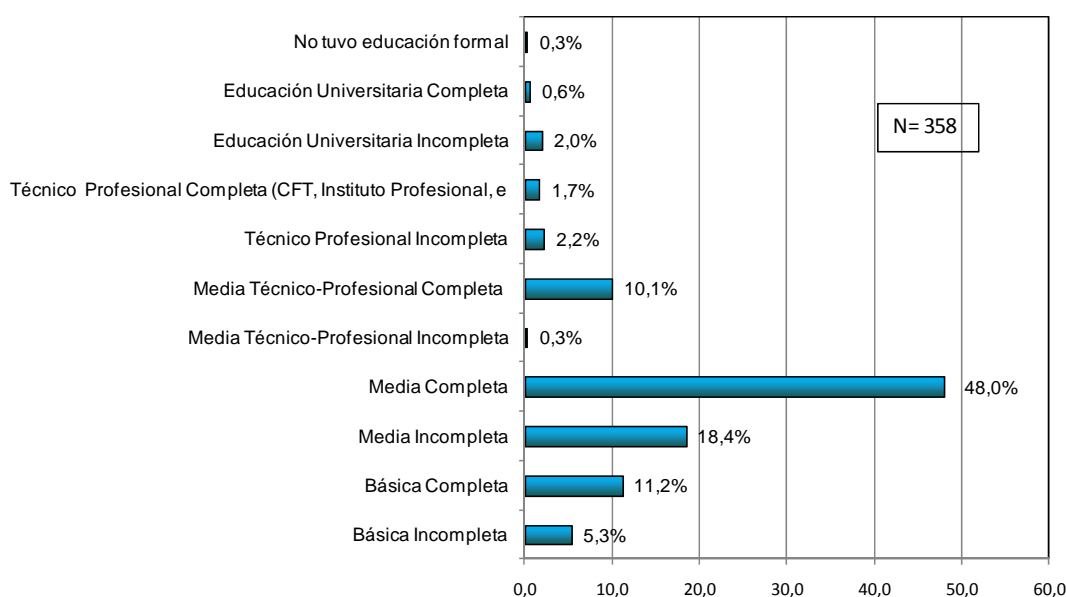
**CUADRO N° 8.2**  
**Edad de las usuarias**

	Edad Categorizada	
	Frecuencia	%
Entre 18 y 29 años	52	14,5
Entre 30 y 39 años	116	32,4
Entre 40 y 49 años	115	32,1
Entre 50 y 59 años	61	17,0
60 y más años	9	2,5
NS/NR	5	1,4
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

## 8.2.2 Nivel educativo de las usuarias

El gráfico siguiente presenta información acerca del nivel educacional alcanzado por las usuarias. Se observa que la mayoría (58,1%), completó la enseñanza escolar formal, en tanto, un 18,7% poseen educación media incompleta. Sólo un caso marginal manifestó no poseer educación formal. Un 1,7% de las encuestadas declara haber realizado y finalizado la educación técnico- profesional.

**GRÁFICO N° 8.2**  
**Nivel Educativo de las usuarias**



**CUADRO N° 8.3**  
**Nivel educativo de las usuarias**

Nivel Educativo		
	Frecuencia	%
Básica Incompleta	19	5,3
Básica Completa	40	11,2
Media Incompleta	66	18,4
Media Completa	172	48,0
Media Técnico-Profesional Incompleta	1	0,3
Media Técnico-Profesional Completa	36	10,1
Técnico Profesional Incompleta	8	2,2
Técnico Profesional Completa	6	1,7
Educación Universitaria Incompleta	7	2,0
Educación Universitaria Completa	2	,6
No tuvo educación formal	1	,3
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

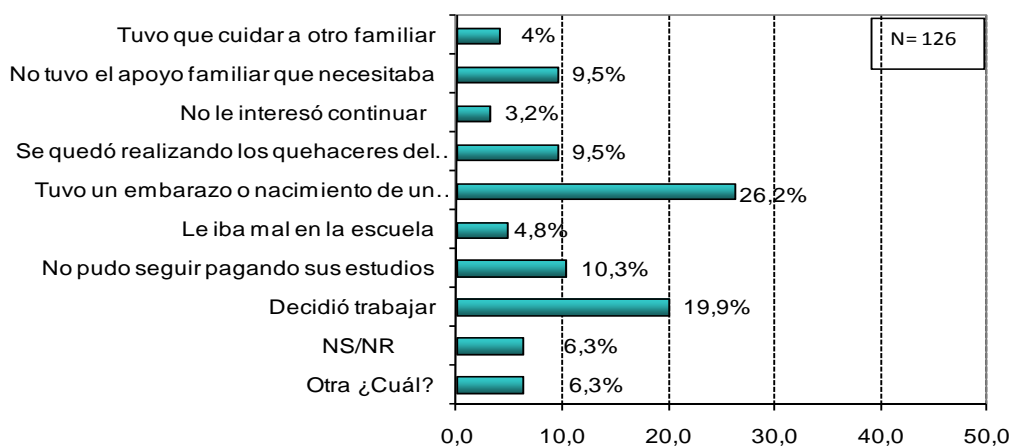
### 8.2.2.1 Razón principal por la cual las usuarias no completaron los estudios

Al indagar en las razones de abandono escolar de las 126 usuarias que declararon no completar su educación escolar formal, se observa que una parte importante de ellas (26,2%) manifiesta que dejó de estudiar debido a un embarazo o nacimiento de un hijo/a.

Un 19,9% declara haber dejado de estudiar porque decidió trabajar, le sigue un 10,3% declaró que 'no pudo seguir pagando sus estudios'. Un 9,5% de las usuarias afirma que 'se quedó realizando los quehaceres del hogar'.

Un 6,3% de las usuarias manifestó que dejó de estudiar por "otras razones" dentro de las que destacan el haberse casado muy joven, los problemas personales y por causa de enfermedad.

**GRÁFICO N° 8.3**  
**Razón principal por la cual las usuarias no completaron estudios**

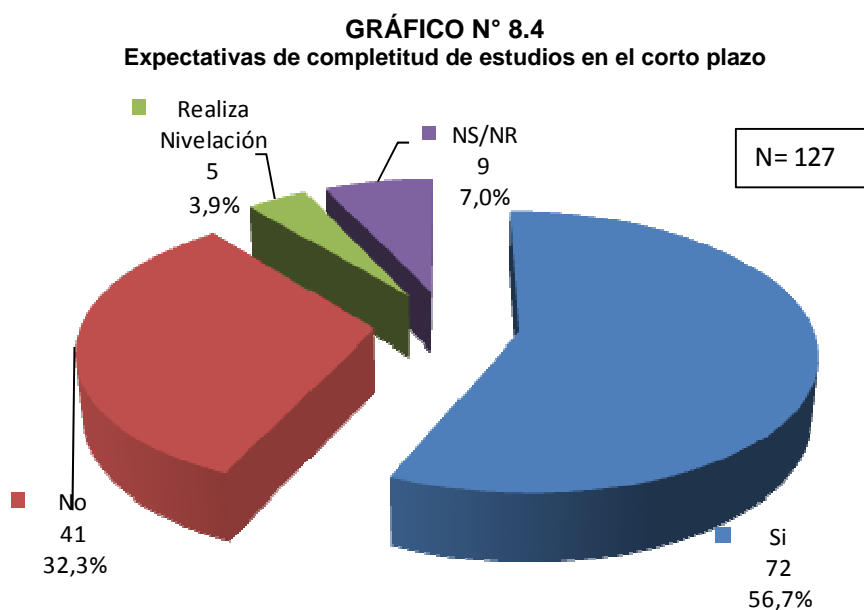


**CUADRO N° 8.4**  
**Razón para no completar estudios**

Razón para no completar estudios		
	Frecuencia	%
Decidió trabajar	23	19,9
No pudo seguir pagando sus estudios	13	10,3
Le iba mal en la escuela	6	4,8
Tuvo un embarazo o nacimiento de un hijo/a	33	26,2
Se quedó realizando los quehaceres del hogar	12	9,5
No le interesó continuar	4	3,2
No tuvo el apoyo familiar que necesitaba	12	9,5
Tuvo que cuidar a otro familiar	5	4
Otra ¿Cuál?	8	6,3
NS/NR	11	8,7
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100,0</b>

### 8.2.2.2 Expectativas de completar estudios

Al preguntar a las 127<sup>39</sup> a usuarias que no terminaron o no tuvieron escolaridad, por la intención de completar estudios se observa que la mayoría (60,6%) manifiesta tener intenciones de completarlos en el corto plazo o estar actualmente realizando una nivelación (N=77). Asimismo, un 32,3% declara que no tiene intenciones de completar sus estudios, mientras que un 7% afirma que no lo sabe.



#### 8.2.2.2.1 Motivación para completar estudios

Al indagar acerca de las razones que motivan a completar los estudios, en quienes sí tenían intención de completarlos (N=77), un 48% de las usuarias plantean que “sin estudios es muy difícil encontrar trabajo”, por lo que manifiestan una clara orientación a mejorar sus condiciones de empleabilidad a través de la educación.

Por otra parte, un 27,2% declara que quiere completar estudios para “aprender más y crecer como persona”, un 7,8% declara que lo hace “por sus hijos”, mientras que un 5,2% lo hace para “ser valorada socialmente”.

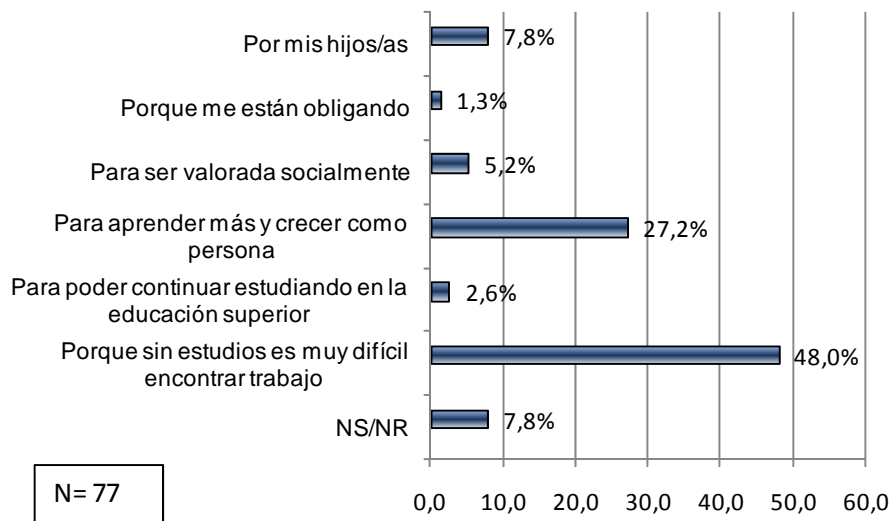
<sup>39</sup> Al total de mujeres que declaró no haber finalizado la educación formal, se incluyó a aquella que nunca accedió a ningún tipo de educación.



**CUADRO N° 8.5**  
**Motivación para terminar estudios**

Motivación para terminar estudios	Frecuencia	%
Porque sin estudios es muy difícil encontrar trabajo	37	48
Para poder continuar estudiando en la educación superior	2	2,6
Para aprender más y crecer como persona	21	27,2
Para ser valorada socialmente	4	5,2
Porque me están obligando	1	1,3
Por mis hijos/as	6	7,8
NS/NR	6	7,8
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100,0</b>

**GRÁFICO N° 8.5**  
**Motivación para completar estudios**



### 8.2.3 Situación familiar de las usuarias

#### 8.2.3.1 Número de integrantes en el hogar

Para conocer acerca de la situación familiar y de la conformación familiar de las usuarias del PMJH se les preguntó acerca del número de integrantes de su hogar. Al respecto se observa que un 91,9% de los hogares poseen entre 2 y 7 integrantes, siendo la categoría de 2 a 4 integrantes la que predomina (58,4%).

**CUADRO N° 8.6**  
**Número de integrantes del hogar en tramos**

Categorías	N° de integrantes del hogar	
	Frecuencia	%
Menos de 2	4	1,1
Entre 2 a 4	209	58,4
Entre 5 a 7	120	33,5
Entre 8 a 10	13	3,6
Entre 11 a 13	1	0,3
14 y más	1	0,3
NS/NR	10	2,8
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

### 8.2.3.2 Estado civil de las usuarias

En relación al estado civil de las usuarias del PMJH, en el cuadro siguiente se observa que un 39,4% se encuentra casada; le sigue un 31,3% que declara encontrarse soltera al momento de responder la encuesta. Solo 10 de las 358 usuarias (2,8%) es viuda y un 3,9% divorciada.

**CUADRO N° 8.7**  
**Estado Civil**

Estado Civil		
	Frecuencia	%
Viuda	10	2,8
Divorciada	14	3,9
Conviviente o pareja	22	6,1
Separada o anulada	58	16,2
Soltera	112	31,3
Casada	141	39,4
NS/NR	1	0,3
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

### 8.2.3.3 Composición del hogar de las usuarias

En relación a la composición de los hogares de las beneficiarias, se observa que casi un tercio de las beneficiarias (28,8%) integran un hogar de tipo nuclear biparental, donde viven con su pareja y sus hijos/as; un 20,9% integra un hogar extenso biparental, mientras que un 9,8% vive sólo con su pareja.

Un 37,2% integra hogares monoparentales femeninos, ya sea el caso de mujeres sin pareja masculina con o sin hijos (21,5%) o mujeres sin pareja masculina con o sin hijos más otros familiares (15,6%). Además, un 1,1% vive en hogares unipersonales, en la que vive la jefa de hogar sola.

**CUADRO N° 8.8**  
**Composición del hogar**

Composición del hogar		
	Frecuencia	%
Nuclear simple (Vive pareja sola sin hijos ni otros familiares)	35	9,8
Nuclear biparental (Vive pareja sola con hijos)	103	28,8
Monoparental femenino (Vive sólo mujer sin pareja masculina, con o sin hijos)	77	21,5
Extensa biparental (Vive pareja con o sin hijos más otros familiares)	75	20,9
Extensa monoparental femenina (vive sólo la mujer sin pareja con o sin hijos más otros familiares)	56	15,6
Unipersonal (Vive sólo jefa de hogar sin nadie más)	4	1,1
NS/NR	8	2,2
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

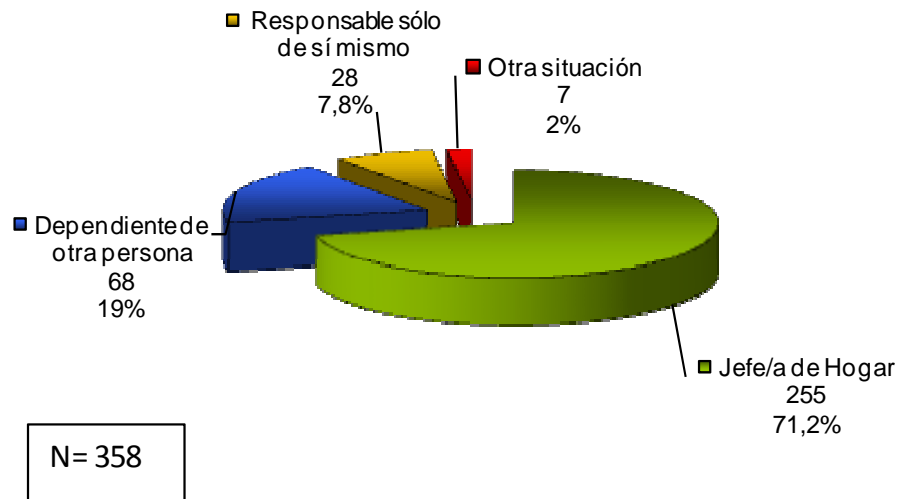
### 8.2.3.4 Rol de las usuarias dentro de la familia

Para efectos de este análisis se entenderá por *jefe/a de hogar* a todo miembro (hombre o mujer) considerado como tal por las otras personas del hogar, ya sea por razones de dependencia económica, parentesco, edad, autoridad o respeto. Es en este marco, que al preguntarles a las usuarias acerca del Rol que cumplen en su familia un 71,2%, es decir 255 mujeres, declara ser “Jefa de hogar”.

Destaca el alto porcentaje de mujeres que se declaran en esta situación considerando que el cuadro anterior manifiesta que sólo un 38,2% de las usuarias integran hogares monoparentales femeninos o unipersonales.

Por otra parte un 19% de las usuarias declara ser dependiente de otra persona, un 7,8% declara ser responsable de sí misma y un 2% declara encontrarse en otra situación. Al indagar acerca de las otras situaciones en que se encuentran las usuarias destaca la mención que manifiesta “trabajar a la par con su esposo”.

**GRÁFICO N° 8.6**  
**Rol usuaria en la familia**



#### 8.2.3.5 Lugar del Núcleo familiar en vivienda según rol de la beneficiaria en la familia

Al desagregar los datos según el lugar que ocupa el núcleo familiar en el hogar de la encuestada, se observa que el 85,1% de las usuarias cumplen el rol de jefas de hogar siendo su núcleo familiar el principal. Asimismo, un 14,9% de las usuarias cumple el rol de jefa de hogar siendo su núcleo familiar el segundo.

Un 65,7% de las usuarias que se declara dependiente de otra persona, es parte del núcleo familiar principal. Un 32,8% de las usuarias que dependiente de otra persona, pertenece al segundo núcleo familiar.

Un 63% de las usuarias que se declara responsable solo de sí misma, pertenecen al núcleo familiar principal, mientras que un 25,9% pertenece al segundo núcleo familiar.

**CUADRO N° 8.9**  
**Núcleo familiar según Rol encuestada en la familia**

Núcleo	Rol dentro de Familia							
	Jefe/a de Hogar		Dependiente de otra persona		Responsable sólo de sí mismo		Otra situación	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Principal	211	85,1	44	65,7	17	63,0	5	83,3
Segundo	37	14,9	22	32,8	7	25,9	1	16,7
Tercero	0	0,0	0	0,0	3	11,1	0	0,0
Cuarto	0	0,0	1	1,5	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>100,0</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

### 8.2.3.6 Personas que trabajan remuneradamente en el hogar

Para profundizar en la estructura socioeconómica de las usuarias, se les preguntó acerca de 'todas' las personas que trabajan remuneradamente en su hogar. El total de tabla no equivale al total de usuarias, sino al total de menciones por cada una de las alternativas de trabajadores/as posibles.

Al respecto se observa que, en el 41,9% de los hogares trabaja remuneradamente la pareja o el esposo; en un 18,5% de los hogares en el que vive 'otro familiar' que trabaja de manera remunerada. En el 16% de los hogares un hijo o hija trabajan remuneradamente. En un 29,2% de los hogares la encuestada es la única que trabaja remuneradamente.

**CUADRO N° 8.10**  
**SET personas trabajan en el hogar**

Quien trabaja en el hogar		
	Frecuencia	%
Pareja/Esposo	149	41,9
Hijo/a	57	16,0
Otro Familiar	66	18,5
Otro No familiar	8	2,2
Solo Entrevistado/a	104	29,2
NS/NR	15	4,2
<b>Total de menciones</b>	<b>399</b>	<b>112,1</b>

Al desagregar los datos anteriores según el rol de la beneficiaria en la familia, se observa que del total de hogares en el que sólo trabaja remuneradamente la entrevistada el 94,2% corresponde a aquellos en que la beneficiaria cumple el rol de jefa del hogar. También es

importante destacar que del total de hogares en que trabaja algún hijo o hija, el 68,4% corresponde a aquellos en que la encuestada es jefa de hogar. Esto quiere decir, que para la muestra compuesta por las beneficiarias del PMJH, la gran mayoría de los casos en que un hijo/a trabaja en el hogar se da en aquellos que corresponde a hogares con jefatura femenina.

Por su parte, se observa que el 57% de los hogares en que la pareja/esposo trabaja las mujeres declaran ser jefas de hogar. Esto puede deberse a que sean ellas quienes aportan el ingreso principal del hogar aún cuando sus parejas trabajen, o a que de manera simbólica son ellas quienes advierten llevar la jefatura del hogar.

**CUADRO N° 8.11**  
**SET personas trabajan en el hogar según Rol beneficiaria en la familia**

Núcleo	Jefe/a de Hogar		Dependiente de otra persona		Responsable sólo de sí mismo		Otra situación	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Pareja/Esposo	85	57,0	54	36,2	7	4,7	3	2,0
Hijo/a	36	54,5	15	22,7	13	19,7	2	3,0
Otro familiar	39	68,4	14	24,6	2	3,5	2	3,5
Otro familiar no	6	75,0	0	0,0	2	25,0	0	0,0
Solo entrevistada	98	94,2	1	1,0	3	2,9	2	1,9

### Número de hijos según estado civil de la beneficiaria

El cuadro que se presenta a continuación muestra la cantidad de hijos que declaran tener las usuarias (N= 358) de acuerdo a su estado civil.

Con respecto a las mujeres que se encuentran casadas, un 67,8% tiene 2 y 3 hijos; en tanto un 12,1% posee entre 4 y 9 hijos. De aquellas mujeres que afirman estar solteras, un 34,2% tiene 1 hijo y un 45,9% posee entre 2 y 3 hijos. Para las mujeres que están viudas, el número de hijos se concentra entre los 2 y 5 con un 88,8%. Las mujeres divorciadas, poseen mayoritariamente 1 y 3 hijos con un 28,6% respectivamente. Para el grupo de las mujeres convivientes o con pareja, un 47,6% tiene 1 hijo, ninguna de ellas tiene más de 5 hijos. En relación a las usuarias separadas o anuladas, un 93,1% tiene entre 1 y 4 hijos.

**CUADRO N° 8.12**  
**Número de hijos de las beneficiarias**

Número de hijos/as	Estado Civil													
	Casada		Soltera		Viuda		Conviviente o pareja		Divorciada		Separada o anulada		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
0	3	2,1	14	12,6	0	,0	2	9,5	0	,0	0	,0	19	5,4%
1	25	17,9	38	34,2	0	,0	10	47,6	4	28,6	11	19,0	88	24,9%
2	51	36,4	33	29,7	2	22,2	4	19,0	3	21,4	17	29,3	110	31,2%
3	44	31,4	18	16,2	1	11,1	4	19,0	4	28,6	12	20,7	83	23,5%
4	13	9,3	5	4,5	3	33,3	1	4,8	3	21,4	14	24,1	39	11,0%
5	2	1,4	3	2,7	2	22,2	0	,0	0	,0	2	3,4	9	2,5%
6	1	,7	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	1	1,7	2	,6%
8	0	,0	0	,0	1	11,1	0	,0	0	,0	1	1,7	2	,6%
9	1	,7	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	1	,3%
<b>Total</b>	140	100,0	111	100,0	9	100,0	21	100,0	14	100,0	58	100,0	353	100,0%

### 8.3 Caracterización de la situación Laboral de las Beneficiarias de PMJH

#### 8.3.1 Situación General

##### 8.3.1.1 Situación laboral actual y al ingreso del Programa MJH

Con el objetivo de conocer la situación laboral de las beneficiarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar, y poder comparar posibles cambios luego de haber sido usuarias del curso de capacitación de SENCE, se indagó en la situación laboral de las usuarias tanto en el momento actual (al momento de aplicación de la encuesta) como al ingreso del curso.

El gráfico que se presenta a continuación permite realizar un paralelo de la situación laboral de las usuarias en los dos momentos a considerar. En relación a las cesantes, es posible observar que al momento de ingresar al curso de Capacitación en Oficios un 37,4% de las mujeres se encontraba en esta situación mientras que actualmente sólo un 22,1% se encuentra en esta situación, es decir, en el período considerado entre el ingreso al curso de SENCE y el momento actual, el estado de cesantía de las mujeres usuarias disminuyó en 15,3 puntos porcentuales.

En relación a las demás situaciones laborales se observa que tanto en el caso de las trabajadoras Dependientes como Independientes hubo un aumento comparativo en relación al periodo inicial (ingreso del curso), aunque bastante menor que en el caso de las Cesantes. Se observa que aquellas mujeres que se encuentran ocupadas presentan

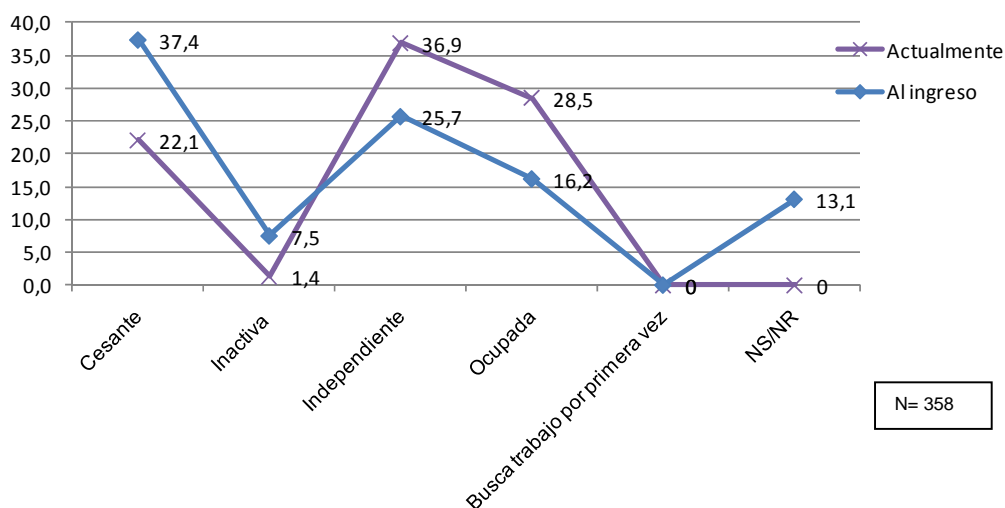
un aumento de 12,3 puntos porcentuales en relación al periodo inicial (28,5% y 16,2%). En cuanto a las trabajadoras por cuenta propia se aprecia un aumento de 11,2 puntos porcentuales entre el momento actual (36,9%) y al ingreso del curso (25,7%).

Finalmente, en ninguno de los dos momentos considerados hubo usuarias que declararan “buscar trabajo por primera vez”, lo que indica que, de manera general, este no es uno de los grupos objetivos del PMJH.

**CUADRO N° 8.13**  
**Situación laboral actual y al inicio del PMJH**

Situación Laboral	Actualmente		Al ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cesante	79	22,1	134	37,4
Inactiva	45	1,4	27	7,5
Independiente	132	36,9	92	25,7
Ocupada	102	28,5	58	16,2
Busca trabajo por primera vez	0	0,0	0	0
NS/NR	0	0,0	47 <sup>40</sup>	13,1
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

**GRÁFICO N° 8.7**  
**Situación laboral actual y al ingreso del programa PMJH**



<sup>40</sup> Para poder establecer una relación comparativa entre los dos momentos observados, no se presentan en el gráfico la categoría NS/NR presente en la respuestas de las usuarias al momento del “ingreso del curso”.



### 8.3.1.2 Situación laboral actual según Edad de las beneficiarias

El cuadro siguiente entrega información acerca de la situación laboral de las beneficiarias según Edad (N= 358). Al respecto se observa que gran parte de las beneficiarias entre 18 y 29 años se encuentran cesantes (32,7%) , le sigue un 21,2% que trabajan de manera independiente.

Para el grupo de usuarias que posee entre 30 y 39 años, la mayor parte de ellas (35,3%) se encuentran trabajando de manera independiente. Esta situación se repite en todos los tramos etarios, donde la mayoría de las usuarias trabajan bajo esta modalidad.

**CUADRO N° 8.14**  
**Situación laboral actual según Edad de las beneficiarias<sup>41</sup>**

Situación Laboral	Edad										Total	
	18 a 29		30 a 39		40 a 49		50 a 59		60 o más		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Cesante	17	32,7	23	19,8	21	18,3	16	26,2	1	11,1	78	22,1
Inactiva	7	13,5	12	10,3	16	13,9	7	11,5	2	22,2	44	12,5
Independiente	11	21,2	41	35,3	46	40,0	26	42,6	5	55,6	129	36,5
Ocupada	17	32,7	40	34,5	32	27,8	12	19,7	1	11,1	102	28,9
<b>Total</b>	52	100,0	116	100,0	115	100,0	61	100,0	9	100,0	353	100,0

### 8.3.1.3 Situación laboral actual según Nivel educacional de las beneficiarias

Al considerar la situación laboral de las usuarias según nivel educacional, se observa en aquellas mujeres con educación básica, que en su mayoría (52,5%) se desempeñan de manera independiente en el mercado laboral, le sigue en menor porcentaje (18,6%) las ocupadas, un 11,9% de este grupo educacional se encuentra cesante.

Para las mujeres con enseñanza media científico humanista, se produce la misma tendencia observada en las mujeres con educación básica, es decir, mayoritariamente (34%) son independientes laboralmente, siguiéndole el grupo de ocupadas con un 28,6%. Asimismo casi un tercio de este grupo (23,5%) está cesante. Situación similar ocurre en todos los demás grupos observados (media técnico profesional, técnico profesional/ universitario y sin educación formal).

<sup>41</sup> Para realizar los cruces por edad, no se consideran los tramos 18-24, 25-29 únicamente, ya que el total para estos rangos etarios no supera el 15%, por lo que no constituye de peso significativo para la muestra total de 358 personas.

**CUADRO N° 8.15**  
**Situación laboral actual según Nivel Educativo de las beneficiarias**

Situación Laboral	Nivel Educativo actual										
	Básica		Media		Media Técnica Profesional		Técnico Profesional/ Universitaria		Sin educación formal		Total
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia
Cesante	7	11,9	56	23,5	10	2,7	3	14,3	0	0	79
Inactiva	10	16,9	33	13,9	2	5,4	0	0	0	0	45
Independiente	31	52,5	81	34	13	35,1	7	33,3	1	100	132
Ocupada	11	18,6	68	28,6	12	32,4	11	52,4	0	0	102
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>238</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>358</b>

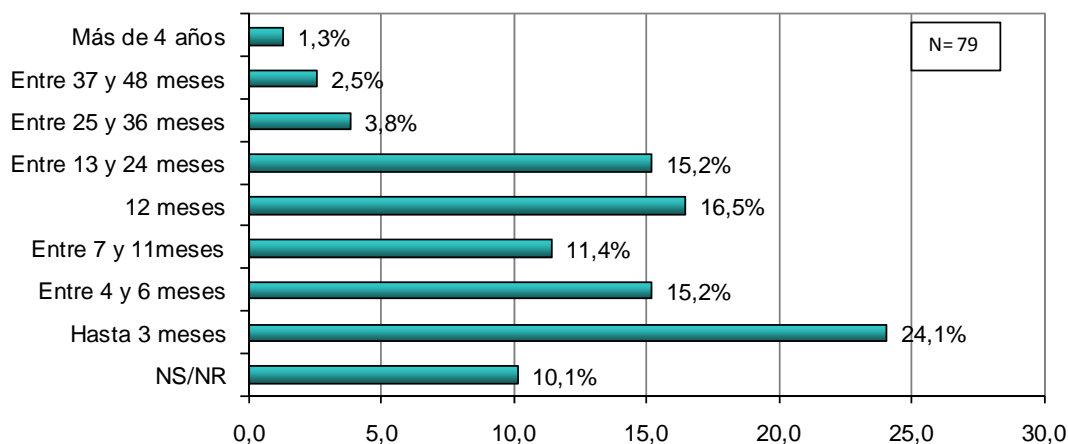
### 8.3.2 Situación de las desocupadas

#### 8.3.2.1 Meses en estado de desocupación

Del total de usuarias que declaran encontrarse cesantes (N= 79), el 24,1% manifiesta que lleva en esta situación entre 0 y 3 meses y un 16,5% declara que lleva 1 año en estado de cesantía.

Un 15,2% lleva entre uno y dos años en estado de cesantía y otro 15,2% declara llevar entre 4 y 6 meses en esta situación. Destaca el hecho de que un 7,6% de las usuarias lleva más de dos años cesante, y más aún que un 10% de las usuarias no sepa o no responda hace cuanto tiempo está sin trabajo.

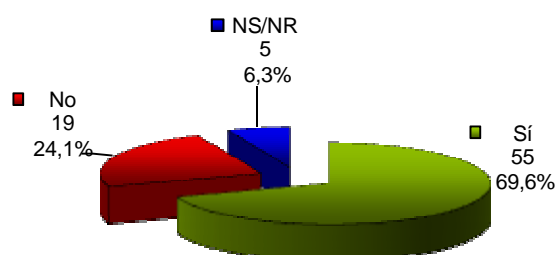
**GRÁFICO N° 8.8**  
**Meses en estado de cesantía**



### 8.3.2.2 Inscripción en Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)

Del total de encuestadas que se encuentran cesantes (N=79), un 69,6% está inscrita en las Oficinas municipales de información laboral OMIL, un 24,1% declara no estar inscrita, mientras que un 6,6% declara no saber si está o no inscrita.

**GRÁFICO N° 8.9**  
**Inscripción en OMIL**



N= 79

### 8.3.2.3 Búsqueda de empleo

Al consultar a las usuarias cesantes (N= 79), si se encuentran actualmente buscando trabajo, se observa que el 25,3% declara que sí está buscando trabajo, pero sólo uno relacionado con lo que estudió en el curso de SENCE. A su vez, la mayoría (55,7%) declara estar buscando cualquier trabajo, mientras que el 12,6% de las usuarias cesantes no se encuentra buscando trabajo actualmente.

Es decir, del total de usuarias cesantes (N= 79) un 81% está activamente en la búsqueda de un trabajo.

**CUADRO N° 8.16**  
**Búsqueda actual de trabajo**

	Busca trabajo	
	N	%
Sí, sólo uno relacionado con lo que estudió en el programa de SENCE	20	25,3
Sí, cualquier trabajo	44	55,7
No	10	12,6
NS/NR	5	6,3
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

### 8.3.3 Situación de las Inactivas

#### 8.3.3.1 Razones de la no búsqueda de empleo según edad

Del total de usuarias que se encuentran inactivas (N= 45), un 42,2% declara que no busca trabajo porque “se dedica a los quehaceres del hogar”, mientras que un 17,8% manifiesta que no busca trabajo porque “no tiene con quien dejar a sus hijos”. Un 13,3% no sabe porque no busca, mientras que un 6,7% dice que “está cansada de buscar trabajo y no encontrarlo”.

**CUADRO N° 8.17**  
**Razón no busca empleo**

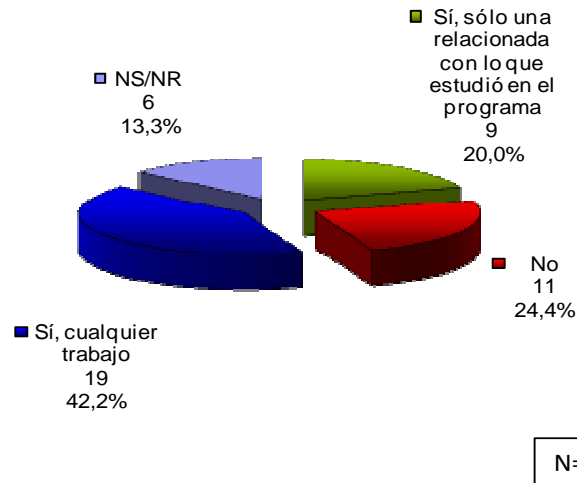
	Razón no busca	
	Frecuencia	%
Se dedica a los quehaceres del hogar	19	42,2
No tiene con quien dejar a su/s hijos/as	8	17,8
Tiene una enfermedad crónica o invalidez	1	2,2
Estudia	2	4,4
Está cansada de buscar trabajo y no encontrarlo	3	6,7
No tiene interés en trabajar por ahora	1	2,2
Tiene un trabajo esporádico	1	2,2
No tiene necesidad de trabajar	1	2,2
No la dejan -Padres, Cónyuge o Pareja-	1	2,2
Otra	2	4,4
NS/NR	6	13,3
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

#### 8.3.3.2 Disposición ante una oferta eventual de empleo

Al preguntarle a las usuarias que se encuentran inactivas, si aceptarían una oferta de trabajo frente a una oferta de trabajo eventual, se observa que un 42,2% declara que aceptaría cualquier trabajo que le ofrecieran, mientras que un 20% manifiesta que sí aceptaría un trabajo, pero sólo relacionado con lo que estudio en la capacitación de SENCE.

Por su parte, un 24,4% de las usuarias no aceptaría una oferta de trabajo y un 13% no sabe si lo haría.

**GRÁFICO N° 8.10**  
**Disposición ante una oferta eventual de empleo**

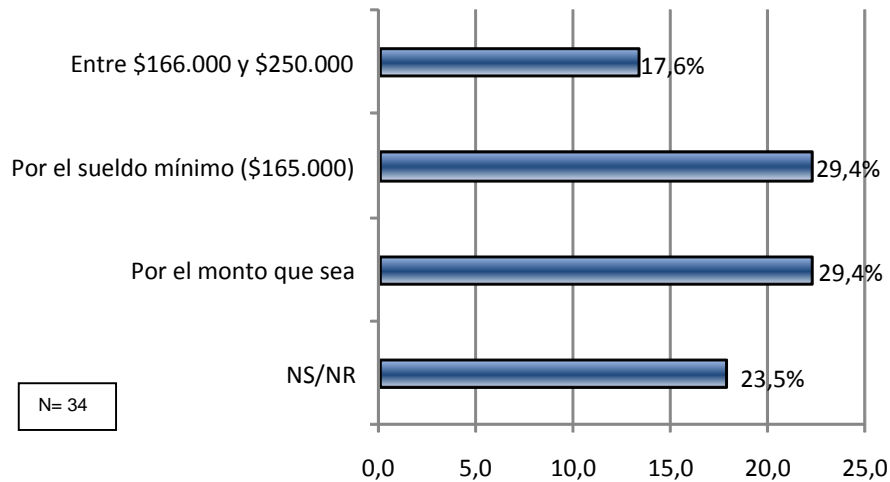


### Remuneración por la que estaría dispuesta a emplearse

Se les preguntó a las usuarias que declararon que “sí” aceptarían una oferta de trabajo eventual y a aquellas que “no sabían” si lo harían (N= 34), la cantidad de dinero por la cual estarían dispuestas a trabajar, indistintamente de si el trabajo estuviera o no relacionado con el curso de SENCE.

Al respecto se observa que el 29,4% se emplearía por el monto que sea, otro 29,4% se emplearía por el sueldo mínimo mensual y un 17,6% se emplearía por un monto entre \$166.000 y \$250.000 pesos.

**GRÁFICO N° 8.11**  
**Por qué cantidad de dinero mensual estaría dispuesta a trabajar**



**CUADRO N° 8.18**  
**Cantidad por la que trabajaría**

	Busca trabajo	
	N	%
Por el monto que sea	10	29,4
Por el sueldo mínimo (\$165.000)	10	29,4
Entre \$166.000 y \$250.000	6	17,6
NS/NR	8	23,5
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

### 8.3.4 Situación laboral de las ocupadas

#### 8.3.4.1 Ocupadas en el oficio capacitado en el curso SENCE

Del total de usuarias que trabajan de manera dependiente (N=102), el 27,4% declara trabajar en algo relacionado con el oficio cursado en la capacitación de SENCE, mientras que un 69,6% trabaja en otra área no relacionada con la capacitación recibida.

**CUADRO N° 8.19**  
**Trabaja en el oficio cursado en curso de SENCE**

	Trabaja en lo estudiado	
	N	%
Si	28	27,4
No	71	69,6
NS/NR	3	2,9
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

#### 8.3.4.1.1 Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE

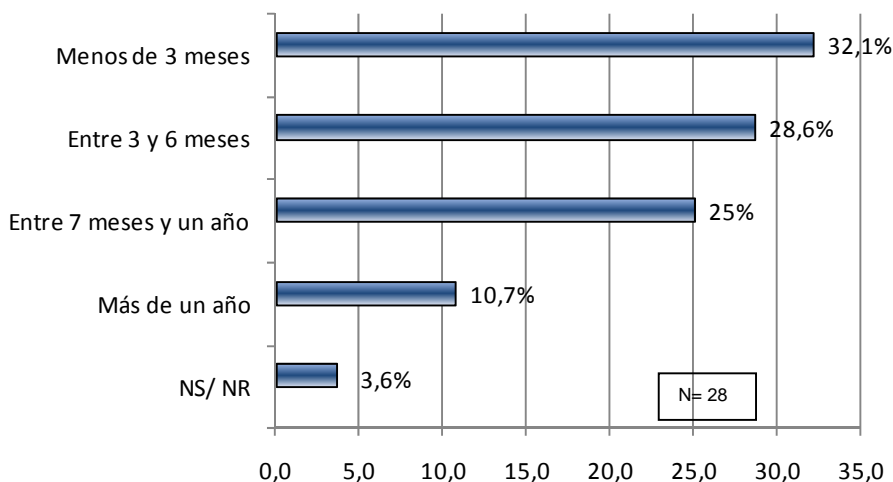
Del total de usuarias que trabajan en algo relacionado con lo que estudiaron en el curso de SENCE (N= 28), 9<sup>42</sup> declaran haberse demorado “menos de tres meses” en encontrar un trabajo relacionado con el oficio cursado. 8 encuestadas manifiestan haberse demorado entre 3 y 6 meses en encontrar un trabajo con esas características, y 7 declaran que transcurrió entre 7 meses y 1 año antes de encontrar un trabajo relacionado con el oficio. Finalmente 3 afirman que transcurrió más 1 año antes de encontrar trabajo relacionado con el oficio estudiado.

**CUADRO N° 8.20**  
**Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo**

	Busca trabajo	
	N	%
Más de un año	3	10,7
Entre 7 meses y un año	7	25
Entre 3 y 6 meses	8	28,6
Menos de 3 meses	9	32,1
NS/NR	1	3,6
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

<sup>42</sup> Por constituir una muestra inferior a 50 casos, se decide presentar las frecuencias.

**GRÁFICO N° 8.12**  
**Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en lo estudiado**



#### 8.3.4.2 Razones de no ocupación en oficio SENCE según edad

Al preguntarle a las beneficiarias la razón principal por la cual no trabajan en algo relacionado con el oficio estudiado (N= 71), el 47,8% asevera que “nunca encontró trabajo en lo que se capacitó”, un 11,9% declara que “no logró conseguir una práctica relacionada con el oficio” y un 17,9% declara que fue por “otra razón”.

Entre las “otras” razones entregadas por las usuarias para no trabajar en algo relacionado con lo estudiado, destaca quienes consideraron que el oficio era “muy básico” (2,4%) y aquellas mujeres que aseguran “falta de capital y/o el elevado costo de los materiales” (6%). Además, una encuestada que se desempeña en el sector ocupacional de construcción declara que no trabaja en algo relacionado con el oficio estudiado por “discriminación de género” (1,2%).

Al desagregar los datos según la edad de la usuaria, no se perciben diferencias en las respuestas en relación a los diferentes tramos etarios considerados.



**CUADRO N° 8.21**  
**Razones de no ocupación en oficio SENCE**

Situación Laboral	Nivel Educativo actual									
	18 a 29		30 a 39		40 a 49		50 a 59		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No logró conseguir una práctica relacionada con el oficio cursado	1	16,7	2	6,7	4	19,0	1	10,0	8	11,9
Nunca encontró trabajo en lo que se capacitó	2	33,3	16	53,3	10	47,6	4	40,0	32	47,8
Le surgió una buena oportunidad en otra actividad	0	0,0	4	13,3	0	0,0	1	10,0	5	7,5
Le pagaban muy poco en el oficio que estudió	1	16,7	4	13,3	0	0,0	0	0,0	5	7,5
Aceptó el primer trabajo que le ofrecieron	0	0,0	2	6,7	2	9,5	1	10,0	5	7,5
Otra, ¿Cuál?	2	33,3	2	6,7	5	23,8	3	30,0	12	17,9
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

#### 8.3.4.2.1 Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupadas en oficio

Para conocer la percepción de las usuarias sobre los contenidos generales entregados durante la capacitación, se les preguntó a las usuarias que no trabajan en algo relacionado con el oficio (N= 71) de cuanta utilidad ha sido la capacitación recibida por SENCE para obtener y/o mantener el trabajo actual, aún cuando éste no esté relacionado.

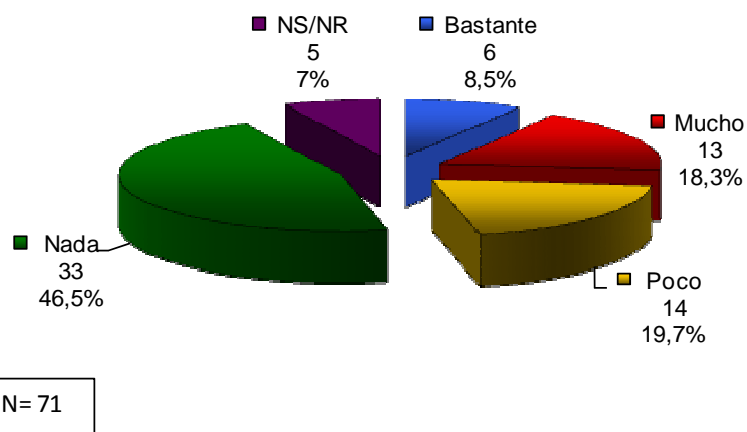
Al respecto se observa que el 66,2% de las usuarias que no trabajan en el oficio estudiado, estima que la capacitación recibida le ha servido "poco o nada", donde un 46,5% declara que la capacitación "no le ha servido de nada", un 19,7% declara que le ha servido "poco".

Por su parte, un 18,3% declara que la capacitación de SENCE le ha servido "mucho" para obtener/mantener su trabajo actual, mientras que un 8,5% considera que le ha servido "bastante". Por su parte, un 7% no sabe si le ha servido.

**CUADRO N° 8.22**  
**Utilidad capacitación en no ocupadas en oficio**

	Utilidad	
	N	%
Bastante	6	8,5
Mucho	13	18,3
Poco	14	19,7
Nada	33	46,5
NS/NR	5	7
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

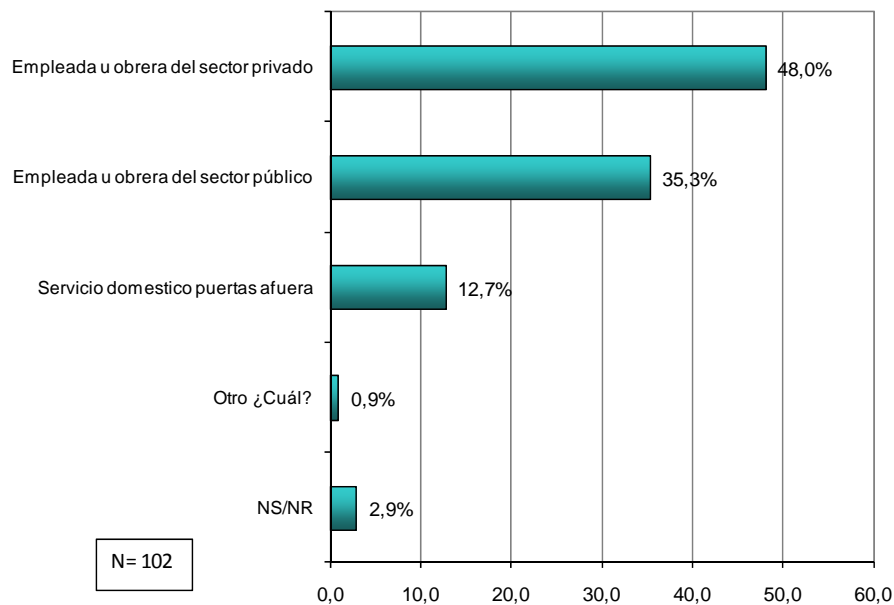
**GRÁFICO N° 8.13**  
**Utilidad capacitación en no ocupadas en oficio**



#### 8.3.4.3 Rol laboral de las ocupadas

Se les consultó a las usuarias que trabajan de manera dependiente (N= 102) acerca del Rol que desempeñan en la actividad económica que realizan, al respecto se observa que un 48% se declara “empleada u obrera del sector privado” y un 35,3% se declara “empleada u obrera del sector público”. Un 12,7% afirma trabajar en el servicio doméstico puertas afuera.

**GRÁFICO N° 8.14**  
**Rol en actividad económica**



#### 8.3.4.4 Tipo de Actividad Económica

Al clasificar la actividad que realiza la empresa, industria o servicio en donde se desempeña el ocupado según la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme” (CIIU) y utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el mayor porcentaje de ocupados desarrolla su actividad en la categoría “Servicios Comunes, Sociales y Personales” (53.9%), le sigue en importancia la categoría “Comercio al por Mayor y al por Menor y Restaurantes y Hoteles” (27.5%).

**CUADRO N° 8.23**  
**Sector Ocupacional**

	TOTAL	
	Frecuencia	%
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	12	11,8
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR Y RESTAURANTES Y HOTELES	28	27,5
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1	1,0
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	55	53,9
NS/NR	6	5,9
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100,0</b>

#### 8.3.4.5 Temporalidad laboral de las ocupadas asalariadas

A continuación, se procede a analizar la situación particular de las beneficiarias ocupadas asalariadas, es decir, la situación específica de aquellas beneficiarias que poseen una relación de subordinación y dependencia respecto a un empleador, abarcando con ello a las empleadas y obreras del sector público y privado, así como las del servicio doméstico.

Al respecto se observa que al ingreso del curso de SENCE un 29,3% de las usuarias tenía un trabajo de tipo permanente, situación que aumenta en 8 puntos porcentuales en relación a la actualidad (37,2%). Por otra parte aquellas usuarias que al ingreso poseían un trabajo a prueba (3,4%), disminuyen en la actualidad a un 2,9%, situación extrapolable a las mujeres con trabajos eventuales. Por otra parte se observa que aumentan las usuarias con empleos de temporada y por tiempo determinado.

**CUADRO N° 8.24**  
**Tiempo permanencia en el trabajo**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Permanente	38	37,2	17	29,3
De temporada o estacional	24	23,5	10	17,2
Ocasional o eventual	16	15,7	13	22,4
A prueba	3	2,9	2	3,4
Por plazo o tiempo determinado	16	15,7	6	10,3
NS/NR	5	4,9	10	17,2
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

### 8.3.4.6 Tipo de Jornada laboral actual y al ingreso del curso SENCE

En relación al tipo de jornada laboral de las usuarias se observa que al ingreso del curso de SENCE un 31% de las mujeres estaba empleada con jornada parcial y un 43,1% con jornada completa, mientras que actualmente un 32,3% de las usuarias trabaja jornada parcial y un 61,7% de ellas trabaja jornada completa. Para las usuarias que trabajan jornada completa, es donde ocurre el cambio más grande entre al comienzo del curso y la actualidad, con una diferencia de 18,6 puntos porcentuales a favor del ahora.

**CUADRO N° 8.25**  
**Tipo de Jornada Laboral**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Jornada Parcial	33	32,3	18	31
Jornada Completa	63	61,7	25	43,1
NS/NR	6	5,9	15	25,9
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

### 8.3.4.7 Horario laboral actual y al ingreso del curso SENCE

En relación al tipo de horario laboral de las usuarias, se observa que la situación varía entre los dos períodos observados, un 65,5% de las mujeres tenía horario de trabajo solo diurno al ingreso del curso, cifra que actualmente aumenta a un 79,4% de encuestadas. Por otra parte, se observa un aumento de 2,2 puntos porcentuales en las usuarias que trabajan en horario nocturno y un aumento de 3 puntos porcentuales en quienes se desempeñan en turnos actualmente.

**CUADRO N° 8.26**  
**Tipo de Horario Laboral**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sólo diurna	81	79,4	38	65,5
Sólo nocturna	4	3,9	1	1,7
Por turnos o rotativo	12	11,8	5	8,6
NS/NR	28	27,4	14	24,1
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

#### 8.3.4.8 Existencia de contrato de trabajo actual y al ingreso del curso SENCE

En cuanto a la existencia de contrato en la actividad laboral realizada se observa un aumento de 21,6 puntos porcentuales en la obtención de un contrato entre el momento del ingreso del curso (50%) y el momento actual (71,6%). Asimismo, se produce una disminución de 13,7 puntos porcentuales en quienes no tiene contrato entre el momento del ingreso al curso SENCE (36,2%) al momento actual (22,5%). Es decir, desde el ingreso al curso hasta el momento actual ha habido una mejora significativa de las condiciones contractuales de las usuarias.

**CUADRO N° 8.27**  
Existencia de contrato

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	73	71,6	29	50,0
No	23	22,5	21	36,2
NS/NR	6	5,9	8	13,8
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

#### 8.3.4.9 Tipo de contrato actual y al ingreso del curso SENCE

En cuanto al tipo de contrato de quienes declaran tener contrato de trabajo, se observa que hubo un aumento de 14,9 puntos porcentuales de usuarias que tienen contrato a plazo indefinido entre el ingreso del curso SENCE (27,6) y el momento actual (42,5%). Este hecho, sumado a la disminución de 4,6 puntos porcentuales de los contratos a plazo fijo y a la disminución a 0 de quienes trabajan por obra faena supone una mejoría en las condiciones contractuales de la mujeres usuarias del programa entre uno y otro período.

**CUADRO N° 8.28**  
Tipo de contrato

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Plazo indefinido	31	42,5	8	27,6
Plazo fijo	42	57,5	18	62,1
Por obra, faena o servicio	0	0	3	10,3
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

### Trabajo a Honorarios actualmente y al ingreso del curso SENCE

El cuadro que se presenta a continuación entrega información sobre las usuarias del programa que trabajan a honorarios, es decir, a través de boletas. Al respecto se observa que durante el período observado ha habido un leve aumento, de 2 puntos porcentuales, de usuarias que trabajan a honorarios y de 10,9 puntos porcentuales de quienes No trabajan a honorarios.

**CUADRO N° 8.29**  
**Trabaja a Honorarios (boleta)**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	7,8	3	5,2
No	85	83,3	42	72,4
NS/NR	9	8,8	13	22,4
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

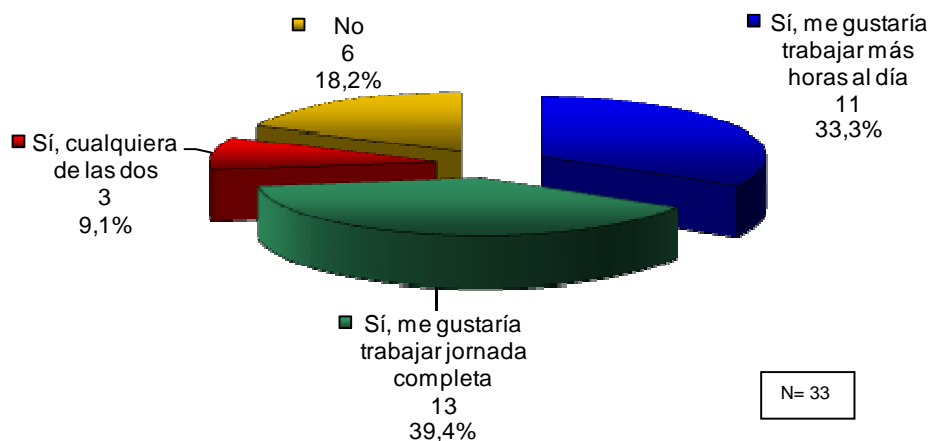
### Situación de subempleo

A continuación se busca identificar la situación de aquellas usuarias que trabajan en situación de subempleo, es decir, que queriendo o aspirando a tener más horas de trabajo, no tiene un trabajo de jornada completa y/o aquellas personas que quisieran tener otro trabajo complementario no han podido acceder a él.

Para ello se les consultó a las encuestadas que trabajan bajo la modalidad de jornada parcial (N= 33), si les gustaría extender su jornada de trabajo, al respecto se observa que 27<sup>43</sup> usuarias que trabajan jornada parcial se encuentran en situación de subempleo, ya que sí les gustaría extender su jornada. Por su parte sólo 6 de las encuestadas declaran que no les gustaría extender su jornada laboral.

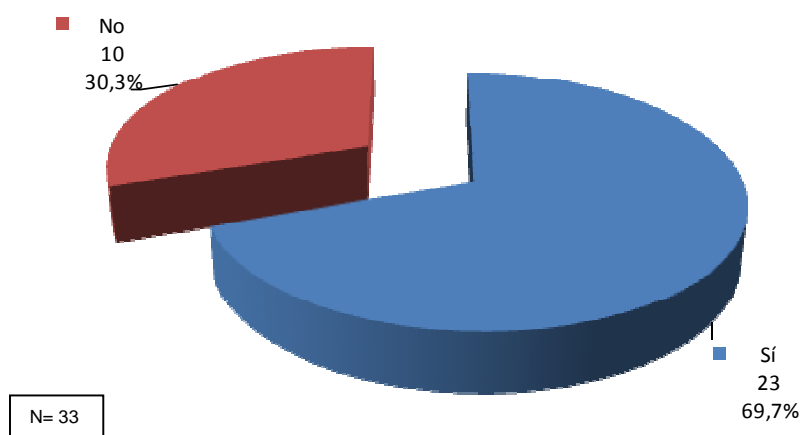
<sup>43</sup> Se utilizan las frecuencias por corresponder a una submuestra inferior a 50 personas.

**GRÁFICO N° 8.15**  
**Le gustaría extender su jornada laboral**



Por otra parte, frente a la pregunta sobre si les gustaría tener otro trabajo complementario al actual, 23 de 33 usuarias (69,7%) manifiestan que sí les gustaría, mientras que 10 mujeres de 33 (30,3%) declara que no. A la luz de los datos observados es posible inferir que la mayoría de las usuarias trabaja en situación de subempleo, ya que teniendo el propósito de completar su jornada con más horas laborales u otro trabajo complementario, no lo logra acceder a él.

**GRÁFICO N° 8.16**  
**Tendría otro trabajo complementario**





### Cantidad de trabajos remunerados desde término de capacitación según Edad en tramos

Del total de usuarias que se encuentran ocupadas dependiente (N= 102), el 57,1% declara que ha tenido sólo un trabajo desde que egresó del curso de capacitación, un 29,6% declara que ha tenido dos trabajos en el período, un 8,2% asegura haber tenido 3 o más trabajos, mientras que un 5,1% declara que no ha tenido ningún trabajo remunerado desde el término de la capacitación. En este caso, todas las personas que no han tenido un trabajo remunerado, pero que se declaran como trabajadoras dependiente obedecen a mujeres que no reciben remuneración por el trabajo que desempeñan (familiar no remunerado).

Finalmente, el cuadro permite inferir que la rotación de trabajos por parte de las trabajadoras, observados en la cantidad de trabajos remunerados desde que egresó de la capacitación, no está relacionada con la edad de las usuarias.

**CUADRO N° 8.30**  
**Trabajos remunerados desde término de capacitación según Edad**

Número Trabajos	Edad										Total	
	18 a 29		30 a 39		40 a 49		50 a 59		60 o más		N	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sólo uno	7	50,0	25	62,5	18	56,3	6	54,5	0	0,0	56	57,1
Dos	4	28,6	12	30,0	11	34,4	1	9,1	1	100,0	29	29,6
Tres	3	21,4	1	2,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	4,1
Más de tres	0	0,0	1	2,5	2	6,3	1	9,1	0	0,0	4	4,1
Ninguno	0	0,0	1	2,5	1	3,1	3	27,3	0	0,0	5	5,1
Total	14	100,0	40	100,0	32	100,0	11	100,0	1	100,0	98	100,0

### 8.3.5 Situación de las ocupadas Independientes

#### 8.3.5.1 Asociación (alianza comercial) actualmente o al ingreso del curso SENCE

Con el fin de conocer en profundidad la situación laboral de aquellas usuarias que trabajan de manera independiente (N= 132), se les consultó respecto de la situación de asociatividad con otras personas para vender u ofrecer sus productos o servicios. Al respecto se observa existe un aumento de 1,1 puntos porcentuales de mujeres que en la actualidad se han asociado en comparación con el comienzo del curso.

**CUADRO N° 8.31**  
**Se ha asociado**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	23	17,4	15	16,3
No	103	78	77	83,7
NS/NR	6	4,5	0	0
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

### 8.3.5.2 Existencia de subcontratación de terceros para realización de actividad comercial actualmente o al ingreso del curso SENCE

Se les consultó a las usuarias si han contratado a alguien para que trabaje con ellas para ayudarle en el desarrollo de su actividad comercial, tanto al ingreso del curso como actualmente. Al respecto se observa que la subcontratación no es una práctica muy habitual entre las trabajadoras independientes del PMJH tanto al ingreso del curso como en la actualidad.

No obstante, es posible evidenciar un aumento de 6,7 puntos porcentuales entre quienes practican la subcontratación entre un período y otro; y una disminución de 8,7 puntos porcentuales de quienes declaran no subcontratar.

**CUADRO N° 8.32**  
**Ha subcontratado**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	12,1	5	5,4
No	109	82,6	84	91,3
NS/NR	7	5,3	3	3,2
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

### 8.3.5.3 Frecuencia de la actividad realizada actualmente y al ingreso del curso SENCE

El siguiente cuadro muestra información acerca de la periodicidad con que las usuarias independientes trabajan en su actividad específica, tanto en el momento actual como al ingreso del curso SENCE. Al respecto se observa que, de manera general, ha habido una tendencia a realizar más frecuentemente la actividad, ya que antes del ingreso al curso un 34,8% de las usuarias trabajaba todos los meses del año, mientras que al momento actual un 46,9% declara hacerlo.

Por su parte, se evidencia una disminución de 1,4 puntos porcentuales en aquellas trabajadoras que declaran realizar su actividad comercial sólo por periodos o épocas del año específicas; lo que se considera significativo desde el punto de vista del corto plazo transcurrido entre los momentos considerados a comparación.

**CUADRO N° 8.33**  
**Frecuencia en la actividad que realiza**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Todos los meses del año	62	46,9	32	34,8
Sólo unos meses del año	26	19,7	14,0	15,2
Por periodos o épocas específicas (fiestas, verano, etc.)	15	11,4	11	12
Sólo por solicitud específica de clientes	22	16,7	17	18,5
Otra	3	2,3	4	4,3
NS/NR	4	3	14	15,2
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

#### 8.3.5.4 Pago de impuestos o permisos para la realización de actividad comercial actualmente y al ingreso del curso SENCE

Se les consultó a las usuarias si pagan impuestos o algún tipo de permisos para realizar su actividad comercial, tanto en el momento actual como al ingreso del curso de SENCE. Al respecto se observa que tanto en el momento actual (71,2%) como al ingreso del curso (83,7%), las trabajadoras independientes no pagan ningún tipo de pago de impuestos o permisos para realizar su actividad comercial.

Esto indica que, mayoritariamente, las usuarias realizan su actividad independiente de manera informal.

**CUADRO N° 8.34**  
**Paga impuestos o permisos**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	1,5	15	16,3
No	94	71,2	77	83,7
NS/NR	18	13,6	0	0
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

### 8.3.5.5 Alcances de los ingresos que le reporta su actividad comercial actualmente y al ingreso del curso SENCE

Se les preguntó a las beneficiarias independientes (N=132) acerca de los alcances del ingreso que le reporta su actividad comercial, tanto en el momento actual como al ingreso del curso. Al respecto se observa que, de manera general, las usuarias tienen una mejor percepción de los alcances de sus ingresos actualmente.

Así, el 25% de las usuarias considera que sus ingresos actuales le alcanzan para pagar “todos sus gastos básicos y realizar otros gastos” en contraste a un 20,6% al momento de ingresar al curso. Por otra parte, se evidencia una disminución de 12,9 puntos porcentuales en aquellas mujeres que perciben que el ingreso “no les alcanza para pagara ninguno de sus gastos básicos”, a favor del momento actual.

**CUADRO N° 8.35**  
**Alcance de los ingresos mensuales**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Todos sus gastos básicos y realizar otros gastos	33	25	19	20,6
Sólo para pagar los gastos básicos	40	30,3	25	27,2
Sólo para pagar una parte de sus gastos básicos	31	23,5	27	29,3
No le alcanza para pagar ninguno de sus gastos	6	4,5	16	17,4
NS/NR	22	16,6	5	5,4
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

### 8.3.5.6 Participación en otras iniciativas de Micro-emprendimiento actualmente y al ingreso del curso SENCE

Se les preguntó a las usuarias si han participado en otras iniciativas de micro-emprendimientos tanto en el momento actual como al ingreso del curso de SENCE. Al respecto se observa que, que la mayoría de éstas no participan en este tipo de iniciativas.

**CUADRO N° 8.36**  
**Participación en otras iniciativas Micro-emprendimiento**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	32	24,2	26	28,3
No	94	71,2	66	71,7
NS/NR	6	4,5	0	0
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

### 8.3.5.7 Proyección en el desarrollo de la actividad comercial actual según Edad

Se les preguntó a las usuarias cuánto tiempo se proyectan realizando su actividad económica actual. Al respecto se observa que de manera general, se proyectan realizando la actividad “mientras ésta sea rentable” (43,4%) o “por un largo tiempo más” (30,3%).

Al desagregar estos datos según la edad de las usuarias, se observa que para las beneficiarias más jóvenes (tramo 18 a 29 años) la proyección en la realización de la actividad comercial está fuertemente relacionada con la rentabilidad de ésta, mientras para que las mujeres adultas (tramo entre 50 y 59 años) la proyección laboral en la misma actividad está orientada al largo plazo.

**CUADRO N° 8.37**  
**Proyección en el desarrollo de la actividad económica**

	Edad										Total	
	18 a 29		30 a 39		40 a 49		50 a 59		60 o más		N	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Mientras sea rentable	6	54,5	17	44,7	19	44,2	8	32,0	3	60,0	53	43,4
Hasta que consiga un trabajo estable (dependiente)	4	36,4	10	26,3	12	27,9	2	8,0	0	0,0	28	23,0
Por un corto tiempo (No más de tres meses)	0	0,0	0	0,0	2	4,7	1	4,0	0	0,0	3	2,5
Por un largo tiempo más	1	9,1	11	28,9	9	20,9	14	56,0	2	40,0	37	30,3
Otra, ¿Cuál?	0	0,0	0	0,0	1	2,3	0	0,0	0	0,0	1	0,8
<b>Total</b>	11	100,0	38	100,0	43	100,0	25	100,0	5	100,0	122	100,0

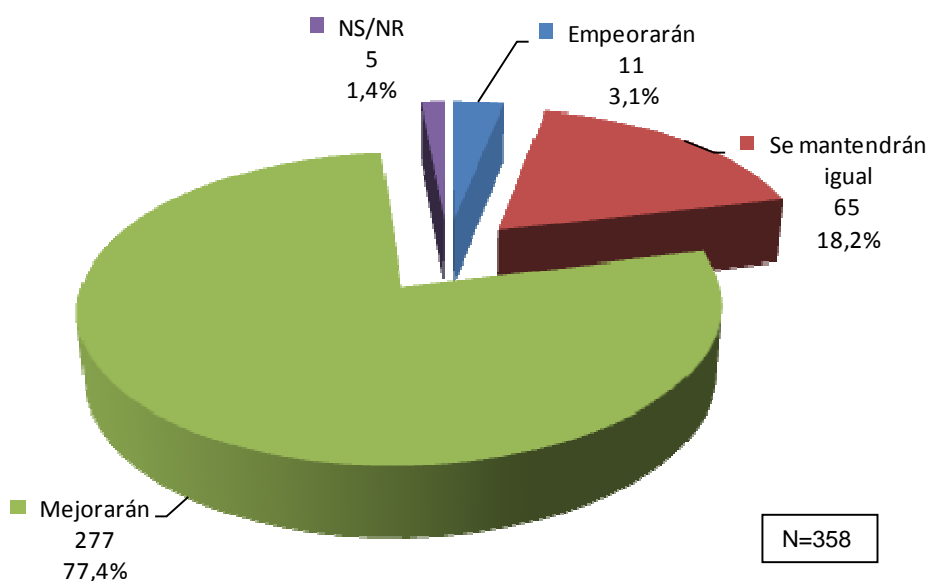
### 8.3.6 Caracterización de los Ingresos de las usuarias y sus hogares

#### 8.3.6.1 Expectativas de la situación laboral a 5 años según Edad en tramos

Se les consultó a las usuarias del programa sobre sus expectativas respecto de su situación laboral y condiciones de trabajo a futuro, en relación a un período de 5 años. Al respecto se observa que, de manera general, las usuarias tienen buenas expectativas respecto a su futuro laboral, ya que la gran mayoría (77,4%) cree que sus condiciones laborales ‘mejorarán’ de aquí a 5 años, mientras que un 18,2% considera que ‘se mantendrán igual’. Sólo 11 mujeres del total de 358 (3,1%), opinan que sus condiciones y situación laboral ‘empeorarán’.

Al desagregar los datos según la edad de las usuarias se observa que a medida que aumenta la edad de las beneficiarias aumentan también el porcentaje de respuestas de quienes creen que su situación laboral “empeorará”, siendo las usuarias de más de 60 años las que peor expectativas tiene de su situación laboral futura.

**GRÁFICO N° 8.17**  
**Proyecciones laborales (de aquí a 5 años)**



**CUADRO N° 8.38**  
**Expectativas situación laboral en los próximos 5 años**

	Edad en tramos						Total
	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 59	60 y más	NS/NR	
Mejorarán	84,6%	75,9%	78,3%	72,1%	77,8%	80,0%	77,4%
Se mantendrán igual	11,5%	21,6%	17,4%	21,3%	11,1%	,0%	18,2%
Empeorarán	1,9%	1,7%	3,5%	4,9%	11,1%	,0%	3,1%
NS/NR	1,9%	,9%	,9%	1,6%	,0%	20,0%	1,4%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### 8.3.6.2 Ingreso del hogar según Rol encuestada en la familia

Al observar los datos del ingreso del hogar de las usuarias, es posible observar que el 43,9% declara percibir ingresos que se sitúan por debajo del ingreso mínimo mensual al momento de la aplicación de la encuesta (\$165.000). Le siguen en nivel de importancia relativa aquellas usuarias que declararon que sus hogares perciben ingresos entre \$166.000 y \$250.000 con un 30,4%.

Al desagregar estos datos según el Rol de la encuestada en la familia, se observa que el 51,4% de los hogares en que la mujer es jefa de hogar el ingreso mensual no supera el sueldo mínimo. Por otra parte, si se observa el ingreso por hogar de aquellas usuarias que no son jefas de hogar, se evidencia que en general, presentan un mayor ingreso promedio que en aquellos hogares en que las beneficiarias son jefas de hogar.

**CUADRO N° 8.39**  
Ingreso de hogar según Rol beneficiaria en la familia

	Rol dentro de Familia				Total
	Jefe/a de Hogar	Dependiente de otra persona	Responsable sólo de sí mismo	Otra situación	
Menos de \$165.000	51,4%	22,1%	32,1%	28,6%	43,9%
Entre \$166.000 y \$250.000	24,7%	42,6%	46,4%	57,1%	30,4%
Entre \$251.000 y \$350.000	14,9%	27,9%	7,1%	,0%	16,5%
Entre \$351.000 y \$450.000	4,7%	7,4%	7,1%	14,3%	5,6%
Entre \$451.000 y \$550.000	3,1%	,0%	3,6%	,0%	2,5%
Entre \$551.000 y \$650.000	,4%	,0%	3,6%	,0%	,6%
NS/NR	,8%	,0%	,0%	,0%	,6%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### 8.3.6.3 Ingresos Individuales de las Beneficiarias

#### Ingreso personal mensual de beneficiarias actualmente y antes del Ingreso del curso SENCE

Al considerar los ingresos individuales de las usuarias en dos momentos diferentes, a saber, en la actualidad y al momento de ingreso al curso de capacitación, es posible observar importantes diferencias. Al momento de ingreso al curso, casi la mitad (47,2%) de las usuarias declara que “no tenía ingresos”, mientras que en el periodo actual un 29,3% (n=105) de las usuarias se encuentra en esta misma situación.

No obstante, en cuanto a las encuestadas que declaran percibir un ingreso inferior a lo equivalente a un sueldo mínimo, se observa que al momento del ingreso al curso, menos de la mitad (45,5%) se situaba en esta categoría de ingreso, en tanto que en el momento

actual dicho porcentaje sube a un 55,3%. Por último se observa que en el tramo de \$166.000 a \$250.000 existe una leve alza desde lo declarado por las usuarias al momento de ingreso al curso de capacitación (5,6%) respecto del momento actual (12,3%).

**CUADRO N° 8.40**  
**Ingresos Individuales actuales y al Ingreso SENCE**

	Ingresos individuales actual		Ingresos individuales al ingreso SENCE	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No tiene ingresos	105	29,3	169	47,2
Menos de \$165.000	198	55,3	163	45,5
Entre \$166.000 y \$250.000	44	12,3	20	5,6
Entre \$251.000 y \$350.000	11	3,1	6	1,7
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

#### 8.3.6.4 Ingresos Individuales según desenlace dependiente- independiente

Se consideró los ingresos propios que generan las usuarias en relación a su situación laboral de egreso (dependiente, independiente). Para el grupo de egresadas dependientes, la gran mayoría (77,4%) percibe menos de \$165.000 mensuales, lo cual desciende a un 71,2% en el grupo de egresadas independientes. Un 17,6% de egresadas dependientes y un 19 % de independientes reciben entre \$166.000 y \$250.000.

**CUADRO N° 8.41**  
**Ingresos Individuales actuales según desenlace dependiente- independiente**

	Ingresos egresadas dependientes		Ingresos egresadas independientes	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No tiene ingresos	0	0	0	0
Menos de \$165.000	79	77,4	94	71,2
Entre \$166.000 y \$250.000	18	17,6	25	19,0
Entre \$251.000 y \$350.000	3	2,9	8	6,0
NS/ NR	2	2,0	5	3,8
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

Asimismo con respecto al ingreso medio actual de las usuarias egresadas dependientes, éste asciende a \$138.175, situación que disminuye para las egresadas independientes, quienes perciben en promedio \$132.140 mensuales.



**CUADRO N° 8.42**  
**Ingresos medios actuales según desenlace dependiente- independiente**

	<b>Egresadas dependientes</b>	<b>Egresadas independientes</b>
Ingreso Medio (\$)	138.175	132.140

### 8.3.7 Previsión en materia de salud y pensión de los beneficiarios

#### Previsión de pensión (cotización en ahorro previsional) actualmente y al ingreso del curso SENCE

Con el fin de conocer la situación previsional de las usuarias del PMJH, se les preguntó con respecto a su estado de cotización en el sistema de ahorro previsional, en relación al momento de contestar la encuesta (momento actual), como al ingreso del curso de SENCE. Se observa que existe una gran disminución de aquellas beneficiarias que “están afiliadas pero no cotizando”, entre el momento del ingreso del curso (46,1%) y el momento actual (8,9%), lo que permite inferir que una gran parte de las usuarias ha mejorado efectivamente la accesibilidad al ahorro previsional mediante la mejora de su situación laboral, comenzando a cotizar activamente en el sistema previsional.

Por otra parte, se observa un leve aumento entre quienes declaran tener algún tipo de previsión entre momento actual (37,8%) y al ingreso del curso de SENCE (31,8%). No obstante, existe un aumento significativo en las usuarias que no cotizan en ahorro previsional entre el momento del ingreso al curso (22,2%) y el momento actual (50,2%).

**CUADRO N° 8.43**  
**Previsión en materia de pensiones**

	<b>Previsión actual</b>		<b>Previsión al ingreso SENCE</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Sí en AFP	118	33,0	77	21,5
Sí en INP	15	4,2	9	2,5
Sí en otro,	2	0,6	28	7,8
Se encuentra afiliada pero no cotizando	32	8,9	165	46,1
No	186	52,0	79	22,1
NS/NR	5	1,4	77	21,5
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

### 8.3.8 Previsión en materia de salud

La siguiente tabla permite advertir el nivel de protección que poseen las usuarias del programa de SENCE frente a eventuales problemas de salud, indagando acerca de su situación en el sistema previsional. Al comparar la situación actual frente al momento de ingreso al programa, se observa un aumento de usuarias que declara tener previsión de salud, desde un 44,1% a un 60,9%. De forma desagregada, quienes poseen previsión en FONASA crecen en 16,5 puntos porcentuales en el momento a actual, destacando que en su mayoría las mujeres cotizan en este sistema por sobre el privado de ISAPRE. Para aquellas que cotizan en ISAPRE, solo existe una diferencia de 0,3% a favor del momento actual (2,5% v/s 2,2%).

**CUADRO N° 8.44**  
**Previsión en materia de salud actualmente y al ingreso del curso SENCE**

	Previsión actual		Previsión al ingreso SENCE	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí en FONASA	204	57,0	145	40,5
Sí en ISAPRE	9	2,5	8	2,2
Sí en otro	5	1,4	5	1,4
No	136	38,0	123	34,4
NS/NR	4	1,1	77	21,5
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

## 8.4 Capacitación recibida

### 8.4.1 Medio de información sobre el programa

El cuadro que se presenta a continuación entrega información acerca del medio por el cual las usuarias se enteraron del curso de capacitación del PMJH. Al respecto se observa que 120 de 358 de ellas (33,5%), se enteró principalmente por medio de un/a amigo/a, familiar o vecino/a, 77 usuarias (21,5%) conocieron la información mediante un afiche visto en la municipalidad, mientras que 94 (26,3%) fueron avisadas por teléfono desde la municipalidad.

**CUADRO N° 8.45**  
**Medio por el cual conoció el programa**

Medio	Medio por el cual conoció el programa	
	Frecuencia	%
Por recomendación de una amiga/familiar/vecina etc.	120	33,5
Por un afiche en la Municipalidad	77	21,5
Me llamaron/ fui a la Municipalidad	94	26,3
Lienzos y/o afiches en calles	10	2,8
Por Internet, radio o televisión local	15	4,2
Por la Junta de vecinos	18	5
Otra	16	4,5
SERNAM, Oficinas de la mujer y afines	6	1,7
NS/NR	2	0,6
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

Al desagregar los datos según la edad de las usuarias se observa que aquellas más jóvenes (18 a 29 años) se enteraron del programa mayoritariamente por la recomendación de algún conocido cercano, mientras que las mujeres más adultas (de 30 a 60 años) tienden a acercarse al programa por intermedio de la municipalidad. A pesar de esta diferenciación etaria, en cada una de estas categorías al menos un 20% de las usuarias obtiene información por medio de la municipalidad.

**CUADRO N° 8.46**  
**Medio por el cual conoció el programa según Edad**

	Edad en tramos						Total
	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 59	60 y más	NS/NR	
Por recomendación de una amiga/familiar/vecina etc.	24	44	30	18	2	2	<b>120</b>
	46,2%	37,9%	26,1%	29,5%	22,2%	40,0%	<b>33,5%</b>
Por un afiche en la Municipalidad	9	23	29	14	2	0	<b>77</b>
	17,3%	19,8%	25,2%	23,0%	22,2%	,0%	<b>21,5%</b>
Me llamaron/ fui ala Municipalidad	13	24	29	22	4	2	<b>94</b>
	25,0%	20,7%	25,2%	36,1%	44,4%	40,0%	<b>26,3%</b>
Lienzos y/o afiches en calles	1	5	3	1	0	0	<b>10</b>
	1,9%	4,3%	2,6%	1,6%	,0%	,0%	<b>2,8%</b>
Por Internet, radio o televisión local	0	4	9	1	0	1	<b>15</b>
	,0%	3,4%	7,8%	1,6%	,0%	20,0%	<b>4,2%</b>
Por la Junta de vecinos	3	6	5	3	1	0	<b>18</b>
	5,8%	5,2%	4,3%	4,9%	11,1%	,0%	<b>5,0%</b>
Otra	1	7	8	0	0	0	<b>16</b>
	1,9%	6,0%	7,0%	,0%	,0%	,0%	<b>4,5%</b>
SERNAM, Oficinas de la mujer y afines	1	1	2	2	0	0	<b>6</b>
	1,9%	,9%	1,7%	3,3%	,0%	,0%	<b>1,7%</b>
NS/NR	0	2	0	0	0	0	<b>2</b>
	,0%	1,7%	,0%	,0%	,0%	,0%	<b>,6%</b>
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>116</b>	<b>115</b>	<b>61</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>358</b>
	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### 8.4.2 Motivación principal para ingresar al programa según edad

En cuanto a la motivación de las usuarias para ingresar al curso de capacitación, se observa que un 22,3% decidió realizar el curso por “auto superación personal”, un 15,4% ingresó motivada por “mejorar las condiciones de vida de su familia”, un 15,1% ingresó para “encontrar trabajo” y un 14,8% porque siempre quiso capacitarse en algo.

Al desagregar los datos según la edad de las usuarias se observa que, de manera general, no existen mayores diferencias en la motivación de ingreso al curso entre un grupo de edad y otro. No obstante, es posible entrever una pequeña tendencia de las mujeres más jóvenes a motivarse ante las posibilidades de empleabilidad, mientras que las mayores tienden a motivarse más por la autosuperación al momento de ingresar al curso.

**CUADRO N° 8.47**  
**Motivación principal ingreso al curso según Edad**

	Edad en tramos						Total
	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 59	60 y más	NS/NR	
Ocupar el tiempo en algo	5,8%	1,7%	4,3%	3,3%	22,2%	20,0%	4,2%
Auto superación personal	17,3%	24,1%	20,0%	24,6%	44,4%	20,0%	22,3%
Siempre quiso capacitarse en algo	21,2%	18,1%	9,6%	16,4%	,0%	,0%	14,8%
Encontrar trabajo	19,2%	19,0%	17,4%	3,3%	,0%	,0%	15,1%
Cambiar de trabajo	,0%	2,6%	2,6%	4,9%	,0%	,0%	2,5%
Tener más habilidades para su desempeño profesional	13,5%	7,8%	13,0%	13,1%	11,1%	20,0%	11,5%
Mejorar las condiciones de vida de su familia/hijos	17,3%	16,4%	12,2%	18,0%	11,1%	20,0%	15,4%
Mejorar sus ingresos	3,8%	5,2%	12,2%	4,9%	,0%	,0%	7,0%
Desarrollarse en forma independiente	1,9%	3,4%	2,6%	8,2%	11,1%	20,0%	4,2%
Tener acceso a algún tipo de ayuda para iniciar su propio ne	,0%	,0%	2,6%	1,6%	,0%	,0%	1,1%
Conocer otras personas y/o hacer algo distinto	,0%	,9%	1,7%	1,6%	,0%	,0%	1,1%
NS/NR	,0%	,9%	1,7%	,0%	,0%	,0%	,8%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### 8.4.3 Modalidad de capacitación recibida

Sobre un total de 358 casos, es posible advertir en el siguiente cuadro que las usuarias de PMJH se distribuyen de manera disímil en las modalidades de capacitación recibidas por SENCE a través de las OTEC. Siendo la modalidad dependiente más frecuente (61,5%) que la modalidad independiente (36,3%).

**CUADRO N° 8.48**  
**Modalidad de capacitación recibida**

	Modalidad de capacitación	
	Frecuencia	%
Modalidad dependiente	220	61,5
Modalidad Independiente	130	36,3
NS/NR	8	2,2
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

#### 8.4.4 Etapas de Capacitación completadas

Para profundizar en los conocimientos adquiridos en el curso por parte de las usuarias, se les preguntó acerca de las etapas del curso de capacitación que completaron. Para efectos de esta pregunta se les permitió señalar la cantidad de etapas que fuese

necesario, por lo que el total de la tabla que se presenta a continuación obedece al total de menciones de las usuarias y al porcentaje sobre el total de casos.

De manera general se observa que la etapa de Capacitación en Oficio fue la más frecuentemente completada por las usuarias, ya que un 93,7% del total de usuarias declaran haberla completado. Por su parte el 94,4% de las usuarias que estudiaron modalidad independiente completaron la capacitación en oficio, mientras que de aquellas que estudiaron modalidad dependiente un 92,9% completaron esta etapa.

Por su parte el 57,6% de las usuarias completaron el Módulo de Formación Complementaria, manteniéndose una distribución equitativa entre las usuarias que recibieron capacitación en modalidad dependiente e independiente. En cuanto al módulo de tecnologías de la información, un 48,5% de las usuarias manifestaron haberlo completado, manteniendo una distribución similar entre ambas modalidades de capacitación.

En relación a la Capacitación en Gestión, etapa exclusiva de la capacitación para independientes, es posible afirmar que el 60% de las usuarias declara haberla completado, por su parte, el 40,8% declara haber completado la Asistencia Técnica.

Finalmente, el 31% de las usuarias que cursaron modalidad de capacitación dependiente declaró haber completado su Práctica profesional.

**CUADRO N° 8.49**  
**Etapas de capacitación completadas según Modalidad**  
**de capacitación recibida**

Etapas	Modalidad de capacitación para el trabajo		Promedio
	Modalidad dependiente	Modalidad independiente	
a) Capacitación en Oficio	92,9%	94,4%	93,7
b) Módulo de Formación complementaria (Empleabilidad)	57,6%	57,6%	57,6
c) Módulo de tecnologías de la Información (TICS)	49,0%	48,0%	48,5
d) Capacitación en Gestión	,0%	60,0%	N/A
e) Práctica Profesional C	31,0%	,0%	N/A
f) Asistencia Técnica	,0%	40,8%	N/A
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>130</b>	<b>350<sup>44</sup></b>

<sup>44</sup> Los 8 casos restantes corresponden a las usuarias que manifestaron no saber bajo que modalidad recibieron la capacitación laboral de SENCE (2,2%). Ver cuadro 6.38 "Modalidad de capacitación recibida".

#### 8.4.5 Razón para no realizar práctica

Se les preguntó a las usuarias de modalidad dependiente que no realizaron su Práctica Laboral (N= 155) la principal razón para haber dejado inconclusa su capacitación laboral en oficios.

Al respecto destaca que más de un tercio de las usuarias (32,3%) no completara su práctica por que “nunca le consiguieron una”, mientras que un 27% declara que el curso no incluía una. Esto quiere decir que más de la mitad de las usuarias que no realizaron su práctica profesional fue directamente por falencias y/o carencias por parte de los respectivos OTEC.

**CUADRO N° 8.50**  
**Razones no completó Práctica Profesional**

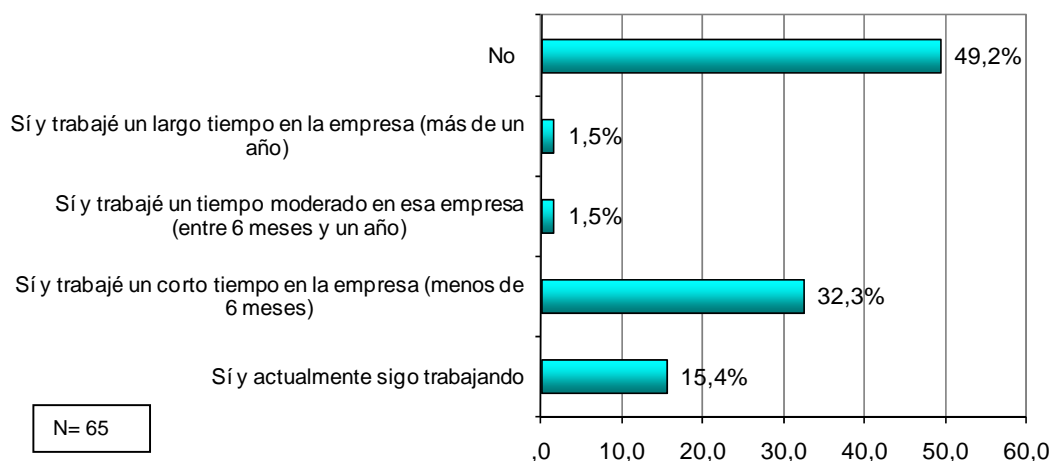
Razones no completa práctica		
	Frecuencia	%
Nunca le consiguieron práctica	50	32,3
No quiso seguir en el curso	2	1,3
Comenzó a trabajar	1	,6
No le acomodaba el horario de la práctica	4	2,6
No tenía a quien dejar al cuidado de sus hijos/as	3	1,9
Se aburrió de esperar que le consiguieran una práctica	4	2,6
Se dedicó a estudiar	1	,6
Se dedicó a los quehaceres del hogar	3	1,9
Se enfermó	1	,6
Tuvo problemas familiares	2	1,3
No tenía los recursos económicos	1	,6
El curso no incluía práctica laboral	42	27,1
Otra	7	4,5
NS/NR	34	21,9
Total	155	100

#### 8.4.6 Desenlace laboral tras la realización de la práctica

Del total de beneficiarias modalidad dependiente que sí realizaron su práctica laboral (N= 65) un 49,2% declara que no quedó trabajando en la empresa luego de la práctica, mientras que un 15,4% manifiesta que aún sigue trabajando en la empresa donde realizó su práctica profesional.

Por su parte, un 32,3% de las beneficiarias declara que trabajó un tiempo corto en la empresa luego de la práctica, un 1,5% trabajó entre 6 meses y 1 año, mientras que el 1,5% restante declara haber trabajado más de un año en la empresa luego de la realización de la práctica profesional.

**GRÁFICO N° 8.18**  
**Quedó trabajando en la empresa donde realizó la práctica**



Se les preguntó a las usuarias que trabajaron un tiempo en la empresa pero que actualmente no continúan trabajando en ella (N=23), la razón de por qué ya no trabaja en ese lugar. Al respecto se observa que el 39,1% de las usuarias declara que dejó de trabajar en la empresa donde realizó la práctica por “término del periodo acordado”, mientras que un 39,1% no sabe por qué razón dejó de trabajar en la empresa donde realizó la práctica.

Un 8,7% de las usuarias declara que “fue despedida por crisis económica”, una encuestada declara que dejó la empresa por que “se dedicó a estudiar”, mientras que otra declara que lo hizo por “otra razón”. Al pedirle a la usuaria que especificara el motivo por el cual dejó de trabajar en la empresa, la encuestada declaró que “renunció por que esperaba un hijo”.



**CUADRO N° 8.51**  
**Porqué dejó de trabajar en la empresa**

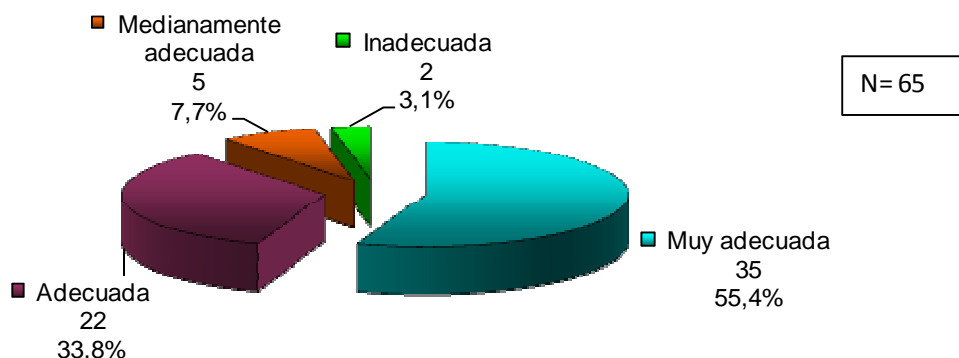
Razón		
	Frecuencia	%
Término del periodo acordado	9	39,1
Término del trabajo, faena o tarea realizada	1	4,3
Fue despedida por crisis económica	2	8,7
Se dedicó a estudiar	1	4,3
Otra	1	4,3
NS/NR	9	39,1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

#### 8.4.7 Atribución de pertinencia de la Práctica Profesional en relación al oficio

De quienes realizaron la práctica profesional (N= 65), el 89,2% considera que la práctica es adecuada o muy adecuada en relación al oficio. Específicamente, un 55,4% consideró que ésta era “muy adecuada” en relación a los contenidos enseñados en el curso de formación laboral del PMJH, mientras que un 33,8% la consideró “adecuada” con los contenidos del curso.

Por su parte un 7,7% consideró que su práctica profesional era “medianamente adecuada” en relación al curso y un 3,1% declaró que la práctica era muy inadecuada en relación a los contenidos vistos en el curso de capacitación en oficios.

**GRÁFICO N° 8.19**  
**Pertinencia Práctica en relación al oficio**



#### 8.4.8 Dificultades presentadas durante la práctica y asistencia técnica según modalidad de capacitación

Se les preguntó a las usuarias que hicieron su práctica laboral (N= 65) y Asistencia Técnica (N= 51), si tuvieron dificultades durante ambas etapas de capacitación. Al respecto se observa que el 7,8% de las usuarias manifestó tener algún tipo de problema durante el desarrollo de la práctica o asistencia, mientras un 81,9% declara que “no” los tuvo.

**CUADRO N° 8.52**  
**Problemas Práctica / Asistencia**

	La modalidad de capacitación para el trabajo		Total y %
	Modalidad dependiente	Modalidad independiente	
Sí	4	5	9
	6,9%	8,6%	7,8%
No	47	48	95
	81,0%	82,8%	81,9%
NS/NR	7	5	12
	12,1%	8,6%	10,3%
	58	58	116
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

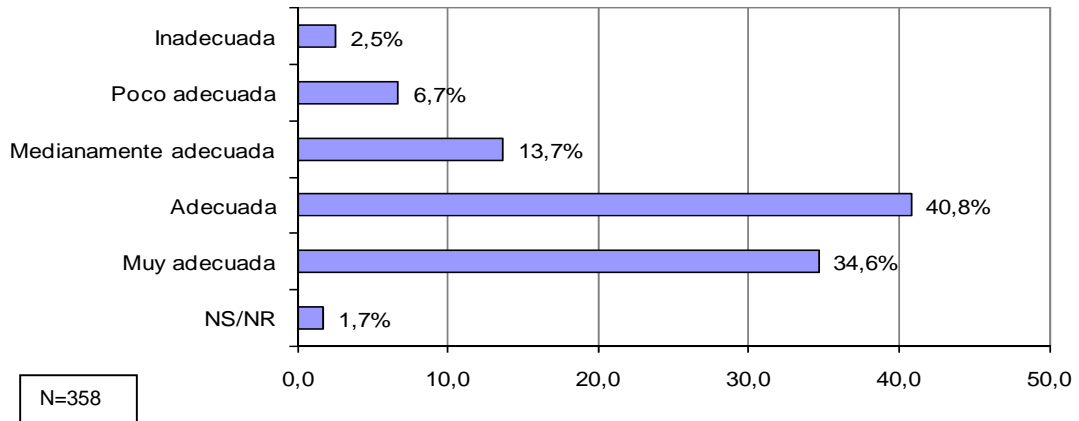
#### 8.4.9 Correspondencia entre formación laboral recibida en PMJH y necesidades del mercado en comuna/región

El gráfico a continuación muestra la percepción de las usuarias de PMJH en relación a la correspondencia de la capacitación laboral recibida y las necesidades del mercado laboral de su comuna /región.

Al respecto, se observa que el 75,4% considera que la relación entre la capacitación laboral recibida y las necesidades del mercado laboral de su comuna/región es adecuada y muy adecuada”, específicamente, un 40,8% de las usuarias considera que esta relación es “adecuada”, mientras que un 34,6% considera que es “muy adecuada”.

Por su parte un 13,7% de las usuarias cree que la relación entre lo aprendido y las necesidades del mercado laboral es “medianamente adecuada”, un 6,7% cree que es “poco adecuada” y un 2,5% la considera inadecuada.

**GRÁFICO N° 8.20**  
**Correspondencia capacitación y necesidades mercado**



## 8.5 Satisfacción de las usuarias

### 8.5.1 Satisfacción de las usuarias con el servicio recibido

El gráfico que se presenta a continuación entrega información acerca de la evaluación que las usuarias realizan respecto de algunos aspectos relacionados con los Organismos Técnicos de Capacitación, con el fin de conocer su nivel de satisfacción frente a diferentes situaciones vividas a lo largo de la capacitación.

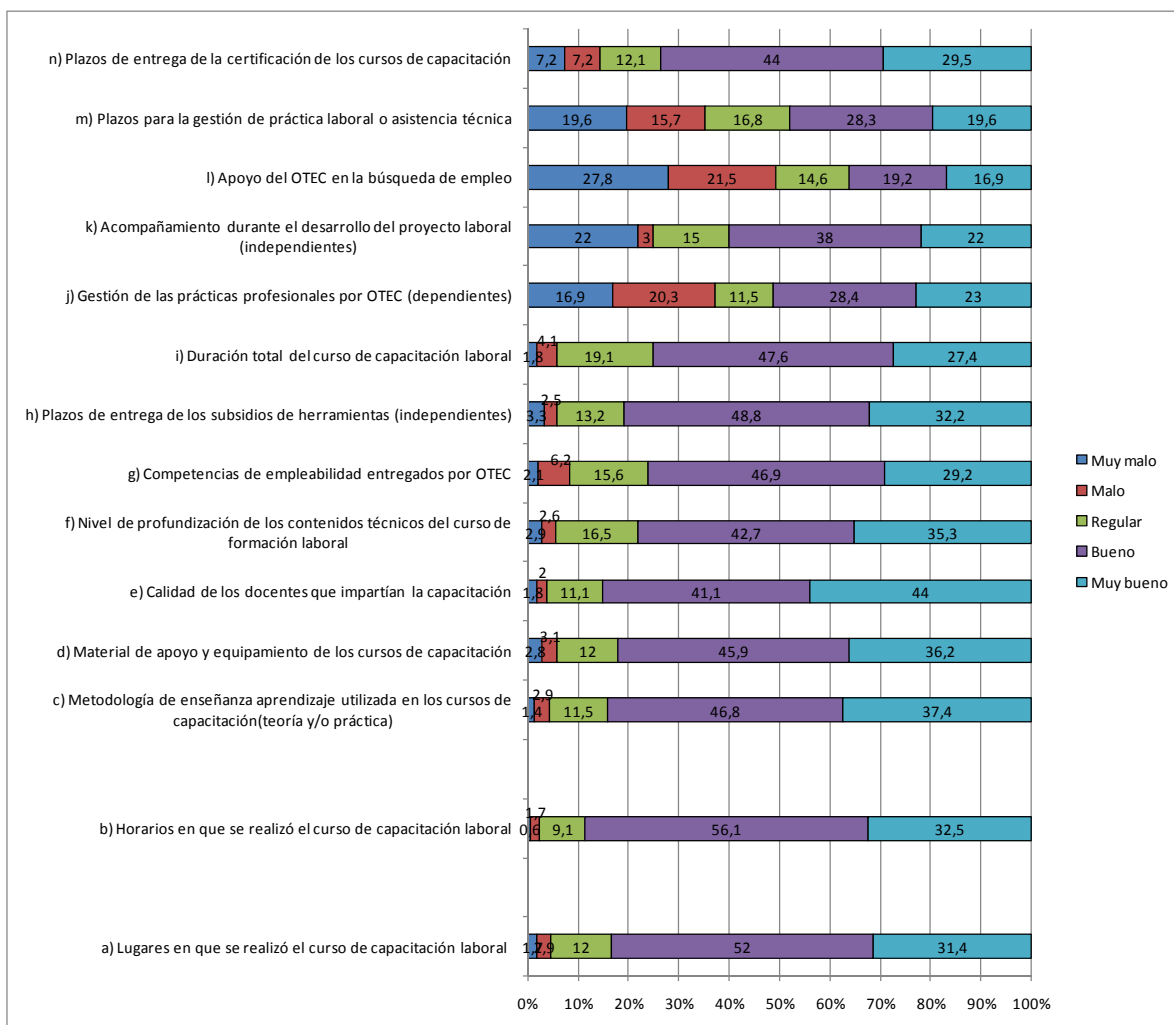
Al respecto se observa que, de manera general, los aspectos mejor evaluados (como “buenos” y “muy buenos”) son aquellos aspectos relacionados directamente con la realización del curso, como los lugares de realización (83,4%), los horarios del curso (88,6%), la metodología de enseñanza (84,2%), el material de apoyo (82,1%), la calidad de los docentes (85,1%) y el nivel de profundización de los contenidos (78%).

Luego, en relación a las preguntas orientadas sólo a quienes se capacitaron en modalidad independiente se observa que tanto los plazos de entrega de subsidios de herramientas (81%) como el acompañamiento durante el desarrollo laboral (60%) son considerados como “buenos” o “muy buenos” por la mayoría de las usuarias. En relación a la evaluación que las usuarias capacitadas en modalidad dependiente hacen de la gestión de las prácticas profesionales por parte del OTEC, se observa que un 51,4% considero que fue una “buena” o “muy buena” gestión, mientras que un 20,3% considera que la gestión fue “mala”.

El aspecto peor evaluado por las usuarias es el apoyo del OTEC durante la búsqueda de empleo, donde un 49,3% considera que el apoyo fue “muy malo” o “malo”.

Finalmente, al establecer promedios de la opinión general de las usuarias sobre los diferentes aspectos del servicio prestado por los OTEC, se observa que existe una buena evaluación, donde el 41,8% evalúa el servicio general de los OTEC como “bueno”, un 29,8% lo evalúa como “muy bueno”, un 13,6% lo evalúa como “regular”, un 8% lo considera “muy malo” y el 6,8% restante lo considera “malo”.

**GRÁFICO N° 8.21**  
**Satisfacción servicio recibido**



### 8.5.2 Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo

Se consultó a las usuarias respecto a la ayuda asociada a la capacitación laboral de SENCE, en relación a algunos aspectos prácticos orientados a mejorar sus condiciones laborales y de empleabilidad. Al respecto se observa que las encuestadas tienen percepciones divididas acerca de la efectividad del curso respecto a la inserción laboral.

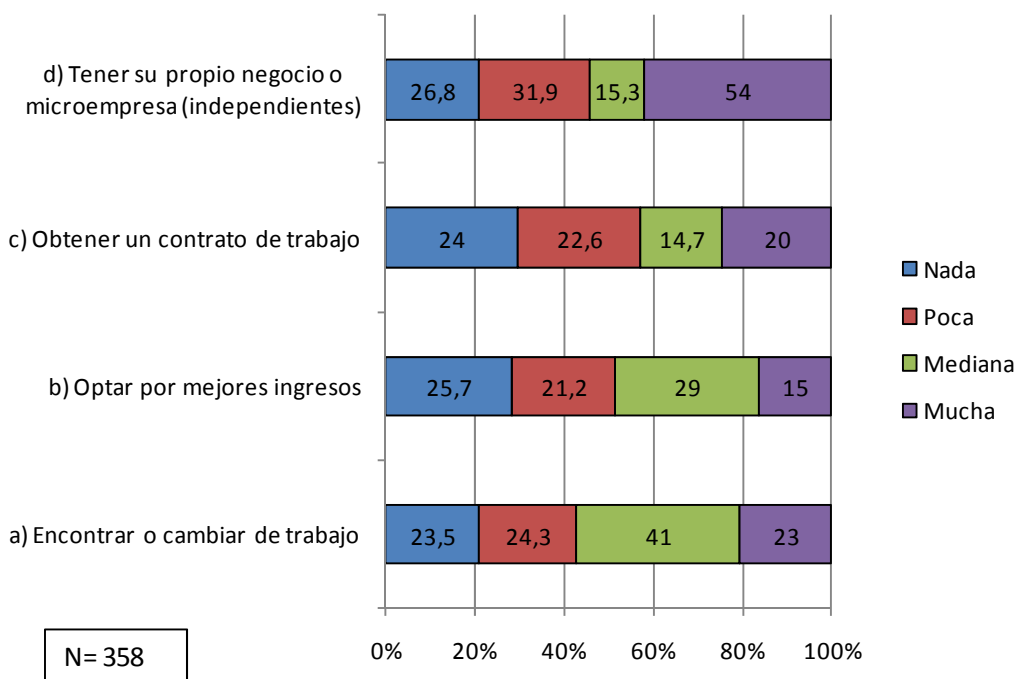
Un 23,5% considera que lo aprendido en la capacitación no le ha ayudado “nada” para encontrar o cambiar de trabajo, un 24,3% considera que a le ha ayudado “poco”, el 41% considera que el curso le ha ayudado “medianamente” a encontrar o cambiar de trabajo,

mientras que un 23% cree que le ha ayudado “mucho”. Un 15% considera que la capacitación laboral recibida en SENCE le ha ayudado “mucho” para optar a mejores ingresos, mientras que un 25,7% cree que no le ha ayudado “nada”.

Uno de los aspectos peor evaluados por las usuarias dice relación con la obtención de un contrato de trabajo, donde un 24% considera que la capacitación laboral recibida no le ha ayudado en “nada” para conseguirlo y un 22,6% que declara le ha ayudado “poco”.

En el caso de las encuestadas que se capacitaron en modalidad independiente, el 54% consideró que la capacitación laboral de SENCE le ha servido “mucho” para tener su propio negocio o microempresa, mientras que un 26,8% considera que la capacitación no le ha ayudado “nada” en ese aspecto.

**GRÁFICO N° 8.22**  
**Atribución de efectividad de la capacitación en la mejora de las condiciones laborales**



### 8.5.3 Utilización y Evaluación del servicio de cuidado infantil prestado por los OTEC

Del total de mujeres usuarias que manifestaron tener hijos (N= 334), un 25,7% declaró haber utilizado el servicio de cuidado infantil entregado por los Organismos Técnicos de Capacitación, mientras que un 64,1% declara no haber utilizado el servicio. Por su parte, el 10,2% de las mujeres manifestó que no utilizó el servicio de cuidado infantil ya que tal servicio no existía en el OTEC correspondiente.

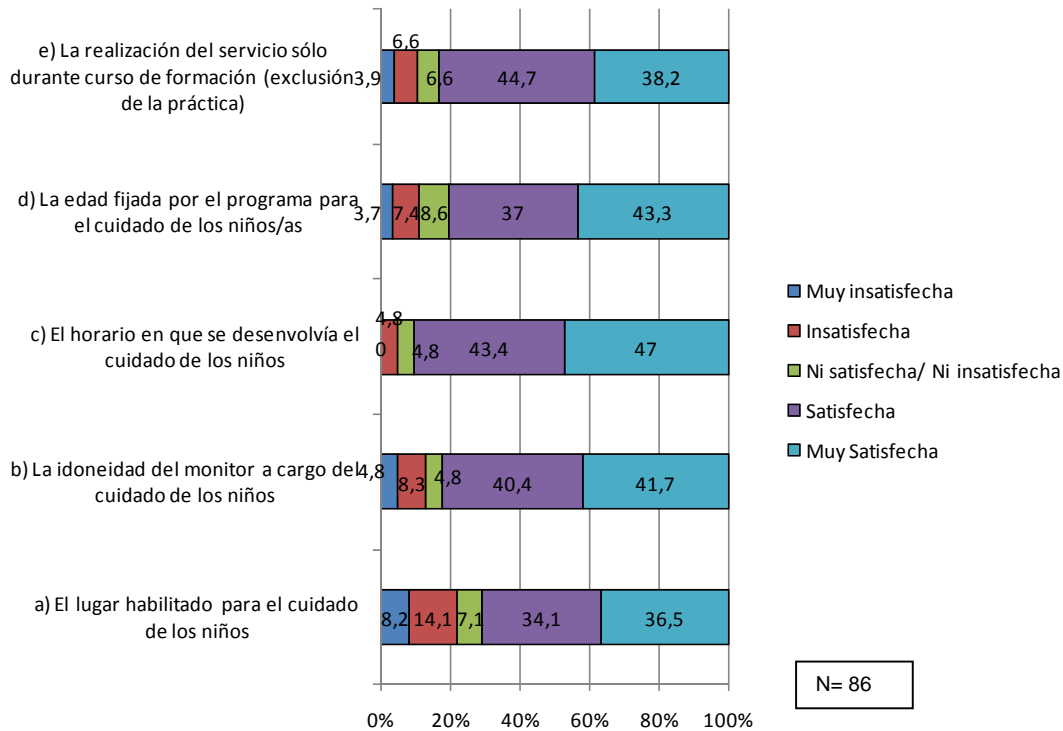
**CUADRO N° 8.53**  
**Utilizó servicio de cuidado infantil**

Utilizó servicio		
	Frecuencia	%
Sí	86	25,7
No	214	64,1
No Existe el servicio en OTEC	34	10,2
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>100</b>

En cuanto a la evaluación que hacen a las usuarias que utilizaron el servicio de cuidado infantil (N= 86) acerca de la calidad general del servicio, se observa que la mayoría de las usuarias se encuentra “satisfecha” (39,9%) o “muy satisfecha” (41,3%) con el beneficio otorgado.

En relación a los aspectos más específicos del servicio de cuidado infantil, se observa que el 90,4% de las usuarias se declara estar “satisfecha” o “muy satisfecha” con el horario del cuidado de niños, un 82,9% manifiesta que está “satisfecha” o “muy satisfecha” con la realización del servicio aun que sólo se llevara a cabo durante la capacitación del oficio y no durante la práctica. Un 82,1% de las usuarias se encuentra “satisfecha” o “muy satisfecha” con el monitor a cargo del cuidado de los niños, mientras que el 80,3% se encuentra “satisfecha” o “muy satisfecha” con la edad fijada por el programa para el cuidado de los niños (hasta 12 años).

**CUADRO N° 8.54**  
**Evaluación del servicio prestado por los OTEC**

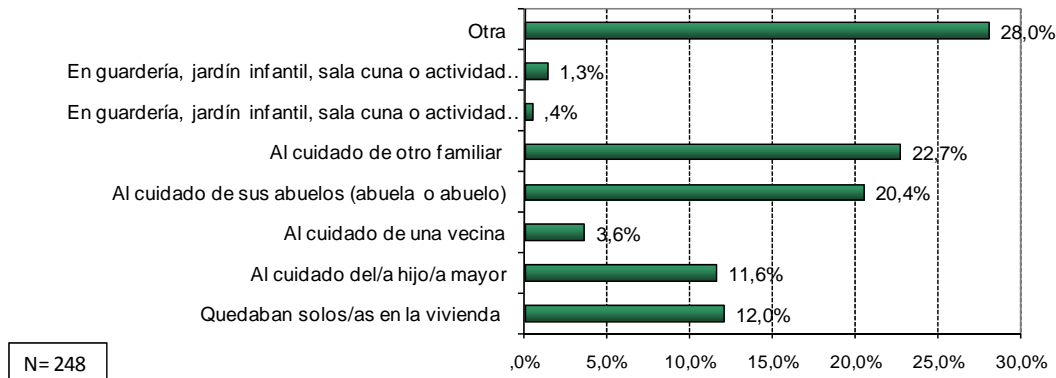


#### 8.5.4 Con quien dejaba a sus hijos durante la asistencia a la capacitación de SENCE

Se les consultó a las usuarias que tienen hijos y que no utilizaron el servicio de cuidado infantil (N= 248), con quien dejaban a sus hijos durante la asistencia a la capacitación. Al respecto se observa que un 22,7% dejaba a sus hijos al cuidado de otro familiar y un 20,4% dejaba a sus hijos al cuidado de sus abuelos. Un 12% de las beneficiarias afirma que dejaba a sus hijos solos en la vivienda, mientras que un 11,6% los dejaba al cuidado del hijo mayor.



**GRÁFICO N° 8.23**  
**Con quien dejaba a sus hijos**



### 8.5.5 Percepción general del programa

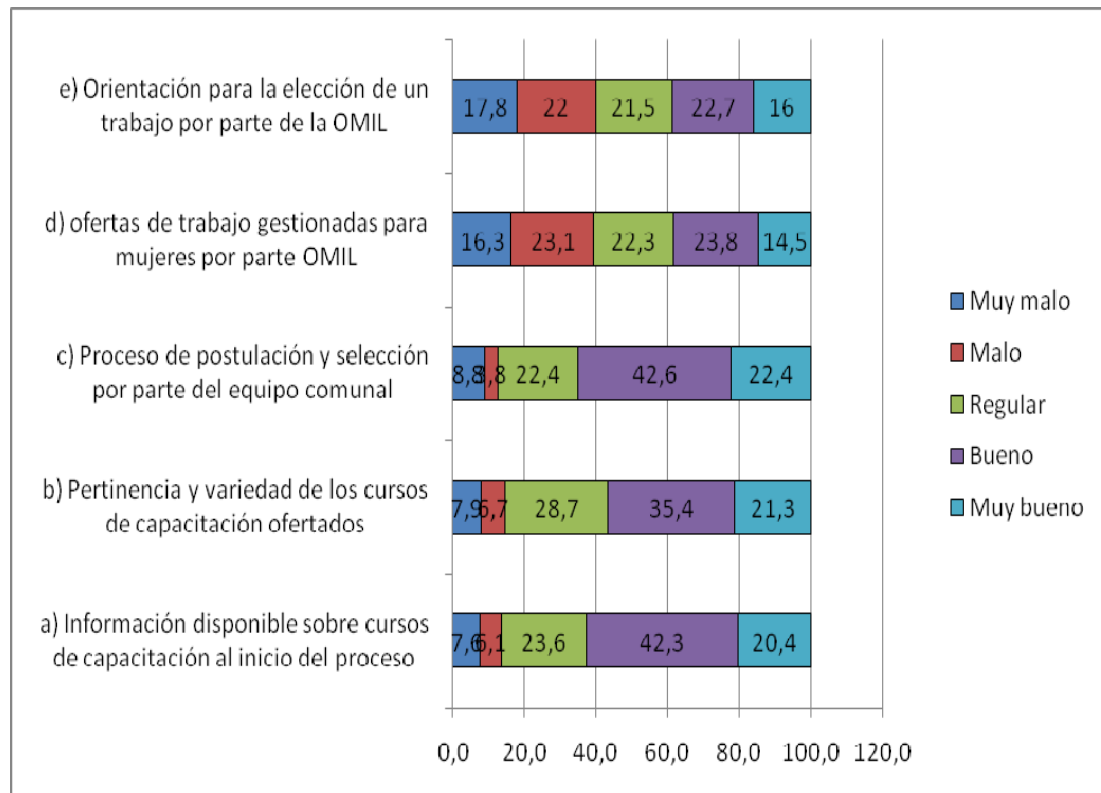
En relación a la evaluación que hacen las usuarias de algunos aspectos asociados a los equipos comunales y las Oficinas Municipales de información laboral, OMIL, se observa:

En relación a la información disponible sobre los cursos al inicio del proceso, un 62,7% la evalúa como “buena” y “muy buena”, en tanto solo un 7,6% la evalúa como “muy mala”. En cuanto a los aspectos de pertinencia y variedad de los cursos de capacitación ofertados, un 35,4% de las usuarias los evalúan como “buenos”, mientras que un 28,7% considera que eran regulares. Por su parte, los procesos de postulación y selección por parte del equipo comunal son evaluados como “buenos” y “muy buenos” por un 65% de las encuestadas, mientras que un 22,4% los considera “regular” y solo un 3,8% los considera “malos”.

En cuanto a las ofertas de trabajos para mujeres gestionadas por parte de las OMIL un 38,3% de las usuarias las consideran “buenas” y “muy buenas”, un 22,3% las considera regulares, y un 39,4% las considera “malas” y “muy malas”. Finalmente, al consultar respecto a la evaluación que sobre la orientación para la elección de un trabajo por parte de la OMIL un 38,7% la considera “buena” y “muy buena”, un 21,5% la considera “regular” y un 39,8% considera que la orientación era “mala” y “muy mala”. Cabe destacar que estos dos últimos aspectos son los peor evaluados por las beneficiarias.

En consecuencia, al observar el promedio general de la evaluación que hacen las usuarias sobre los diferentes aspectos de los equipos comunales y las Oficinas de Intermediación Laboral, se observa que, un 23,7% evalúan la gestión en general de las OMIL como “regular”, mientras que un 33,5% la evalúan como “buena”. Sólo un 19% la consideran como “muy buena”, mientras que un 11,7% la evalúa como “muy mala”.

**CUADRO N° 8.55**  
**Evaluación equipos comunales y OMIL**



# Análisis Programa Jóvenes Bicentenario

## 9 Programa Jóvenes Bicentenario (JBIC)

### 9.1 Introducción

El Programa Jóvenes Bicentenario surge al alero del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), para dar respuesta al anuncio presidencial del 21 de mayo del año 2007, que buscaba mejorar la inserción laboral de los jóvenes más vulnerables del país. Es así como este programa tiene por objetivo expreso *“Mejorar la empleabilidad de los jóvenes, conectándolos al desarrollo de trayectorias de capacitación que les permitan adquirir las destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo a partir del conocimiento de un oficio”*<sup>45</sup>.

Tal como se indica en el objetivo general, el programa se orienta específicamente a una población joven – De 18 a 29 años, con preferencia hasta los 24-, con una formación educacional mínima –octavo básico-, y sin formación superior completa. Además, se privilegia en las convocatorias a los jóvenes que presentan mayores condiciones de vulnerabilidad, como haber desertado del sistema escolar, poseer responsabilidad parental y provenir de regiones y comunas en las que se focaliza el programa según un índice de vulnerabilidad.

En cuanto a la modalidad de funcionamiento del programa, el programa contempla una trayectoria de formación, que considera la situación de vulnerabilidad de los jóvenes y está integrada por los siguientes componentes: a) Diagnóstico y orientación laboral; b) Capacitación en oficios y cursos complementarios de formación general; c) Apoyo para la búsqueda de empleo; d) Intermediación laboral y; e) Tutorías para jóvenes de la Región Metropolitana, Valparaíso y Bío Bío.

En particular, el proceso se inicia con la fase de diagnóstico y orientación laboral, que tal como su nombre lo indica, consiste en una asesoría personalizada por parte de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) contratados para tal efecto. Dicha entidades son las responsables de la aplicación de una metodología –Te Orienta- para determinar las habilidades y áreas de interés de los jóvenes postulantes, y así generar un itinerario de capacitación ajustado a las expectativas profesionales de los jóvenes y las competencias laborales requeridas.

La fase siguiente de capacitación, contempla la formación en el tipo de oficio acorde a las habilidades e intereses de los jóvenes que fueron detectadas en la fase de diagnóstico. Además, esta capacitación se complementa con las competencias de empleabilidad (Preparado); y en aquellos casos que se requiera y esté disponible, cursos complementarios como alfabetización digital o ICDL Star.

Tras la finalización de la fase de capacitación, los jóvenes usuarios del programa son orientados para la realización de su práctica laboral en empresas. Además, se contempla el servicio de intermediación laboral para apoyar a los jóvenes en la inserción laboral formal y remunerada, mediante un incentivo al OTEC correspondiente. Finalmente, se

---

<sup>45</sup> Programa Jóvenes Bicentenario, Instructivo de Trabajo N° 1.

contempla una modalidad específica de tutoría y acompañamiento para asegurar la permanencia del beneficiario a lo largo del proceso de capacitación<sup>46</sup>.

Durante el año 2008, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) a través del Programa Jóvenes Bicentenario capacitó a 10.326 jóvenes por un monto equivalente a \$ 8.328.956.016, en las regiones de Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana y Los Ríos<sup>47</sup>.

A continuación, se presenta el análisis descriptivo realizado por la consultora CCI Ingeniería Económica a solicitud del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), para conocer la situación de empleabilidad de los jóvenes que fueron beneficiarios del programa durante el año 2008. Para ello, se trabajó sobre una muestra de 391 jóvenes –hombres y mujeres-, provenientes de las distintas comunas donde se implementó el programa durante el año en referencia. En cuanto a la estructura del informe, éste se compone de cuatro apartados claramente definidos: a) Caracterización sociodemográfica de los usuarios del programa; b) Caracterización laboral de los usuarios; c) Capacitación recibida; d) Satisfacción del usuario; y e) Conclusiones.

---

<sup>46</sup> También se contempla un apresto laboral de larga duración **para** jóvenes de alta vulnerabilidad como aquellos vinculados a programas SENAME (Libertad asistida) y/o a programas de reinserción educativa MINEDUC. El objetivo es promover en los jóvenes, el interés por vincularse a una trayectoria de capacitación, que culmine con la formación en un oficio.

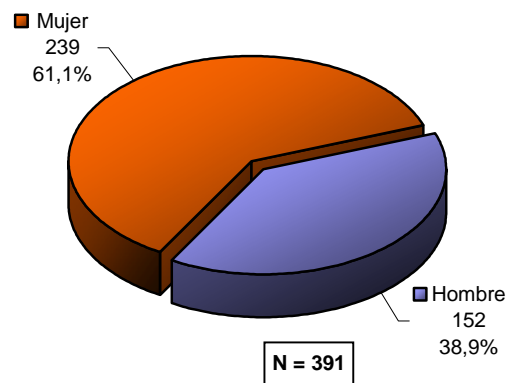
<sup>47</sup> Anuario estadístico Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), 2008.

## 9.2 Caracterización general de los usuarios

### 9.2.1 Sexo de los usuarios

De acuerdo a la información recabada en el presente estudio y sobre un total de 391 entrevistados, la muestra de usuarios del Programa Jóvenes Bicentenario (PJB), está conformada respecto de la variable sexo por un 38,9% de hombres (152) y 61,1% de mujeres (239).

**GRÁFICO N° 9.1**  
**Sexo de los usuarios**

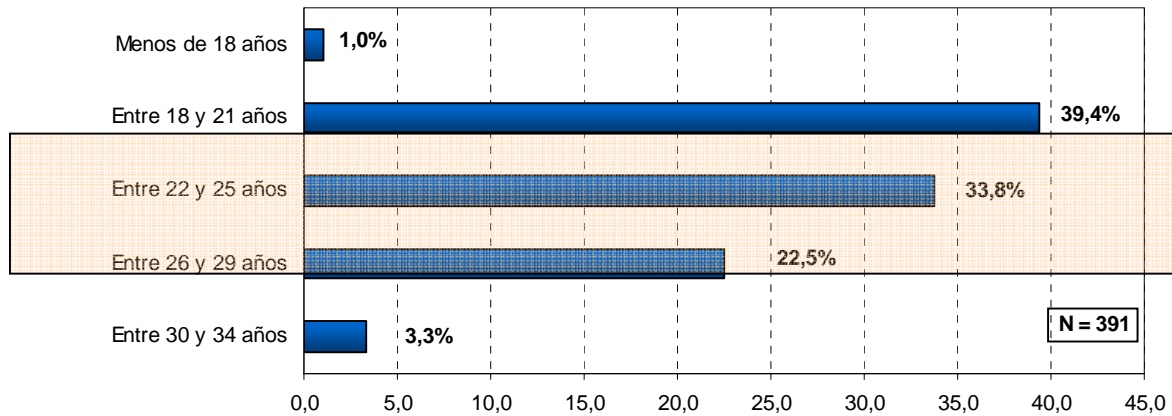


### 9.2.2 Edad de los usuarios

En lo referente a la edad de los usuarios del Programa Jóvenes Bicentenario (PJB), es posible observar que la muestra está conformada de manera importante por una población joven, en tanto aproximadamente dos de cada cinco usuarios del programa tiene entre 18 y 21 años (39,4%; 154). Luego, en el tramo de 22 a 25 años se ubica el 33,8% (130) del total de usuarios entrevistados. Por su parte, el 22,5% (89) de los encuestados declara encontrarse en el tramo de los 26 a 29 años. En síntesis, es posible aseverar que el 95,7% (374) de los usuarios de PJB tiene entre 18 y 29 años de edad, es decir, se posiciona en el rango definido por el programa como requisito de ingreso.

Finalmente, -y de manera marginal- se observa que un 4,3% de los usuarios de la muestra no cumple necesariamente con el requisito de edad para integrarse al programa, ya sea por hallarse sobre los 30 años (13), o por tener menos de 18 años (4).

**GRÁFICO N° 9.2**  
**Edad de los Usuarios**



### 9.2.2.1 Edad de los usuarios según sexo

Al establecer la relación entre la edad y el sexo de los usuarios, se constata que en el tramo de los 18 a 25 años (73,2%), la muestra se distribuye de manera uniforme entre los sexos. Sin embargo, es posible evidenciar una pequeña tendencia de las usuarias mujeres a situarse de forma más acentuada que los usuarios en el tramo etéreo de los 25 a 29 años (24,7% y 19,1% respectivamente).

**CUADRO N° 9.1**  
**Edad de los usuarios según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de 18 años	4	2,6	0	0,0	4	1,0
Entre 18 y 21 años	63	41,4	91	38,1	154	39,4
Entre 22 y 25 años	50	32,9	82	34,3	132	33,8
Entre 26 y 29 años	29	19,1	59	24,7	88	22,5
Entre 30 y 34 años	6	3,9	7	2,9	13	3,3
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.2.3 Nivel educativo de los usuarios

Al indagar por el nivel educativo alcanzado por los usuarios del programa, se verifica que la gran mayoría declara haber llegado hasta la enseñanza media completa o incompleta - 84,9%; 332- Mientras que el 3,1% (12) afirma haber llegado sólo hasta la enseñanza básica.

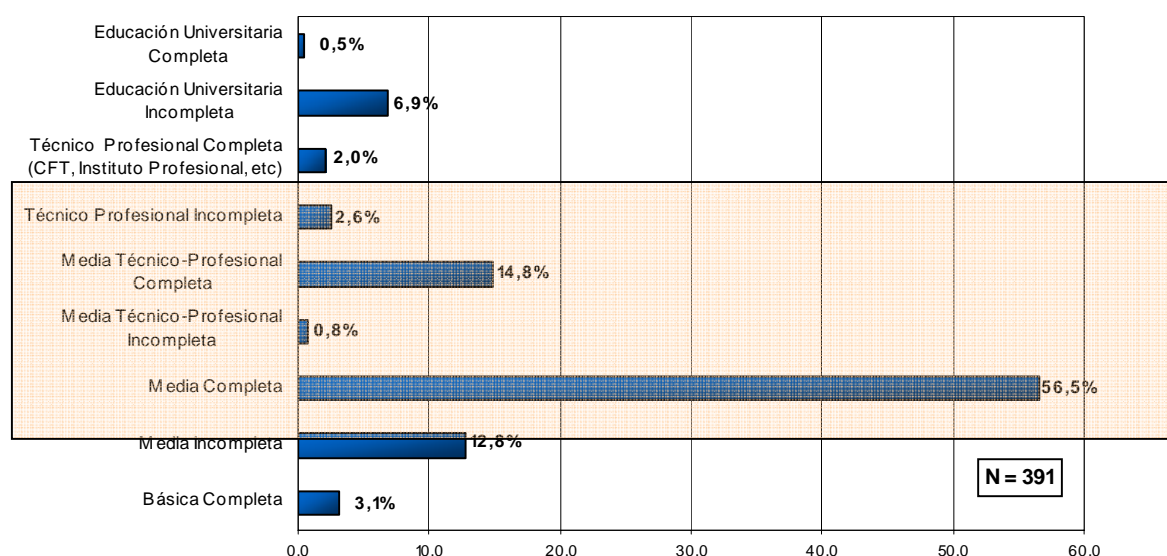
Del total de usuarios que llegaron hasta la enseñanza media, se observa que el 71,3% (279) completó todos los cursos que acreditan este nivel educativo, ya sea, en la modalidad científico humanista (56,5%; 221) o técnico profesional (14,8%; 58).

Por su parte, al menos un 16,6% del total de usuarios afirma que no completó los doce años de enseñanza formal (65) –tiene sólo básica y/o media incompleta-.

Además, del total de jóvenes usuarios que declaran haber llegado hasta la enseñanza media, al menos un 13,6% (53) no habría logrado completar los requisitos que exige esta etapa.

Por otra parte, al menos un 12% (47) señala tener estudios cursados –completos o incompletos- en un nivel superior, ya sea, técnico profesional o universitario<sup>48</sup>.

**GRÁFICO N° 9.3**  
**Nivel educativo de los usuarios**



### 9.2.3.1 Nivel educativo de los usuarios según sexo

Al desagregar los datos según sexo, se observa que existe una distribución similar entre los hombres y mujeres que declaran haber alcanzado hasta un nivel de enseñanza media -completa o incompleta en forma acumulada- (84,2% y 85,3% respectivamente).

De igual forma, si bien tanto hombres como mujeres declaran que el nivel educacional alcanzado es la enseñanza media completa, se aprecia que las usuarias del programa tienden a mostrar una mayor presencia – aunque leve- en esta condición (73,2%; 175), respecto a los hombres (68,4%;104). Congruentemente, al observar el grupo de usuarios que declaran no haber completado la educación media según sexo, se constata que los hombres tienden a agruparse en mayor medida en esta situación (15,8%) –en términos proporcionales-, que sus pares femeninos (12,1%).

<sup>48</sup> Para un mayor detalle sobre esta información ver anexo n°



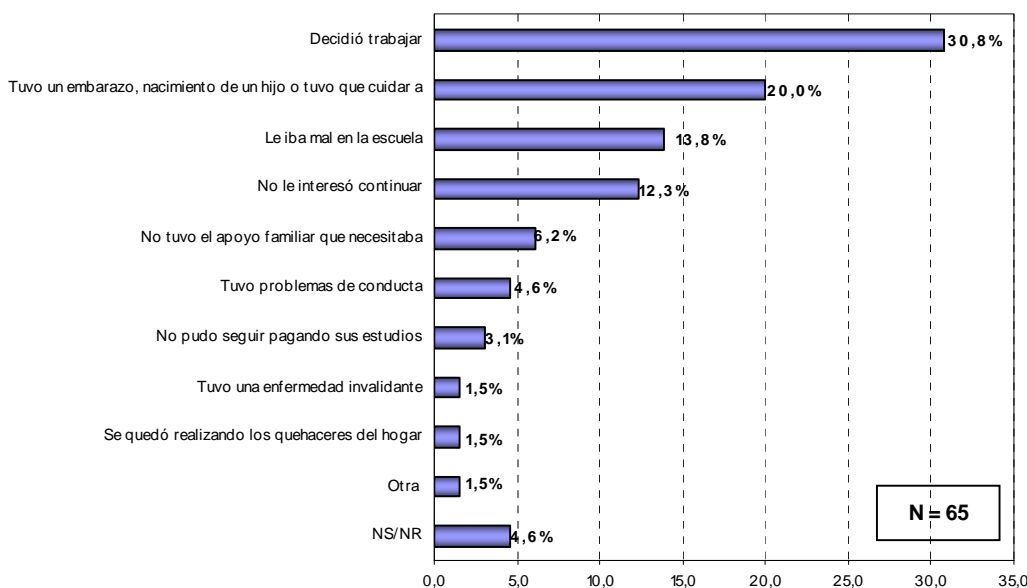
**CUADRO N° 9.2**  
**Nivel educativo de los usuarios según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Básica Completa	4	2,6	8	3,3	12	3,1
Media Incompleta	24	15,8	29	12,1	53	13,6
Media Completa	104	68,4	175	73,2	279	71,4
Superior Incompleta	19	12,5	18	7,5	37	9,5
Superior Completa	1	0,7	9	3,8	10	2,6
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.2.3.2 Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios

Al indagar en las razones de los usuarios para no completar los doce años de enseñanza escolar formal (N=65), se observa que la razón principal mencionada se relaciona con el haber optado por trabajar antes que continuar con sus estudios (30,8%; 20). Mientras que un 20% señala que la principal razón se relaciona con la eventualidad de un embarazo y/o cuidado de otros (13). Además, un 13,8% de los usuarios (9) declara haber dejado de estudiar porque "Le iba mal en los estudios" y a un 12,3% simplemente 'no le interesó continuar' (8).

**GRÁFICO N° 9.4**  
**Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios**



### 9.2.3.2.1 Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios según sexo

Al desagregar los datos según sexo, se observa que existe una diferencia sustancial en las razones de abandono escolar entre hombres y mujeres. Primeramente, se puede señalar que la mitad de usuarios varones que abandonó los estudios, lo hizo porque 'decidió trabajar' (14 de 28), mientras que sólo un 16,2% de las mujeres abandona los estudios por esta razón (6 de 37).

Por su parte, al observar la principal razón de abandono de los estudios expresado por las usuarias del programa, se constata que ésta se relaciona primeramente con situaciones directamente asociadas a su situación de género, es decir, a la eventualidad de un embarazo y/o cuidado de otros (35%; 13).

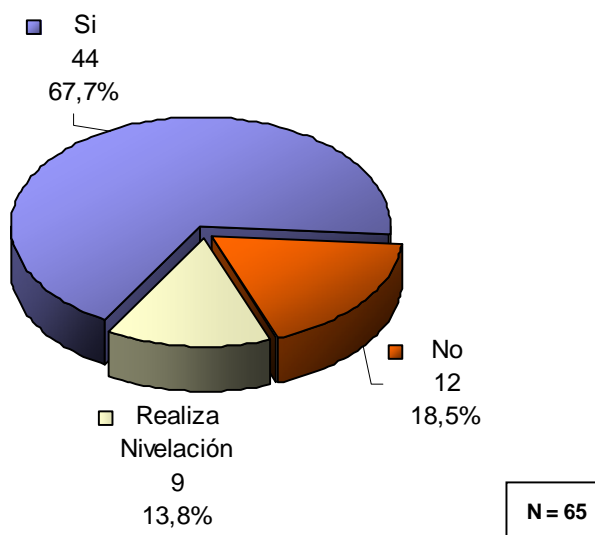
**CUADRO N° 9.3**  
**Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Decidió trabajar	14	50,0	6	16,2	20	30,8
No pudo seguir pagando sus estudios	2	7,1	0	0,0	2	3,1
Le iba mal en la escuela	3	10,7	6	16,2	9	13,8
Tuvo un embarazo, nacimiento de un hijo o tuvo que cuidar a	0	0,0	13	35,1	13	20,0
Se quedó realizando los quehaceres del hogar	0	0,0	1	2,7	1	1,5
No le interesó continuar	4	14,3	4	10,8	8	12,3
Tuvo problemas de conducta	2	7,1	1	2,7	3	4,6
Tuvo una enfermedad invalidante	0	0,0	1	2,7	1	1,5
No tuvo el apoyo familiar que necesitaba	1	3,6	3	8,1	4	6,2
Otra ¿Cuál?	1	3,6	0	0,0	1	1,5
NS/NR	1	3,6	2	5,4	3	4,6
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

### 9.2.3.3 Expectativas de completar estudios

Al indagar sobre las expectativas de completar estudios en aquellos usuarios que presentan una situación de abandono escolar (N=65), se constata que aproximadamente dos de cada tres usuarios tiene la intención de realizarlo en el futuro (67,7%; 44). Mientras que, un 13,8% (9) de este grupo declara estar realizando acciones concretas por nivelar sus estudios en la actualidad. Por otra parte, el 18,5% de los usuarios señala que no tiene intenciones de cumplir con este requisito en el futuro (12).

**GRÁFICO N° 9.5**  
**Expectativas de completar estudios**



### 9.2.3.3.1 Motivación para completar estudios

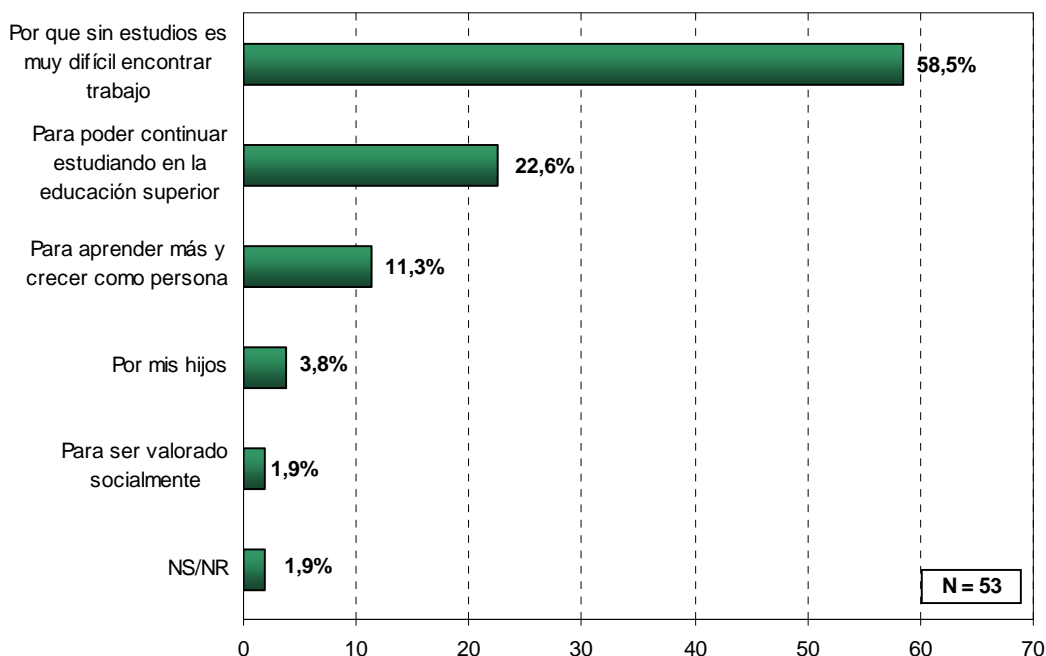
Al total de usuarios que manifestaron una predisposición a terminar su enseñanza escolar formal (N=53)<sup>49</sup>, se les consultó además por las principales motivaciones para querer retomar sus estudios. Luego, se observa que para aproximadamente tres de cada cinco usuarios (58,5%; 31), la motivación principal para pretender completar sus estudios, se relaciona con aminorar las dificultades asociadas a la empleabilidad que dicha carencia les reporta.

Por otra parte, para una porción de estos jóvenes la motivación principal para completar sus estudios es la posibilidad de continuar estudiando en la educación superior (22,6%; 12)<sup>50</sup>

<sup>49</sup> Sumatoria de los usuarios que responden afirmativamente a la posibilidad de completar estudios futuros, más aquellos que se encuentran realizando nivelación de estudios en la actualidad.

<sup>50</sup> Para un mayor detalle sobre esta información ver anexo n° 0, "motivación para completar estudios según sexo".

**GRÁFICO N° 9.6**  
**Motivación para completar estudios**



## 9.2.4 Situación familiar de los usuarios

### 9.2.4.1 Número de integrantes del hogar

Respecto a la conformación del hogar de los usuarios del PJB, advertimos que el 83,6% (327) de los hogares posee entre 2 y 7 integrantes, distribuyéndose de manera similar entre quienes viven en hogares de entre 2 y 4 personas (40,9%; 160) y de entre 5 a 7 (42,7%; 167). Por su parte, en los extremos se observa que un 8,7% de los usuarios declara que vive sólo (34), mientras un 7,7% (30) señala que vive en una hogar numeroso –sobre los ocho integrantes.

**CUADRO N° 9.4**  
**N° integrantes del hogar**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de 2	12	7,9	22	9,2	34	8,7
Entre 2 y 4	65	42,8	95	39,7	160	40,9
Entre 5 y 7	68	44,7	99	41,4	167	42,7
Entre 8 y 10	7	4,6	16	6,7	23	5,9
Mayor a 11	0	0,0	3	1,3	3	0,8
NS/NR	0	0,0	4	1,7	4	1,0
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.2.4.2 Estado civil de los usuarios según sexo

Al revisar el estado civil de los usuarios del Programa Jóvenes Bicentenario, es posible constatar que la muestra se compone principalmente por usuarios que se declaran 'solteros', en tanto el 79,5% (311) manifiesta estar en esta condición. Mientras que el grupo de los usuarios que se declaran 'casados' al momento de responder la encuesta sólo alcanza a un 10,5% del total (41). Por su parte, un 8,2% de los usuarios declara que se encuentra en una situación de convivencia (32).

Al desagregar los datos según sexo, si bien se observa que tanto entre el grupo de hombres como mujeres la condición de 'soltero' es predominante (89,5% y 73,3% respectivamente), los hombres muestran una mayor tendencia a concentrarse en la condición de solteros que las usuarias mujeres del programa (16,2 puntos porcentuales de diferencia).

Por su parte, al considerar el estado civil de casado o en situación de convivencia, se observa que las usuarias del programa presentan una mayor tendencia a encontrarse en pareja que sus pares masculinos, ya sea casada (13,4% v/s un 5,9% respectivamente) o conviviendo (10,9% v/s un 3,9% respectivamente).

**CUADRO N° 9.5**  
**Estado civil de los usuarios según Sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Casado/a	9	5,9	32	13,4	41	10,5
Soltero/a	136	89,5	175	73,2	311	79,5
Viudo/a	0	0,0	1	0,4	1	0,3
Conviviente o pareja	6	3,9	26	10,9	32	8,2
Divorciado/a	0	0,0	1	0,4	1	0,3
Separado/a	1	0,7	3	1,3	4	1,0
NS/NR	0	0,0	1	0,4	1	0,3
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.2.4.3 Rol de los usuarios dentro de la familia según sexo

Al considerar el rol que los usuarios y usuarias del programa desempeñan dentro de sus hogares, se constata que más de la mitad de éstos (51,9%; 203) se posiciona en la categoría de 'dependiente de otra persona', mientras que la condición de 'responsable sólo de sí mismo' abarca al 32% de los casos (125).<sup>51</sup> Por su parte, llama la atención que al menos un 15,9% (62) de los usuarios encuestados declare tener responsabilidades sobre otras personas, al posicionarse a sí mismo como 'jefe de hogar'.

51

Al observar los datos más detenidamente según el sexo de los usuarios, se observa que las usuarias del programa muestran una tendencia mayoritaria a declararse como 'dependiente de otra persona' (59,8%) y en forma secundaria como 'responsable sólo de sí mismo' (25,1%). Contrariamente, los usuarios varones tienden a declararse mayoritariamente como 'responsables sólo de sí mismo' (42,8%) y secundariamente como 'dependiente de otra persona' (39,5%). En cuanto a la categoría de 'jefe de hogar', se observa que dicha condición se distribuye de manera similar entre hombres y mujeres (17,1% y 15,1% respectivamente).

**CUADRO N° 9.6**  
**Rol de los usuarios dentro de la familia según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Jefe/a de Hogar	26	17,1	36	15,1	62	15,9
Dependiente de otra persona	60	39,5	143	59,8	203	51,9
Responsable sólo de sí mismo	65	42,8	60	25,1	125	32,0
Otra situación	1	0,7	0	0,0	1	0,3
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

#### 9.2.4.4 Número de hijos según sexo

En relación a la pregunta por el número de hijos de los usuarios encuestados, es posible advertir que aproximadamente tres de cada cinco usuarios del programa no tiene hijos (58,1%; 227), mientras que un 30,4% sólo declara tener un hijo o hija (119).

Por otra parte, al revisar la situación de aquellos que declaran 'tener hijos' desagregado por sexo, se advierte que más de la mitad de las usuarias del programa) declaran tener hijos –frecuencia acumulada (53,1%; 127)-, mientras que sólo un 24,3% (37) de los usuarios varones declaran hallarse en esta situación.

**CUADRO N° 9.7**  
**N° de hijos según Sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Ninguno	115	75,7	112	46,9	227	58,1
Uno	27	17,8	92	38,5	119	30,4
Dos	8	5,3	29	12,1	37	9,5
Tres	1	0,7	1	0,4	2	0,5
Cuatro	1	0,7	2	0,8	3	0,8
NS/NR*	0	0,0	3	1,3	3	0,8
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.3 Caracterización de la situación laboral de los usuarios

#### 9.3.1 Situación laboral general

##### 9.3.1.1 Situación laboral actual y al ingreso del Programa

Bajo el propósito de conocer la evolución de la situación laboral de los usuarios del Programa Jóvenes Bicentenario, se indagó tanto en el estado de empleabilidad actual (año 2009) como en el momento de realización del curso de capacitación financiado por SENCE (año 2008).

En relación a los usuarios del programa que se declaran cesantes, es decir, que no tuvieron trabajo durante el período de referencia habiendo tenido antes, es posible observar que al momento de ingreso al curso de capacitación en oficios aproximadamente tres de cada cinco jóvenes se encontraba en la condición de cesantía (62,9%; 246); mientras que al momento de aplicación de la encuesta dicha proporción baja a aproximadamente dos de cada cinco jóvenes (39,1%; 153). Es decir, que en el período considerado el estado de cesantía de los jóvenes disminuye en un 37,8%.

La siguiente diferencia importante, es aquella que dice relación con la situación de los ocupados, es decir, con quienes trabajaron durante la semana anterior a la realización de la encuesta. Si se considera la situación de los ocupados – en forma permanente y esporádica agregados -, se observa una variación de 24.3 puntos porcentuales. Es decir, desde el 12,5 (49) de usuarios ocupados al ingreso al curso de SENCE, a un 36,8% (144) de ocupación al momento de aplicación de la encuesta. En términos específicos, el cambio tiende a ser mayor para el caso de los ocupados en forma permanente (de 4,9% a 22,8%), que los ocupados en forma esporádica (de 7,7% a 14,1%).

**CUADRO N° 9.8**  
**Situación laboral actual y al ingreso del programa**

	SITUACIÓN			
	ACTUAL		INGRESO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cesante	153	39,1	246	62,9
Inactiva estudiante	37	9,5	32	8,2
Inactiva con labores de hogar	11	2,8	7	1,8
Por cuenta propia formal	23	5,9	8	2,0
Por cuenta propia informal	16	4,1	8	2,0
Ocupada de forma esporádica	55	14,1	30	7,7
Ocupada de forma permanente	89	22,8	19	4,9
Busca trabajo por primera vez	2	0,5	5	1,3
Inactiva Otra	5	1,3	5	1,3
NS/NR	0	0,0	31	7,9
<b>Total</b>	<b>391</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.3.1.2 Situación laboral actual resumida según sexo

Al realizar una comparación de la situación laboral actual de los usuarios según la variable sexo, se observa que las mujeres tienden a posicionarse primeramente en la condición de “cesante” (45,6%; 109), mientras que la proporción de usuarios varones en la misma condición se reduce a un 28,9% (44).

Por el contrario, los usuarios varones del programa tienden a posicionarse primeramente en la condición de ‘ocupado’ (45,4%; 69), mientras que la proporción de usuarias ocupadas en la actualidad se reduce a un 31,4% del total de mujeres encuestadas (75).-

En un tercer nivel de importancia, se observa que las mujeres tienden a posicionarse en la situación de inactivo (14,6%; 35), mientras que los hombres declaran mayormente encontrarse en la condición de ‘trabajador por cuenta propia’ (13,2%; 20).-

**CUADRO N° 9.9**  
**Situación laboral actual resumida según sexo**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Cesante	44	28,9	109	45,6	153	39,1
Inactivo	18	11,8	35	14,6	53	13,6
Cuenta Propia	20	13,2	19	7,9	39	10,0
Ocupado	69	45,4	75	31,4	144	36,8
Busca Trabajo por Primera Vez	1	0,7	1	0,4	2	0,5
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.3.1.3 Situación laboral actual resumida según nivel educacional

Al considerar la relación entre la situación laboral actual de los usuarios de PJB y el nivel educativo alcanzado por éstos, advertimos que del total de usuarios que declara haber llegado únicamente a enseñanza básica (12), al menos la mitad se encuentra en situación de cesantía (6).

En cuanto a los jóvenes usuarios que declaran haber alcanzado la enseñanza media, se observa que no existe mayor diferencia en la condición de cesantía, de acuerdo a si ellos completaron o no completaron este nivel de enseñanza; en tanto, en ambos grupos, la mayor frecuencia relativa se asienta en la condición actual de cesante.

De igual forma, en ambos grupos de usuarios –media completa e incompleta- la segunda situación ocupacional relevante es la condición de ocupados en el presente. Sin embargo, los jóvenes usuarios que completaron su enseñanza media presentan una mejoría en la situación de ocupación respecto de aquellos que abandonaron sus estudios (37,6% y 32,1% respectivamente).



Por otra parte, los usuarios que declaran tener estudios superiores – Técnico profesional y/o universitaria completa o incompleta-, se hallan principalmente en la condición actual de ocupados, en tanto aproximadamente dos de cada cinco usuarios (38,2%; 18) se declara en dicha situación.

**CUADRO N° 9.10**  
**Situación laboral actual según nivel educacional**

	NIVEL EDUCACIONAL										TOTAL	
	Básica Completa		Media Incompleta		Media Completa		Superior Incompleta		Superior Completa		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Cesante	6	50,0	20	37,7	112	40,1	12	32,4	3	30,0	153	39,1
Inactivo	1	8,3	8	15,1	36	12,9	7	18,9	1	10,0	53	13,6
Cuenta Propia	1	8,3	7	13,2	25	9,0	4	10,8	2	20,0	39	10,0
Ocupado	4	33,3	17	32,1	105	37,6	14	37,8	4	40,0	144	36,8
Busca Trabajo por Primera Vez	0	0,0	1	1,9	1	0,4	0	0,0	0	0,0	2	0,5
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>279</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.3.2 Situación laboral de los desocupados

#### 9.3.2.1 Meses en estado de desocupación

Del total de usuarios que declaran encontrarse desocupados, es decir, cesantes y/o buscan por primera vez (N= 155), el 48,4% no es capaz de precisar con claridad la cantidad de tiempo que lleva en esta situación al refugiarse en la opción “no sabe/no responde”. Por otra parte, de los desocupados que aportan información sobre el tiempo que se encuentran sin trabajar, se verifica que al menos el 32,9% (51) lleva entre uno y seis meses. Específicamente, un 12,9% (20) de los encuestados declara que lleva entre 1 y 2 sin trabajar; un 11% (17) lleva entre 3 y 4 meses cesantes; y un 9% (14) declara llevar entre 5 y 6 meses en esta situación.

Por otra parte, destacan los usuarios desocupados de larga data, es decir, que en la actualidad llevan entre diez y trece meses sin trabajo (10,3%; 16).

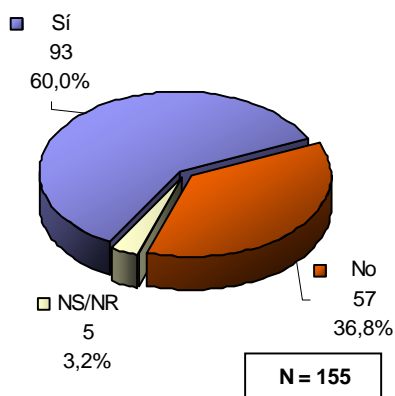
**CUADRO N° 9.11**  
**Meses en estado cesantía**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de dos meses	8	17,8	12	10,9	20	12,9
De tres a cuatro meses	9	20,0	8	7,3	17	11,0
De cinco a seis meses	5	11,1	9	8,2	14	9,0
De siete a nueve meses	2	4,4	6	5,5	8	5,2
De diez a trece meses	1	2,2	15	13,6	16	10,3
Más de catorce meses	1	2,2	4	3,6	5	3,2
NS/NR	19	42,2	56	50,9	75	48,4
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	<b>155</b>	<b>100</b>

### 9.3.2.2 Inscripción en Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)

Al preguntar a los usuarios del Programa Jóvenes Bicentenario que se encuentran en estado de desocupación (N=155) –cesantes y/o buscan por primera vez-, si están actualmente inscritos en las Oficinas de Intermediación laboral de su Municipalidad (OMIL), se observa que al menos tres de cada cinco usuarios desocupados declaran estar inscritos en la OMIL (60%; 93), mientras que aproximadamente dos de cada cinco no ha optado por dicha acción (36,8%; 57).

**GRÁFICO N° 9.7**  
**Inscripción en OMIL**

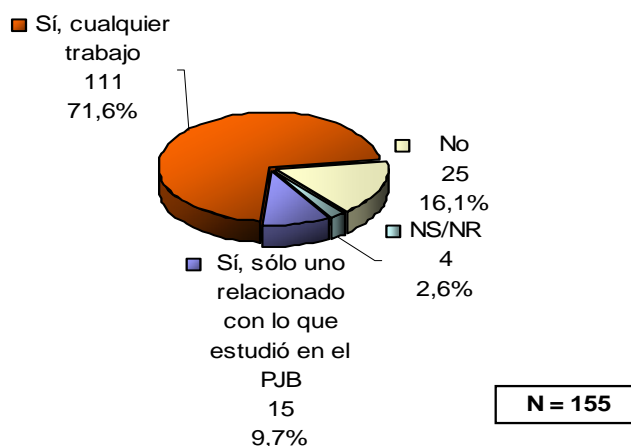


### 3.2.3. Búsqueda de empleo

Al indagar en la intención de ocupación de los usuarios que se declaran desocupados en la actualidad (N=155) -cesantes y buscan por primera vez-, se verifica que al menos cuatro de cada cinco usuarios desocupados (81,3%; 126) declara estar en la búsqueda de empleo.

Específicamente, un 71,6% (111) declara estar buscando cualquier trabajo, mientras que el 9,7% (15) de los usuarios realiza una búsqueda focalizada en el oficio cursado por intermedio de SENCE. Por otra parte, un 16,1% (25) de los usuarios desocupados declara no estar buscando activamente un trabajo en la actualidad.

**GRÁFICO N° 9.8**  
**Búsqueda de empleo**



### 9.3.3 Situación laboral de los Inactivos

#### 9.3.3.1 Razones de la no búsqueda de empleo según sexo

Respecto a la situación de los usuarios que se declaran inactivos (N=53), es decir, de aquellos que al momento de aplicación de la encuesta no se encontraban ni ocupados ni desocupados, podemos señalar que al menos tres de cada cinco jóvenes inactivos lo es porque se encuentra estudiando en la actualidad (60,4%; 32). Mientras que un 18,9% está en esta condición por encontrarse abocado a las labores del hogar.

Al realizar un desglose según la variable sexo, se observa que tanto hombres como mujeres se encuentran estudiando como motivo principal para declararse inactivos en la actualidad (61,1% y 60% respectivamente). Sin embargo, al observar las razones secundarias de la condición de inactivos, se verifica que los hombres tienden a congregarse en torno a la experiencia de realización del servicio militar (27,8%), mientras que las mujeres se agrupan ante la dedicación a los quehaceres del hogar (25,7%).

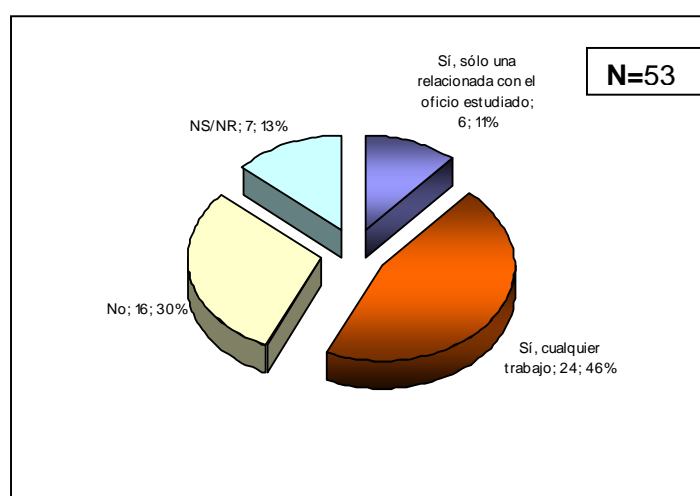
**CUADRO N° 9.12**  
**Razones de la no búsqueda de empleo según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Se dedica a los quehaceres del hogar	1	5,6	9	25,7	10	18,9
No tiene con quien dejar a su/s hijos/as	0	0,0	2	5,7	2	3,8
Estudia	11	61,1	21	60,0	32	60,4
Está haciendo el servicio militar	5	27,8	0	0,0	5	9,4
NS/NR	1	5,6	3	8,6	4	7,5
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

### 9.3.3.2 Disposición ante una oferta eventual de empleo

Al consultar a los usuarios inactivos (N= 53), por la oferta eventual de empleo durante la semana, se observa que aproximadamente tres de cada cinco usuarios inactivos (57%;30) estaría dispuesto a tomar dicha opción<sup>52</sup>. Específicamente, un 46% (24) declara que aceptaría ‘cualquier trabajo que le ofrecieran’, mientras que un 11% (6) sólo aceptaría un trabajo relacionado con lo estudiado en SENCE. Por su parte, un 30% (16) de los usuarios no aceptaría una oferta de trabajo eventual.

**GRÁFICO N° 9.9**  
**Disposición frente a una oferta eventual de empleo**



### 9.3.4 Situación laboral de los ocupados/as

#### 9.3.4.1 Ocupados en oficio capacitado en SENCE según sexo

Del total de jóvenes encuestados por el programa JBC que se declaran ocupados en la actualidad (N=144), se observa que aproximadamente dos de cada cinco usuarios (36,8%; 53) trabaja en algo relacionado con el oficio cursado en la capacitación de SENCE, mientras que aproximadamente tres de cada cinco (61,8%; 89) trabaja en otra área no relacionado con lo estudiado en el curso.

Al desagregar estos datos según sexo, se observa una mayor proporción de hombres a emplearse en el oficio estudiado en SENCE, que las usuarias del programa (42% v/s 32% respectivamente).

<sup>52</sup> Se excluye análisis del ítem sobre el monto por el cual estaría dispuesto a emplearse en razón de la alta tasa de no-respuesta por parte de los usuarios.

**CUADRO N° 9.13**  
**Ocupados en oficio capacitado en SENCE**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí	29	42,0	24	32,0	53	36,8
No	40	58,0	49	65,3	89	61,8
NS/NR	0	0,0	2	2,7	2	1,4
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

#### 9.3.4.1.1 Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE

En relación al tiempo que los usuarios se demoraron en encontrar trabajo, en el oficio estudiado en SENCE (N= 53), es posible verificar que aproximadamente tres cuartos de los usuarios ocupados en oficio SENCE (75,5%; 40) señala que demoraron hasta seis meses en encontrar trabajo.

Un 47,2% (25) declara que demoró menos de tres meses en encontrar un trabajo relacionado con el oficio cursado. El 28,3% (15) manifiesta haber demorado entre tres y seis meses en encontrar un trabajo con esas características, mientras que un 18,9% (10) declara que transcurrió entre siete meses y un año antes de encontrar un trabajo relacionado con el oficio. Finalmente, sólo un usuario ocupado señala que transcurrió más un año antes de encontrar un trabajo relacionado con el oficio estudiado.

**CUADRO N° 9.14**  
**Tiempo transcurrido en encontrar trabajo en oficio SENCE**

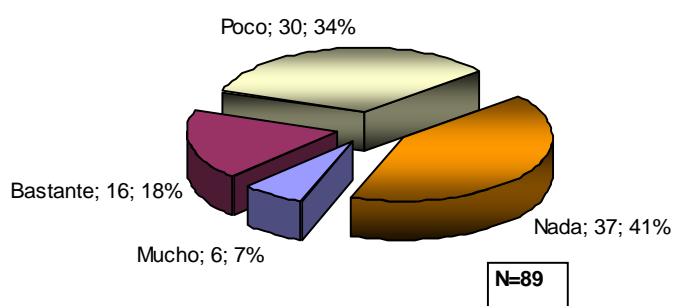
	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Menos de 3 meses	10	34,5	15	62,5	25	47,2
Entre 3 y 6 meses	11	37,9	4	16,7	15	28,3
Entre 7 meses y un año	7	24,1	3	12,5	10	18,9
Más de un año	1	3,4	0	0,0	1	1,9
NS/NR	0	0,0	2	8,3	2	3,8
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

#### 9.3.4.1.2 Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio

Para conocer la percepción de los usuarios sobre los contenidos generales entregados durante la capacitación, se le consultó a aquellos que no se desempeñan actualmente en algo relacionado con el oficio aprendido en SENCE (N= 89), sobre la utilidad de la capacitación recibida para obtener y/o mantener el trabajo actual.

Al respecto se observa que tres cuartos de los usuarios que no se desempeñan actualmente en el oficio aprendido en SENCE, consideran que éste les fue de poca o ninguna utilidad para obtener y/o mantener el trabajo que realizan actualmente (75%; 67). Por otra parte, es relevante que para un cuarto de los usuarios que no se desempeñan en el oficio aprendido en SENCE, los contenidos recibidos en la capacitación le ha servido bastante y mucho para obtener y/o mantener el trabajo actual. (25%; 22).

**GRÁFICO N° 9.10**  
**Utilidad de la capacitación recibida en relación al trabajo actual**



### 9.3.4.2 Rol laboral de los ocupados según Sexo

Del total usuarios del Programa Jóvenes Bicentenario que se encuentran ocupados en la actualidad (N=144), al menos el 82,6% (119) lo realiza de forma dependiente como empleado u obrero del sector privado. A continuación, el 14,6% (21) de los usuarios ocupados se desempeña como empleado u obrero del sector público.

Al realizar un análisis del rol ocupacional según la variable sexo, se observa que si bien hombres y mujeres presentan una marcada presencia como empleado u obrero del sector privado, los usuarios varones tienden a mostrar una mayor presencia en este sector que las usuarias mujeres (19.5 puntos porcentuales). Mientras que las mujeres tienden a concentrarse en mayor medida que los varones, en torno al sector público (16.9 puntos de diferencia).

**CUADRO N° 9.15**  
**Rol en actividad económica según Sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Empleado u obrero del sector público	4	5,8	17	22,7	21	14,6
Empleado u obrero del sector privado	64	92,8	55	73,3	119	82,6
Servicio domestico puertas afuera	0	0,0	1	1,3	1	0,7
NS/NR	1	1,4	2	2,7	3	2,1
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

### 9.3.4.3 Tipo de Actividad Económica según Sexo

Al clasificar la actividad que realiza la empresa, industria o servicio en donde se desempeña el ocupado según la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme” (CIIU) y utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el mayor porcentaje de ocupados desarrolla su actividad en la categoría “Comercio al por Mayor y al por Menor y Restaurantes y Hoteles” (41.7%), le sigue en importancia la categoría “Servicios Comunes, Sociales y Personales” (25.7%). Al desglosar según variable género, se mantiene la misma jerarquización que a nivel general.

**CUADRO N° 9.16**  
**Tipo Actividad Económica**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS	1	1,4	0	0,0	1	0,7
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	3	4,3	3	4,0	6	4,2
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR Y RESTAURANTES Y HOTELES	31	44,9	29	38,7	60	41,7
CONSTRUCCIÓN	7	10,1	1	1,3	8	5,6
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	3	4,3	0	0,0	3	2,1
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS	0	0,0	4	5,3	4	2,8
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	1	1,4	0	0,0	1	0,7
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1	1,4	2	2,7	3	2,1
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	11	15,9	26	34,7	37	25,7
TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y	5	7,2	3	4,0	8	5,6
NS/NR	6	8,7	7	9,3	13	9,0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

### 9.3.4.4 Temporalidad laboral de los ocupados asalariados

En relación a la temporalidad laboral de los ocupados asalariados, es decir, que trabajan para un empleador –público y/o privado- y que perciben una remuneración, se observa que la mitad de los usuarios (50%; 72) mantiene una relación de subordinación de tipo permanente. Mientras que un 13,9% señala que ésta es sólo ocasional o eventual (20). En relación al momento de ingreso de los usuarios al programa, se aprecia que éstos se agrupaban preferentemente en una situación ocupacional ocasional o eventual (42,9%) y secundariamente en una situación de tipo permanente.

**CUADRO N° 9.17**  
**Permanencia Laboral actual y al ingreso**

	ACTUAL		INGRESO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Permanente	72	50,0	20	40,8
De temporada o estacional	18	12,5	4	8,2
Ocasional o eventual	20	13,9	21	42,9
A prueba	3	2,1	1	2,0
Por plazo o tiempo determinado	17	11,8	3	6,1
NS/NR	14	9,7	0	0,0
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

### Temporalidad laboral de los ocupados asalariados según sexo

Por otra parte, al observar la temporalidad actual de la ocupación de los asalariados según la variable sexo, si bien se observa que tanto hombres como mujeres presentan preferentemente una relación de permanencia con el empleador, las usuarias muestran un leve aumento en relación a sus pares varones (44,9% v/s un 54,7% respectivamente).

**CUADRO N° 9.18**  
**Temporalidad laboral de los ocupados según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Permanente	31	44,9	41	54,7	72	50,0
De temporada o estacional	9	13,0	9	12,0	18	12,5
Ocasional o eventual	12	17,4	8	10,7	20	13,9
A prueba	1	1,4	2	2,7	3	2,1
Por plazo o tiempo determinado	7	10,1	10	13,3	17	11,8
NS/NR	9	13,0	5	6,7	14	9,7
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>



### 9.3.4.5 Tipo de Jornada laboral actual según Sexo

En relación al tipo de jornada laboral de los usuarios ocupados (N=144), se observa que en la actualidad, cerca de la mitad de los jóvenes se desempeñan en una jornada de tipo completa (49,3%).

Al observar dicha condición según la variable sexo, se advierte que los hombres tienden a desempeñarse mayormente en jornada completa, en relación a las usuarias del programa (55,1% v/s un 44% respectivamente).

**CUADRO N° 9.19**  
**Tipo de Jornada laboral actual según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Jornada parcial	12	17,4	20	26,7	32	22,2
Jornada completa	38	55,1	33	44,0	71	49,3
NS/NR	19	27,5	22	29,3	41	28,5
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

### 9.3.4.6 Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados según sexo

Al considerar el horario en que los usuarios ocupados (N=144) realizan la actividad laboral, se constata que para tres de cada cinco usuarios ésta se lleva a cabo de manera diurna en la actualidad (62,5%; 90).

Al desglosar dicha cifra según la variable sexo, se observa que las usuarias ocupadas asalariadas tienden a desempeñarse en mayor medida que sus pares varones, en una jornada de tipo diurna (68% v/s 56,5% respectivamente).

**CUADRO N° 9.20**  
**Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sólo diurna	39	56,5	51	68,0	90	62,5
Sólo nocturna	5	7,2	4	5,3	9	6,3
Por turnos o rotativo	15	21,7	14	18,7	29	20,1
NS/NR	10	14,5	6	8,0	16	11,1
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

### 9.3.4.7 Existencia de contrato de trabajo según sexo

En cuanto a la existencia de un contrato de trabajo que regule la actividad laboral, se aprecia que casi tres cuartos de los usuarios ocupados declara poseer un contrato de trabajo en la actualidad (72,2%; 104).

Al desagregar los datos según el sexo de los usuarios, se observa que no existe mayor diferencia entre hombres y mujeres en relación a la existencia de un contrato de trabajo en la actualidad (72,5 % v/s 72%). Sin embargo, éstas últimas muestran una ventaja porcentual respecto a los usuarios varones ocupados que declaran no contar con dicha estabilidad en la actualidad (6.8 pts porcentuales).

**CUADRO N° 9.21**  
**Existencia de contrato de trabajo según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí	50	72,5	54	72,0	104	72,2
No	10	14,5	16	21,3	26	18,1
NS/NR	9	13,0	5	6,7	14	9,7
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

### 9.3.5 Situación laboral de los ocupados independientes

#### 9.3.5.1 Razón para trabajar de manera independiente

Si bien el Programa Jóvenes Bicentenario no contempla en su diseño e implementación la modalidad de capacitación independiente, a través de la indagación en la situación laboral de los usuarios, se constata que existe al menos un 10% (N=39) de jóvenes que se encuentra actualmente ocupado en la categoría de 'trabajador por cuenta propia'. Por consiguiente, se buscó indagar en las razones que encaminaron a estos usuarios a desempeñarse de forma independiente, es decir, a ejercer por su propia cuenta una profesión u oficio<sup>53</sup>.

Es así como 14 (35,9%) de los usuarios señala que tuvo que tomar esta alternativa ante la dificultades para emplearse de manera dependiente (opción "no consiguió trabajo y tuvo que ingeniárselas"). Luego, 13 (33,3%) de los usuarios que se desempeñan de forma independiente declara que optó por esta alternativa de empleo ante la eventualidad de una oportunidad.

<sup>53</sup> Apoyo en definición glosario CENSO, INE.

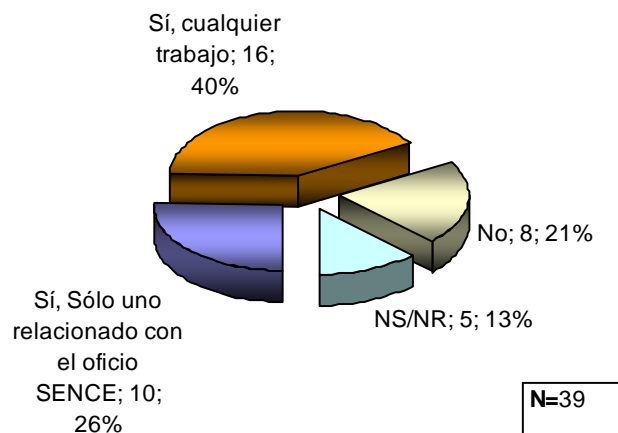
**CUADRO N° 9.22**  
**Razón para trabajar de manera independiente**

Razón para trabajar de forma independiente	Frecuencia	%
Le surgió una oportunidad	13	33,3
No consiguió trabajo y tuvo que ingeniárselas	14	35,9
Se dio cuenta que prefería esta modalidad de trabajo	5	12,8
Esta modalidad de trabajo le permite compatibilizar trabajo y familia	2	5,1
Esta modalidad de trabajo le permite compatibilizar trabajo y estudios	2	5,1
NS/NR	3	7,7
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

### 9.3.5.2 Disposición ante a una oferta de trabajo dependiente

No obstante la decisión de los jóvenes de trabajar de manera independiente (N=39), al ser interrogados por la disposición ante una oferta de trabajo dependiente durante la semana, al menos dos de cada tres usuarios manifestó que aceptaría esta oportunidad (66%; 26). Específicamente, 16 usuarios estarían dispuestos a aceptar cualquier oferta de trabajo, mientras que otros 10 presentarían una postura más focalizada, al optar sólo por una oferta de trabajo relacionada con el oficio estudiado en SENCE. Finalmente, llama la atención que 8 de los jóvenes que se desempeñan en forma independiente 'no estaría dispuesto a aceptar un oferta de empleo dependiente'.

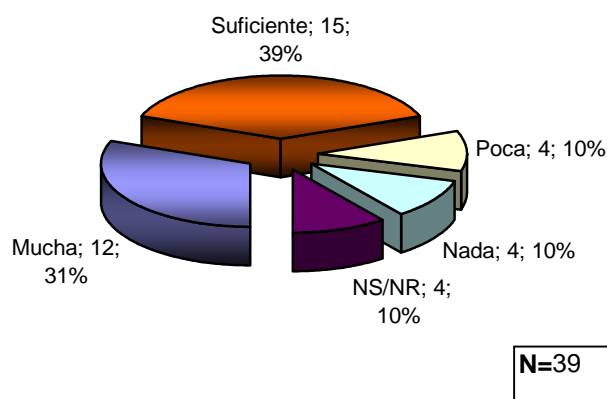
**GRÁFICO N° 9.11**  
**Disposición frente a una oferta de trabajo dependiente**



### 9.3.5.3 Utilidad de los conocimientos aprendidos para desarrollar su actividad independiente

Para ahondar en la eficacia de los conocimientos aprendidos a través del Programa Jóvenes Bicentenario, se indagó en la utilidad que los usuarios perciben para el desarrollo de la actividad independiente (N=39). De manera general, se observa que para la mayoría de los usuarios independientes los conocimientos aprendidos en el curso son de gran ayuda en el desempeño de su trabajo actual –Opción suficiente y mucha (70%; 27)-. Mientras que al menos un 20% (8) de los usuarios considera que lo estudiado le ha aportado ‘poco’ o ‘nada’ para el desarrollo de su actividad independiente.

**GRÁFICO N° 9.12**  
**Valoración de los conocimientos aprendidos en el programa**

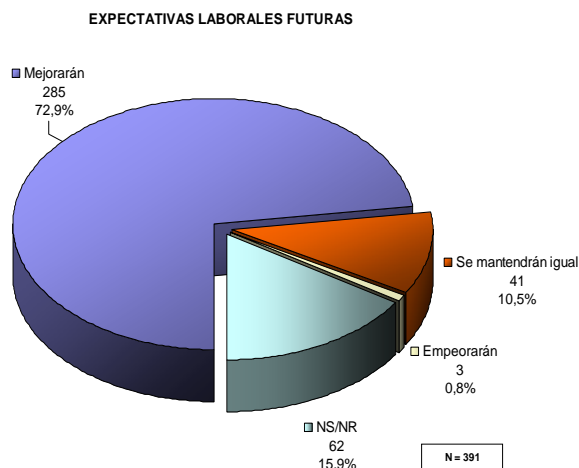


### 9.3.6 Situación de los Ingresos y previsión social de los usuarios

#### 9.3.6.1 Expectativas laborales futuras

En el siguiente gráfico, se observan las expectativas que los jóvenes usuarios del programa poseen respecto a su situación laboral en los próximos 5 años. Es así como la mayoría de los jóvenes manifiestan una disposición optimista respecto a sus condiciones laborales futuras, en tanto el 72,9% (285) cree que ‘mejorarán’. Un 15,9% (62) no tiene claridad respecto a su futuro (No sabe o no responde); y un 10,5% (41) considera que esta situación sólo se ‘mantendrá igual’.

**GRÁFICO N° 9.13**  
**Expectativas de la situación laboral futura**



### 9.3.6.2 Ingresos del hogar de los usuarios

Al indagar por los ingresos del hogar de los usuarios del Programa Jóvenes Bicentenario de SENCE, es posible observar que aproximadamente un cuarto de los jóvenes (26,6%; 104) declara pertenecer a un hogar que percibe ingresos equivalentes a un sueldo mínimo (\$166.000) y \$250 mil pesos. Le siguen en nivel de importancia relativa aquellos beneficiarios que declaran que sus hogares perciben ingresos que va entre los \$251.000 a \$350.000 con un 24% (94). En tercer lugar, un 22,3% de los jóvenes usuarios declara pertenecer a hogares que perciben ingresos inferiores al sueldo mínimo.

**CUADRO N° 9.23**  
**Ingreso familiar promedio**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frec	%
	Frec	%	Frec	%		
Menos de \$165.000	22	14,5	65	27,2	87	22,3
Entre \$166.000 y \$250.000	42	27,6	62	25,9	104	26,6
Entre \$251.000 y \$350.000	39	25,7	55	23,0	94	24,0
Entre \$351.000 y \$450.000	21	13,8	18	7,5	39	10,0
Entre \$451.000 y \$550.000	4	2,6	11	4,6	15	3,8
Entre \$551.000 y \$650.000	7	4,6	8	3,3	15	3,8
Entre \$651.000 y \$750.000	4	2,6	5	2,1	9	2,3
Más de \$751.000 pesos	3	2,0	4	1,7	7	1,8
NS/NR	10	6,6	11	4,6	21	5,4
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.3.6.3 Ingreso individuales de los usuarios según sexo

Al considerar los ingresos individuales de los jóvenes usuarios del programa, se observa que más de la mitad declara no percibir ingresos en la actualidad (51,2%; 200). A continuación, un cuarto de los usuarios señala que los ingresos percibidos son inferiores a lo equivalente a un sueldo mínimo (24,8%; 97). En tercer lugar, un 17,4% especifica que sus ingresos se encuadran en el tramo que oscila entre los \$166.000 y \$250.000.

Por otra parte, al considerar la variable sexo, se aprecia una marcada tendencia de las mujeres a posicionarse entre los usuarios que no perciben ingresos en la actualidad (60,3%;144), mientras que los varones tienden a mostrar mejores indicadores que las mujeres en relación a ingresos superiores.

**CUADRO N° 9.24**  
**Ingreso personal mensual**

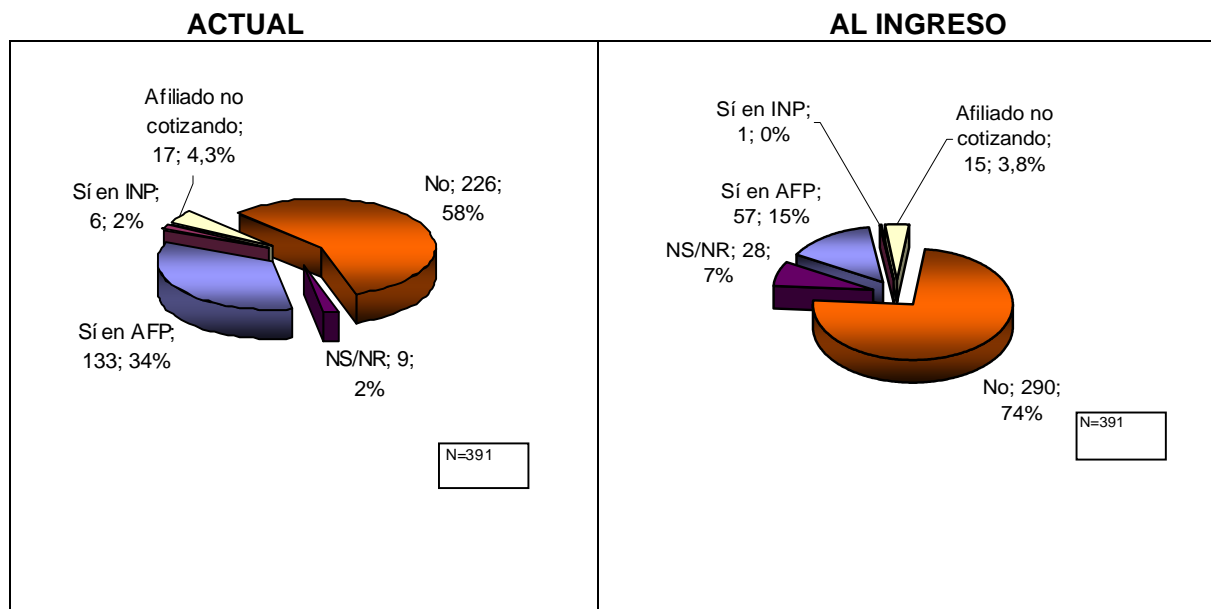
	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frec	%	Frec	%		
Sin Ingresos	56	36,8	144	60,3	200	51,2
Menos de \$165.000	44	28,9	53	22,2	97	24,8
Entre \$166.000 y \$250.000	35	23,0	33	13,8	68	17,4
Entre \$251.000 y \$350.000	13	8,6	2	0,8	15	3,8
Entre \$351.000 y \$450.000	4	2,6	2	0,8	6	1,5
Entre \$451.000 y \$550.000	0	0,0	1	0,4	1	0,3
Entre \$651.000 y \$750.000	0	0,0	2	0,8	2	0,5
Más de \$751.000 pesos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
NS/NR	0	0,0	2	0,8	2	0,5
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

### 9.3.6.4 Previsión en materia de ahorro previsional (antes/después)

Al observar la situación previsional de los jóvenes al ingreso del programa y en la actualidad se evidencian importantes diferencias. En primera instancia el porcentaje de beneficiarios que declaran estar cotizando en el fondo de pensiones (AFP) se duplica, ya que, pasa de un 15% (58) al ingreso a un 36% en la actualidad (139).

Paralelamente, el porcentaje de jóvenes que declararon no tener previsión al ingreso disminuye casi 16 puntos porcentuales al pasar de 74%(290) a 58% (226) en el momento actual.

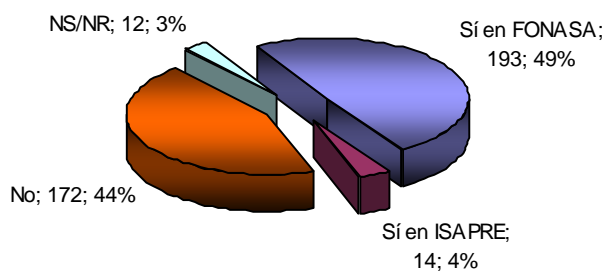
**GRÁFICO N° 9.14**  
**Ahorro previsional actual y al ingreso**



**9.3.6.5 Previsión en materia de salud<sup>54</sup>**

La siguiente tabla, permite apreciar cuán protegidos se encuentran los jóvenes del programa frente a actuales problemas de salud. Del total de usuarios de la muestra (N=391), más de la mitad señala que posee algún tipo de previsión en materia de salud (53%; 207). Específicamente, un 49% (193) declara tener un plan de salud en FONASA, mientras que sólo un 4% (14) se encuentra cotizando en ISAPRE.

**GRÁFICO N° 9.15**  
**Previsión en salud actual**



<sup>54</sup> No se considera información previsional al momento de ingreso de los usuarios al curso de SENCE por la alta prevalencia de no-respuestas.

## 9.4 Capacitación recibida

### 9.4.1 Medio por el cual los usuarios se enteraron del Programa

Para conocer las principales vías de información de los usuarios sobre el Programa Jóvenes Bicentenario, se consultó por los medios a través del cuál se enteraron del programa de capacitación. Es así como del total de menciones (N=418), al menos un 29,7% (124) de los usuarios, señala que su conocimiento sobre el programa fue 'por recomendación', ya sea de un amigo, familiar o vecino.

Por otra parte, si se considera la institución municipal de forma agregada –OMIL y Municipio-, se observa que este organismo local se posiciona como una entidad privilegiada de información sobre la existencia del programa, en tanto un 31,1% (130) de los jóvenes se enteró por este medio. Específicamente, un 15,8% de las menciones aluden a la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) y un 15,3% a la Municipalidad en general.

**CUADRO N° 9.25**  
**Medio se enteró del programa**

	TOTAL	
	Frecuencia	%
Por recomendación (amigo/a, conocido, familiar, etc.)	124	29,7
Por un letrero, cartel o publicidad en la calle	12	2,9
Por Internet	58	13,9
Por propaganda en la radio, Metro, periódico, TV	40	9,6
En la Municipalidad	64	15,3
Junta de Vecinos	17	4,1
Organismo Técnico de Capacitación, OTEC	5	1,2
Oficina Municipal de Información laboral, OMIL	66	15,8
Centro de Postulación a la Capacitación, CPC	1	0,2
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE	17	4,1
Instituto Nacional de la Juventud, INJUV	1	0,2
Ministerio de Educación, MINEDUC	3	0,7
Se enteró en otra Institución o Programa en el que participó	2	0,5
Otra	8	1,9
NS/NR	0	0,0
<b>Total</b>	<b>418</b>	<b>100</b>

Set de respuesta múltiple

### 9.4.2 Percepción sobre inscripción en página Web

En lo que respecta a la percepción de los jóvenes sobre el proceso de inscripción en el Programa mediante página Web, se observa que para aproximadamente tres de cada cinco usuarios este proceso fue 'fácil' y 'muy fácil' (64,4%; 252). Este hecho, avalaría el mecanismo virtual de inscripción como efectivo y acorde a las necesidades y prácticas de los jóvenes.



**CUADRO N° 9.26**  
**Inscripción en página Web**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Muy Fácil	27	17,8	65	27,2	92	23,5
Fácil	87	57,2	73	30,5	160	40,9
Medianamente fácil	15	9,9	12	5,0	27	6,9
Difícil	4	2,6	3	1,3	7	1,8
Muy Difícil	1	0,7	0	0,0	1	0,3
Me inscribieron	16	10,5	72	30,1	88	22,5
NS/NR	2	1,3	14	5,9	16	4,1
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

#### 9.4.3 Motivación principal para ingresar al programa según sexo

Respecto a las motivaciones de los jóvenes usuarios para ingresar al Programa Jóvenes Bicentenario, llama la atención que la principal motivación señalada por éstos se relacione con una cuestión de 'autosuperación personal' (28,4%; 111).

Por otra parte, si bien la posibilidad de mejorar la empleabilidad a través de la inserción en un trabajo, tiene un mención secundaria -26,6%; 104-, ha de considerarse también la motivación de aquellos que ingresaron al curso para "tener más habilidades profesionales para su desempeño profesional" (14,3%; 56), ya que, también evidenciaría un claro afán de los jóvenes por mejorar su calidad de vida y proyecciones futuras a través de la obtención de mejores competencias de empleabilidad.

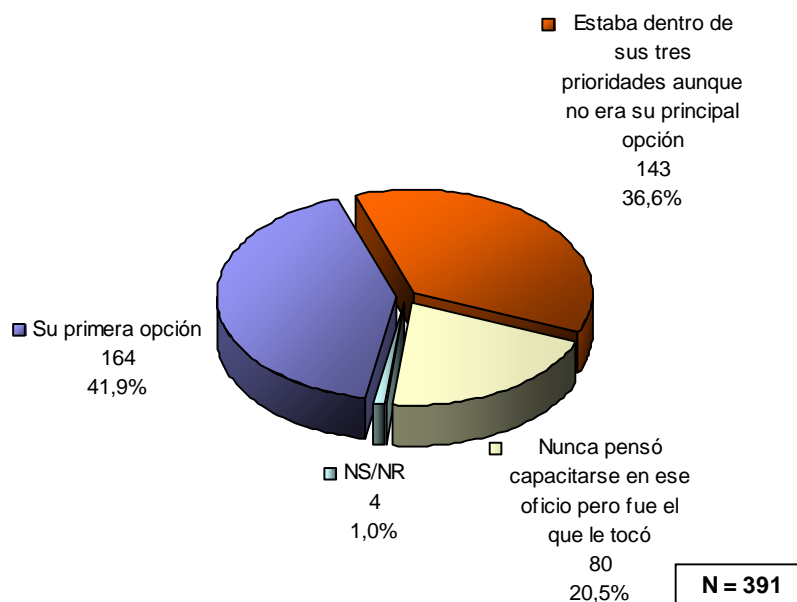
**CUADRO N° 9.27**  
**Motivación principal del ingreso al curso**

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Ocupar el tiempo en algo	10	6,6	15	6,3	25	6,4
Auto superación personal	41	27,0	70	29,3	111	28,4
Siempre quiso capacitarse en algo	20	13,2	32	13,4	52	13,3
Encontrar trabajo	39	25,7	65	27,2	104	26,6
Cambiar de trabajo	5	3,3	4	1,7	9	2,3
Tener más habilidades para su desempeño profesional	24	15,8	32	13,4	56	14,3
Mejorar las condiciones de vida de su familia/hijos	2	1,3	5	2,1	7	1,8
Mejorar sus ingresos	1	0,7	9	3,8	10	2,6
Apoyo para iniciar su propio negocio	4	2,6	1	0,4	5	1,3
No tenía expectativas	1	0,7	0	0,0	1	0,3
Conocer otros jóvenes y/o hacer algo distinto	1	0,7	0	0,0	1	0,3
Por el dinero (subsídios) pagados por su asistencia al curso	2	1,3	3	1,3	5	1,3
Otra	1	0,7	1	0,4	2	0,5
NS/NR	1	0,7	2	0,8	3	0,8
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

#### 9.4.4 Preferencia por el curso realizado

Para aproximarnos a la satisfacción de los jóvenes con los cursos realizados, se les consultó por la posibilidad real que éstos tuvieron de optar a un oficio de su elección. Es así como para aproximadamente dos de cada cinco usuarios, el oficio realizado constituyó su primera opción (41,9%; 164). Luego, para el 36,6% (143) de los jóvenes, si bien el oficio cursado no era su primera prioridad, estaba dentro de sus tres preferencias. Sin embargo, llama la atención que un quinto de los usuarios del programa (20,5%;80), perciba que no tuvo posibilidad de elección sobre el curso realizado, y que terminó preparándose en un oficio que no estaba dentro de sus preferencias.

**GRÁFICO N° 9.16**  
**Lugar de preferencia del curso realizado**



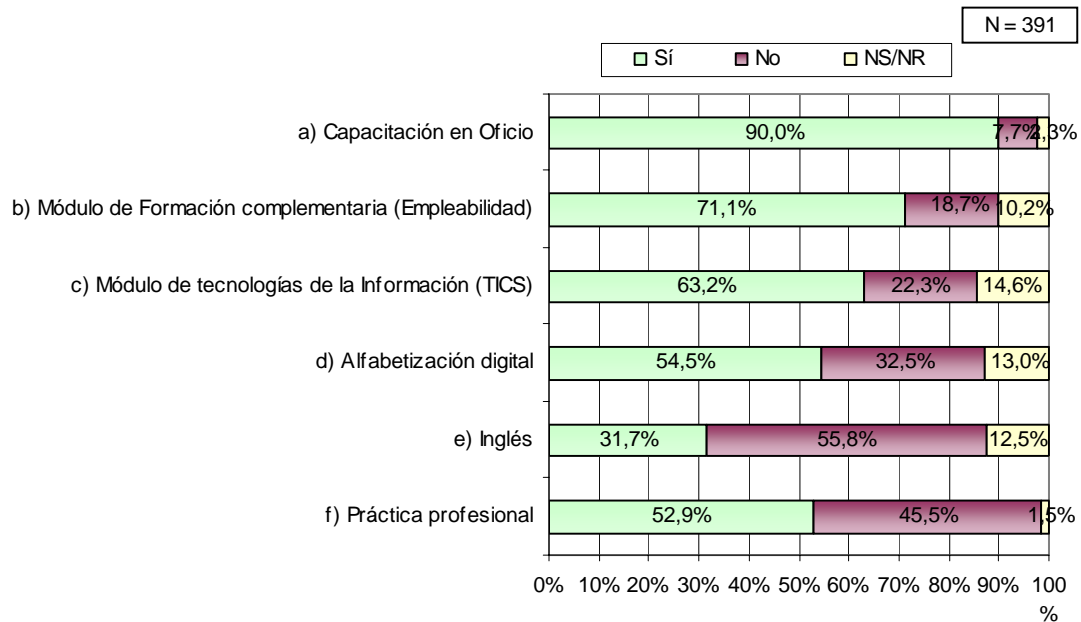
#### 9.4.5 Etapas de capacitación laboral completadas

Al indagar por las etapas de capacitación laboral realizadas por los usuarios del Programa (N=391), se observa que nueve de cada diez jóvenes declara haber completado la fase de capacitación en oficio (90%; 352). Mientras que la fase de formación complementaria es realizada de manera integral por el 71,1% (278) de los usuarios del programa.

Por su parte, las fases que presentan una mayor frecuencia de abandono son las que se relacionan con el aprendizaje del idioma inglés (55,8%; 124) y con la propia práctica del oficio aprendido por intermedio de SENCE (45,5%; 207)<sup>55</sup>.

<sup>55</sup> Ver tabla en anexos.

**GRÁFICO N° 9.17**  
**Etapas de la capacitación que completó**



#### 9.4.5.1 Desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo

Del total de usuarios que realizaron su práctica (N=124), se buscó indagar en el desenlace laboral obtenido tras la finalización del proceso, en términos de inserción laboral. Es así como, más de la mitad de los jóvenes que realizaron su práctica en el oficio aprendido, no logró insertarse laboralmente en la empresa (54,8%; 68). Mientras que, un 33,9% (42) de los usuarios -frecuencia acumulada- logró insertarse de manera efectiva en la empresa donde realizó su práctica. Sin embargo, uno de cada cinco usuarios en esta condición (21,8%; 27) sólo trabajó un tiempo corto en la empresa (menos de seis meses).

**CUADRO N° 9.28**  
**Quedó trabajando donde realizó la práctica**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí y actualmente sigo trabajando	3	7,0	5	6,2	8	6,5
Sí y trabajé un corto tiempo en la empresa (menos de 6 meses)	7	16,3	20	24,7	27	21,8
Sí y trabajé un tiempo moderado en esa empresa (entre 6 mese)	4	9,3	3	3,7	7	5,6
No	22	51,2	46	56,8	68	54,8
NS/NR	7	16,3	7	8,6	14	11,3
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

### 9.4.5.2 Dificultades durante la Práctica

Ante la pregunta sobre la existencia de problemas durante la práctica profesional (N=124), más de la mitad de los usuarios señala que no tuvo dificultades en el transcurso de ésta (54,8%; 68).

Por otra parte, al realizar un análisis según sexo, se verifica que las usuarias mujeres se muestran más críticas ante esta situación, alcanzando un 22,2% (18) de respuestas ante la opción "sí hubo problemas", mientras que sólo uno de los varones de la muestra reconoce haber tenido dificultades durante el desarrollo de su práctica.

**CUADRO N° 9.29**  
**Tuvo dificultades durante la práctica**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí	1	2,3	18	22,2	19	15,3
No	26	60,5	42	51,9	68	54,8
NS/NR	16	37,2	21	25,9	37	29,8
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

### 9.4.5.3 Correspondencia entre práctica laboral y contenidos del curso de formación

De quienes realizaron la práctica en el oficio estudiado (N= 124), al menos tres quintos estimó que ésta era 'adecuada' y 'muy adecuada' (63,7%; 79) en relación a los contenidos aprendidos en el curso de formación. Específicamente, el 43,5% (54) estimó que la práctica era 'adecuada', mientras que para el 20,2% (25) de los usuarios ésta fue 'muy adecuada'. Sin embargo, llama la atención que para un 16,1% (20) de los usuarios, la práctica realizada haya sido poco adecuada y/o simplemente inadecuada a la luz de los contenidos aprendidos en el curso de formación.

**CUADRO N° 9.30**  
**Correspondencia entre la práctica y los contenidos del curso**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Muy adecuada	5	11,6	20	24,7	25	20,2
Adecuada	25	58,1	29	35,8	54	43,5
Medianamente adecuada	3	7,0	9	11,1	12	9,7
Poco adecuada	2	4,7	6	7,4	8	6,5
Inadecuada	5	11,6	7	8,6	12	9,7
NS/NR	3	7,0	10	12,3	13	10,5
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

#### 9.4.5.4 Correspondencia entre oficio y oportunidades en Comuna/Región

Para ahondar en la correspondencia entre el oficio aprendido en el programa y las oportunidades laborales efectivas en la comuna o región de procedencia de los jóvenes, se les consultó sobre el grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación *“En mi comuna no hay oportunidades de trabajo en el oficio en que me capacité”*. Frente a ello, se verifica que de cada cinco usuarios del programa, aproximadamente tres se encontrarían ‘de acuerdo’ y ‘muy de acuerdo’ con dicha afirmación (57,6%; 225).

Este dato pareciera relevante, ya que deja entrever que una vez que egresan de la capacitación, la mayoría de los jóvenes sienten una incoherencia entre las competencias aprendidas y las verdaderas necesidades, y al tiempo, oportunidades de desempeñar lo aprendido a un nivel laboral.

Es importante destacar que en relación a esta pregunta no se observan diferencias importantes según sexo.

**CUADRO N° 9.31**  
**Correspondencia oficio y necesidades comuna/región**

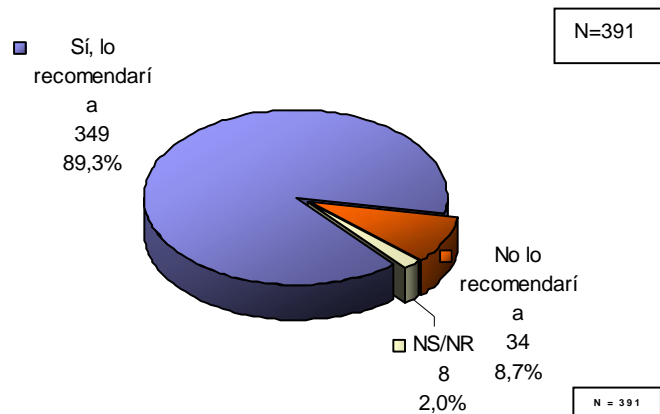
	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Muy de acuerdo	24	15,8	63	26,4	87	22,3
De acuerdo	59	38,8	79	33,1	138	35,3
En desacuerdo	57	37,5	65	27,2	122	31,2
Muy en desacuerdo	9	5,9	15	6,3	24	6,1
NS/NR	3	2,0	17	7,1	20	5,1
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

## 9.5 Satisfacción del Usuario

### 9.5.1 Recomendación del curso realizado

Para aproximarnos a una evaluación general del curso de formación en oficio, se les consultó a los jóvenes usuarios (N=391) por la situación hipotética de realizar una recomendación del programa a sus familiares y núcleo más íntimo. Es así como la mayoría de los usuarios del Programa Jóvenes Bicentenario recomendaría el programa de capacitación en oficios realizado a través de SENCE a sus más cercanos (89,3%; 349), lo que daría cuenta de una buena evaluación por parte de los jóvenes y de una importante satisfacción de sus expectativas de capacitación, más allá de la inserción laboral efectiva.

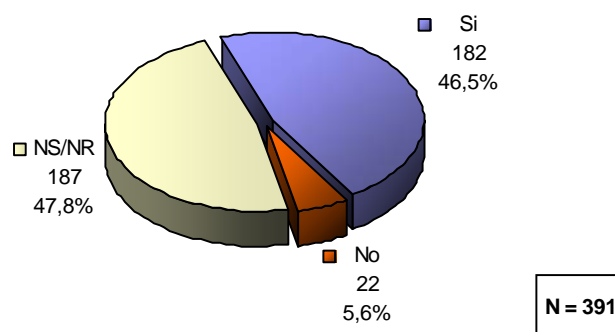
**GRÁFICO N° 9.18**  
**Recomendación del curso**



### 9.5.2 Participación en otros cursos de capacitación SENCE

Complementariamente, ante la eventualidad de una participación en otros cursos de capacitación del SENCE, cerca de la mitad de los jóvenes encuestados manifiesta que lo haría (46,5%; 182), mientras que sólo un 5,6% (22) del total manifiesta que no volvería a participar en una capacitación de SENCE.

**GRÁFICO N° 9.19**  
**Participaría en otros cursos**



### 9.5.3 Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido

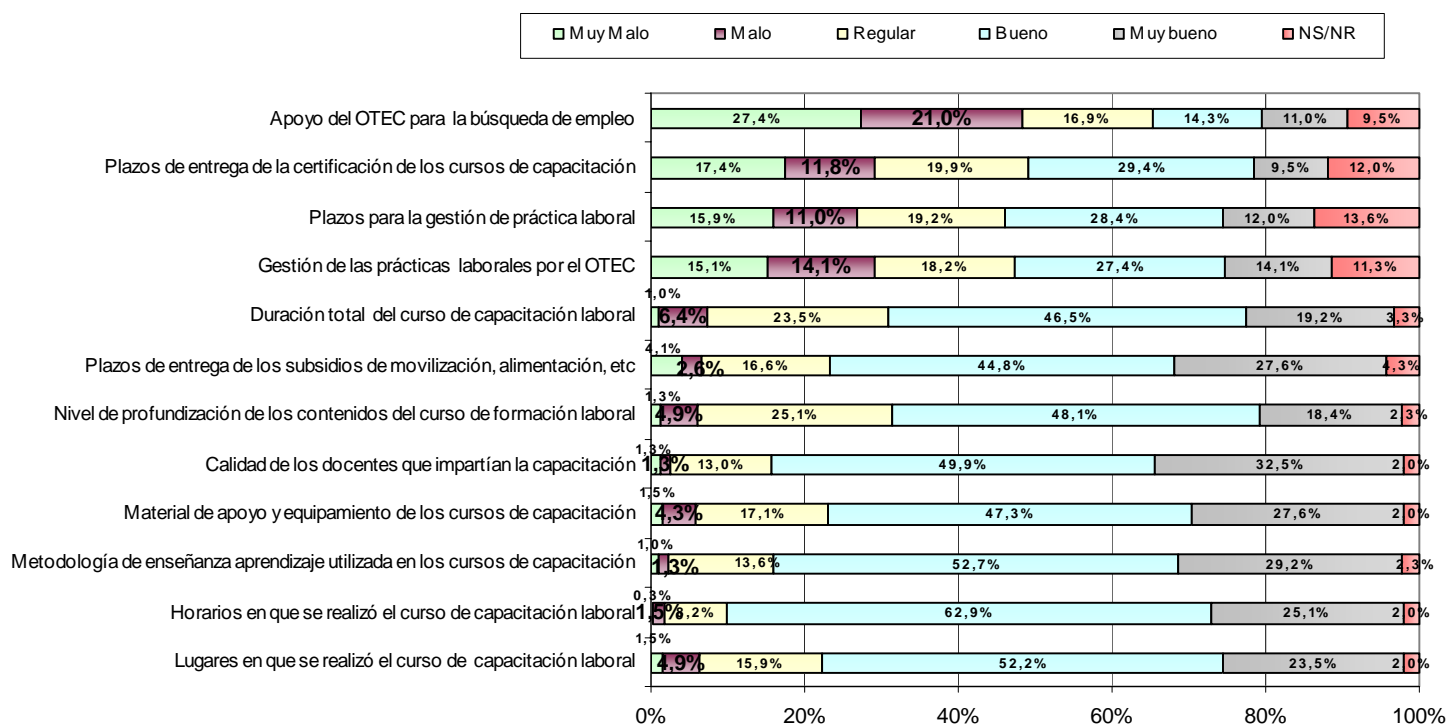
La relevancia de explorar en la satisfacción de los usuarios del programa, radica en observar el ajuste entre las expectativas previas de los jóvenes y la evaluación realizada tras la finalización del curso de formación en oficio. En el siguiente gráfico, se observa

que la mayor concentración de casos, para todas las categorías de respuesta se da en torno a una calificación “Muy buena”. Sin embargo, se observan diferencias importantes en torno a los aspectos mejor y peor evaluados por los usuarios del programa.

En cuanto a los aspectos mejor evaluados por los usuarios, se puede mencionar – bueno y muy bueno agregados-: a) El horario en que se realizó el curso (88%); b) La calidad de los docentes (82,4%); c) La metodología de enseñanza aprendizaje (81,9%); d) Los lugares donde se realizan la capacitación (75,7%).

En cuanto a los aspectos peor evaluados, se puede mencionar –malo y muy malo acumulado-: a) el apoyo del OTEC para la búsqueda de empleo, en tanto, cerca de la mitad de los usuarios estima que el apoyo brindado en ‘malo’ y ‘muy malo’ (48,4% acumulado); b) La gestión de las prácticas laborales por el OTEC (30,2%); c) El plazo de entrega de la certificación de los cursos (29,2%); d) Y los plazos para la gestión de prácticas laboral ( 27,9%)

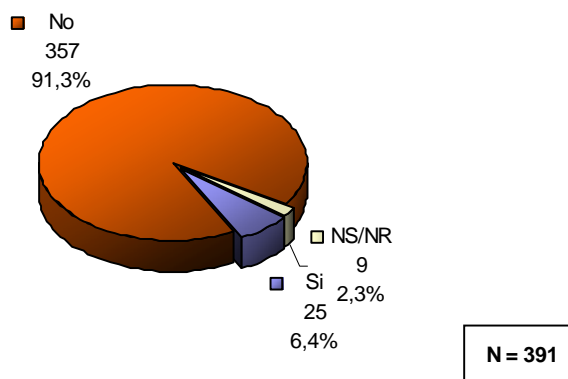
**GRÁFICO N° 9.20**  
**Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido**



#### 9.5.4 Obtención de trabajo por medio de un OTEC

Para ahondar en el rol de los OTEC en la colación de los usuarios en un nuevo puesto laboral, se les consultó a los jóvenes usuarios sobre la obtención efectiva de un trabajo por intermedio de este organismo técnico. A continuación, se advierte que tras el egreso del curso de formación laboral, la gran mayoría de los usuarios del programa (91,3%; 357) no obtuvo algún empleo por intermedio de dichos organismos de capacitación. De modo que, el componente de intermediación laboral del programa pareciera tener escasa efectividad a la luz de dichos resultados.

**GRÁFICO N° 9.21**  
**Obtención de trabajo por medio de OTEC**



#### 9.5.5 Evaluación itinerario de capacitación

Bajo el propósito de conocer la opinión de los usuarios del programa (N=391) sobre los aportes del 'itinerario de capacitación', se les presentó diversas afirmaciones sobre las que debían manifestar diversos grados de acuerdo. Así, los usuarios tienden a manifestar grados importantes de conformidad –sobre el 70% acumulado en categoría 'De acuerdo' y 'Muy de Acuerdo'- respecto a los aportes del itinerario: a) Al conocimiento de sus habilidades; b) A la orientación sobre el oficio a estudiar; c) A la permanencia en el curso; d) A la rapidez y facilidad del proceso diagnóstico.

En forma especial, para cuatro de cada cinco usuarios del programa, el 'Itinerario de Capacitación' les ha aportado al conocimiento de sus intereses y habilidades (81,3%; 318).

Por otra parte, llama la atención que el grado de disconformidad –En desacuerdo y muy en desacuerdo agregado- con el itinerario de capacitación, tiende a ganar presencia ante la utilidad de éste para acceder a un trabajo efectivo (42,4%; 166).



**CUADRO N° 9.32**  
**Evaluación itinerario de capacitación**

											TOTAL
	Muy en Desacuerdo		En Desacuerdo		De Acuerdo		Muy de Acuerdo		NS/NR		Frecuencia
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	
La evaluación inicial realizada por el OTEC (diagnóstico) fue muy útil para conocer mis habilidades e intereses	10	2,6	34	8,7	214	54,7	104	26,6	29	7,4	391
La evaluación inicial realizada por el OTEC (diagnóstico) me sirvió para definir a qué oficios postular	11	2,8	65	16,6	198	50,6	86	22,0	31	7,9	391
Tener un plan o programa de formación personalizado (itinerario) incentivó mi permanencia a lo largo del curso	12	3,1	46	11,8	210	53,7	96	24,6	27	6,9	391
El plan personalizado de inserción laboral (itinerario) fue de gran ayuda para estar al tanto de las etapas del curso.	19	4,9	58	14,8	206	52,7	78	19,9	30	7,7	391
La evaluación inicial realizada por el OTEC sobre mis intereses y habilidades fue rápida y sencilla (Proceso de diagnóstico)	9	2,3	45	11,5	210	53,7	98	25,1	29	7,4	391
El plan personalizado de capacitación (itinerario) fue muy útil para acceder a un trabajo	67	17,1	99	25,3	129	33,0	63	16,1	33	8,4	391

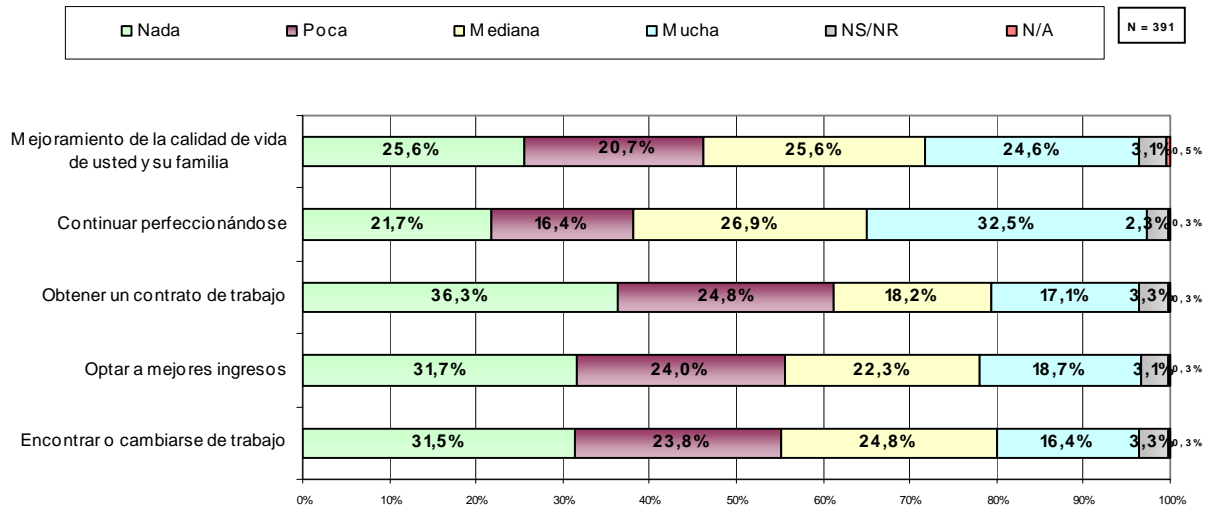
### 9.5.6 Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo

Se les preguntó a los beneficiarios de cuanta ayuda le ha servido la capacitación laboral de SENCE en relación a algunos aspectos prácticos orientados a mejorar sus condiciones laborales y de empleabilidad. Al respecto se observa que los usuarios tienen percepciones divididas acerca de la efectividad del curso en relación a la inserción laboral.

Entre los aspectos mejor evaluados por los jóvenes del programa –categorías ‘mediana’ y ‘mucho’ agrupadas- se menciona: a) El continuar perfeccionándose (59,4%); y b) El mejoramiento de la calidad de vida propia y de la familia (50,2%);

Por su parte, los aspectos peor evaluados por los usuarios –categorías ‘poco’ o ‘nada’ acumuladas-, se encuentra: a) La obtención de un contrato de trabajo (61,1%); b) El optar a mejores ingresos (55,7%); y c) El encontrar o cambiarse de trabajo (55,3%).

**GRÁFICO N° 9.22**  
**Efectividad en la Inserción laboral**



## ANEXOS

### 1. Nivel educativo completo de los usuarios según Sexo

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Básica Completa	4	2,6	8	3,3	12	3,1
Media Incompleta	24	15,8	26	10,9	50	12,8
Media Completa	88	57,9	133	55,6	221	56,5
Media Técnico-Profesional Incompleta	0	0,0	3	1,3	3	0,8
Media Técnico-Profesional Completa	16	10,5	42	17,6	58	14,8
Técnico Profesional Incompleta	5	3,3	5	2,1	10	2,6
Técnico Profesional Completa (CFT, Instituto Profesional, etc)	1	0,7	7	2,9	8	2,0
Educación Universitaria Incompleta	14	9,2	13	5,4	27	6,9
Educación Universitaria Completa	0	0,0	2	0,8	2	0,5
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

## 2. Razón principal por la cual los usuarios no completaron estudios

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Decidió trabajar	14	50,0	6	16,2	20	30,8
No pudo seguir pagando sus estudios	2	7,1	0	0,0	2	3,1
Le iba mal en la escuela	3	10,7	6	16,2	9	13,8
Tuvo un embarazo, nacimiento de un hijo o tuvo que cuidar a	0	0,0	13	35,1	13	20,0
Se quedó realizando los quehaceres del hogar	0	0,0	1	2,7	1	1,5
No le interesó continuar	4	14,3	4	10,8	8	12,3
Tuvo problemas de conducta	2	7,1	1	2,7	3	4,6
Tuvo una enfermedad invalidante	0	0,0	1	2,7	1	1,5
No tuvo el apoyo familiar que necesitaba	1	3,6	3	8,1	4	6,2
Otra ¿Cuál?	1	3,6	0	0,0	1	1,5
NS/NR	1	3,6	2	5,4	3	4,6
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

## 3. Motivación para Completar Estudios según sexo

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Por que sin estudios es muy difícil encontrar trabajo	12	50,0	19	65,5	31	58,5
Para poder continuar estudiando en la educación superior	8	33,3	4	13,8	12	22,6
Para aprender más y crecer como persona	3	12,5	3	10,3	6	11,3
Para ser valorado socialmente	1	4,2	0	0,0	1	1,9
Por mis hijos	0	0,0	2	6,9	2	3,8
NS/NR	0	0,0	1	3,4	1	1,9
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

#### 4. Tipo de oficio en que se capacitó según sexo

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
ABASTECIMIENTO	3	2,0	0	0,0	3	0,8
ADMINISTRACION	16	10,5	30	12,6	46	11,8
ALFABETIZACION DIGITAL	0	0,0	2	0,8	2	0,5
ARMADO-MANTENCION-CONFIGURACION DE COMPUTADORES	13	8,6	2	0,8	15	3,8
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	4	2,6	8	3,3	12	3,1
ASISTENTE DE PARVULO	0	0,0	3	1,3	3	0,8
ASISTENTE TELECOMUNICACIONES	2	1,3	0	0,0	2	0,5
ATENCION AL CLIENTE	2	1,3	6	2,5	8	2,0
ATENCION PRE ESCOLAR	0	0,0	13	5,4	13	3,3
ATENCION Y CUIDADO DE ENFERMOS	0	0,0	8	3,3	8	2,0
AUTOCAD	1	0,7	1	0,4	2	0,5
AYUDANTE DE COCINA	1	0,7	0	0,0	1	0,3
BANQUETERIA	1	0,7	2	0,8	3	0,8
CAJERA BANCARIA	0	0,0	4	1,7	4	1,0
CAJERO MENCION VENTAS BILINGUE	0	0,0	2	0,8	2	0,5
CAJERO SUPERMERCADO INTEGRAL	0	0,0	1	0,4	1	0,3
CAJERO VENDEDOR	1	0,7	7	2,9	8	2,0
CALL CENTER	1	0,7	0	0,0	1	0,3
CHOFER DE CAMIONES PROFESIONALES	5	3,3	1	0,4	6	1,5
COCINA INTERNACIONAL	7	4,6	12	5,0	19	4,9
COCINA NACIONAL	0	0,0	2	0,8	2	0,5
COMPUTACION	13	8,6	3	1,3	16	4,1
CONTABILIDAD	3	2,0	3	1,3	6	1,5
CORTE Y CONFECCION DE ROPA	1	0,7	2	0,8	3	0,8
COSMETICA PELUQUERIA Y DEPILACION	0	0,0	1	0,4	1	0,3
DISEÑO DE PAGINAS WEB	2	1,3	1	0,4	3	0,8
EDIFICACION DE OBRA GRUESA	1	0,7	0	0,0	1	0,3
ELECTRICIDAD	11	7,2	0	0,0	11	2,8
EMPREDIMIENTO	0	0,0	7	2,9	7	1,8
ENCARGADO POLIFUNCIONAL DE SUPERMERCADO Y MULTITIENDA	1	0,7	12	5,0	13	3,3
ESTRUCTURAS METALICAS	2	1,3	0	0,0	2	0,5
EXPORTACIONES	0	0,0	1	0,4	1	0,3
GASTRONOMIA	4	2,6	7	2,9	11	2,8
GESTION ORGANIZACIONAL	0	0,0	1	0,4	1	0,3
GUARDIA DE SEGURIDAD	1	0,7	2	0,8	3	0,8
ICDL	1	0,7	0	0,0	1	0,3
INGLES	0	0,0	3	1,3	3	0,8
LEVANTAMIENTO TOPOGRAFICO	2	1,3	0	0,0	2	0,5
LICENCIA PROFESIONAL	2	1,3	0	0,0	2	0,5
LOGISTICA	0	0,0	2	0,8	2	0,5

	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
MANIPULACION DE ALIMENTOS	0	0,0	5	2,1	5	1,3
MAQUINARIA PESADA	3	2,0	0	0,0	3	0,8
MECANICA AUTOMOTRIZ	9	5,9	2	0,8	11	2,8
NO REALIZO CURSO POR CAMBIO DE DOMICILIO	0	0,0	1	0,4	1	0,3
OPERADOR DE FAENA MINERA	1	0,7	0	0,0	1	0,3
OPERADOR DE PROCESOS LOGISTICOS Y GRUA HORQUILLA	0	0,0	1	0,4	1	0,3
OPERADOR LOGISTICO	0	0,0	1	0,4	1	0,3
ORFEBRERIA Y PLATERIA MAPUCHE	1	0,7	0	0,0	1	0,3
PELUQUERIA, COSMETOLOGIA, DEPILACION	1	0,7	7	2,9	8	2,0
PREVENCION DE RIESGO Y PRIMEROS AUXILIOS	6	3,9	11	4,6	17	4,3
RECREACION FAMILIAR	1	0,7	0	0,0	1	0,3
REDES Y TELEFONIA	1	0,7	0	0,0	1	0,3
REPOSTERIA Y PASTERIA	0	0,0	3	1,3	3	0,8
SECRETARIADO	5	3,3	46	19,2	51	13,0
SERVICIO DE HOTELERIA Y TURISMO	0	0,0	2	0,8	2	0,5
SISTEMA DE REDES INFORMATICA	0	0,0	1	0,4	1	0,3
SOFTWARE	0	0,0	2	0,8	2	0,5
SOLDADOR AL ARCO MIX TIG EN ACERO	11	7,2	0	0,0	11	2,8
TELECOMUNICACIONES	1	0,7	0	0,0	1	0,3
TELEMARKETING	0	0,0	1	0,4	1	0,3
TURISMO	4	2,6	3	1,3	7	1,8
NS/NR	7	4,6	4	1,7	11	2,8
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

# Análisis Programa Más Trabajo

## 10 Análisis Programa Más Trabajo

### 10.1 Introducción

El Programa Más Trabajo tiene por objetivo el mejorar las competencias de empleabilidad a través de una capacitación laboral, para personas de escasos recursos (situación de vulnerabilidad) que se encuentren cesantes, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores/as dependientes, subempleados o trabajadores/as independientes de baja calificación Laboral. En general, el PNB es implementado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a través del Fondo Nacional de Capacitación.

El Programa Más Trabajo esta orientado a la una población específica de beneficiarios, elegidos por los siguientes criterios:

- Residentes en las comunas focalizadas y derivadas desde las Coordinaciones del Plan Más Trabajo.
- Estar desocupado/a (cesante o buscando trabajo por primera vez), o ser trabajador dependiente o independiente de baja calificación laboral.
- Hombres y mujeres mayores de 18 años, con edad máxima de 65 años.
- Saber leer y escribir o escolaridad de acuerdo a requisitos del curso.
- Inscrito(a) en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de la comuna de residencia, para el caso de las personas desocupadas.

La modalidad de funcionamiento del programa esta orientada a mejorar las competencias de empleabilidad a través de una capacitación laboral, para personas de escasos recursos (situación de vulnerabilidad). Par la realización del PNB, SENCE contrata a Organismos Técnicos de Capitación, OTEC en adelante para que ejecuten los servicios que integra el Programa.

Los servicios entregados por el PNB son: a) Capacitación en Oficio y Formación, b) Experiencia Laboral en Empresas y c) Asistencia Técnica.

La Capitación en oficios y Formación es la fase lectiva del curso y tienen entre 80 y 400 horas de duración. Además de la capacitación en oficio se incluyen módulos complementarios (computación e informática, empleabilidad para el trabajo, idiomas y comunicaciones, formación para el trabajo y gestión Integral de Microempresas).

La experiencia laboral en empresas esta diseñada para aquellos beneficiarios que egresaron exitosamente de la fase lectiva orientada al trabajo dependiente, consiste en la pasantía de los beneficiarios/as por una empresa, a través de una práctica laboral o un contrato de trabajo con una duración mínima de 180 horas y máxima de 360 horas distribuidas en un máximo de dos meses.

La asistencia técnica esta diseñada para aquellos beneficiarios que egresaron exitosamente de la fase lectiva orientada al trabajo independiente, consiste en el acompañamiento y asesoría que debe hacer el OTEC al alumno/a en la gestión de su proyecto de emprendimiento, tiene una duración de 25 horas, distribuidas en dos meses.

Durante el año 2008, el Programa Nacional de Becas capacitó a 905 beneficiarios con 48 cursos por un monto de \$198.580.895 a nivel nacional.

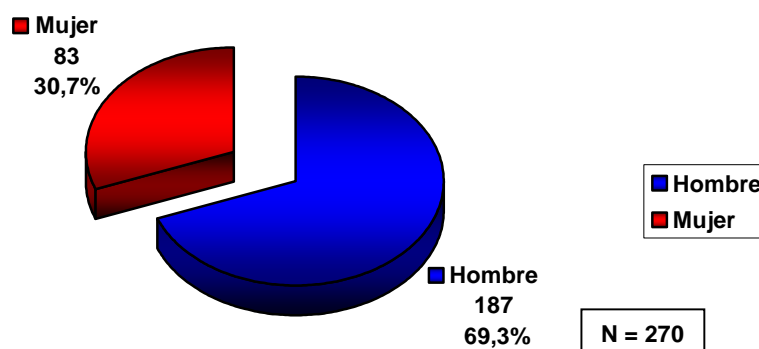
A continuación se presenta el análisis de datos cuantitativos, realizado por la consultora CCI Ingeniería Económica para SENCE, se describe la situación de quienes fueron beneficiarios del PNB en el año 2008. Se trabajó con una población muestral de 270 beneficiarios.

## 10.2 Caracterización general de los usuarios del Programa Más Trabajo

### 10.2.1 Sexo de los usuarios/as

De acuerdo a la información recabada en el presente estudio y sobre un total de 270 entrevistados (N=270), la muestra de usuarios del Programa Más Trabajo del Servicio Nacional de Capacitación y Estudios (SENCE), está conformada por un 69,3% de hombres y 30,7 % de mujeres.

**GRÁFICO N° 10.1**  
**Sexo de los beneficiarios PNB**

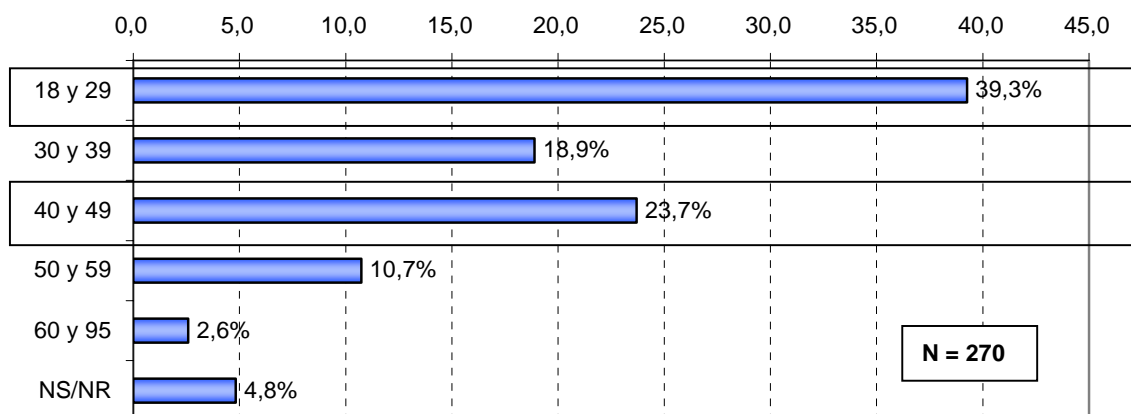


### 10.2.2 Edad de los usuarios/as

En lo referente a la edad de los usuarios/as del Programa Más Trabajo, se observa que la muestra está conformada de manera importante por una población joven y adulta joven. Poco más de tres quintos de la población declara tener entre 18 y 39 años. En efecto, alrededor de dos de cada cinco usuarios de la muestra se encuentra en el tramo etéreo de los 18 a 29 años (39,3%) seguido en menor medida por el tramo de 40 a 49 años con casi un cuarto del total de usuarios entrevistados (23.7%). En síntesis, el tramo etéreo mas numeroso es el juvenil apreciándose un descenso leve en el grupo adulto joven con un repunte al adulto y luego muestra una progresiva reducción de su número conforme avanza la edad.



**GRÁFICO N° 10.2**  
**Edad de los Usuarios**



### 10.2.2.1 Edad de los usuarios según sexo

El siguiente cuadro indica la distribución de la muestra según el sexo del usuario dividido por tramos de edad. Se observa que la mitad de la población masculina (49,2%) se sitúa en el tramo etéreo jóvenes, de 18 a 29 años, mientras que la población femenina se concentra mayormente en el tramo etéreo adulto que va de los 40 a los 49 años representando un tercio del total femenino (33,7%). A diferencia de los varones, la población femenina tiende a aumentar en su proporción hasta el peak adulto y luego tiende a decaer en proporción conforme avanza la edad. En los varones la mayor proporción se encuentra en el tramo joven de los 18 a los 29 años y desde ahí comienza un declive en su proporción.

**CUADRO N° 10.1**  
**Edad del usuario según sexo**

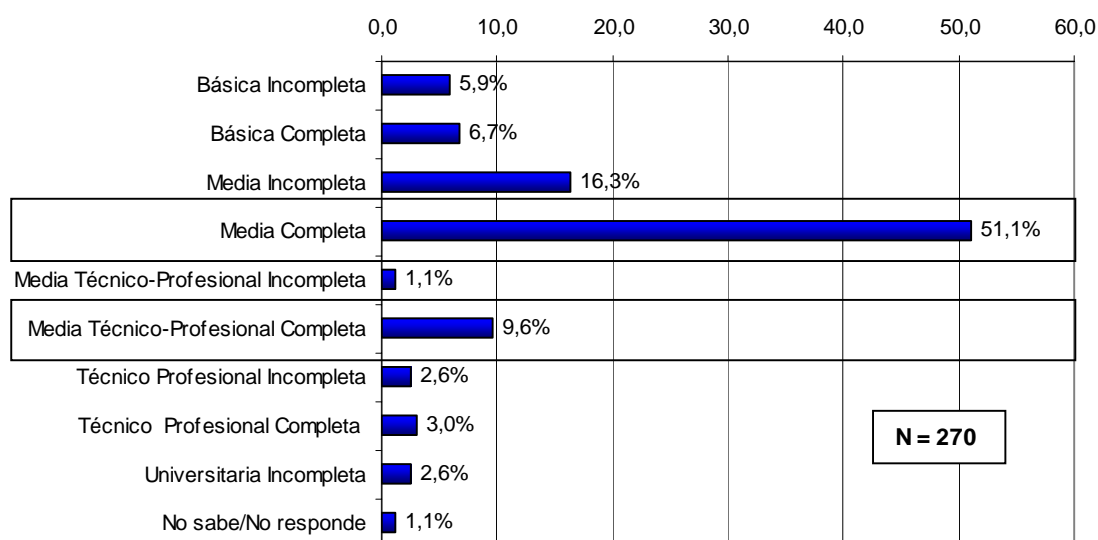
	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Entre 18 y 29 años	92	49,2	14	16,9	106	39,3
Entre 30 y 39 años	27	14,4	24	28,9	51	18,9
Entre 40 y 49 años	36	19,3	28	33,7	64	23,7
Entre 50 y 59 años	16	8,6	13	15,7	29	10,7
60 y más años	4	2,1	2	3,6	7	2,6
NS/NR	12	6,4	1	1,2	13	4,8
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>82</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

### 10.2.3 Nivel educativo de los usuarios

Al indagar por el nivel educativo alcanzado por los/as usuarios/as de Programa Más Trabajo, se verifica que aproximadamente tres de cada cinco (60.7%) de los usuarios declara haber completado la enseñanza media, de los cuales sólo un décimo (9.6%) realizó la enseñanza media en un colegio Técnico-Profesional, mientras que la mitad (51,1%) completó la enseñanza media en un colegio Científico Humanista.

Niveles de educación superiores se presentan con valores muy marginales al total representando sólo un 8,2% dividido entre un 2.6% para un Técnico Profesional Incompleto, un 3,0% para un Técnico Profesional Completo y un 2.6% para un Universitario Incompleto.

**GRÁFICO N° 10.3**  
**Nivel educativo de los usuarios**



#### 10.2.3.1 Nivel educativo de los usuarios/as según sexo

La siguiente tabla representa la distribución del nivel educacional alcanzado por los usuarios/as del Programa Más Trabajo según sexo. Se aprecia que no existe una diferencia de género relacionada con el nivel educacional en la población encuestada de tal modo que tanto la mitad de los hombres (52.4%) como la mitad de las mujeres (48.2%) alcanzan su mayor proporción muestral en la enseñanza media completa de tipo científico humanista. Del mismo modo se distribuyen uniformemente por género en los distintos niveles educacionales. Así, el 10,2% de los hombres y el 8,4 % de las mujeres completan la educación media técnico-profesional. El 15,5% de los hombres y el 18,1 % de las mujeres presentan una educación media incompleta. Los demás niveles educacionales no presentan porcentajes considerables.

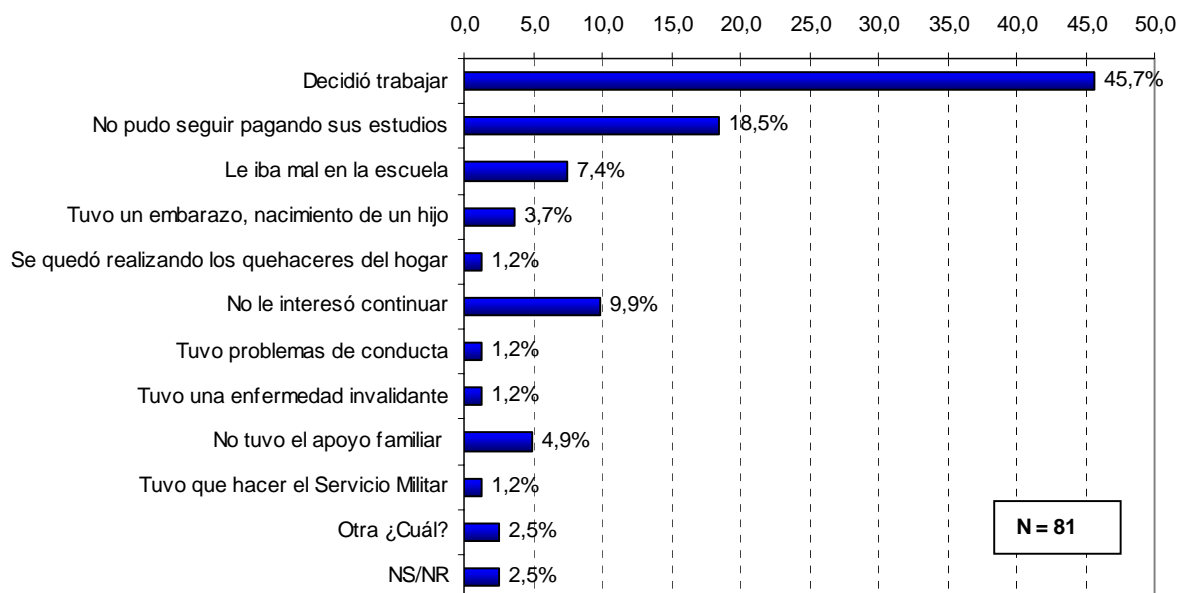
**CUADRO N° 10.2**  
**Nivel educativo de los usuarios/as según sexo**

Nivel educativo de los usuarios	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Básica (completa e incompleta)	22	11,8	12	14,4	34	12,6
Media incompleta	29	15,5	15	18,1	44	16,3
Media completa	98	52,4	40	48,2	138	51,1
Media Técnico-Profesional Incompleta	2	1,1	1	1,2	3	1,1
Media Técnico-Profesional Completa	19	10,2	7	8,4	26	9,6
Técnico Profesional Incompleta	2	2,1	3	3,6	7	2,6
Técnico Profesional Completa (CFT, Instituto Profesional, e	5	2,7	3	3,6	8	3,0
Educación Universitaria Incompleta	5	2,7	2	2,4	7	2,6
NS/NR	3	1,6	0	0,0	3	1,1
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

### 10.2.3.2 Razón principal por la cual los usuarios/as no completaron sus estudios

En el siguiente gráfico se especifican las principales razones por las cuales los/as usuarios/as del Programa Más Trabajo dejaron de asistir a un establecimiento educacional e interrumpieron su escolaridad. El gráfico muestra que del total de usuarios encuestados, la razón principal por la cual los usuarios abandonan la escolaridad (N=81) es porque se decide trabajar. Aquí casi la mitad de la población argumenta esta razón (45.7%). Luego, en orden de numerosidad, le sigue la imposibilidad de seguir pagando sus estudios (18.5%), por último, el tercer lugar en importancia, se encuentra aquellos que no les interesó continuar con los estudios representando un 9.9% de la submuestra.

**GRÁFICO N° 10.4**  
**Razón principal por la cual los usuarios/as no completaron sus estudios**



#### 10.2.3.2.1 Razón Principal por la que los/as usuarios/as no completaron su escolaridad según sexo

Al relacionar la principal razón por la que los/as usuarios/as no completaron su escolaridad con la variable sexo (N=81), se aprecia que más de la mitad de los hombres (54.7%) expone que la razón principal para abandonar los estudios fue 'Decidir trabajar', mientras que casi un tercio (28.6%) de las mujeres expone dicha razón. Es importante señalar que en este caso no se aprecian significativas entre hombres y mujeres en las razones aducidas para abandonar la educación formal. La diferencia por géneros, si bien se aprecian en ciertas razones esgrimidas, no es significativamente diferente y es más bien contingente. Así, la principal razón aducida por las mujeres para abandonar los estudios está dada por la imposibilidad de pagar sus estudios donde un tercio de la población reclama esta versión (35.7%), seguida por la decisión de trabajar (28.6%).

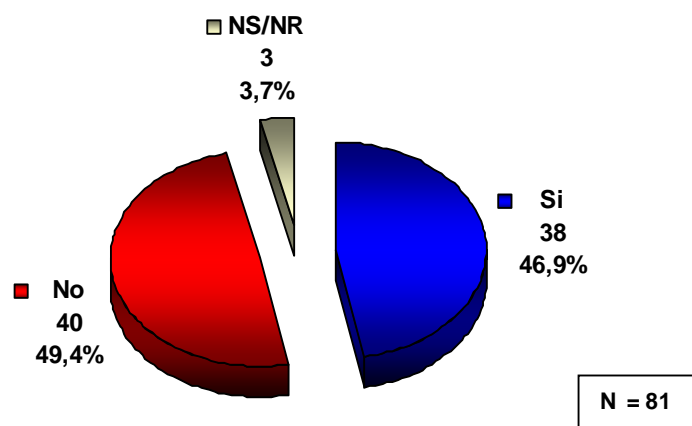
**CUADRO N° 10.3**  
**Principal razón por la que los usuarios/as no completaron su escolaridad según sexo**

Razón por la cual dejó la enseñanza formal	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Decidió trabajar	29	54,7	8	28,6	37	45,7
No pudo seguir pagando sus estudios	5	9,4	10	35,7	15	18,5
Le iba mal en la escuela	3	5,7	3	10,7	6	7,4
Tuvo un embarazo, nacimiento de un hijo o tuvo que cuidar	1	1,9	2	7,1	3	3,7
Se quedó realizando los quehaceres del hogar	0	0,0	1	3,6	1	1,2
No le interesó continuar	7	13,2	1	3,6	8	9,9
Tuvo una enfermedad invalidante	1	1,9	0	0,0	1	1,2
No tuvo el apoyo familiar que necesitaba	1	1,9	0	0,0	1	1,2
Tuvo que cuidar a otro familiar	2	3,8	2	7,1	4	4,9
Tuvo que hacer el Servicio Militar	1	1,9	0	0,0	1	1,2
Otra ¿Cuál?	1	1,9	1	3,6	2	2,5
NS/NR	2	3,8	0	0,0	2	2,5
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>100</b>

### 10.2.3.3 Expectativas de completar estudios

El siguiente gráfico muestra la intención de aquellos usuarios/as del Programa Más Trabajo (N=81) que pretende volver a estudiar y poder terminar sus estudios. Los porcentajes indican que la proporción es más bien pareja. Aún así, casi la mitad (49.4%) no tiene intención de completar su escolaridad, mientras que el otro tanto (46.9%) tiene esa intención.

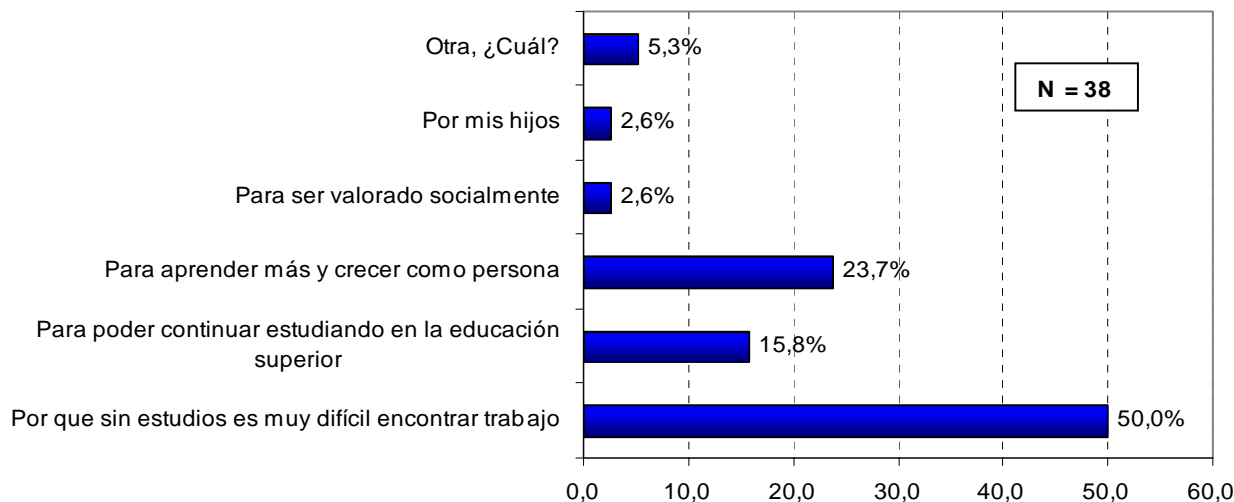
**GRÁFICO N° 10.5**  
**Expectativas de completar estudios**



#### 10.2.3.3.1 Motivación para completar estudios

Del total de usuarios del programa Más Trabajo que presentan algún nivel educativo el siguiente gráfico muestra la distribución de las razones que esgrimen aquellos usuarios/as del Programa Más Trabajo que sí tienen la intención de completar sus estudios (N=38). Se aprecia que la mitad de la población muestral (50%) quiere terminar su escolaridad pues aducen que es muy difícil encontrar un trabajo sin estudios. A esa razón le sigue el hecho de querer aprender más y crecer como persona, uno de cada cuatro (23.7%) usuarios esgrime esta razón, por último el 15,8% de los usuarios declara querer seguir estudiando en la educación superior.

**GRÁFICO N° 10.6**  
**Motivación para completar estudios**



#### 10.2.4 Situación familiar de los usuarios

##### 10.2.4.1 Número de integrantes del hogar

Respecto a la conformación del hogar de los usuarios/as de Programa Más Trabajo, se advierte que casi la totalidad (92,9%) declaran que poseen un hogar hasta de 7 integrantes. De ellos, casi la mitad (44,4%) posee un hogar de entre 2 a 4 integrantes y un tercio (34,1%) posee un hogar de entre 5 a 7 integrantes. Ya después, poco más de un décimo (14,4%) de la población muestral posee un hogar de menos de 2 integrantes. Por último, los usuarios/as que poseen un hogar con 8 integrantes o más representan un porcentaje marginal de apenas un 7,0%.

**CUADRO N° 10.4**  
**Número de integrantes del hogar**

	Frecuencia	%
Menos de 2	39	14,4
Entre 2 y 4	120	44,4
Entre 5 y 7	92	34,1
Entre 8 y 10	13	4,8
Entre 11 y 13	3	1,1
Entre 14 y más	3	1,1
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

#### 10.2.4.2 Estado civil de los usuarios según sexo

De la siguiente tabla se desprende el estado civil de los usuarios/as del programa Más Trabajo según sexo. Se aprecian diferencias en la composición de la muestra para hombres y mujeres. Así mientras que la mayor proporción muestral de los varones está compuesta por los solteros con casi la mitad de la población (49,7%), el mayor porcentaje muestral de las mujeres lo componen aquellas que están casadas, donde 1 de cada dos presenta este estado civil (45,8%). De este modo, si se observa a grandes rasgos la tabla, los mayores aportes muestrales tanto para hombres como para mujeres lo hacen sólo dos grupos: los casados y los solteros, ambos representan el 77,8% del total muestral.

**CUADRO N° 10.5**  
**Estado civil de los usuarios según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Casado/a	57	30,5	38	45,8	95	35,2
Soltero/a	93	49,7	22	26,5	115	42,6
Viudo/a	1	0,5	5	6,0	6	2,2
Conviviente o pareja	21	11,2	3	3,6	24	8,9
Divorciado/a	2	1,1	1	1,2	3	1,1
Anulado/a o Separado	11	5,9	14	16,9	25	9,3
NS/NR	2	1,1	0	0,0	2	0,7
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

#### 10.2.4.3 Rol de los usuarios/as dentro de sus familias según sexo

La siguiente tabla muestra cómo se distribuye el rol que juega el/la usuario/a del Programa Más Trabajo en la familia según sexo. De esta manera dentro del rol que más presencia porcentual tiene en la muestra, la de ser jefe de hogar, esta es predominada por las mujeres con un 51.8%, mientras que los hombres presentan un 43.3%. Asimismo se observa una alta presencia femenina en el rol dependiente de otra persona, ocupando el 37.3% de ese aporte muestral, mientras que los hombres comparten ese rol con un 24.1% siendo en ellos el rol que le sigue en importancia luego de ser jefes de hogar. Ambos roles son los predominantes en la muestra representando tres cuartos del total muestral (74,0%).



**CUADRO N° 10.6**  
**Rol de los usuarios/as dentro de sus familias según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Jefe/a de Hogar	81	43,3	43	51,8	124	45,9
Dependiente de otra persona	45	24,1	31	37,3	76	28,1
Responsable sólo de sí mismo	44	23,5	7	8,4	51	18,9
Otra situación ¿Cuál?	15	8,0	2	2,4	17	6,3
NS/NR	2	1,1	0	0,0	2	0,7
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

#### 10.2.4.4 N° de hijos de los usuarios/as del Programa Más Trabajo según sexo

La tabla adjunta presenta como se distribuyen el número de hijos de los usuarios/as del Programa Más Trabajo según sexo donde se aprecian diferencias entre hombres y mujeres al momento de preguntarles sobre sus hijos. El mayor porcentaje de hombres no presentan hijos al momento de realizarse la encuesta y representan poco más de un tercio de la población encuestada (37.4%), mientras que ahí las mujeres solo representan 2 de cada cinco encuestadas (19.3%). Para las mujeres en tanto, la categoría que realiza el mayor aporte muestral es la de 2 hijos donde casi la mitad de la población declara esta opción (44.6%), mientras que uno de cada cuatro hombres declara también esta opción (24.6%). Conviene acotar que el mayor aporte muestral lo hacen aquellos usuarios/as con hasta 2 hijos representando poco más de tres cuartos del total de la población muestral con un 77,8%.

**CUADRO N° 10.7**  
**N° de hijos de los usuarios/as del Programa Más Trabajo según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Ninguno	70	37,4	16	19,3	86	31,9
Uno	30	16,0	11	13,3	41	15,2
Dos	46	24,6	37	44,6	83	30,7
Tres	18	9,6	15	18,1	33	12,2
Cuatro	9	4,8	1	1,2	10	3,7
Cinco	3	1,6	1	1,2	4	1,5
Seis	3	1,6	1	1,2	4	1,5
Ocho	0	0,0	1	1,2	1	0,4
NS/NR	8	4,3	0	0,0	8	3,0
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

### 10.3 Caracterización de la situación laboral de los usuarios del programa Más Trabajo

#### 10.3.1 Situación laboral general

##### 10.3.1.1 Situación laboral actual y al ingreso del programa

El gráfico muestra la distribución de la situación ocupacional que presentan en la actualidad los usuarios/as del Programa Más Trabajo (N=270). En la actualidad uno de cada tres usuarios/as se encuentra en situación de cesantía, es decir, aquellas personas que, durante el período de referencia, no estaban trabajando, pero buscaban trabajo remunerado o lucrativo (cesantes) incluidas aquellas que nunca habían trabajado antes (buscaban trabajo por 1° vez)<sup>56</sup>, representando un 35.9% del total muestral. Le sigue el ocupado de forma esporádica donde uno de cada cuatro usuarios declaran esta situación con un 26.3% del total muestral y continúan con valores muy similares el ocupado de forma permanente con un 19.6%.

**CUADRO N° 10.8**  
**Situación laboral actual y al ingreso del programa**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cesante	97	35,9	146	54,1
Inactiva estudiante	7	2,6	7	2,6
Inactiva con labores de hogar	11	4,1	9	3,3
Por cuenta propia formal	14	5,2	10	3,7
Por cuenta propia informal	15	5,6	10	3,7
Ocupada de forma esporádica	71	26,3	29	10,7
Ocupada de forma permanente	53	19,6	41	15,2
Busca trabajo por primera vez	1	0,4	1	0,4
NS/NR	1	0,4	17	6,3
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

##### 10.3.1.2 Situación laboral resumida según sexo de los usuarios/as

Al examinar la situación laboral actual de los usuarios de Programa Más Trabajo considerando la variable de género, se observa que la condición de cesante tiende a ser mayor entre las mujeres que entre los hombres, de tal manera que en la situación actual más de la mitad de las usuarias declaran encontrarse en dicha situación (54,2%). De manera inversa, al abordar la situación de los ocupados –permanente y esporádicos- y esto sólo considerando el momento actual, se constata que actualmente uno de cada dos (52,9%) de los varones se sitúa en dicha condición, mientras que sólo un tercio (30.1%) de las mujeres declara encontrarse ocupada.

<sup>56</sup> Fuente: glosario CENSO.

**CUADRO N° 10.9**  
**Situación laboral resumida según sexo de los usuarios/as**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Cesante	52	27,8	45	54,2	97	35,9
Inactiva	7	3,8	11	13,2	18	6,7
Por cuenta propia	27	14,5	2	2,4	29	10,8
Ocupados	99	52,9	25	30,1	124	45,9
Busca trabajo por primera vez	1	0,5	0	0,0	1	0,4
NS/NR	1	0,5	0	0,0	1	0,4
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

### 10.3.1.3 Situación laboral actual resumida de los usuarios/as del Programa Más Trabajo según nivel educacional

Al considerar la relación entre la situación laboral actual de los/as usuarios/as del Programa Más Trabajo y el nivel educativo alcanzado por ellos/as, resulta posible constatar que un tercio de los beneficiarios que declaran haber alcanzado la enseñanza básica se encuentran en situación de cesantía (16,7%), en tanto que uno de cada tres usuarios que declaran haber alcanzado la enseñanza media tanto de tipo científico-humanista como técnico-profesional (37,2%) se encuentran en esta condición. Finalmente, uno de cada tres usuarios (28,6%) que declaran haber cursado de forma incompleta sus estudios superiores, se encuentra en la condición de cesante al momento de la aplicación de la encuesta.

En relación a los ocupados de manera permanente o esporádica, se advierte un considerable porcentaje de los usuarios que dice haber alcanzado la enseñanza media que se encuentran en dicha condición. Así actualmente donde dos de cada cinco encuestados (44,5%) se encuentran en esta situación al momento de la encuesta. Dicha cifra es similar a los usuarios/as que no terminaron la enseñanza superior y que igualmente están ocupados al momento de realizarles la encuesta (57,1%).

**CUADRO N° 10.10**  
**Situación laboral actual resumida de los usuarios/as del Programa Más Trabajo**  
**según nivel educacional**

	Nivel educacional														Total	
	Básica Incompleta		Básica Completa		Media Incompleta		Media Completa		Superior Incompleta		Superior Completa		No Sabe No Responde		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Cesante	7	43,8	3	16,7	19	40,4	61	37,2	4	28,6	3	37,5	0	0,0	97	35,9
Inactivo	0	0,0	2	11,1	1	2,1	12	7,3	2	14,3	0	0,0	1	3,3	18	6,7
Por cuenta propia	1	6,3	4	22,2	4	8,5	17	10,4	0	0,0	3	37,5	0	0,0	29	10,7
Ocupado	8	50,0	9	50,0	22	46,8	73	44,5	8	57,1	2	25,0	2	66,7	124	45,9
Busca por 1ª Vez	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4
NS/NR	0	0,0	0	0,0	1	2,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4
Total	16	100	18	100	47	100	164	100	14	100	8	100	3	100	270	100

#### 10.3.1.4 Tipo de oficio en que se capacitó según sexo

De la tabla adjunta se desprenden los tipos de oficios en que se capacitaron los usuarios/as del Programa Más Trabajo según sexo. La tabla muestra las frecuencias y el porcentaje de usuarios/as en los respectivos oficios capacitados indicando así algunas diferencias entre hombres y mujeres. De este modo mientras los hombres mayormente se capacitaron en “grúa horquilla” y “seguridad de faenas portuarias” con porcentajes muy similares (10,2% y 11,8% respectivamente, representando los porcentajes más altos de la muestra de hombres), las mujeres en tanto se capacitaron más en “corte y confección” donde un cuarto de las mujeres se inscribieron en ese oficio (25,3%) y “secretariado” representado por un 8,4% de la muestra. En términos generales se observa que la muestra se distribuye homogéneamente en los distintos oficios, con porcentajes que no sobrepasan el 10% en algún oficio como el es caso de “seguridad en faenas portuarias” que, en términos generales es el oficio que realiza el mayor aporte a la muestra total.

**CUADRO N° 10.11**  
**Tipo de oficio en que se capacitó según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
ADMINISTRACION DE BODEGA	0	0,0	4	4,8	4	1,5
ALBAÑILERIA Y TERMINACIONES	2	1,1	0	0,0	2	0,7
ARMADO MANTENCION Y CONFIGURACION DE COMPUTACION	2	1,1	4	4,8	6	2,2
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	0	0,0	4	4,8	4	1,5
ASISTENTE DE PARVULOS	0	0,0	1	1,2	1	0,4
BARMAN / BARWOMAN	1	0,5	1	1,2	2	0,7
BIBLIOTECARIO	1	0,5	0	0,0	1	0,4
CALDELERIA Y ESTRUCTURAS METALICAS	2	1,1	0	0,0	2	0,7
CAPACITACION PARA TRIPULANTES	5	2,7	0	0,0	5	1,9
CARPINTERIA	5	2,7	0	0,0	5	1,9
COCINA	2	1,1	3	3,6	5	1,9
CONDUCCION PROFESIONAL	9	4,8	1	1,2	10	3,7
CORTE Y CONFECCION	0	0,0	21	25,3	21	7,8
CUIDADO DE ENFERMOS Y ADULTO MAYOR	1	0,5	3	3,6	4	1,5
CULTIVO Y APLICACION DE PLAGUICIDAS	0	0,0	1	1,2	1	0,4
CURSO DE FORMACION SINDICAL	1	0,5	0	0,0	1	0,4
CURSO OMIL	6	3,2	0	0,0	6	2,2
DISEÑO GRAFICO COMPUTACIONAL	4	2,1	1	1,2	5	1,9
ELECTRICIDAD	2	1,1	0	0,0	2	0,7
FIBRA DE VIDRIO	1	0,5	0	0,0	1	0,4
GARZON	2	1,1	5	6,0	7	2,6
GASFITERIA	13	7,0	4	4,8	17	6,3
GASTRONOMIA	0	0,0	5	6,0	5	1,9
GESTION DE MICROEMPRESARIOS Y PEQUEÑOS NEGOCIOS	3	1,6	0	0,0	3	1,1

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
GRUA HORQUILLA	19	10,2	0	0,0	19	7,0
GUARDIA DE SEGURIDAD	6	3,2	1	1,2	7	2,6
INGLES	0	0,0	2	2,4	2	0,7
MANIPULACION DE ALIMENTOS	1	0,5	0	0,0	1	0,4
MECANICA	11	5,9	0	0,0	11	4,1
PANADERIA PASTELERIA Y REPOSTERIA	2	1,1	4	4,8	6	2,2
PLANIMETRISTA	1	0,5	0	0,0	1	0,4
PREVENCION DE RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS Y SEGURIDAD	17	9,1	0	0,0	17	6,3
PROGRAMA JEFAS DE HOGAR	1	0,5	0	0,0	1	0,4
REPARACION DE EMBARCACIONES	15	8,0	0	0,0	15	5,6
SECRETARIADO	0	0,0	7	8,4	7	2,6
SEGURIDAD EN FAENAS PORTUARIAS	22	11,8	5	6,0	27	10,0
SOLDADURA	7	3,7	0	0,0	7	2,6
TARJADOR	2	1,1	1	1,2	3	1,1
TRABAJADOR PORTUARIO	9	4,8	0	0,0	9	3,3
TRAZADO DE CALDELERIA	10	5,3	0	0,0	10	3,7
VENTAS Y ATENCION AL CLIENTE	0	0,0	4	4,8	4	1,5
NS/NR	2	1,1	1	1,2	3	1,1
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

### 10.3.2 Situación laboral de los desocupados/as<sup>57</sup>

#### 10.3.2.1 Meses en estado de desocupación según sexo

Del conjunto de beneficiarios del Programa Más Trabajo en estado de desocupación según sexo (N=99), es posible constatar en el siguiente gráfico que casi la mitad de las mujeres (46,7%) lleva entre 10 y 13 meses de cesantía, contra uno de cada cinco hombres que lleva el mismo tiempo de desocupación (18,5%), representando en conjunto un tercio del total muestral de usuarios/as con un 31,3%. En los porcentajes que siguen

<sup>57</sup> Según glosario CENSO, Son todas aquellas que, durante el período de referencia, no estaban trabajando, pero buscaban trabajo remunerado o lucrativo (cesantes) incluidas aquellas que nunca habían trabajado antes (buscaban trabajo por 1° vez).

es posible apreciar diferencias entre hombres y mujeres. De este modo mientras uno de cada cinco hombres se encuentra entre uno y dos meses desocupados, sólo un 2,2% de las mujeres se encuentra desocupada por ese lapso de tiempo. La muestra entre hombres tiende a distribuirse homogéneamente con las pequeñas excepciones ya mencionadas, mientras que para las mujeres la muestra presenta variaciones considerables, aunque es preocupante el hecho de que los mayores porcentajes de mujeres desocupadas se ubiquen desde los 10 y más meses en estado de desocupación.

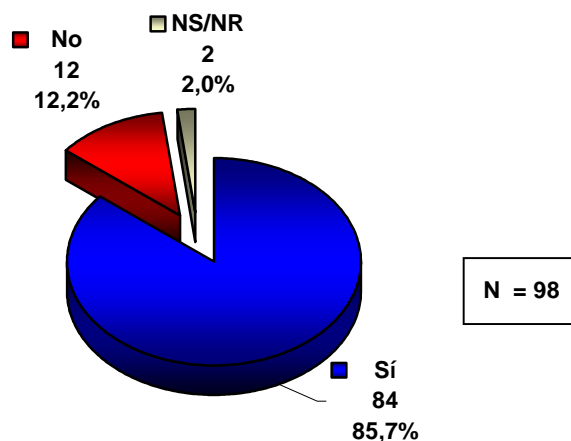
**CUADRO N° 10.12**  
**Meses en estado de desocupación según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Entre 1 y 2 meses	12	22,2	1	2,2	13	13,1
Entre 3 y 4 meses	8	14,8	5	11,1	13	13,1
Entre 5 y 6 meses	9	16,7	1	2,2	10	10,1
Entre 7 y 9 meses	9	16,7	4	8,9	13	13,1
Entre 10 y 13 meses	10	18,5	21	46,7	31	31,3
Entre 14 o más	6	11,1	12	26,7	18	18,2
NS/NR	0	0,0	1	2,2	1	1,0
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

### 10.3.2.2 Inscripción en Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)

Del total de desocupados (N=98) el siguiente gráfico indica que aproximadamente cuatro de cada 5 (85.7%) beneficiados por el programa está inscrito en la OMIL de su comuna, mientras que solo 1 de cada 10, el 12.2%, no lo está.

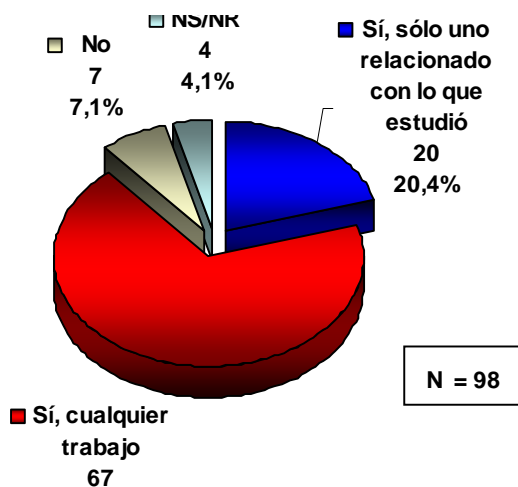
**GRÁFICO N° 10.7**  
**Inscripción en Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)**



### 10.3.2.3 Búsqueda de empleo

El siguiente gráfico muestra que del total de usuarios/as desocupados (N=98) el porcentaje de aquellos que se encuentran buscando algún trabajo tanto relacionado con el programa como cualquier otro es de un 67,0% es decir, aproximadamente dos de cada tres usuarios. Sólo un 7,1% manifiesta no estar buscando ningún tipo de trabajo.

**GRÁFICO N° 10.8**  
**Búsqueda de empleo**





### 10.3.3 Situación laboral de los inactivos/as<sup>58</sup>

#### 10.3.3.1 Razones de la no búsqueda de empleo

Del total de usuarios/as que no buscan empleo, es decir, son inactivos o personas que tienen 15 años y más, y que no se encuentran ocupadas ni desocupadas (N=25) las principales razones que esgrimen los/as usuarios/as para no buscar trabajo son las de estar estudiando donde 7 usuarios esgrimen esta razón (28%), junto con aquella que dice que se dedica a las tareas del hogar también con 7 usuarios y la de no tener con quien dejar a los hijos donde 4 usuarios/as declaran esta razón.

**CUADRO N° 10.13**  
**Razones de la no búsqueda de empleo**

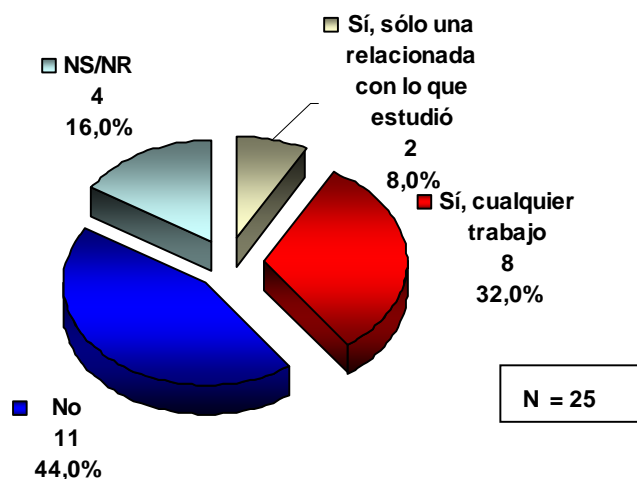
	Frecuencia
Se dedica a los quehaceres del hogar	7
No tiene con quien dejar a su/s hijos/as	4
Tiene una enfermedad crónica o invalidez	3
Estudia	7
No tiene interés en trabajar por ahora	1
Otra, ¿Cuál?	2
NS/NR	1
<b>Total</b>	<b>25</b>

#### 10.3.3.2 Disposición ante una oferta eventual de empleo

El siguiente gráfico muestra la disposición de los/as usuarios/as del Programa Más Trabajo al trabajo. Del total de usuarios encuestados se les preguntó a aquellos que eventualmente estarían dispuestos a aceptar una oferta de trabajo (N=25). Aproximadamente 2 de cada 5 usuarios de la población encuestada no estaría dispuesta a aceptar actualmente una oferta de trabajo (44%). A pesar de ese alto porcentaje es mayor su contraparte que dice que sí estaría dispuesta a aceptar un trabajo en la actualidad, aunque en el difieren los porcentajes de aquellos que aceptarían sólo si está relacionado con lo que estudió en el programa (8%) versus aquellos que aceptarían cualquier trabajo, tenga o no relación con lo estudiado en el programa (32%).

<sup>58</sup> Según glosario CASEN, son las personas que tienen 15 años y más, y que no se encontraban ocupadas ni desocupadas.

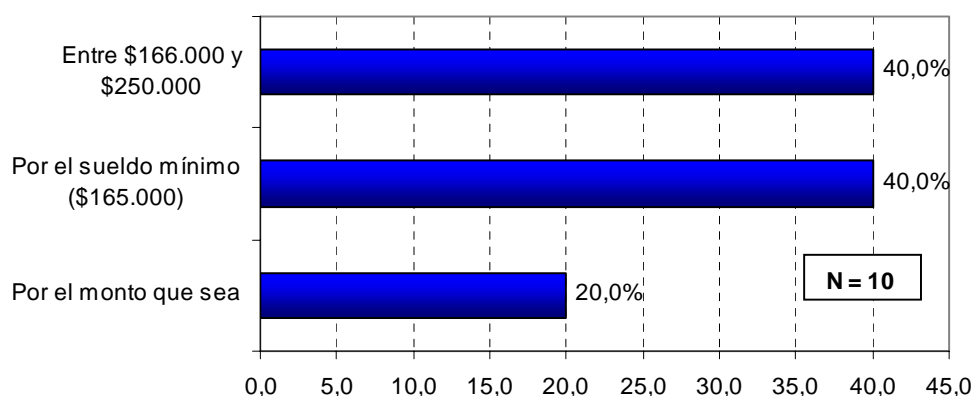
**GRÁFICO N° 10.9**  
**Disposición ante una oferta eventual de empleo**



### 10.3.3.3 Remuneración por la que estaría dispuesto a emplearse

El presente gráfico muestra, del total de usuarios encuestados a aceptar una oferta de trabajo (N=25), cómo se distribuye el monto de dinero por el cual trabajarían aquellos encuestados que dijeron que sí estaban dispuestos (N=10). Casi la mitad de los encuestados estarían dispuestos a trabajar sólo si es el sueldo mínimo establecido de \$165.000 (40%) o más hasta \$250.000 (40%). Sólo un 20,0% de los usuarios/as, uno de cada cinco estaría dispuesto a trabajar por el monto que sea.

**GRÁFICO N° 10.10**  
**Remuneración por la que estaría dispuesto a emplearse**



### 10.3.4 Situación laboral de los ocupados/as<sup>59</sup>

#### 10.3.4.1 Ocupados en oficio capacitado en SENCE según sexo

La tabla que sigue enseña cómo se distribuyen los usuarios/as ocupados (N=124) que se desempeñan profesionalmente en el oficio que fue capacitado según sexo. En este sentido, se aprecia que aproximadamente 2 de cada 3 de los encuestados ocupados (62.9%) no se desempeña profesionalmente en el oficio que fue capacitado, ambos porcentajes son altos tanto en hombres como en mujeres representando un 62.6% y un 64% respectivamente. Sin embargo la distribución de aquellos que sí trabajan profesionalmente en el oficio que fue capacitado es muy similar tanto en hombres como en mujeres, cifras que se representan en un 35.4% para hombres y un 32% para mujeres, lo que refleja un equilibrio en la variable género cuando se habla de desempeñarse profesionalmente en el oficio en que se capacitó a través del Programa Más Trabajo.

**CUADRO N° 10.14**  
**Ocupados en oficio capacitado en SENCE según sexo**

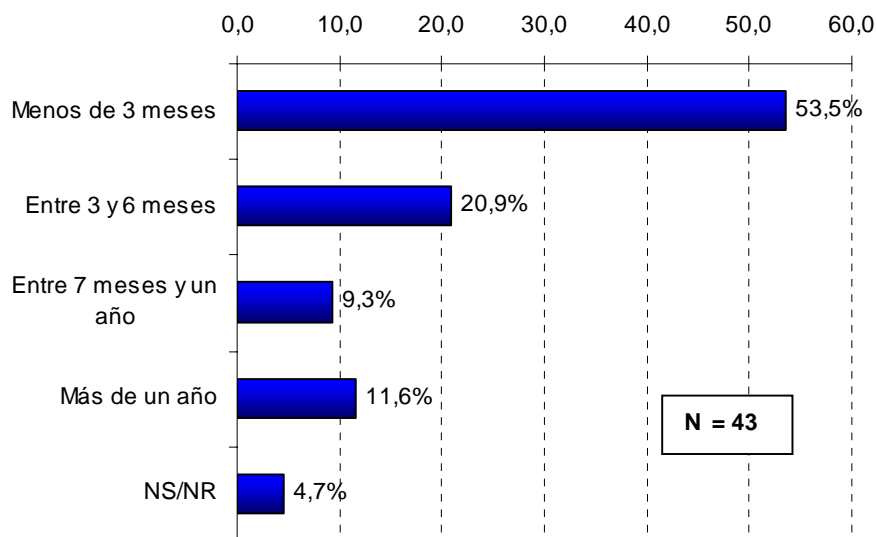
¿Trabaja en el oficio aprendido en el curso de SENCE?	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí	35	35,4	8	32,0	43	34,7
No	62	62,6	16	64,0	78	62,9
NS/NR	2	2,0	1	4,0	3	2,4
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

#### 10.3.4.1.1 Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE

El siguiente gráfico muestra la distribución del tiempo que transcurrió para que aquellos usuarios/as que sí están trabajando en el oficio aprendido, encontraran trabajo en lo que habían estudiado (N=43). En el se aprecia que poco más de la mitad de los encuestados no demoró 3 meses en encontrar trabajo en lo que estudió (53.5%), mientras que uno de cada cinco demoró entre 3 y 6 meses con un 20.9%. Es importante notar y poner énfasis que, en general, aquellos que se capacitan no demoran más de medio año en encontrar trabajo en lo estudiado (74,4%).

<sup>59</sup> Según glosario CASEN, corresponde a quienes trabajaron durante la semana anterior a la realización de la encuesta, recibiendo una remuneración en dinero o especies. A quienes trabajaron como aprendices o se dedicaron a la venta de algún servicio o especie; a los familiares no remunerados y a quienes, teniendo empleo, estuvieron temporalmente ausentes de su trabajo debido a licencias, huelga, enfermedad o vacaciones.

**GRÁFICO N° 10.11**  
**Tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo en oficio SENCE**



#### 10.3.4.2 Razones de no ocupación en oficio SENCE según sexo

La siguiente tabla indica la distribución de las razones que adujeron los usuarios/as para no buscar trabajo en el oficio en que se capacitaron según sexo (N=78). Destacan los altos porcentajes tanto de hombres como de mujeres (46.8% y 43.8% respectivamente) que aducen que nunca encontraron trabajo en lo que estudiaron. Asimismo los porcentajes entre hombres y mujeres se hacen relativamente similares cuando aducen que les surgió una buena oportunidad en otra actividad con porcentajes de 16.1% para los hombres y 25% para las mujeres. Ambas razones son las que realizan el mayor aporte muestral representando un 64,1% del total muestra.

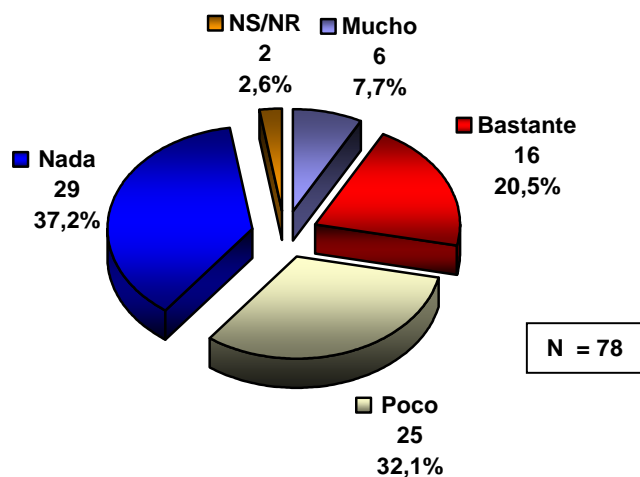
**CUADRO N° 10.15**  
**Razones de no ocupación en oficio SENCE según sexo**

Razones de no ocupación	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
No le gustó el oficio luego de estudiarlo	2	3,2	0	0,0	2	2,6
Estudió un oficio que no estaba dentro de sus preferencias	2	3,2	0	0,0	2	2,6
No logró conseguir una práctica relacionada con el oficio	2	3,2	1	6,3	3	3,8
Nunca encontró trabajo en lo que se capacitó	29	46,8	7	43,8	36	46,2
Le surgió una buena oportunidad en otra actividad	10	16,1	4	25,0	14	17,9
Le pagaban muy poco en el oficio que estudió	4	6,5	0	0,0	4	5,1
Aceptó el primer trabajo que le ofrecieron	3	4,8	1	6,3	4	5,1
Otra, ¿Cuál?	7	11,3	3	18,8	10	12,8
NS/NR	3	4,8	0	0,0	3	3,8
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

#### 10.3.4.2.1 Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio

Del total de usuarios ocupados encuestados (N=124) el siguiente gráfico muestra cómo se distribuye la percepción de aquellos usuarios/as no ocupados (N=78) al momento de evaluar la utilidad de la capacitación en la obtención del trabajo actual. Los porcentajes muestran una inclinación hacia percibir que la capacitación es poco o nada útil para encontrar el actual trabajo, donde aproximadamente dos de cada tres de los usuarios/as responde este aseveración (69.3%) versus aquellos que perciben mucho o bastante útil la capacitación para la obtención del actual trabajo (28.2%)

**GRÁFICO N° 10.12**  
**Sobre la utilidad de la capacitación en no ocupados en oficio**



#### 10.3.4.3 Rol laboral de los ocupados según sexo

La tabla indica la distribución del rol laboral de los usuarios ocupados en relación al sexo (N=124). Se aprecian algunas diferencias en los porcentajes tanto en hombres como en mujeres. Mientras tres cuartos de los hombres se desempeñan mayormente como empleados u obreros del sector público (75,8%), ahí las mujeres solo llegan a un tercio de la población (28,0%). Otro importante porcentaje a destacar es la diferencia que se da entre hombres y mujeres al hablar de empleados u obreros del sector público donde casi un tercio de los mujeres ocupan este lugar (28%), mientras que los hombres llegan apenas a un 5.1%. Es importante destacar el hecho de que el 40% de las mujeres declara ser trabajador por cuenta propia versus un 14,1% de los hombres, siendo este el mayor aporte hecho por las mujeres a la constitución de la muestra. Por último, se observa el mayor aporte muestral lo hacen los empleados, tanto del sector público como del privado, representando tres cuartos de la población muestral (75,8%).

**CUADRO N° 10.16**  
**Rol laboral de los ocupados según sexo**

Rol en Actividad económica	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Trabajador por cuenta propia	14	14,1	10	40,0	24	19,3
Empleado u obrero del sector público	5	5,1	7	28,0	12	9,7
Empleado u obrero del sector privado	75	75,8	7	28,0	82	66,1
Servicio domestico puertas afuera	0	0,0	1	4,0	1	0,8
Otro, ¿Cuál?	3	3,0	0	0,0	3	2,4
NS/NR	2	2,0	0	0,0	2	1,6
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

#### 10.3.4.4 Tipo de Actividad Económica según Sexo

Al clasificar la actividad que realiza la empresa, industria o servicio en donde se desempeña el ocupado según la "Clasificación Industrial Internacional Uniforme" (CIIU) y utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el mayor porcentaje de ocupados desarrolla su actividad en la categoría "Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones" (24,2%), seguido por la categoría "Industrias Manufactureras" (17,7%). Al desglosar según la variable género, para las mujeres predominan los "Servicios Comunales, Sociales y Personales" (56%) y para los hombres la categoría "Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones" (30,3%)

**CUADRO N° 10.17**  
**Tipo Actividad Económica**

Categoría de Actividad Económica	Sexo				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	15	15,2			15	12,1
Industrias Manufactureras	14	14,1	8	32,0	22	17,7
Electricidad, Gas y Agua	2	2,0			2	1,6
Construcción	16	16,2			16	12,9
Comercio al por Mayor y al por Menor en Rest. y Hoteles	11	11,1	1	4,0	12	9,7
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	30	30,3			30	24,2
Estab. Financieros, Seguros, Bs. Inmubles y Ss. a empresas	2	2,0			2	1,6
Servicios Comunales, Sociales y Personales	6	6,1	14	56,0	20	16,1
NS/NR	3	3,0	2	8,0	5	4,0
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100,0</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>

#### 10.3.4.5 Temporalidad laboral de los ocupados asalariados <sup>60</sup>

Del total de usuarios ocupados (N=124) las siguientes tablas muestran las distribuciones que tienen los usuarios/as ocupados encuestados que son asalariados (N=98) en relación a la permanencia en su trabajo en la actualidad. Se aprecia que dos de cada cinco usuarios/as encuestados presentan una permanente temporalidad en sus trabajos (41,8%). Le sigue una permanencia de tipo ocasional o eventual donde uno de cada cuatro usuarios/as encuestados presenta este tipo de permanencia y por último encontramos un tipo de permanencia de temporada o estacional donde uno de cada cinco usuarios/as encuestados posee este tipo de temporalidad laboral (22,4%).

**CUADRO N° 10.18**  
**Temporalidad laboral de los ocupados asalariados**

	Permanencia Laboral Actual	
	Frecuencia	%
Permanente	41	41,8
De temporada o estacional	22	22,4
Ocasional o eventual	25	25,5
A prueba	1	1,0
Por plazo o tiempo determinado	9	9,2
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

#### 10.3.4.6 Tipo de jornada laboral de los ocupados asalariados

Del total de usuarios ocupados (N=124) la tabla a continuación identifica el tipo de jornada laboral que aquellos usuarios/as ocupados asalariados (N=98) poseen en el momento actual. Se desprende de la tabla que 8 de cada diez usuarios/as encuestados presenta una jornada laboral de tipo completa (80,6%).

**CUADRO N° 10.19**  
**Tipo de jornada laboral de los ocupados asalariados**

	Jornada de Trabajo Actual	
	Frecuencia	%
Jornada parcial	17	17,3
Jornada completa	79	80,6
NS/NR	2	2,0
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

<sup>60</sup> Según glosario CENSO, por trabajador asalariado se entiende al empleado, obrero o Jornalero. Es la persona que trabaja para un empleador – público o privado - y que percibe una remuneración mensual, quincenal o semanal.



### 10.3.4.7 Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados

Del total de usuarios ocupados asalariados (N=98) y considerando el horario en que realizan la actividad laboral, se constata el predominio del horario por turnos o rotativo con un 49,0% en la actualidad, es decir a la mitad de los usuarios, contra un 45,9% de usuarios/as que presenta un horario de trabajo sólo diurno. Ambos horarios son los predominantes dentro de la proporción muestral y representan juntos en la actualidad el 94,9% del total muestral.

**CUADRO N° 10.20**  
Tipo de horario laboral de los ocupados asalariados

	Tipo de Horario Actual	
	Frecuencia	%
Sólo diurna	45	45,9
Sólo nocturna	5	5,1
Por turnos o rotativo	48	49,0
NS/NR	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### 10.3.4.8 Existencia de contrato de trabajo según sexo

En razón de la importancia del contrato de trabajo en tanto mecanismo que confiere una mayor estabilidad o seguridad en el desempeño del mismo, se indagó por su existencia en el momento actual según sexo del usuario/a. Por consiguiente, del total de usuarios/as ocupados asalariados encuestados (N=98) la tabla a continuación indica que tanto hombres como mujeres poseen contrato de trabajo en porcentajes muy homogéneos. Así se observa que tres cuartos de los hombres poseen contrato (77,1%) y dos de cada tres mujeres también poseen contrato (66,7%) representando una cifra positiva que no habla de alguna diferencia de género observada en este punto.

**CUADRO N° 10.21**  
Existencia de contrato de trabajo según sexo

Existencia de trabajo	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
SI	64	77,1	10	66,7	74	75,5
NO	19	22,9	5	33,3	24	24,5
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

### Existencia de contrato de trabajo actual y al ingreso al programa

Al realizar un contraste en la situación de los ocupados, entre el momento de ingreso al Programa Más Trabajo y el momento de aplicación de la encuesta, se observa variaciones importantes en relación a la disposición de un contrato de trabajo. Inicialmente, se aprecia que del total de ocupados asalariados al momento de ingreso al curso SENCE (N=54), aproximadamente la mitad de los usuarios contaba con la estabilidad que implica el disponer de un contrato de trabajo (51,9%; 28). Por su parte, del total de usuarios ocupados bajo una relación de subordinación, en el momento de aplicación de la encuesta (N=98), al menos tres cuartos cuenta con un contrato de trabajo en la actualidad (75,5%; 74).

**CUADRO N° 10.22**  
**Existencia de contrato de trabajo actual y al ingreso al programa**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí	74	75,5	28	51,9
No	24	24,5	21	38,9
NS/NR	0	0,0	5	9,3
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

#### 10.3.4.9 Tipo de contrato de trabajo según sexo

Del total de usuarios/as ocupados encuestados (N=98) la tabla siguiente configura en detalle el o los tipos de contratos predominantes en los beneficiarios ocupados asalariados que sí poseen contrato según sexo (N=74). En esta tabla se indica que los contratos predominantes son de plazo fijo por obra, faena o servicio, tanto para hombres como para mujeres. No obstante ello, apreciamos diferencias entre ellos. Mientras que 8 de cada 10 mujeres posee este tipo de contrato (80,0%), sólo dos de cada tres hombres presenta este tipo de contrato (64,1%). En resumen, lo relevante es que en la situación actual casi el total de los usuarios ocupados encuestados poseen algún tipo de contrato (95,9%) en el mediano o largo plazo y podrían seguir contando con una fuente de ingreso de forma relativamente estable.

**CUADRO N° 10.23**  
**Tipo de contrato de trabajo según sexo**

Tipo de contrato	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Plazo indefinido	20	31,3	2	20,0	22	29,7
Plazo fijo, por obra faena o servicio	41	64,1	8	80,0	49	66,2
NS/NR	3	4,7	0	0,0	3	4,1
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>

### Tipo de contrato de trabajo actual y al ingreso al programa

Al considerar las características del contrato de trabajo de los usuarios ocupados asalariados que disponían de esta garantía al momento de ingreso al curso de SENCE y al momento de responder la encuesta, se observan importantes variaciones. Del total de usuarios que refieren disponer de un contrato de trabajo durante el año 2008 (N=28), aproximadamente la mitad declara que se trata de un contrato con un plazo acotado en el tiempo (fijo) (14), mientras el 28,6% (8) señala que éste tendría una duración indefinida. Por otra parte, del total de usuarios que declaran contar con un contrato de trabajo en la actualidad (N=74), al menos dos de cada tres señala que éste es a plazo fijo (66, 2%; 49), mientras que un 29,7% (22) señala que las características de este contrato es de duración indefinida (a plazo indefinido).

**CUADRO N° 10.24**  
**Tipo de contrato de trabajo actual y al ingreso al programa**

	Actualmente		Al Ingreso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Plazo indefinido	22	29,7	8	28,6
Plazo fijo, por obra faena o servicio	49	66,2	14	50,0
De aprendizaje	0	0,0	6	21,4
NS/NR	3	4,1	0	0,0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

### 10.3.5 Situación laboral de los ocupados independientes<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Según glosario CENSO, es la persona que trabaja en forma independiente y sin ocupar personal remunerado; explota su propio negocio o ejerce por su propia cuenta una profesión u oficio. Puede trabajar solo o asociado y puede tener ayuda de familiares a los que emplea sin pago en dinero, ej.: profesionales y técnicos independientes, dueño de almacén sin empleados, taxista, vendedor ambulante, etc.

### 10.3.5.1 Asociación de los usuarios a otros productores

Del total de usuarios ocupados encuestados la tabla a continuación indica la relación a los usuarios/as ocupados con trabajo independiente (N=53). Se indagó por la acción de asociarse a otros para vender u ofrecer sus productos con la finalidad de potenciar su negocio, ampliando las capacidades de ofrecer sus servicios y/o bienes fabricados. A partir de los datos, es posible apreciar que en el momento actual, ésta iniciativa específica es escasa entre los usuarios que se capacitaron en SENCE; tan sólo un 17% lo hace en la actualidad.

**CUADRO N° 10.25**  
**Asociación de los usuarios a otros productores**

	Se ha asociado Actual	
	Frecuencia	%
Sí	9	17,0
No	44	83,0
NS/NR	-	-
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

### 10.3.5.2 Pago a terceros para apoyar la producción

Del total de usuarios ocupados independientes encuestados (N=53) la tabla a continuación representa el pago a un tercero en una actividad de tipo independiente, ya sea formal o informal. Esta actividad representa un indicador indirecto que puede estar demostrando una evolución positiva del negocio de acuerdo a revelar una necesidad de absorber o responder a una mayor demanda por los servicios o bienes producidos. Sin embargo, y apoyándose sobre los datos de la tabla siguiente, es posible advertir que este hecho se ha dado -en el momento actual- sólo en un porcentaje muy pequeño de los usuarios 17%.

**CUADRO N° 10.26**  
**Pago a terceros para apoyar la producción**

	Frecuencia	%
Sí	9	17,0
No	43	81,1
NS/NR	1	1,9
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

### 10.3.5.3 Frecuencia de la actividad independiente

Del total de usuarios ocupados independientes encuestados (N=53), la tabla a continuación indica que más de la mitad de los usuarios/as encuestados practican mayormente todos los meses del año su actividad independiente representando un 54,7% del total muestral.

**CUADRO N° 10.27**  
Frecuencia de la actividad independiente

	Frecuencia de la actividad independiente	
	Frecuencia	%
Todos los meses del año	29	54,7
Sólo unos meses del año	7	13,2
Por periodos o épocas específicas (fiestas, verano, etc.)	6	11,3
Sólo por solicitud específica de clientes	7	13,2
Otra ¿Cuál?	3	5,7
NS/NR	1	1,9
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

### 10.3.5.4 Endeudamiento de los usuarios independientes

La tabla muestra que en la actualidad el porcentaje de endeudamiento de los usuarios/as ocupados independiente encuestados (N=53) para aumentar el negocio ha es de sólo un 15.1% versus un 83,0% de usuarios/as que no se ha endeudado en la actualidad.

**CUADRO N° 10.28**  
Endeudamiento de los usuarios independientes

	Se ha endeudado Actual	
	Frecuencia	%
Sí	8	15,1
No	44	83,0
NS/NR	1	1,9
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

### 10.3.5.5 Pago de impuestos de los usuarios independientes

De la información entregada por la siguiente tabla se aprecia que de los usuarios ocupados independientes (N=53) sólo uno dos de cada cinco usuarios declara pagar

impuestos o permisos para llevar a cabo su actividad independiente (22,6%) contra tres cuartos de los usuarios/as que declaran que no pagan impuestos o permisos (75,5%).

**CUADRO N° 10.29**  
**Pago de impuestos de los usuarios independientes**

	Usted paga impuestos o permisos para realizarla (Actual)(a)	
	Frecuencia	%
Sí	12	22,6
No	40	75,5
NS/NR	1	1,9
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

### 10.3.5.6 Percepción del alcance de los ingresos generados en forma independiente

Del análisis de la tabla se desprende que la percepción que tienen los usuarios ocupados independientes (N=53) de que la ganancia alcanza sólo para pagar los gastos básicos es la categoría que tiene una mayor preponderancia en la actualidad con un 49.1% en la actualidad, es decir la mitad de los usuario/as ocupados independientes.

**CUADRO N° 10.30**  
**Percepción del alcance de los ingresos generados en forma independiente**

	Frecuencia	%
Todos sus gastos básicos y realizar otros gastos	7	13,2
Sólo para pagar los gastos básicos	26	49,1
Sólo para pagar una parte de sus gastos básicos	15	28,3
No le alcanza para pagar ninguno de sus gastos	2	3,8
NS/NR	3	5,7
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

### 10.3.5.7 Participación en otras iniciativas de microemprendimiento

Del análisis de la tabla de distribución de la participación en otras iniciativas de microemprendimiento por parte de los usuarios ocupados independientes (N=53) se desprende que la categoría no participa en otras iniciativas es la predominante en la actualidad. De este modo en la actualidad dos de cada tres usuarios/as (66%) declara no participar en otras iniciativas, contra un 28,3% de usuarios/as que sí participan en otras iniciativas en la actualidad.

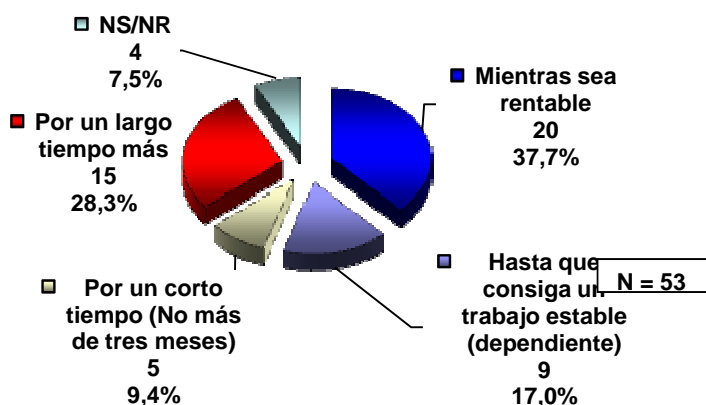
**CUADRO N° 10.31**  
Participación en otras iniciativas de microemprendimiento

	Frecuencia	%
Sí	15	28,3
No	35	66,0
NS/NR	3	5,7
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

### 10.3.5.8 Proyección en la actividad independiente

Del análisis del gráfico adjunto se desprende que la proyección laboral que tienen los usuarios/as ocupados independientes (N=53) de su actividad se divide en 2 categorías mayores que se representan en "mientras sea rentable" y "por un largo tiempo más", con más de la mitad del total de la muestra (66,0%) indicando una postura positiva de la proyección de su actividad laboral. A esa categoría le sigue hasta que consiga un trabajo estable, categoría que se relaciona con lograr un trabajo dependiente con un 17,0%.

**GRÁFICO N° 10.13**  
Proyección en la actividad independiente

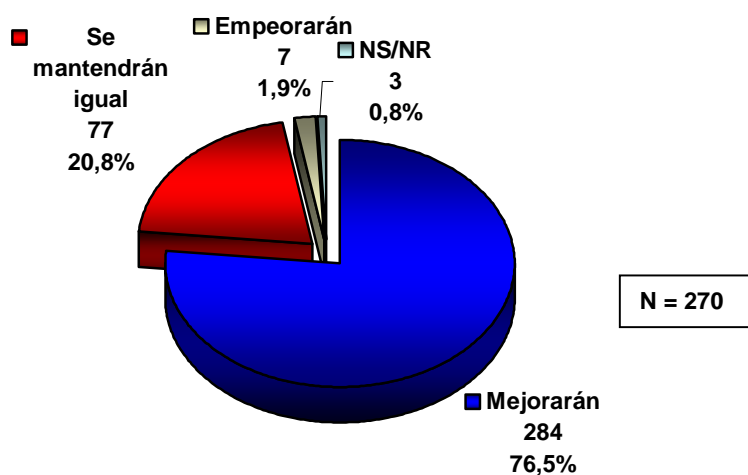


### 10.3.6 Situación de los Ingresos y Previsión social de los usuarios

#### 10.3.6.1 Expectativas laborales futuras

Del análisis del gráfico se desprende que las expectativas laborales que los usuarios/as encuestados tienen (N=270), casi tres cuartos de ellos cree que mejorarán (76,5%), un 20,8% dice que se mantendrán y solo un 1,9 % opina que empeorarán.

**GRÁFICO N° 10.14**  
**Expectativas laborales futuras**



#### 10.3.6.2 Ingresos del hogar de los usuarios

Al indagar por los ingresos del hogar de los usuarios/as del Programa Más Trabajo de SENCE (N=270), se aprecia que aproximadamente 2 de cada 5 de los usuarios/as (38.1%) declara no percibir ingreso alguno. Le siguen en nivel de importancia relativa aquellos usuarios que declaran que sus hogares perciben ingresos entre \$1 y \$165.000 (35.2%). Es decir casi tres cuartos de la población declaran vivir con sueldos hasta el mínimo, es decir, hasta los \$165.000 (73.3%).



**CUADRO N° 10.32**  
**Ingresos del hogar de los usuarios**

	Ingreso familiar promedio(a)	
	Frecuencia	%
Sin ingresos	103	38,1
\$1 a \$165.000	95	35,2
Entre \$166.000 y \$250.00	37	13,7
Entre \$251.000 y \$350.000	21	7,8
Entre \$351.000 y \$450.000	6	2,2
Más de \$751.000	1	0,4
NS/NR	7	2,6
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

### 10.3.6.3 Ingresos individuales de los usuarios según sexo

Del análisis de la tabla se desprenden los ingresos individuales de los usuarios del programa según sexo. Se estima así que del total de usuarios encuestados (N=270) dos de cada tres mujeres declara vivir sin un sueldo individual para vivir (63,9%), mientras que uno de cada cuatro hombres declara también estar en esa situación (25,7%). En lo que refiere a vivir con un sueldo de menos de \$165.000 no se aprecian diferencias considerables entre hombres y mujeres: 38,0% para hombres y 32,5% para las mujeres. En lo que sí se aprecia una diferencia significativa es en el tercer tramo de sueldo que va desde \$166.000 a \$251.000 donde los hombres son diez veces más que las mujeres que se ubican en ese tramo de sueldo con 31,0% sobre apenas un 3,6%. En suma, de la información recabada es posible indicar que casi tres cuartos de los usuarios encuestados (hombres y mujeres) viven con un sueldo que va desde los \$0 hasta \$250.000.

**CUADRO N° 10.33**  
**Ingresos individuales de los usuarios según sexo**

Ingresos individuales	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
0	48	25,7	53	63,9	101	37,4
Menos de \$165.000	71	38,0	27	32,5	98	36,3
Entre \$166.000 y \$250.00	58	31,0	3	3,6	61	22,6
Entre \$251.000 y \$350.000	4	2,1	0	0,0	4	1,5
Entre \$351.000 y \$450.000	2	1,1	0	0,0	2	0,7
Más de \$751.000	1	0,5	0	0,0	1	0,4
NS/NR	3	1,6	0	0,0	3	1,1
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

### 10.3.6.4 Ingresos individuales según desenlace dependiente/independiente

De la siguiente tabla a continuación se desprende el tramo de ingreso que los usuarios/as del programa Más Trabajo declaran percibir según el tipo de modalidad en la que fueron capacitados. De esta forma la tabla indica que tanto en la modalidad independiente como dependiente, los tramos más importantes están dados por aquellos que van desde \$1 hasta los \$165.000, es decir, hasta el sueldo mínimo. Es importante notar que en ambas modalidades es importante el tramo de usuarios/as que declaran vivir sin ningún tipo de ingreso: aproximadamente dos de cada cinco usuarios/as en ambas modalidades, declaran vivir sin ingreso alguno. (37,1% en la modalidad dependiente y 38,1% en la modalidad independiente). Del mismo modo, es importante el tramo de usuarios/ que declaran vivir con menos del sueldo mínimo en ambas modalidades: mientras aproximadamente dos de cada cinco usuarios/as en la modalidad dependiente declaran estar en este tramos de ingresos, uno de cada tres usuarios/as lo declara en la modalidad independiente (36,7% y 33,3% respectivamente). Por último es importante indicar que ambos tramos se concentran tres cuartos del total muestral (73,7%).

**CUADRO N° 10.34**  
**Ingresos individuales según desenlace dependiente/independiente**

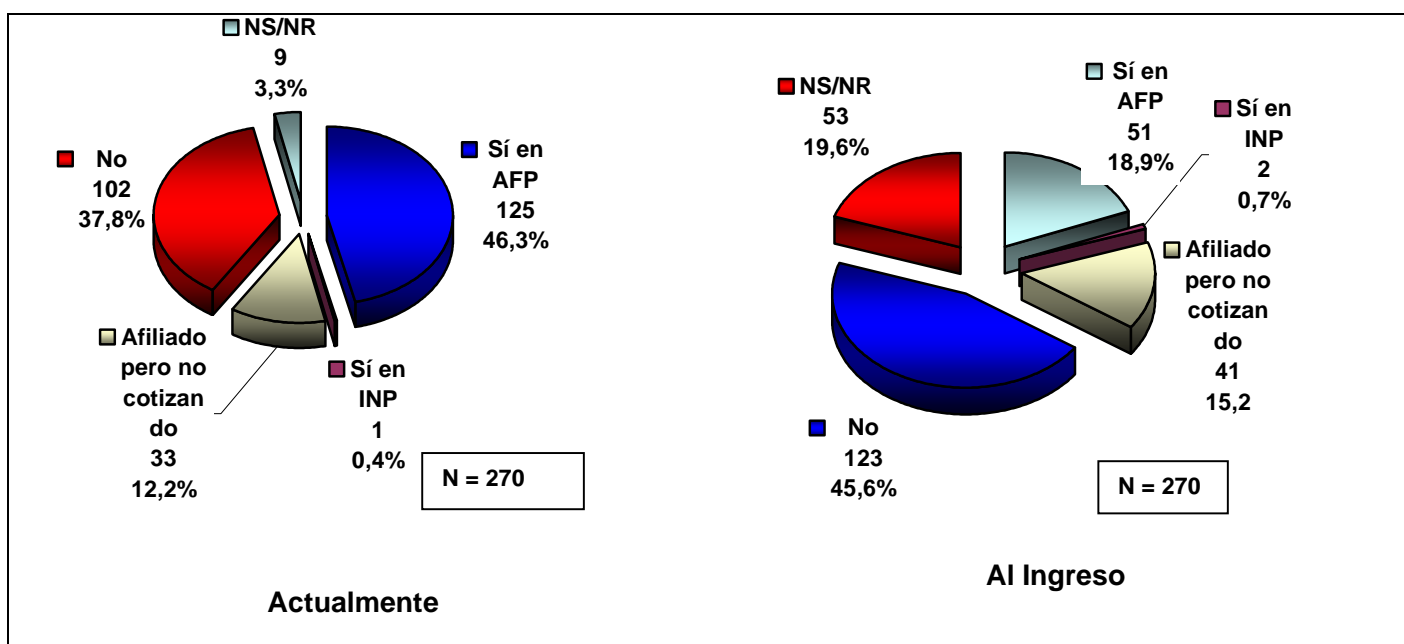
	La modalidad de capacitación para el trabajo						Total	
	Modalidad dependiente		Modalidad independiente		NS/NR		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
0	92	37,1	8	38,1	1	100	101	37,4
Menos de \$165.000	91	36,7	7	33,3	0	0,0	98	36,3
Entre \$166.000 y \$250.00	55	22,2	6	28,6	0	0,0	61	22,6
Entre \$251.000 y \$350.000	4	1,6	0	0,0	0	0,0	4	1,5
Entre \$351.000 y \$450.000	2	0,8	0	0,0	0	0,0	2	0,7
Más de \$751.000	1	0,4	0	0,0	0	0,0	1	0,4
NS/NR	3	1,2	0	0,0	0	0,0	3	1,1
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

### 10.3.6.5 Previsión en materia de ahorro previsional

La accesibilidad al sistema previsional y de salud, está asegurada por un tipo de inclusión en el mundo del trabajo. Este hecho queda de manifiesto al comparar en los dos tiempos, tanto al ingreso al Programa Más Trabajo, así como en el momento actual en donde se aprecian los porcentajes de aquellos beneficiarios que poseen un tipo de previsión en materia de pensión respecto de aquellos que no lo poseen. Sólo un quinto de la población encuestada (19.6%) declaran poseer algún tipo de previsión, esto si se suma el 18,9% de AFP y el 0,7% del INP.

En cambio en el momento actual, donde los beneficiarios ocupados aumentan respecto del momento de ingreso, quienes dicen tener una previsión resultan ser casi uno de cada dos encuestados lo que asciende a un 46.7%; de los cuales, un (46,3%) manifiesta preferencia por la modalidad de AFP, mientras que el INP alcanza a tan solo un 0.4%, cifra incluso menor a la registrada al ingreso al curso.

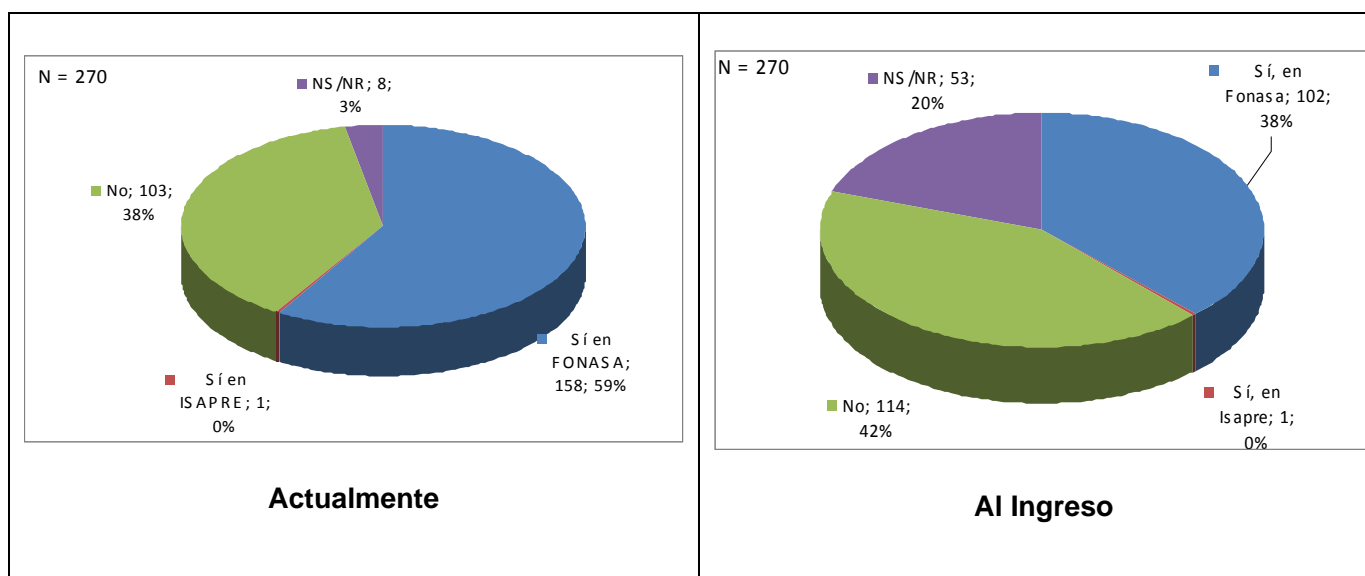
**GRÁFICO N° 10.15**  
Previsión en materia de ahorro previsional



### 10.3.6.6 Previsión en materia de salud

De los siguientes gráficos se desprende que desde el ingreso a la actualidad sigue predominando entre los usuarios/as encuestados (N=270) la previsión de salud pública representada por FONASA la que aumenta de un 37.8% al ingreso del curso, a más de la mitad de los encuestados en la actualidad, con un 58.5%. Del mismo modo ha disminuido en 4.1 puntos porcentuales aquellos que no tiene previsión de salud en ningún tipo pasando de 42.2% al ingreso del curso a 38.1% en la actualidad.

**GRÁFICO N° 10.16**  
**Previsión en materia de salud**



## 10.4 Capacitación recibida

### 10.4.1 Medio de información sobre el programa

Al conocer cual es la distribución de los organismos mediante los cuales los/as usuarios/as del programa (N=270) fueron contactados se aprecia que la mitad de ellos fue contactado a través de la OMIL (Oficina Municipal de Información Laboral) (50.4%), seguida muy de lejos por la OTEC (Organismo Técnico de Capacitación)(8.5%).

**CUADRO N° 10.35**  
**Medio de información sobre el programa**

	Frecuencia	%
Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL	136	50,4
Organismo Técnico de Capacitación, OTEC	23	8,5
Oficinas regionales de SENCE	20	7,4
Centro de Postulación a la Capacitación, CPC	1	0,4
Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM	1	0,4
Municipalidad	22	8,1
Otra	44	16,3
NS/NR	23	8,5
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

#### 10.4.2 Motivación principal para ingresar al programa según sexo

La tabla a continuación presenta la distribución de las razones esgrimidas por el total de usuarios/as encuestados para ingresar un curso SENCE tanto para hombres como para mujeres. Ambas motivaciones se distribuyen casi por igual en las respuestas por género, con la excepción de ciertos casos como en el que los hombres tengan como principal motivo el tener más habilidades para su desempeño personal (30.5% versus un pequeño 6% de las mujeres). Por el contrario, la principal motivación de las mujeres radica en encontrar trabajo, donde aproximadamente una de cada tres mujeres declara esta motivación principal (36.1%) contra un cuarto de los hombres que declara lo mismo (25.1%).

**CUADRO N° 10.36**  
**Motivación principal para ingresar al programa según sexo**

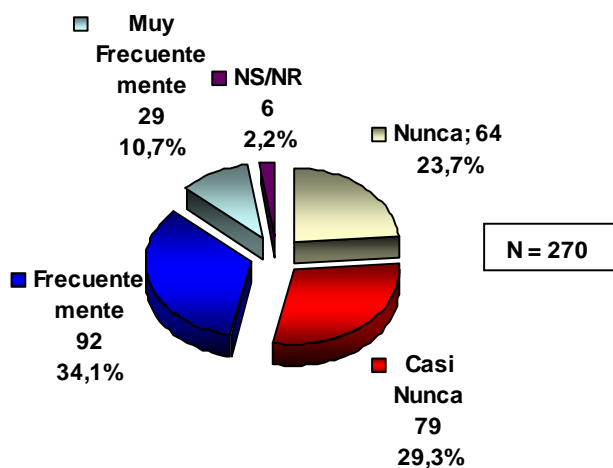
Motivación principal para hacer el curso de SENCE	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Ocupar el tiempo en algo	8	4,3	5	6,0	13	4,8
Auto superación personal	19	10,2	17	20,5	36	13,3
Siempre quiso capacitarse en algo	17	9,1	13	15,7	30	11,1
Encontrar trabajo	47	25,1	30	36,1	77	28,5
Cambiar de trabajo	8	4,3	0	0,0	8	3
Tener más habilidades para su desempeño profesional	57	30,5	5	6,0	62	23
Mejorar las condiciones de vida de su familia/hijos	11	5,9	8	9,6	19	7
Mejorar sus ingresos	11	5,9	2	2,4	13	4,8
Desarrollarse en forma independiente	2	1,1	2	2,4	4	1,5
No tenía expectativas	3	1,6	0	0,0	3	1,1
Conocer otros jóvenes y/o hacer algo distinto	1	0,5%	0	0,0	1	0,4
Por el dinero (subsídios) pagados por su asistencia al curso	1	0,5	0	0,0	1	0,4
Otra, ¿Cuál?	0	0,0	1	1,2	1	0,4
NS/NR	2	1,1	0	0,0	2	0,7
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

### 10.4.3 Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos

Con el propósito de conocer la sustentabilidad de la intervención facilitada por SENCE, se consultó a los beneficiarios por la frecuencia con que los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación son aplicados o utilizados en la actualidad.

En general se desprende del siguiente gráfico que menos de la mitad de los usuarios/as encuestados utilizan entre frecuente y muy frecuentemente los conocimientos obtenidos (44.8%), mientras que más de la mitad opina que casi nunca o nunca utiliza los conocimientos recibidos (53,0%).

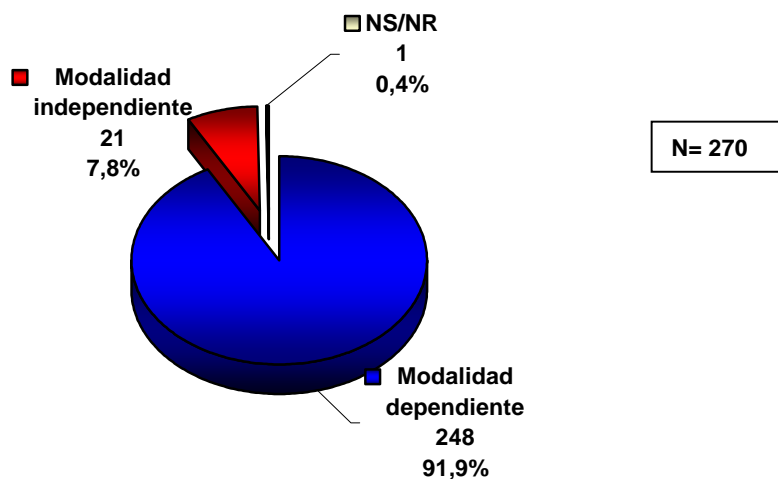
**GRÁFICO N° 10.17**  
**Continuidad de la aplicación de los conocimientos adquiridos**



### 10.4.4 Modalidad de capacitación recibida

Al indagar por la modalidad de la capacitación recibida, del total de usuarios/as encuestados (N=270) que han realizado un curso SENCE, casi la totalidad de ellos lo ha hecho en una modalidad dependiente representada por un 91,9% de la población muestral. Tan sólo un 7,8% de los encuestados usuarios lo ha hecho en una modalidad independiente.

**GRÁFICO N° 10.18**  
**Modalidad de capacitación recibida**



#### 10.4.4.1 Modalidad de capacitación recibida según sexo

Como complemento de la información anterior, al mirar el gráfico distribuido por sexo de los usuarios/as encuestados (N=270) se observa que son las mujeres por sobre los hombres quienes se capacitan más que los hombres en una modalidad dependiente aunque por una diferencia mínima de 1,4% puntos porcentuales (91.4% para los hombres y 92.8% para las mujeres).

**CUADRO N° 10.37**  
**Modalidad de capacitación recibida según sexo**

Modalidad de capacitación recibida	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Modalidad dependiente	171	91,4	77	92,8	248	91,9
Modalidad independiente	15	8,0	6	7,2	21	7,8
NS/NR	1	0,5	0	0,0	1	0,4
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>



#### 10.4.5 Etapas de capacitación completadas

La siguiente tabla indica la distribución del total de los usuarios/as encuestados en las distintas etapas de la capacitación que se cumplieron (N=270). Se desprende así que 9 de cada 10 usuarios, es decir, casi la totalidad, se capacitaron en la etapa de “capacitación en el oficio” (90,3%), seguida de la capacitación en “formación complementaria (empleabilidad)” (39.0%). Por el contrario, en las etapas que menos se capacitaron los usuarios fueron las de “práctica profesional” donde más de la mitad de los/as usuarios/as no lo hizo (59,1%) y la de “tecnologías de la información (TICS)” donde 4 de cada 10 usuarios manifestó no haberse capacitado en esta etapa (45.2%).

**CUADRO N° 10.38**  
**Etapas de capacitación completadas**

		Frecuencia	%
a) Capacitación en Oficio	Sí	243	90,3
	No	14	5,7
	NS/NR	12	4,0
<b>Total</b>		<b>269</b>	<b>100</b>
b) Formación complementaria (Empleabilidad)	Sí	102	39,0
	No	109	40,7
	NS/NR	57	20,3
<b>Total</b>		<b>268</b>	<b>100</b>
c) Tecnologías de la Información (TICS)	Sí	82	32,4
	No	122	45,5
	NS/NR	62	22,1
<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>100</b>
d) Práctica Profesional	Sí	74	30,6
	No	143	59,1
	NS/NR	25	10,3
<b>Total</b>		<b>242</b>	<b>100</b>
e) Capacitación en Gestión	Sí	9	52,9
	No	6	35,3
	NS/NR	2	11,8
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>100</b>

#### 10.4.6 Razón para no completar la práctica según sexo

Del total de usuarios encuestados que se les preguntó por la etapa de práctica laboral la siguiente tabla muestra la distribución por sexo de aquellos usuarios encuestados que no completaron la etapa de práctica laboral y las distintas repuestas que adujeron (N=143). De este modo se aprecia que tanto para hombres como para mujeres la principal razón por la cual no pudieron realizar la práctica laboral está dada por la razón “nunca le consiguieron práctica” donde los hombres alcanzan un tercio de la población (33,0%) y las mujeres un cuarto de la misma (25,0%). El resto de las razones se distribuyen relativamente homogéneas con porcentajes muy bajos y marginales.

**CUADRO N° 10.39**  
**Razón para no completar la práctica según sexo**

Porque no realizó la práctica laboral	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Nunca le consiguieron práctica	34	33,0	10	25,0	44	30,8
No le gustaron las prácticas que le ofrecieron	3	2,9	1	2,5	4	2,8
No quiso seguir en el curso	8	7,8	0	0,0	8	5,6
Ya había adquirido los conocimientos que quería	1	1,0	0	0,0	1	0,7
Comenzó a trabajar	2	1,9	0	0,0	2	1,4
No le acomodaba el horario de la práctica	2	1,9	2	5,0	4	2,8
No tenía a quien dejar al cuidado de sus hijos/as	0	0,0	1	2,5	1	0,7
Se aburrió de esperar que le consiguieran una práctica	3	2,9	0	0,0	3	2,1
Se dedicó a los quehaceres del hogar	0	0,0	1	2,5	1	0,7
Se enfermó	1	1,0	0	0,0	1	0,7
Tuvo problemas familiares	1	1,0	1	2,5	2	1,4
El curso no incluía práctica laboral	0	0,0	1	2,5	1	0,7
Otra, ¿Cuál?	29	28,2	16	40,0	45	31,5
NS/NR	19	18,4	7	17,5	26	18,2
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>143</b>	<b>100</b>

#### 10.4.7 Desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo

Al considerar el total de beneficiarios que sí cumplió con el requisito de práctica laboral en empresas (N=73), podemos observar en la siguiente tabla cómo se distribuyen respecto de su desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo. Se aprecia que 8 de cada 10 mujeres queda trabajando en la empresa luego de la práctica laboral, pero lo hace en un período de tiempo corto (menos de 6 meses) contra uno de cada cinco hombres. Un cuarto de los hombres en cambio quedó trabajando en la empresa y lo sigue haciendo en la actualidad contra un 0% de las mujeres, es decir, a las mujeres se las contrata más que a los hombres luego de la práctica, pero por un lapso de tiempo menor. Destaca además que cuatro de cada diez usuarios encuestados varones no quedan trabajando en la empresa luego de la práctica laboral (44,7%) contra una de cada diez mujeres que no queda trabajando en la empresa luego de la práctica laboral (11,5%)

**CUADRO N° 10.40**  
**Desenlace laboral tras la realización de la práctica según sexo**

	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Sí y actualmente sigo trabajando	12	25,5	0	0,0	12	16,4
Sí y trabajé un corto tiempo en la empresa (menos de 6 meses)	9	19,1	21	80,8	30	41,1
Sí y trabajé un tiempo moderado en esa empresa (entre 6 mese	2	4,3	1	3,8	3	4,1
Sí y trabajé un largo tiempo en la empresa (más de un año)	2	4,3	0	0,0	2	2,7
No	21	44,7	3	11,5	24	32,9
NS/NR	1	2,1	1	3,8	2	2,7
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

#### 10.4.8 Dificultades presentadas durante la práctica y asistencia técnica

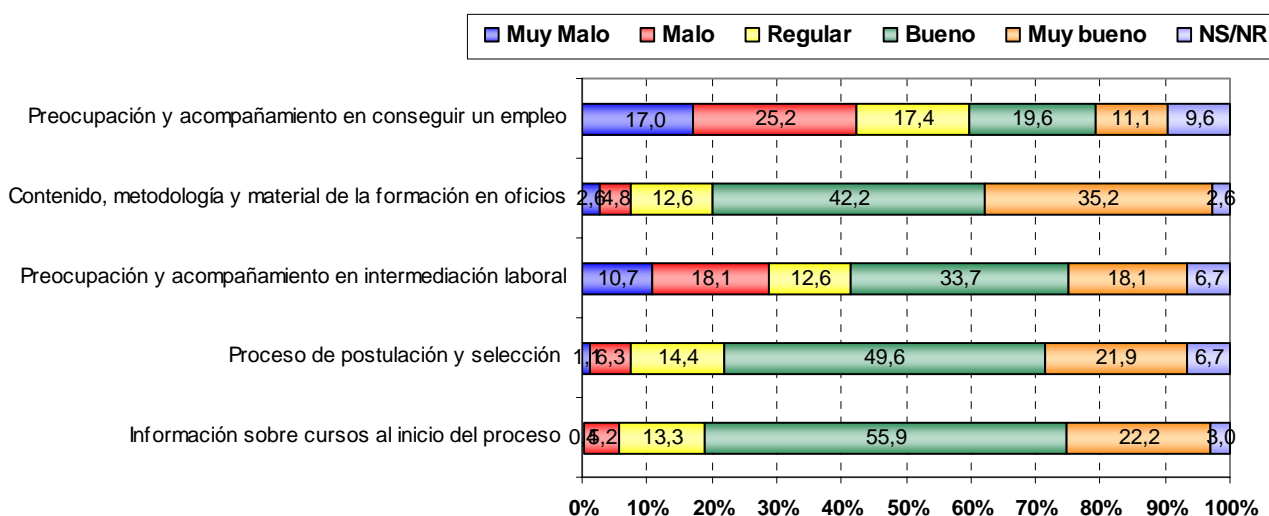
### 10.5 Satisfacción del usuario

#### 10.5.1 Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido

Del total de usuarios/as encuestados por el programa Más Trabajo (N=270) se observa del siguiente gráfico la satisfacción que sienten con el servicio recibido. De esta forma se indica que tres cuartos de los usuarios/as encuestados encuentran bueno o muy bueno el contenido, metodología y material de la formación en oficios, mientras que solo un 17,4% lo encuentra malo o muy malo. Del mismo modo los usuarios/as presentan una buena evaluación sobre la información sobre cursos al inicio del proceso donde 8 de cada 10 encuestados (78,1%) evaluó como bueno o muy bueno este servicio. También destaca el

proceso de postulación y selección donde 7 de cada 10 usuarios/as evaluaron bueno o muy bueno este servicio (71,5%). Por el contrario los servicios peor evaluados por los usuarios/as corresponden a la preocupación y acompañamiento en conseguir un empleo, evaluado malo o muy malo con un 42,2% del total, junto con la preocupación y acompañamiento en intermediación laboral evaluado como malo o muy malo con un 28,8%. En suma, el gráfico indica una buena evaluación de los usuarios con el servicio recibido por el programa Más Trabajo.

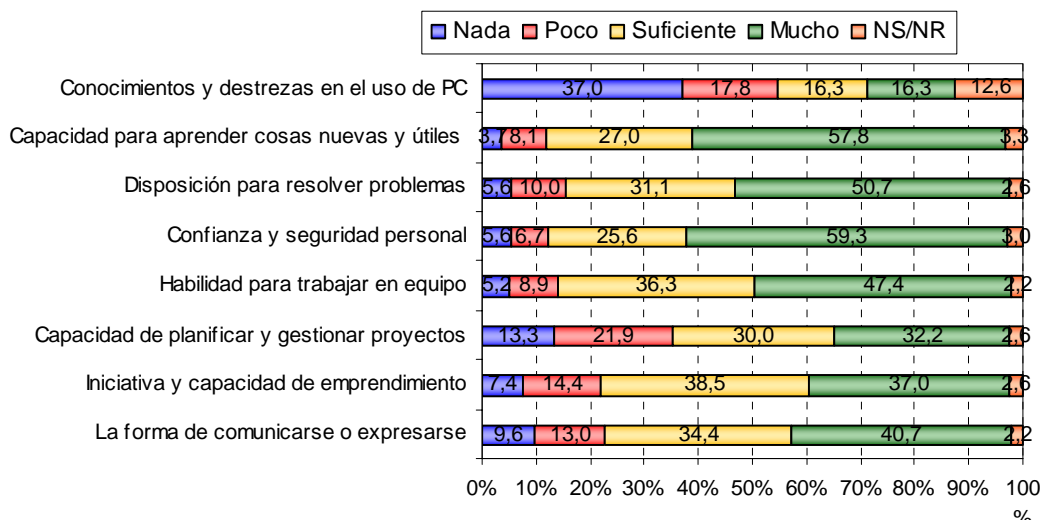
**GRÁFICO N° 10.19**  
**Satisfacción de los usuarios con el servicio recibido**



### 10.5.2 Atribución de eficacia del servicio

Del siguiente gráfico se desprende la atribución de eficacia del servicio recibido por los usuarios/as del programa Más Trabajo (N=270). En general se atribuyen buenos niveles de eficacia por parte de los usuarios/as al servicio recibido. Se observa que en casi todos los ítems evaluados se atribuye como suficiente o mucho eficaz el servicio recibido, cuyos porcentajes ascienden desde el 62,2% en capacidad de planificar y gestionar proyectos a un 84,9% en confianza y seguridad personal, el ítem mejor evaluado por los usuarios/as del programa. Por el contrario, el ítem peor evaluado por los usuarios/as es el de conocimientos y destrezas en el uso de PC donde más de la mitad de los usuarios/as encuestados por el programa (54,8%) declaran que es poco o nada eficaz el servicio entregado. Sin embargo, a grandes rasgos, se aprecia una marcada tendencia a evaluar positivamente la eficacia del servicio recibido por parte de los usuarios/as del programa.

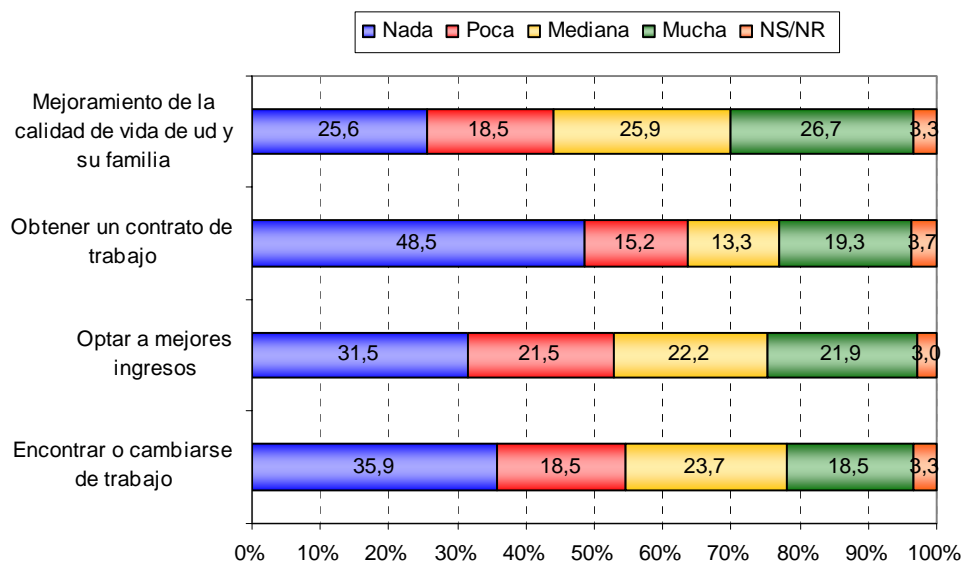
**GRÁFICO N° 10.20**  
**Atribución de eficacia del servicio**



### 10.5.3 Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo

Al comparar la atribución de eficacia en materia de obtención de empleos que los usuarios/as encuestados dan al programa a través del siguiente gráfico se aprecia que de las opciones presentadas, la que mejor evalúan los/as usuarios/as en términos de eficacia en materia de obtención de empleo es la de “mejoramiento de la calidad de vida de ud y su familia” donde un cuarto de los encuestados posee una buena percepción de ello con un 26.7%. Es decir, la obtención de un empleo va en directa relación con un mejoramiento en la calidad de vida. No ocurre lo mismo con la obtención de un contrato que termina siendo la peor evaluada por los usuarios/as donde aproximadamente uno de cada dos (48.5%) evalúa con “nada” esta opción. Es decir, no resulta importante a la hora de obtener un empleo el conseguir un contrato de trabajo por parte de los usuarios/as del programa.

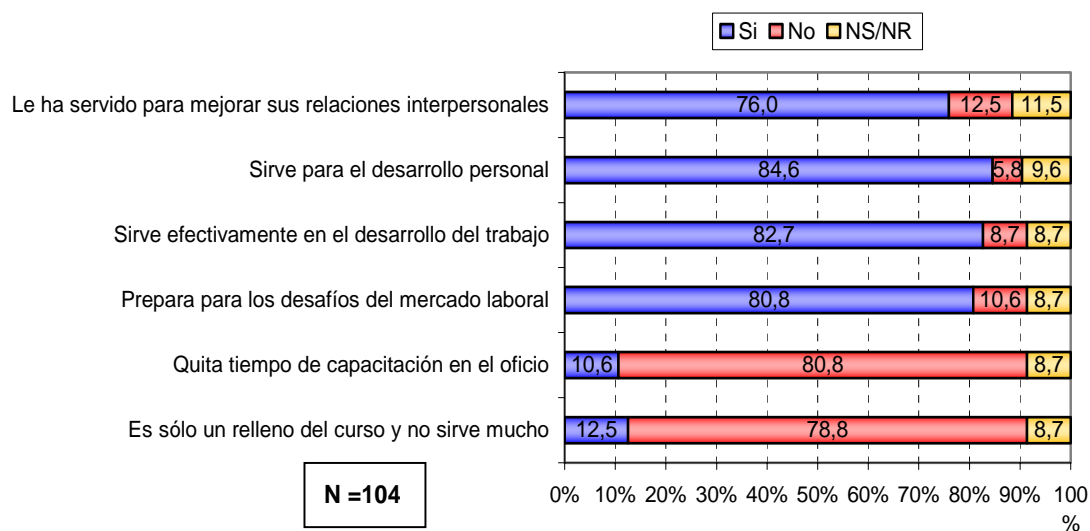
**GRÁFICO N° 10.21**  
**Atribución de eficacia en materia de obtención de empleo**



#### 10.5.4 Atribución de eficacia en materia de formación complementaria

Al indagar sobre la percepción de los/as usuarios/as encuestados en materia de formación complementaria el siguiente gráfico indica en general una percepción de eficacia bastante positiva del curso en todos sus aspectos. Así, del total de usuarios/as encuestados, más de tres cuartos declaran positivamente eficaz el curso en materia de formación complementaria. Destaca el hecho de que 8 de cada 10 usuarios encuentran que el curso sirve para el desarrollo personal (84,6%), seguido de que aquellos que no creen que solo sea un relleno y no sirva donde poco mas de tres cuartos de usuarios percibe eso (78.8%).

**GRÁFICO N° 10.22**  
**Atribución de eficacia en materia de formación complementaria**



# Identificación y Propuesta de Indicadores



## 11 Identificación y Propuesta de Indicadores año 2009

En el siguiente apartado, se explicitan los indicadores complementarios que enriquecieron el análisis 2009 del estudio “Contratación de Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as de Programas Sociales de Capacitación, Ejecución año 2008”:

**CUADRO N° 11.1**  
**Identificación de Nuevos Indicadores 2009**

Dimensión	Indicador	N° PNB Y Más Trabajo	N° PEJ	N° MJH	N° JB	Descripción
<b>Caracterización Sociodemográfica y Educacional del Beneficiario/a</b>	Composición Familiar del Hogar.	N/A	N/A	P.2	N/A	El cuestionario contempla un nuevo indicador que permite describir la composición familiar del hogar de los/las beneficiarios/as del programa.
	Estado Civil.	P.3	P.3	P.5	P.3	En la Versión 2009, se busca conocer más en detalle la situación civil del beneficiario/a según las alternativas que otorga la formalidad agregando la alternativa “Divorciado” o “Anulado”.
	Núcleo familiar.	N/A	N/A	P.4	N/A	Este indicador complementa el anterior y permite conocer el nivel de carga/responsabilidad de la jefatura del hogar.
	Nivel Educacional.	P.5	P.5	P.7	P.5	Se desagrega ítems para distinguir a aquellos que son desertores o egresados de liceos científico – humanistas y media técnica.

Dimensión	Indicador	Nº PNB Y Más Trabajo	Nº PEJ	Nº MJH	Nº JB	Descripción
<b>Caracterización Sociodemográfica y Educacional del Beneficiario/a</b>	Causas de la interrupción de estudios formales.	P.7	P.7	P.9	P.7	En esta versión del cuestionario, se busca conocer las causas de la interrupción de estudios formales de los/as beneficiarios/as, para ahondar en las problemáticas a las que se ven enfrentados este grupo.
	Razones para nivelar o estar actualmente nivelando estudios formales.	P.9	P.9	P.11	P.9	No sólo se indaga en las expectativas de los/as beneficiarios/ de terminar sus estudios formales, sino que se busca ahondar en las razones que tienen para nivelar o estar actualmente nivelando estudios.
	Priorización por parte del usuario del Oficio en que se capacitó en SENCE.	P.13	N/A	P.15	P.55	Conocer si el oficio en que se capacitó el usuario/a estaba dentro de sus prioridades.
<b>Caracterización Laboral</b>	Ocupación/es u oficio/s en los cuales busca trabajo.	P.18	N/A	P.20	N/A	Indagar en que otra/s ocupación/es u oficio/s el/la usuario/a busca trabajo.
	Monto mensual por el que estaría dispuesto/a a trabajar.	P.21	P.19	P.23	P.20	Este indicador pretende sondear en la disposición de los/as usuarios/as del en situación de inactivos/as para pasar a la situación de activos/as laboralmente y que si aceptarían un trabajo.
	Nivel de ayuda para conseguir empleo.	N/A	N/A	N/A	P.23	Indagar, según la percepción del usuario/a, quien o quienes lo/la ayudaron a conseguir su actual empleo.

Dimensión	Indicador	Nº PNB Y Más Trabajo	Nº PEJ	Nº MJH	Nº JB	Descripción
<b>Caracterización Laboral</b>	Tiempo en que demoró en encontrar trabajo en el oficio aprendido.	P.25	P.23	P.27	P.25	Contempla un nuevo indicador que mide el tiempo en que el/la beneficiario/a que se encuentra ocupad/oa en el oficio SENCE se demoró en encontrar dicho trabajo.
	Razones del no se desempeña en oficio SENCE.	P.26	P.24	P.28	P.26	Este indicador pretende ahondar en las razones que los/as beneficiarios/as ocupados/as esgrimen al momento de explicar el que no se desempeñen en el oficio aprendido a través de SENCE.
	Ayuda de la capacitación de SENCE para obtener/mantener el actual empleo.	P.27	P.25	P.29	P.27	Se indaga la percepción subjetiva del beneficiario/a con respecto a cuanto le ha ayudado la capacitación recibida en la obtención/mantenimiento de la ocupación que desempeña actualmente.
	Extensión de Jornada de Trabajo.	N/A	N/A	P.35	N/A	Sondear si al usuario/a que trabaja jornada parcial le gustaría extender su jornada de trabajo.
	Trabajo Complementario.	N/A	N/A	P.36	N/A	Indagar si al usuario/a que trabaja jornada parcial le gustaría tener un trabajo complementario.
	Nº de trabajos remunerados que el usuario/a ha tenido desde el término de la capacitación SENCE.	P.35	P.33	P.39	P.35	Con este indicador se busca indagar acerca de la estabilidad laboral del/la beneficiario/a luego de la capacitación realizada.

Dimensión	Indicador	Nº PNB Y Más Trabajo	Nº PEJ	Nº MJH	Nº JB	Descripción
<b>Caracterización Laboral</b>	Razón por la cual decidió trabajar independiente.	N/A	N/A	N/A	P.37	Sondear las razones por las cuales el/la usuario/a decidió trabajar independiente.
	Nº de usuarios/as independientes que aceptarían una oferta de trabajo dependiente.	N/A	N/A	N/A	P.38	Conocer el número de usuarios/as independientes que aceptarían un trabajo dependiente.
	Grado de parentesco de la/s persona/s a la cual/es el beneficiario/a le ha pagado para que trabaje para él/ella.	P.38	P.36	P.42	N/A	Para conocer el nivel y tipo de emprendimiento que presenta el usuario/a que se declara independiente, en la versión 2009 se indaga sobre el parentesco de la/s persona/s a la cual/es el beneficiario/a le ha pagado para que trabaje para él/ella.
	Frecuencia de la actividad realizada.	P.39	P.37	P.43	N/A	Con este indicador se intenta detectar la evolución y proyección del negocio, pero a través de la frecuencia de la actividad que realiza el/la beneficiario/a.
	Pago de impuestos.	P.40	P.38	P.45	N/A	Este indicador se agrega con el fin de conocer el nivel de formalidad del emprendimiento que realiza actualmente el/la beneficiario/a.
	Cobertura de Gastos Básicos con el emprendimiento.	P.43	P.41	P.47	P.40	Conocer el nivel de cobertura de gastos básicos como resultado de la ganancia obtenida del emprendimiento realizado por el usuario/a independiente.

Dimensión	Indicador	Nº PNB Y Más Trabajo	Nº PEJ	Nº MJH	Nº JB	Descripción
<b>Caracterización Laboral</b>	Proyección de la actividad laboral independiente.	P.46	P.44	P.50	N/A	Indagar la proyección que el/la beneficiario/a percibe con respecto de la actividad independiente que desarrolla actualmente.
	Percepción de situación laboral en los próximos cinco años.	P.47	P.45	P.51	P.41	Develar las proyecciones que tienen los usuarios/as de su situación laboral en los próximos cinco años.
	Grado de parentesco de otros integrantes del hogar que trabajan remuneradamente.	N/A	N/A	P.56	N/A	Conocer cual es el grado de parentesco que tiene el/la usuario/a con otros integrantes del hogar que trabajan remuneradamente.
<b>Experiencia y Satisfacción del Programa SENCE</b>	Motivación para ingresar al programa.	P.52	P.51	P.58	P.48	Indagar cual fue la motivación principal que tuvo el/la beneficiario/a SENCE para ingresar al programa.
	Grado de dificultad en el registro de antecedentes.	N/A	N/A	N/A	P.47	Sondear el grado de dificultad que enfrentó el/la usuario/a al momento del registro de sus antecedentes en el portal Web.
	Percepción de Objetivo Perseguido por el programa.	N/A	P.52	N/A	N/A	Conocer la percepción del beneficiario/a con respecto al objetivo final perseguido por el programa.
	Grado de Inducción laboral a los oficios disponibles en SENCE.	N/A	N/A	N/A	P.50	Sondear cual es el grado de inducción que recibió el/la usuario/a en relación con los oficios disponibles en SENCE.
	Iniciativa del Beneficiario/a antes de ser contactado para ingresar al programa.	P.54	N/A	N/A	N/A	Indagar la iniciativa del beneficiario/a antes de ser contactado por un organismo para ingresar al programa.

Dimensión	Indicador	Nº PNB Y Más Trabajo	Nº PEJ	Nº MJH	Nº JB	Descripción
<b>Experiencia y Satisfacción del Programa SENCE</b>	Ingreso por demanda de instituciones patrocinantes u otros programas.	P.55	N/A	N/A	P.49	Conocer mediante que institución o programa fue derivado el/la usuario/a.
	Percepción de oportunidades de trabajo en lo capacitado en SENCE en la región o comuna.	P.56	N/A	N/A	P.65	Indagar la percepción que tiene el usuario con respecto a las oportunidades laborales en el oficio en que se capacitó en SENCE dentro de la región o comuna.
	Grado de importancia del tutor.	N/A	N/A	N/A	P.52	Conocer, según la percepción del usuario/a, cual es e grado de importancia del tutor en distintos aspectos a evaluar.
	Grado de acuerdo por parte del usuario/a con las etapas de diagnóstico e itinerario realizadas por la OTEC.	N/A	N/A	N/A	P.53	Indagar sobre el grado de acuerdo por parte del usuario/a con las etapas de diagnóstico (evaluación de habilidades e intereses) e itinerario (Plan personalizado de formación) realizadas por la OTEC.
	Frecuencia de resolución de dudas por parte de la OTEC.	N/A	N/A	N/A	P.54	Conocer la frecuencia en que la OTEC resolvió las dudas del usuario/a antes de iniciar la fase de capacitación.
	Capacitación en otros cursos.	N/A	N/A	N/A	P.56	Numero de usuarios/as que gustarían de capacitarse en otros cursos que no estaban en la oferta de la OTEC.
	Razones frecuentes de no completitud del curso.	P.59	P.55	N/A	P.58	Se busca sondear las razones por las cuales el/la usuario/a no terminó el curso de capacitación.
	Motivo frecuente de práctica no realizada.	P.60	P.56	P.61	P.59	Distinguir las razones por las cuales el/la usuario/a no realizó su práctica laboral.

Dimensión	Indicador	Nº PNB Y Más Trabajo	Nº PEJ	Nº MJH	Nº JB	Descripción
<b>Experiencia y Satisfacción del Programa SENCE</b>	Motivo frecuente de no continuidad en empresa luego de realizar práctica y trabajar por un tiempo.	P.62	P.58	P.63	P.61	Develar las razones por las cuales el/la beneficiario/a no continúa en la empresa en la cual trabajó luego de su práctica.
	Nº de usuarios/as que presenta dificultades durante el desarrollo de su práctica/asistencia técnica.	P.65	P.61	P.66	P.62	Conocer el número de beneficiarios/as que declaran haber tenido dificultades durante el desarrollo de su práctica/asistencia técnica.
	Dificultades frecuentes presentadas durante el desarrollo de su práctica/asistencia técnica.	P.66	P.62	P.67	P.63	Sondear la naturaleza de las dificultades que presenta el/la usuario/a desarrollo de su práctica/asistencia técnica.
	Aplicación de conocimiento adquirido en la práctica laboral.	N/A	N/A	P.68	P.64	Indagar la percepción de los/as usuarios/as de la práctica laboral, en relación con los conocimientos adquiridos durante el curso.
	Formación laboral v/s necesidades del mercado.	N/A	N/A	P.69	N/A	Percepción de los/las beneficiarios/as de la formación laboral recibida en relación con las necesidades del mercado.
	Nº de usuarios/as que recomendarían el programa de SENCE.	P.69	P.65	N/A	P.66	Conocer el número de usuarios/as que recomendarían el programa a amigos, familiares y conocidos.
	Motivo frecuente para no recomendar el programa SENCE.	N/A	N/A	N/A	P.67	Develar los motivos por los cuales los/as usuarios/as no recomiendan el programa SENCE.
	Nº de usuarios/as que participarían nuevamente en alguna oferta de capacitación SENCE.	P.70	P.66	N/A	N/A	Conocer el número de usuarios/as que participaría nuevamente en alguna oferta de capacitación SENCE.

Dimensión	Indicador	Nº PNB Y Más Trabajo	Nº PEJ	Nº MJH	Nº JB	Descripción
<b>Experiencia y Satisfacción del Programa SENCE</b>	Nº de usuarios/as que han sido beneficiados/as en otros programas SENCE.	N/A	N/A	N/A	P.69	Se busca saber cual es el número de usuarios/as que fueron beneficiarios/as de programas SENCE durante los años 2007 y 2008.
	Percepción de la/s institución/es que está/n detrás de la capacitación recibida.	P.71	P.67	N/A	N/A	Indagar cual es la percepción del usuario/a con respecto a la/s institución/es que están detrás (o son responsables) de la capacitación recibida.
	Nº de beneficiarios/as que utiliza el servicio de cuidado infantil.	N/A	N/A	P.70	N/A	Conocer el número de beneficiarios/as que utiliza el servicio de cuidado infantil entregado por OTEC.
	Satisfacción de Usuario/a con respecto al servicio de cuidado infantil.	N/A	N/A	P.71	N/A	Indagar la calificación del usuario/a con respecto al servicio de cuidado infantil.
	Cuidado de los hijos durante la capacitación.	N/A	N/A	P.72	N/A	Sondear con quien dejan a los hijos mientras asisten al programa de capacitación (para usuarios/as que no utilizan el servicio de cuidado infantil).
	Experiencia y Satisfacción de Usuario/a.	P.72	P.68	P.73	P.70	Indagar la calificación del usuario/a con respecto al beneficio recibido.
	Satisfacción de usuario/a de la gestión del programa.	N/A	N/A	P.74	N/A	Conocer la evaluación del usuario/a de aspectos de gestión del programa.
	Frecuencia de usuarios/as que consiguieron trabajo por la OTEC.	N/A	N/A	N/A	P.71	Número de beneficiarios/as SENCE que obtuvieron algún trabajo por intermedio directo de alguna OTEC.
	Formación Complementaria	P.75	P.71	N/A	P.75	Conocer la percepción del usuario/a en relación con la utilidad de la formación complementaria.



## 11.1 Propuesta de Indicadores para Futuras Mediciones

A continuación se presentan las sugerencias de indicadores “3 E”, a saber: Eficiencia, Economía, Eficacia y Calidad.

### 11.1.1 Indicadores de Eficacia

Por indicador de eficacia se entenderá el grado de cumplimiento de los objetivos de cada programa, el alcance y cobertura de los beneficios.

#### 11.1.1.1 Indicador: Cobertura

Un indicador de cobertura es aquel que permite identificar la demanda que SENCE es capaz de cubrir.

##### Detalle

##### ➤ **Número de beneficiarios en el año actual en relación con el número de beneficiarios del año anterior**

Este indicador permite conocer la tasa de variación de la cobertura del programa del año actual con respecto al año anterior

##### Formula de Cálculo

$$\left\{ \left[ \left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios del programa en el año } (t)}{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios del programa en el año anterior } (t-1)} \right) - 1 \right] \times 100 \right\}$$

##### Fuentes de Obtención de los Datos

El N° de beneficiarios del programa en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes, informes y Base de Datos de cada encargado de programa.

El N° de beneficiarios del programa en el año anterior  $(t-1)$  se puede encontrar en los reportes, informes y Base de Datos de cada encargado de programa.

### Aplicación

Todos los programas.

### Detalle

#### ➤ **Porcentaje de beneficiarios SENCE por región en relación con el número de desocupados por región**

Este indicador permite conocer en conocer el grado de cumplimiento del objetivo de cada programa que es mejorar la empleabilidad a nivel regional.

#### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios SENCE por región en el año}_{(t)}}{\text{N}^\circ \text{ de desocupados por región en el año}_{(t)}} \right) * 100 \right]$$

#### Fuentes de Obtención de los Datos

El N° de beneficiarios SENCE por región en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes, informes y Base de Datos de cada encargado de programa.

El N° de desocupados<sup>62</sup> por región en el año  $(t)$  se puede encontrar en reportes, informes y Bases de Datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Si se quiere indagar de manera más precisa por programa, se puede filtrar el número de desocupados por región teniendo en cuenta la focalización de cada programa.

### Aplicación

Todos los programas.

#### **11.1.1.2 Indicadores de Focalización**

Un indicador de focalización pretende indagar el grado de cumplimiento en lo que respecta a la población objetivo, es decir, saber si se están cometiendo errores de inclusión o exclusión.

<sup>62</sup> Según glosario CENSO, Son todas aquellas que, durante el período de referencia, no estaban trabajando, pero buscaban trabajo remunerado o lucrativo (cesantes) incluidas aquellas que nunca habían trabajado antes (buscaban trabajo por 1° vez).

Ejemplo: En el caso del Programa Mujeres Jefas de Hogar, es “*dirigido a Mujeres Jefas de Hogar y Núcleo que participan en el Programa Mejorando la Empleabilidad y las condiciones Laborales de las Mujeres jefas de Hogar*”<sup>63</sup> y su objetivo explícito es “*Mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo de entre 18 y 65 años*”<sup>64</sup>. En el caso de Programa Jóvenes Bicentenario el programa se orienta específicamente a una población joven – De 18 a 29 años, con preferencia hasta los 24-, con una formación educacional mínima –octavo básico-, y sin formación superior completa. Además, se privilegia en las convocatorias a los jóvenes que presentan mayores condiciones de vulnerabilidad<sup>65</sup>.

### Detalle

- **Porcentaje de beneficiarios SENCE que pertenecen al tramo de edad de la población objetivo del programa en relación con el número de beneficiarios por programa**

### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios SENCE que pertenecen al tramo de edad de la población objetivo del programa el año}(t)}{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios por programa el año}(t)} \right) * 100 \right]$$

### Fuentes de Obtención de los Datos

El N° de beneficiarios SENCE que son parte de la población objetivo del programa en el año (t) se puede encontrar en los reportes, informes y Base de Datos de cada encargado de programa.

El N° total de beneficiarios en el año (t) se puede encontrar en los reportes, informes y Base de Datos de cada encargado de programa.

### Aplicación

Todos los programas.

A continuación se presenta un indicador de focalización específico para el Programa Especial de Jóvenes, con el objetivo de determinar si se están cometiendo errores de inclusión o exclusión. Esto porque el PEJ privilegia de entre los postulantes, a jóvenes de ambos sexos que pertenezcan a los dos quintiles más pobres de la población, desde los

<sup>63</sup> “Ficha de Presentación de Programa Mujeres Jefas de Hogar, Presupuesto año 2008”; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

<sup>64</sup> “Documento Matriz de Marco Lógico”, Servicio Nacional de capacitación y Empleo.

<sup>65</sup> Programa Jóvenes Bicentenario, Instructivo de Trabajo N°1.

16 años (que posean responsabilidad parental) y hasta los 29 años cumplidos y que sean desertores/as del sistema escolar o egresados/as (preferentemente de liceos científico humanista).

### Detalle

- **Porcentaje de beneficiarios que son desertores del sistema escolar en relación con el número total de beneficiarios del programa.**

### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios que son desertores del sistema escolar en el año}(t)}{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios en el año}(t)} \right) * 100 \right]$$

### Fuentes de Obtención de los Datos

El N° de beneficiarios SENCE son desertores del sistema escolar en el año (t) se puede encontrar en los reportes, informes y Base de Datos de cada encargado de programa.

El N° total de beneficiarios en el año (t) se puede encontrar en los reportes, informes y Base de Datos de cada encargado de programa.

### Aplicación

PEJ.

#### 11.1.1.3 Indicador Resultado Final

Un indicador de resultado final indica el efecto o impacto que la intervención de SENCE tiene finalmente en los usuarios.

El objetivo estratégico para los Programas Sociales de Capacitación es “Mejorar la empleabilidad de las personas, aumentando sus oportunidades de insertarse en un puesto de trabajo a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en los programas de formación en oficios basados en estándares de competencias laborales que administra el Servicio”<sup>66</sup>, y de acuerdo a éste, a continuación se presentan una serie de indicadores que permitirían identificar el impacto de la intervención.

<sup>66</sup> Términos Técnicos de Referencia para la licitación “Contratación de Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as de Programas Sociales de Capacitación, Ejecución año 2008” Sub Unidad de Estudios, 2009, pp3.

### Detalle

- **Porcentaje de beneficiarios que se encuentra trabajando en oficio SENCE en relación con el número de beneficiarios que completaron su Práctica Laboral o Asistencia Técnica**

Se debe tener presente que aquel usuario que completo su Práctica Laboral o Asistencia Técnica es el que ha cumplido con el programa en su totalidad y es donde se debe ver el efecto.

### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{Nº de beneficiarios que se encuentra trabajando en oficio SENCE en el año}(t)}{\text{Nº de beneficiarios completaron su Práctica Laboral o Asistencia Técnica en el año}(t)} \right) * 100 \right]$$

### Fuentes de Obtención de los Datos

El Nº de beneficiarios que se encuentra trabajando en oficio SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en informes y Bases de Datos del estudio licitado anualmente por SENCE: "Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as".

El Nº total de beneficiarios que completaron su Práctica Laboral o Asistencia Técnica en el año  $(t)$  se puede encontrar en informes y Bases de Datos del estudio licitado anualmente por SENCE: "Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as".

### Aplicación

Todos los programas.

### Detalle

- **Porcentaje de beneficiarios ocupados que no trabaja en oficio SENCE que considera que la capacitación le ayudó a obtener su actual empleo en relación con el número total de ocupados en oficio no SENCE.**

A parte de la formación en oficio, los programas SENCE entregan herramientas de formación complementaria, que permitirían a los beneficiarios/as aumentar sus posibilidades de insertarse en un puesto de trabajo, es por ello que aunque el usuario

SENCE no esté trabajando en el oficio en que se capacitó, su nueva ocupación o su permanencia en ella podría deberse a la intervención del programa.

### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{Nº de beneficiarios ocupados que no trabaja en oficio SENCE que considera que la capacitación le ayudó a obtener su actual empleo en el año}(t)}{\text{Nº de beneficiarios ocupados en oficio no SENCE en el año}(t)} \right) * 100 \right]$$

### Fuentes de Obtención de los Datos

El Nº de beneficiarios ocupados que no trabaja en oficio SENCE que considera que la capacitación le ayudó a obtener su actual empleo en el año  $(t)$  se puede encontrar en informes y Bases de Datos del estudio licitado anualmente por SENCE: "Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as".

El Nº total de beneficiarios ocupados que no trabaja en oficio SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en informes y Bases de Datos del estudio licitado anualmente por SENCE: "Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as".

### Aplicación

Todos los programas.

### Detalle

- **Porcentaje de beneficiarios que perciben menos del sueldo mínimo en relación con el número total de beneficiarios de cada programa SENCE.**

Este indicador permite conocer el porcentaje de beneficiarios en cuyo hogar se perciben ingresos bajo el sueldo mínimo. Por la naturaleza de los objetivos estratégicos de los programas SENCE, que es focalizarse en usuarios vulnerables, se espera que la intervención tenga un efecto negativo en este indicador, es decir, mientras mayor es el efecto de la intervención, menor será este indicador.

### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{Nº de beneficiarios que en el hogar perciben ingresos bajo el sueldo mínimo en el año}(t)}{\text{Nº total de beneficiarios programa SENCE en el año}(t)} \right) * 100 \right]$$

### Fuentes de Obtención de los Datos

El N° de beneficiarios que en el hogar perciben ingresos bajo el sueldo mínimo en el año  $(t)$  se puede encontrar en informes y Bases de Datos del estudio licitado anualmente por SENCE: “Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as”.

El N° total de beneficiarios programa SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes, informes y Base de Datos de cada encargado de programa.

#### Aplicación

Todos los programas.

### **11.1.2 Indicadores de Eficiencia**

Por indicador de eficiencia se entenderá la óptima utilización de los recursos de que dispone cada programa para cumplir con los objetivos.

La construcción de indicadores de eficiencia permite detectar cuales son los factores ineficientes que pueden desencadenar en que el valor del indicador sea alto, este umbral debe ser consensuado entre las personas atingentes. Esta clase de indicadores son analizados en evaluaciones de impacto, puesto que sólo tienen una validez relativa, es decir, deben ser comparados con referentes válidos internos o externos.

A continuación se presenta la propuesta de indicadores que miden eficiencia de un programa.

#### Detalle

##### ➤ **Porcentaje de gastos administrativos de cada programa.**

Este indicador define el porcentaje de gastos administrativos asociados a cada programa sobre el total asignado al mismo.

#### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{Gastos administrativos del programa SENCE en el año}(t)}{\text{Gasto total programa SENCE en el año}(t)} \right) * 100 \right]$$

#### Fuentes de Obtención de los Datos

Los gastos administrativos del programa SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes e informes del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE.

El gasto total programa SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes e informes del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE.

### Aplicación

Todos los programas.

### Detalle

- **Porcentaje de la sumatoria del valor final adjudicado por programa en relación con el total de beneficiarios ocupados en oficio SENCE de cada programa.**

Este indicador permite estimar el costo SENCE por cada beneficiario trabajando en lo aprendido en el curso.

### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\sum \text{Valor final adjudicado por programa en el año}(t)}{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios ocupado en oficio SENCE en el año}(t)} \right) * 100 \right]$$

### Fuentes de Obtención de los Datos

El Valor final adjudicado por programa en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes e informes del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE.

El N° de beneficiarios ocupados en oficio SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en informes y Bases de Datos del estudio licitado anualmente por SENCE: "Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as".

### Aplicación

Todos los programas.

### **11.1.3 Indicadores de Economía**

Los indicadores de economía se refieren a la administración adecuada de los recursos de cada programa para el cumplimiento de los objetivos.

Para construir indicadores económicos atingentes a cada programa es preciso la contratación de un estudio de evaluación de impacto que permita recopilar y analizar la información referida al manejo de los recursos financieros de cada programa.

A continuación se presentan como sugerencias indicadores generales.



### Detalle

- **Presupuesto del programa en el año actual en relación con el presupuesto del programa del año anterior**

Este indicador permite conocer la tasa de variación del presupuesto del programa del año actual con respecto al año anterior

### Formula de Cálculo

$$\left\{ \left[ \left( \frac{\text{Presupuesto del programa en el año}(t)}{\text{Presupuesto del programa en el año anterior}(t-1)} \right) - 1 \right] \times 100 \right\}$$

### Fuentes de Obtención de los Datos

El presupuesto del programa en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes e informes del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE.

El presupuesto del programa en el año anterior  $(t-1)$  se puede encontrar en los reportes e informes del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE.

### Aplicación

Todos los programas.

### Detalle

- **Porcentaje de cumplimiento del presupuesto asignado de cada programa.**

Este indicador define el porcentaje del presupuesto otorgado a cada programa que ha sido efectivamente ocupado.

### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\sum \text{Valor final adjudicado por programa en el año}(t)}{\text{Presupuesto del programa SENCE en el año}(t)} \right) * 100 \right]$$

### Fuentes de Obtención de los Datos

El Valor final adjudicado por programa en el año ( $t$ ) se puede encontrar en los reportes e informes del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE.

El Presupuesto total programa SENCE en el año ( $t$ ) se puede encontrar en los reportes e informes del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE.

### Aplicación

Todos los programas.

### Detalle

#### ➤ **Presupuesto del programa en el año actual en relación con el presupuesto del programa del año anterior**

Este indicador permite conocer la desviación respecto del programa de caja (se utiliza cuando el presupuesto se entrega en distintas instancias, de acuerdo a la ejecución del programa)

### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{Programa de Caja Solicitado en el año}(t) - \text{Programa de Caja Ejecutado en el año}(t)}{\text{Programa de Caja Solicitado en el año}(t)} \right) \times 100 \right]$$

### Fuentes de Obtención de los Datos

El programa de caja solicitado en el año ( $t$ ) se puede encontrar en los reportes e informes del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE.

El programa de caja ejecutado en el año ( $t$ ) se puede encontrar en los reportes e informes del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE.

### Aplicación

Todos los programas.

#### 11.1.4 Indicadores de Calidad de Servicio

Capacidad de SENCE para responder en forma oportuna y accesible las necesidades de los usuarios. La medición y evaluación de la calidad se realiza generalmente a través de sondeos de opinión, encuestas a usuarios del programa, implementación de libro de reclamos, etc.

A continuación se presentan como sugerencias algunos indicadores para esta dimensión.

##### Detalle

- **Porcentaje de beneficiarios que no recomendarían el programa en relación con el número de beneficiarios del programa.**

Este indicador permite conocer el porcentaje de usuarios que por una u otra razón no recomendarían el programa SENCE del cual han sido beneficiarios.

##### Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{Nº de beneficiarios que no recomendaría el programa SENCE en el año}(t)}{\text{Nº total de beneficiarios programa SENCE en el año}(t)} \right) * 100 \right]$$

##### Fuentes de Obtención de los Datos

El Nº de beneficiarios que no recomendaría el programa SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en informes y Bases de Datos del estudio licitado anualmente por SENCE: "Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as".

El Nº total de beneficiarios programa SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en informes y Bases de Datos del estudio licitado anualmente por SENCE: "Servicio de Encuestamiento de Beneficiarios/as".

##### Aplicación

PNB, PB, PEJ y Más Trabajo, pudiendo ser incorporado a partir del 2010 en MJH.

##### Detalle

➤ **Porcentaje de reclamos recibidos en relación con el número de beneficiarios del programa.**

Este indicador permite conocer el porcentaje de usuarios que han presentado, según el mecanismo oficial, reclamos del programa SENCE del cual han sido beneficiarios.

Formula de Cálculo

$$\left[ \left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios que han presentado algún reclamo del programa SENCE en el año } (t)}{\text{N}^\circ \text{ total de beneficiarios programa SENCE en el año } (t)} \right) * 100 \right]$$

Fuentes de Obtención de los Datos

El N° de beneficiarios que han presentado algún reclamo del programa SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes e informes de la Oficina de Información Reclamos y Sugerencias, OIRS de SENCE.

El N° total de beneficiarios programa SENCE en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes, informes y Base de Datos de cada encargado de programa.

Aplicación

Todos los programas.

Detalle

➤ **Número de reclamos canalizados a través de la Oficina de Información Reclamos y Sugerencias - OIRS, de cada programa en el año actual en relación con el año anterior.**

Este indicador permite conocer la tasa de variación del número de reclamos del programa del año actual con respecto al año anterior

Formula de Cálculo

$$\left\{ \left[ \left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de reclamos en el año } (t)}{\text{N}^\circ \text{ de reclamos en el año anterior } (t-1)} \right) - 1 \right] \times 100 \right\}$$

Fuentes de Obtención de los Datos

El presupuesto del programa en el año  $(t)$  se puede encontrar en los reportes e informes de la Oficina de Información Reclamos y Sugerencias, OIRS de SENCE.

El presupuesto del programa en el año anterior  $(t-1)$  se puede encontrar en los reportes e informes de la Oficina de Información Reclamos y Sugerencias, OIRS de SENCE.

### Aplicación

Todos los programas.

## 11.2 Propuestas Metodológicas para Futuras Mediciones

### - Evaluación de Impacto

CCI Ingeniería económica propone para futuras mediciones un abordaje cualitativo para evaluar el impacto de los programas SENCE, complementando así la etapa cuantitativa, utilizando una concepción idiographic de causalidad, que procede básicamente a través de la identificación de una serie de eventos, acciones o pensamientos que conducen a un evento o resultado particular (Schutt, 2001). En términos empíricos este enfoque debe centrarse en describir las condiciones iniciales de los/as beneficiarios/as en relación a las necesidades y problemáticas que son características de cada beneficiario/a, a saber: PNB, PEJ, PMJH, Jóvenes Bicentenario. Posteriormente se debe proceder a identificar una serie de eventos que ocurren en distintos momentos y conducen a ciertos resultados que pueden haber sido anticipados o no anticipados por los administradores de los programas de SENCE. Por consiguiente, las preguntas transversales que deberían guiar la fase cualitativa de evaluación de impacto son:

- ¿Cuáles efectos produjo el programa?
- ¿Qué significado tienen estos efectos para los beneficiarios de los programas?
- ¿Cuáles fueron los mecanismos por los cuales se generaron estos efectos?
- ¿Cuál es el contexto o entorno en el cual se generaron estos efectos?

Este abordaje puede ser a través de Estudios de Caso, Entrevistas en Profundidad y Grupos Focales, entre otras.

# Análisis de Mediciones Globales de Desempeño

## 12 Análisis de Mediciones Globales de Desempeño

### 12.1 Introducción

La evaluación de programas sociales debe proporcionar las herramientas para responder a las exigencias de eficiencia y de eficacia, entendiendo que una de las funciones básicas del Estado moderno consiste en la evaluación de sus planes, programas y proyectos y la generación oportuna de información que permita maximizar los resultados obtenidos de los programas sociales.

En el caso de los estudios de evaluación de impacto, dado que estos entregan una medición cuantitativa de los beneficios atribuibles a la ejecución del programa, es posible proporcionar variables de resultado en términos de costo/beneficio que permitan evaluar la rentabilidad de cada proyecto y programa. El contexto del presente estudio, analiza los resultados sobre las variables de intervención en su tercera medición (t2) realizada a 6 meses del egreso de los programas y por tanto los resultados están sometidos a la influencia de **variables externas**, lo que implica que estos responden a variables que están fuera del ámbito de gestión de los programas. Por tanto, lo expuesto anteriormente implica por una parte identificar los beneficios y por otra parte aislarlos de aquellos que de igual forma hubieran ocurrido en ausencia del programa.

Las técnicas para aislar las variables externas requieren no solo la selección aleatoria de beneficiarios sino además la selección de individuos que no participaron del programa (grupo de control), lo que se clasifica como diseño experimental, en el caso que los individuos del grupo de control cumplan todas las condiciones para participar del programa y como diseño cuasi-experimental en el caso que los individuos del grupo de control tengan características diferentes a las de los beneficiarios (grupo de tratamiento).

Como se mencionó anteriormente el presente estudio solo considera la recolección de información acerca de los beneficiarios/as SENCE, pero no incluye a no beneficiarios lo que imposibilita la conformación de un grupo de control que permita aislar los efectos de las variables externas. Teniendo en consideración las limitantes explicadas, este capítulo analiza los resultados finales (expuestos en detalle en los capítulos anteriores) que los beneficiarios/as han alcanzado al cabo de 6 meses de finalizada la intervención en comparación con los costos incurridos en los programas estableciendo de esta forma indicadores que dan cuenta de la eficiencia de los programas en el uso de los recursos.

Con el objeto de evaluar la conveniencia social de cada uno de los 5 programas SENCE en estudio, se debe identificar, medir y valorar los beneficios y costos que generan su ejecución y operación. A continuación se presentan la identificación de beneficios y los costos.

## 12.2 Identificación de Beneficios

Los programas SENCE en estudio tienen como objetivo estratégico “Mejorar la empleabilidad de las personas, aumentando sus oportunidades de insertarse en un puesto de trabajo a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en los programas de formación en oficios basados en estándares de competencias laborales que administra el Servicio”<sup>67</sup>. Por tanto, los beneficios directos de estos programas pueden expresarse en:

- Aumentos en el ingreso individual de los beneficiarios.
- Cambios favorables en la Situación Ocupacional

Adicionalmente pueden identificarse externalidades positivas,<sup>68</sup> especialmente en el individuo, su entorno familiar y social de amigos y compañeros del beneficiario, **expresada en el incremento del bienestar** provocado por cambios favorables en la situación ocupacional. Tal como se ha expuesto en el Capítulo de Presentación del Estudio el fenómeno de empleo/desempleo en su conceptualización actual implica incorporar diferentes dimensiones y aspectos ligados no solamente al ámbito económico, sino también a dimensiones y aspectos ligados a la sociedad en su conjunto clasificadas como variables micro y macro sociales. De esta forma en el análisis de resultados por Programa expuesto detalladamente en los capítulos anteriores, surgen beneficios adicionales a los beneficios directos mencionados y analizados a continuación.

## 12.3 Identificación de Costos

Los costos asociados a los programas SENCE en estudio pueden clasificarse de la siguiente manera:

- a) Gastos de operación:** corresponden a los flujos de gastos del proyecto mismo durante su operación.
- b) Gastos de administración:** son de dos tipos:
  - 1. Gastos propios del programa:** cada programa requiere de personal y gastos en materiales para su administración, los que son asignados presupuestariamente a cada uno de ellos.
  - 2. Gastos generales SENCE:** la dirección y la estructura de apoyo central del SENCE presta servicios (control, supervisión, etc.) a cada uno de los Programas en estudio, por lo que parte de ese gasto se debe asignar a cada uno de ellos.

---

<sup>67</sup> TTR “Contratación de Servicio de Encuestamiento De Beneficiarios/As de Programas Sociales de Capacitación, Ejecución Año 2008”, SENCE

<sup>68</sup> Externalidad positiva es un beneficio del proyecto o programa percibido por otros agentes económicos diferentes a los beneficiarios y por los cuales no se genera un pago monetario.



Para el análisis que se presenta a continuación y en base a la información recolectada se considero como costos del programa el Valor Final Adjudicado (VFA) informado en el Anuario Estadístico 2008 emitido por el SENCE.

El VFA agrega los siguientes ítems:

- Valor Capacitación - VC
- Valor Experiencia Laboral - VEL
- Valor Asistencia Técnica - VAT
- Fase Lectiva - SFL
- Fase Experiencia Laboral - SEL
- Valor Subsidio Útiles y Herramientas, SUBH

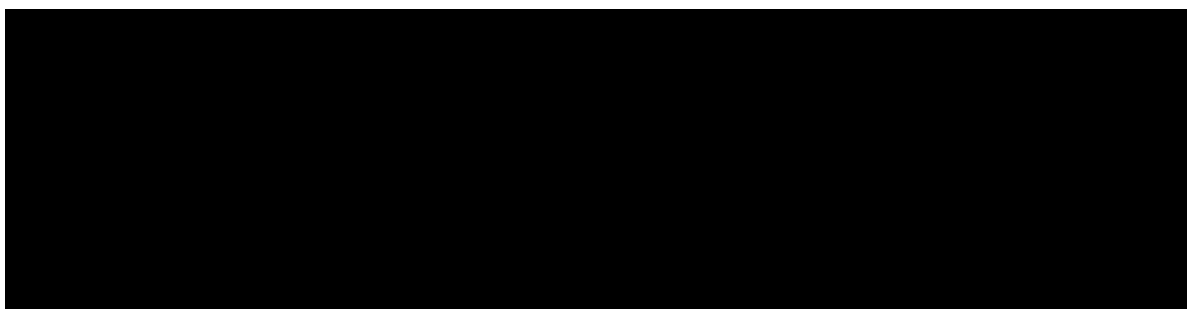
Con esta estructura se da cuenta de los gastos de operación y de los gastos propios de cada uno de los programas, pero excluye los gastos generales SENCE, información que no fue posible de obtener al nivel de desagregación necesario que permitiera realizar los prorrateos pertinentes. No obstante lo anterior y dada su estructura el VFA constituye una buena aproximación de los costos financieros reales de los programas

#### 12.4 Medición de Beneficios

A continuación se analizan los beneficios alcanzados por los individuos que participaron en los programas.

Al comparar la situación de los beneficiarios en los momentos T0 y T2 se observa un fuerte incremento en el ingreso individual de los beneficiarios para todos los programas. Lo anterior se ilustra en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 12.1**  
**Ingreso Mensual Personal Actual Vs. Ingreso al Programa**



Como se puede apreciar los beneficiarios aumentaron significativamente sus ingresos pasando de \$36.822 mensuales al inicio del programa a \$95.109 as los 6 meses de terminada su participación en el Programa SENCE lo que implica una variación positiva de 158,3%.

Los programas focalizados en beneficiarios jóvenes (PEJ y PJB) presentan los mayores incrementos en sus beneficiarios, presumiblemente por su condición de individuos que están en el proceso de ingreso al mercado laboral. Esto se corrobora al analizar la evolución que experimentan en la situación ocupacional medido en base a la tasas de desocupación<sup>69</sup>.

**CUADRO N° 12.2**  
**Variación de la Tasa de Desocupación**

Progr.	Situación Actual		Situación al Ingreso al Programa		Variación (%)	Variación Puntos Porcentuales
	Desocupados (t2)	Tasa de Desocupación(t2)	Desocupados (t0)	Tasa de Desocupación(t0)		
PEJ	128	37,5%	228	66,9%	-43,9%	-29,3
PJB	155	39,6%	251	64,2%	-38,2%	-24,6
PNB	113	30,4%	195	52,6%	-42,1%	-22,2
PMJH	79	22,1%	134	40,7%	-41,0%	-18,6
PMT	98	36,3%	147	54,4%	-33,3%	-18,1
<b>TOTAL</b>	<b>573</b>	<b>33,1%</b>	<b>955</b>	<b>55,1%</b>	<b>-40,0%</b>	<b>-22,1</b>

La tasa de desocupación de los beneficiarios al iniciar el programa se encontraba en torno al 55% para posicionarse en 33% al cabo de 6 meses del término de la intervención lo que equivale a una disminución del 40%. La evolución de la situación ocupacional medida a partir de la variación en puntos porcentuales en la tasa de desocupación refleja nuevamente que los programas focalizados en jóvenes (PEJ y PJB) presentan las mayores variaciones.

#### 12.4.1 Influencia de Factores Externos

Como se explico en la introducción de este capítulo, el presente estudio se limita a recopilar y analizar información acerca de los beneficiarios/as SENCE, pero no incluye a no beneficiarios lo que imposibilita la conformación de un grupo de control que permita aislar los efectos de variables externas. Por esta razón no es plausible atribuir íntegramente a los Programas SENCE los beneficios expuestos en los puntos anteriores.

<sup>69</sup> El Instituto Nacional de Estadísticas, INE, considera desocupada a toda persona de 15 años y más que no estaba trabajando, porque estaban Cesantes o Buscaban Trabajo por Primera Vez al momento de la medición

([http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/empleo/metodologia/pdf/conceptos.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/metodologia/pdf/conceptos.pdf))

Dadas las limitantes expuestas, se presenta a continuación un análisis descriptivo de potenciales factores causales de los beneficios analizados.

### Empleo y Desocupación en Chile

El comportamiento de la economía en el país da cuenta de un aumento en la tasa de desocupación en el período 2008-2009 según datos emitidos por el Instituto Nacional de Estadística. Lo anterior aparece reflejado en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 12.3**  
**Empleo y Desocupación en Chile**

Año	Mes	Ocupados		Desocupados	Tasa de desocupación (%)	
		Serie Original	Serie Desestacionalizada (4)	Serie Original	Serie Original	Serie Desestacionalizada (5)
2008	Enero	6.651,5	6.556,1	515,8	7,2	8,0
	Febrero	6.642,4	6.570,6	526,2	7,3	8,0
	Marzo	6.638,4	6.593,8	542,6	7,6	7,7
	Abril	6.631,7	6.598,7	549,2	7,6	7,6
	Mayo	6.606,2	6.618,2	571,1	8,0	7,6
	Junio	6.583,1	6.646,8	603,0	8,4	7,6
	Julio	6.601,0	6.680,4	601,9	8,4	7,6
	Agosto	6.606,5	6.690,3	589,6	8,2	7,5
	Septiembre	6.604,3	6.677,3	556,3	7,8	7,4
	Octubre	6.635,9	6.681,0	541,4	7,5	7,5
	Noviembre	6.690,8	6.662,9	542,8	7,5	8,0
	Diciembre	6.740,4	6.651,3	544,7	7,5	8,4
2009	Enero	6.686,3	6.590,7	580,3	8,0	8,8
	Febrero	6.649,7	6.583,1	619,7	8,5	9,1
	Marzo	6.607,5	6.560,7	669,2	9,2	9,4
	Abril	6.599,9	6.574,6	716,3	9,8	9,6
	Mayo	6.549,5	6.563,9	745,8	10,2	9,8
	Junio	6.514,3	6.572,9	782,4	10,7	10,0
	Julio	6.498,4	6.579,1	783,7	10,8	10,0
	Agosto	6.508,4	6.590,3	784,6	10,8	10,1
	Septiembre	6.537,6	6.606,9	744,6	10,2	9,9
	Octubre	6.582,5	6.619,1	709,3	9,7	9,8
	Noviembre	6.646,3	6.620,9	666,2	9,1	9,6
	Diciembre	6.711,0	6.627,8	632,8	8,6	9,5
2010	Enero	6.731,5	6.636,6	638,1	8,7	9,5

Fuente: INE. [http://www.ine.cl/ine/canales/chile\\_estadistico/estadisticas\\_laborales/empleo/series\\_estadisticas/series\\_estadisticas.php](http://www.ine.cl/ine/canales/chile_estadistico/estadisticas_laborales/empleo/series_estadisticas/series_estadisticas.php)

Si se toma como referencia los momentos de las mediciones se constata que en los meses en que se dio inicio a los programas SENCE (t0), la tasa de desocupación a nivel país se posicionaba en torno al 8%. Esta tasa experimentó un aumento para posicionarse en valores cercanos al 10% en los meses en que se efectuó la medición t2.

Esta situación realza la evolución en la situación ocupacional experimentada por los beneficiarios en el período “t0-t2” y pone de manifiesto la importancia que juegan los programas sociales y el SENCE en su rol articulador de acceso al empleo.

### **Costos de Mano de Obra**

El Instituto Nacional de Estadísticas proporciona indicadores de remuneraciones y costo de la mano de obra, que permiten analizar el comportamiento de estas variables a través del tiempo. Con estos indicadores se puede indagar si el incremento en el ingreso individual mensual es explicado en parte por el encarecimiento de la mano de obra:

**CUADRO N° 12.4**  
**Índice Real de Remuneraciones Por Hora - Ine (\*)**

Año	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Promedio
2008	104,2	104,4	104,2	104,4	103,8	102,5	102,6	102,1	101,7	101,2	101,8	104,6	<b>103,1</b>
2009	105,8	106,5	106,4	106,9	107,5	107,4	108,4	109,2	108,7	108,9	109,8	111,3	<b>108,1</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas INE.

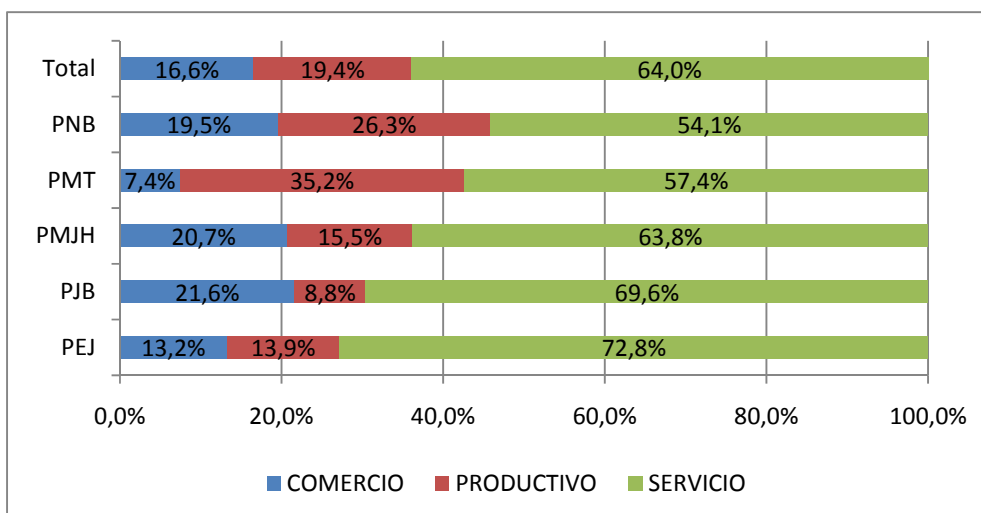
Al observar los datos se constata un encarecimiento de la mano de obra en el período de análisis, sin embargo esta variación es significativamente menor a la experimentada por los beneficiarios durante el mismo período.

### **Sector y Subsector de la Economía**

Dadas las variaciones constatables (en índices de empleabilidad y remuneraciones) entre los distintos sectores de la economía (productivo, comercios y servicios) resulta interesante indagar en la distribución de los beneficiarios por dichos sectores y subsectores asumiendo que los beneficios analizados se encuentran determinados por la actividad en que se desempeñan.

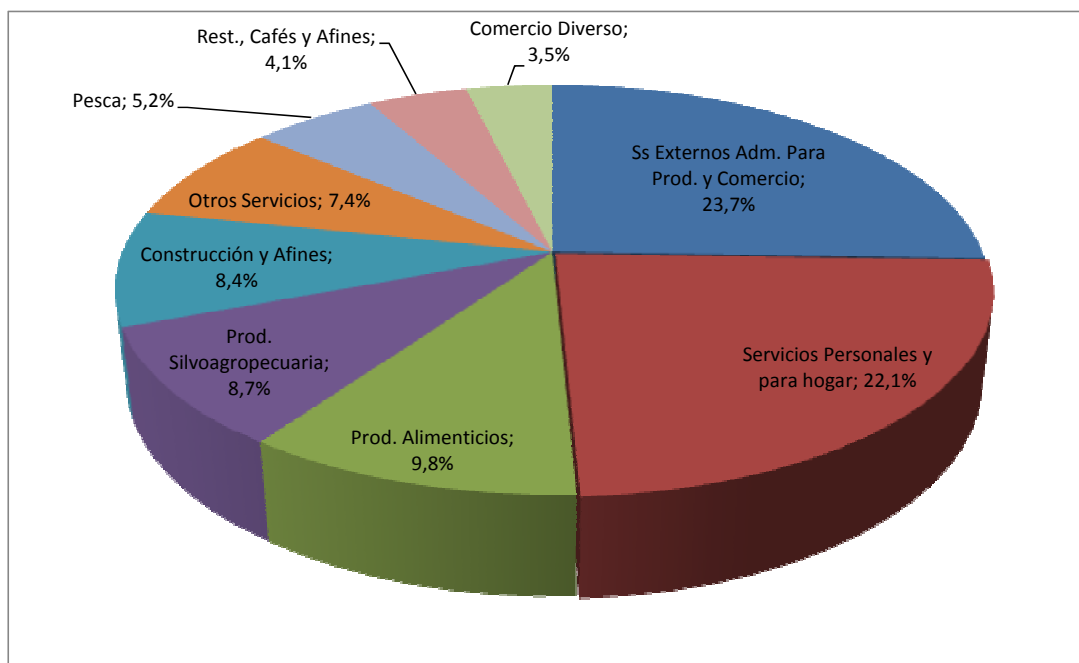
El siguiente gráfico muestra que el sector servicios predomina por sobre los sectores productivos y de comercio para todos los programas en estudio.

**GRÁFICO N° 12.1**  
**Beneficiarios SENCE por Sector de la economía**



Al desglosar a los beneficiarios por subsector se obtiene la siguiente distribución

**GRÁFICO N° 12.2**  
**Beneficiarios SENCE por Subsector económico**



Los servicios externos administrativos para la producción y el comercio y los servicios personales para el hogar con un 23,7% y 22,1% de los beneficiarios ocupados constituyen los subsectores que representan la mayor cantidad de ocurrencias.

## 12.5 Medición de Costos

A continuación se analizan los costos incurridos en los programas sociales de SENCE

**CUADRO N° 12.5**  
**Medición de Costos**

Programa	Cupos		VFA		VFA / Cupos
PEJ	2.261	8,2%	2.137.353.920	11,8%	945.314
PJB	10.325	37,6%	8.328.956.016	46,1%	806.679
PNB	6.728	24,5%	3.930.214.125	21,8%	584.158
PMJH	7.213	26,3%	3.471.621.501	19,2%	481.301
PMT	905	3,3%	198.580.895	1,1%	219.426
TOTAL	27.432	100,0%	18.066.726.457	100,0%	658.600

Fuente: Elaboración Propia en base a antecedentes de Anuario Estadístico 2008 SENCE

Los datos presentados muestran que el mayor valor final adjudicado (VFA) corresponde al Programa Jóvenes Bicentenario que representa más del 46% de todos los programas analizados. Esto se explica por la mayor cobertura (10.325 cupos) de este programa respecto de los otros. En la misma línea de análisis, la relación VFA / Cupos corresponde a un indicador de eficiencia que cuantifica los pesos adjudicados por cupo. En base a este indicador aparece el PEJ con el mayor presupuesto disponible por beneficiario seguido por el PJB

## 12.6 Mediciones Globales de Desempeño

Al relacionar los costos de cada programa con los resultados finales de los beneficiarios se evidencia una relación directa entre VFA/Cupos y Beneficios. Dicho de otra forma, las mayores asignaciones presupuestarias por cupo se encuentran justificadas por mayores beneficios y no por una ineficiencia en el uso de los recursos.

**Cuadro Nº 12.1**  
**Mediciones Globales de Desempeño**

Programa	COSTOS	Beneficios	
	VFA / Cupos	Incremento Porcentual en Ingreso Individual	Variación Puntos Porcentuales en Tasa de Desocupación
PEJ	945.314	416%	-29,3
PJB	806.679	226%	-24,6
PNB	584.158	174%	-22,2
PMJH	481.301	80%	-18,6
PMT	219.426	87%	-18,1
<b>TOTAL</b>	<b>658.600</b>	<b>158%</b>	<b>-22,1</b>

El cuadro refleja que el programa más intensivo en el uso de recursos (PEJ) con un indicador de \$945.314 por cupo presenta a la vez el mayor incremento porcentual en el ingreso individual del 416% además de una significativa disminución en la tasas de desocupación que supera los 29 puntos porcentuales. En el polo opuesto el Programa más trabajo adjudica solo \$219.426 por cupo y comparativamente presenta los menores beneficios en la reducción de la tasa de ocupación y el segundo menor incremento porcentual en ingreso individual de los 5 programas anualmente.

# Conclusiones



## 13 Conclusiones

### 13.1 Conclusiones del Programa Especial de Jóvenes (PEJ)

Sobre una muestra de 341 usuarios del Programa Especial de Jóvenes, conformada por 49.6% de hombres y 50.4% de mujeres, los principales resultados son los siguientes:

#### 13.1.1 Caracterización del usuario

El promedio de edad del usuario asciende a los 23,2 años, la mayor parte de ellos son desertores o egresados de liceos científico - humanistas lo que es coherente con el perfil del beneficiario al cual va dirigido este programa.

El principal motivo para dejar la enseñanza formal en el caso de los hombres es el deseo de trabajar con un 36.2%. En el caso de las mujeres, con un 36.8% es embarazo, nacimiento de un hijo o por cuidar a otro familiar. Se destaca que un 65.2% mantienen expectativas de completitud de estudios, la principal razón es "Porque sin estudios es difícil encontrar trabajo" (68.9%).

Respecto a la conformación del hogar de los usuarios del PEJ, se advierte que alrededor de nueve de cada diez hogares (85.7%) posee entre 2 y 7 integrantes; que contempla las categorías de "Entre 2 a 4" y "Entre 5 a 7" con porcentajes que alcanzan 40.2% y 45.5% respectivamente.

Al revisar el estado civil del usuario de PEJ, se puede constatar que éstos en su mayoría declaran encontrarse solteros/as al momento de responder la encuesta, en tanto el 79,5% reconoce hallarse en esta situación y mayoritariamente sin hijos (63.3%). Lo anterior se confirma con el rol que desempeña dentro de sus familias, el 85.4% declara ser 'dependiente de otra persona' o bien 'responsable sólo de sí mismo', imponiéndose la condición de dependencia.

#### 13.1.2 Cesantes

Al momento de ingresar al Programa de Capacitación en Oficios el 66,3% de los beneficiarios/as declaró estar cesante, mientras que dicho estado experimenta una disminución de 30.2 puntos porcentuales, lo que significa que en la situación laboral en el momento actual, sólo el 36,1% de los usuarios declara encontrarse en situación de cesantía al momento de responder la encuesta. Si se considera la variable de género, la condición de "Cesante" en el caso de los hombres supera en 1.2 puntos porcentuales a la mujer, alcanzando ésta un porcentaje del 35.5%.

El 66.7% de los usuarios/as del PEJ que han completado sus estudios superiores se declara cesante, junto al 46.2% de los que no han completado la enseñanza media.

Del conjunto de encuestados que actualmente se encuentran sin empleo o buscan por primera vez, un 60.9% declara estar inscrito en la OMIL y un 32.8% declara que ha estado en situación de cesantía menos de tres meses.

Entre los usuarios que se encuentran desocupados/as (N=128), se indagó cuantos de ellos estaban actualmente buscando un empleo, así el 79.7% declara que está en la búsqueda de cualquier empleo, mientras que el 14.8% manifiesta que sólo está buscando uno relacionado con lo que estudió en el programa SENCE.

### 13.1.3 Inactivos

Al ingreso al programa el porcentaje de inactivos alcanzaba un porcentaje del 6.7%, actualmente esa cifra se ha incrementado en 7.7 puntos porcentuales, llegando a un porcentaje del 14.4% (N=49). Tomando en cuenta la variable género se puede inferir que las mujeres que se encuentran en situación de inactivos superan a los hombres en 6.2 puntos porcentuales.

Entre las razones por las cuales los inactivos/as manifiestan su negativa a buscar trabajo, en un 49%, es por motivos de "Estudio", sin embargo, de ellos el 40.8% manifiesta disposición ante una oferta eventual de trabajo y el 40% estaría dispuesto a trabajar por el sueldo mínimo mensual.

### 13.1.4 Ocupados

La situación laboral comparativa entre el momento de ingreso al programa y el momento actual experimenta un crecimiento de 25.2 puntos porcentuales en aquellos usuarios/as ocupados de forma permanente, pasando de 4,7% al ingreso al Programa a un 29.9% usuarios/as en el momento actual. En el caso de los ocupados de forma esporádica, se registra un alza de 5.6 puntos porcentuales, pasando de 6.7% al ingreso al programa a un 12.3% usuarios en el momento actual. Un 69.3% de los hombres y un 57.9% de las mujeres tiene un rol asalariado como 'empleado u obrero del sector privado'.

Al considerar la relación entre la situación laboral actual de los usuarios/as de PEJ y el nivel educativo alcanzado por ellos/as, resulta posible constatar que más de la mitad de los beneficiarios/as que declara haber llegado a enseñanza básica incompleta y completa se encuentran en situación de "Ocupado/a" con porcentajes de 80.0% y 55.6%. En relación a los usuarios/as que completaron sus estudios de enseñanza media, un porcentaje importante declara encontrarse "Ocupado/a" alcanzando el 41.7%, en esta misma condición, con un porcentaje de 45.0% se encuentran aquellos que tienen una educación universitaria incompleta.

Un 47.2% trabaja en el oficio que aprendió en SENCE (N=144), de ellos, el 66.2% declara que se demoró menos de tres meses en encontrar trabajo. En relación a los usuarios que se encuentran actualmente ocupados/as en actividades no relacionadas con el oficio aprendido en las capacitaciones, el 42.5% de los hombres y el 30.6% de las mujeres

declara que “Nunca encontró trabajo en lo que se capacitó”, un 61.8% de ellos opina que en suma le sirvió “Poco” y “Nada” el curso de capacitación.

Tanto al ingreso al programa, así como en el momento actual, aquellos usuarios con alguna ocupación tienen una temporalidad en su actividad económica de tipo permanente (56.3% actualmente y 8.5% al ingreso al programa). Con respecto a la duración de la jornada laboral, al momento de ingresar al programa tan sólo un 15.4% de los encuestados con ocupación se desempeñaba en una jornada laboral de tipo completa, en cambio en la actualidad un 66.7% de ellos se desempeña en esa extensión de jornada laboral y un 54.9% ejecutan las tareas demandadas por dicha ocupación en su mayoría en periodo diurno

La gran mayoría de los beneficiarios/as que se encuentran ocupados/as tiene un contrato de trabajo (73.6%), predominando aquellos contratos de tipo indefinido con 52.8% evidenciando una señal positiva ya que esta categoría ha subido 15.3 puntos porcentuales en relación con los contratos de plazo indefinido que se presentan al ingreso (37.5%) lo que repercute en un grado mayor de seguridad respecto de seguir contando con una fuente de ingreso en el mediano y largo plazo.

#### **13.1.5 Independientes**

La sub-muestra de beneficiarios que se dedican a actividades de tipo independiente, ya sea formal o informal, es reducida (N=20).

En cuanto a los indicadores de evolución del negocio, solamente un usuario declara haberse asociado con otras personas con fines comerciales representando el 5%, sólo un 15% le ha pagado a un tercero y muy pocos se han endeudado (10%). En relación a la frecuencia de la actividad que realiza, el 30% lo hace todo el año y actualmente sólo el 10% de los beneficiarios realiza el pago de impuestos. La mayor parte de ellos (70%) no ha participado en otras actividades de microemprendimiento.

Al preguntar a los beneficiarios/as sobre la percepción de proyección de la actividad que realizan de forma independiente, 40% manifiesta que seguirá “Hasta que consiga un trabajo estable (dependiente)” y un 15% “Mientras sea rentable” y “Por un largo tiempo más en igual porcentaje.

#### **13.1.6 Previsión e ingresos**

Sumando a las personas que trabajan remuneradamente y que viven en el hogar del usuario, el ingreso promedio del usuario del PEJ con un 35.2% está entre \$166.000 y \$250.000. El 48.1% de los encuestados declara no percibir ingresos individuales, esta situación ha disminuido con respecto al ingreso del programa en 31.1 puntos porcentuales.

Un 37.8% dice estar en alguna AFP y un 57.5% está en cotizando actualmente en FONASA.

### 13.1.7 Capacitación y satisfacción de usuario

#### Capacitación

Los usuarios se distribuyen de manera bastante asimétrica en cuanto a las modalidades de capacitación recibidas por SENCE a través de las OTEC. En este sentido, es posible inferir que la modalidad dependiente es mayor, representando el 79,2% de los casos, y la modalidad independiente solo alcanza el 17.3% de los casos.

Al indagar sobre las etapas completadas por el usuarios/as que partícipes de la muestra, la mayor parte de ellos declaran haber completado las etapas de “Capacitación en oficio” (89.4%), “Formación Complementaria” (80.9%) y “Tecnologías de la Información” (72.1%). De ellos el 50.4% declara haber realizado su práctica laboral (modalidad dependiente) y alrededor del 9% “Capacitación en Gestión” y “Asistencia técnica” que pertenecen a la modalidad independiente.

Al considerar el total de usuarios que cumplió con el requisito de práctica en empresas, se puede advertir que la mayoría de ellos (48.8%) no logra ser empleado posteriormente en la empresa tras la realización de la práctica. Respecto de los que sí quedan trabajando, resulta necesario hacer una desagregación respecto de la perdurabilidad de este empleo. Así, se puede advertir que el 14.5% de los beneficiarios empleados tras su realización de práctica lo hace por ‘un corto tiempo’, es decir, menos de 6 meses. En la situación más óptima, se aprecia que sólo un 20,9% de los usuarios continúa trabajando actualmente en la empresa donde realizó su práctica profesional.

De un total de 29 emprendimiento desarrollados, un 44.8% trabajó de manera informal, es decir, si emitir boletas desde que terminó el curso hasta tres meses después. Un 6,9% inició actividades formalmente y emite boletas. Mientras que el 27.6% no realizó el emprendimiento.

#### Satisfacción de Usuario

En general, se observa que la mayoría de los aspectos sometidos a evaluación obtienen una percepción positiva, en este aspecto destaca “Contenido, metodología y material de la formación en oficios” con el 76.3% de usuarios satisfechos (Sumatoria de alternativas “Bueno y “Muy Bueno”).

En cuanto a la apreciación subjetiva de parte de los propios beneficiarios acerca del nivel de utilidad de los cursos en relación a sus diferentes necesidades o requerimientos de formación, gran parte de los beneficiario considera que el participar de los cursos de SENCE le reporta mucha utilidad en el ítem de contenido más general, es decir, en la capacidad de los cursos para aprender cosas nuevas y útiles (56.3%).

La percepción de utilidad o eficacia que esta participación posee respecto de ámbitos asociados directamente al campo laboral, los resultados revelan que para 45.2%

“Continuar Perfeccionándose” es el ítems que consigue la mayor percepción de eficacia, le sigue “Optar a mejores ingresos” con un porcentaje de 36.7%.

En relación a la percepción de utilidad o eficacia de la formación complementaria de los beneficiarios/as del PEJ, ésta que muestra una evaluación positiva con más de 50 puntos porcentuales, declarando que les ha servido para mejorar sus relaciones interpersonales, su desarrollo personal y laboral y los prepara para los desafíos del mercado laboral. Un porcentaje menor (12.6%) opina que éstas acciones son sólo relleno del curso.

En general, el 93.8% del total de beneficiarios/as recomendarían el programa de capacitación en oficios de SENCE a sus amigos, familiares y conocidos y un 89.4% participaría nuevamente en alguna oferta de capacitación de SENCE si tuviera la oportunidad. Sólo un 5.6% manifiesta una respuesta negativa.

Al indagar, en respuesta múltiple, sobre la percepción de los beneficiarios/as en relación a las instituciones que están detrás del curso de capacitación, un 39.2% opina que es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), un 28.9% le atribuye la responsabilidad al municipio (OMIL (16.9%) y Municipalidad (12%)), en tercer lugar quedan los Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC, con el 15.1%.

## **13.2 Conclusiones PNB**

### **13.2.1 Resumen de los principales resultados**

#### **13.2.1.1 Desocupación de los usuarios**

Al observar los resultados sobre desocupación según sexo se pudo constatar que la mitad de las mujeres (50,0%) lleva 10 meses o más desocupadas, mientras que uno de cada cinco (21,2%) hombres lleva el mismo tiempo en desocupación, representando en conjunto dos quintos del total muestral de usuarios/as con un 41,6%.

En lo que tiene que ver con el tiempo transcurrido hasta encontrar un trabajo en el oficio SENCE se aprecia que la mayoría de aquellos que se capacitan no demoran más de medio año en encontrar trabajo en lo estudiado (85.2%).

#### **13.2.1.2 Contrato de trabajo de los usuarios**

Cuando hablamos de la existencia de contrato de trabajo entre los usuarios del programa se observa un alto porcentaje (75,9%) que poseen contrato, representando una cifra positiva.

El tipo de contrato de trabajo que poseen los usuarios/as ocupados encuestados son predominantemente de plazo indefinido, tres de cada cinco usuarios (57,6%) se encuentra en esta situación. Por otro lado, dos de cada cinco usuarios (37,6%) se encuentran trabajando con contrato a plazo fijo.

#### **13.2.1.3 Ingresos de los usuarios**

De los ingresos individuales de los usuarios según sexo se estima que un tercio de los usuarios declara vivir sin ingresos individuales (36,4%), otro tercio de los usuarios declara vivir con un ingreso menor a los \$165.000 (33,4%) y un de cada cinco usuarios declara vivir con un ingreso individual que va desde \$166.000 a \$251.000 (20,5%).

Los ingresos que los usuarios/as del programa declaran percibir según el tipo de modalidad en la que fueron capacitados indican que en la modalidad dependiente declaran vivir sin ningún tipo de ingreso individual en un porcentaje mayor (42,9%) al presentado por los usuarios que se capacitaron en la modalidad independiente (27,3%), existe quince puntos porcentuales de diferencia. Lo inverso ocurre al apreciar a quienes declaran percibir menos de \$165.000, los usuarios que se capacitaron en la modalidad dependiente se concentran en 29,2%, nueve puntos porcentuales menos que los usuarios que se capacitaron en la modalidad independiente (38,7%).

#### **13.2.1.4 Satisfacción del usuario**

En cuanto a la satisfacción de los usuarios con el servicio recibido, en general existe un gran nivel de satisfacción, el mejor nivel de satisfacción se relacionan con 'el contenido, la metodología y el material de la formación en oficios', un 83,3% lo considera bueno o muy bueno, mientras que el nivel más bajo lo representa 'el acompañamiento de la OTEC en conseguir un empleo' con un 42,5% que lo considera bueno o muy bueno.

De la evaluación de eficacia se observa que la interiorización de cada una de las habilidades es satisfactoria, en todas las habilidades más de la mitad de los encuestados perciben como suficiente o mucho el nivel de interiorización.

Dentro de la atribución de eficacia en materia de empleo, la que obtiene una mayor percepción de eficacia es "el mejoramiento de la calidad de vida de ud. y su familia" donde el 31,5% de los/as usuarios percibe como 'mucho' la eficacia, seguida de 'optar a mejores ingresos' con 31,0%.

Por ultimo en cuanto a la eficacia en materia de formación complementaria siete de cada diez usuarios/as percibe que la formación complementaria sirve para el desarrollo personal (74.7%) y mucho más de la mitad de los encuestados percibe que sirve efectivamente para el desarrollo del trabajo (72.2%).

### **13.2.2 Conclusiones de objetivos específicos**

#### **13.2.2.1 Egresados que generan ingresos propios**

De la información estadística recabada se concluye que tres de cada cinco (62,6%) de los egresados del curso realizado en el PNB generan algún tipo de ingresos propios que van desde \$1 hasta más de \$751.000. Es importante notar que el grueso de la población genera algún tipo de ingreso por su cuenta, aunque es bastante alta la proporción de usuarios/as que sólo generan un ingreso sólo hasta \$165.000 (un tercio del total, 33,4%).

#### **13.2.2.2 Egresados que tienen contrato de trabajo**

De los resultados generados tras la aplicación de la encuesta se observa que tres cuartos de la población usuaria del programa que se encuentran en estado ocupacional asalariado, poseen un contrato de trabajo (75,9%).

#### **13.2.2.3 Tiempo de espera de los egresados para encontrar trabajo**

De los resultados obtenidos se deriva que el tiempo de espera de los usuarios/as desde que egresan del curso SENCE hasta encontrar trabajo es corto. Tres de cada cinco



encuestados no demoró ni 3 meses en encontrar trabajo en lo que estudió (63,0%) y dos de cada cinco (22,2%) demoró entre 3 y 6 meses.

#### **13.2.2.4 Información de los actores (privados/públicos) para la colocación de un nuevo puesto laboral**

De la información recabada se concluye la evaluación que hacen los usuarios de los OTEC a la hora de colocar a un usuario/a del programa efectivamente en un puesto de trabajo, más allá de la mera capacitación. En ese sentido se aprecia que la mitad de los usuarios/as (52,6%) evalúan desde regular a muy malo, el papel del OTEC en la búsqueda y posicionamiento efectivo del usuario/a en algún puesto de trabajo, mientras que un 42,6% evalúa a la OTEC como bueno o muy bueno a la hora de conseguir un empleo a un usuario/a del PNB.

#### **13.2.2.5 Tipo de contrato**

Es importante destacar que el tipo de contrato de trabajo que poseen los usuarios/as ocupados son predominantemente de plazo indefinido, mas de la mitad de los usuarios se encuentra en esta situación (57,6%). Por otro lado, el 37,6 % de los respondientes se encuentran trabajando con contrato a plazo fijo.

#### **13.2.2.6 Información sobre la adecuación entre la formación entregada y el oficio que desempeñan**

De los resultados obtenidos se concluye que tres de cada cinco (59,4%) usuarios/as encuestados en estado de ocupación no trabajan en el oficio en que se capacitaron en SENCE, mientras que dos de cada cinco (39,1%) sí lo hace. Las razones de porqué no trabajan en el oficio en que se capacitaron en SENCE son variadas, resaltando en importancia el hecho de que nunca encontraron trabajo en lo que se capacitaron (31,7%) seguida de aquellos que encontraron una mejor oportunidad en otra actividad laboral que en la que se capacitaron en SENCE (24,4%).

#### **13.2.2.7 Información acerca del grado de satisfacción de los usuarios**

De la información recabada se aprecia que el nivel de satisfacción con el servicio recibido existe un gran nivel de satisfacción, el nivel más bajo lo representa 'el acompañamiento de la OTEC en conseguir un empleo' con un 42,5% lo considera bueno o muy bueno, mientras que el mejor nivel de satisfacción se relacionan con 'el contenido, la metodología y el material de la formación en oficios', un 83,3% lo considera bueno o muy bueno. De la evaluación de eficacia se observa que la interiorización de cada una de las habilidades es satisfactoria, en todas las habilidades más de la mitad de los encuestados perciben como suficiente o mucho el nivel de interiorización. La atribución de eficacia en materia de empleo la que obtiene una mayor percepción de eficacia es la optar a mejores ingresos donde casi un tercio de los/as usuarios posee una mediana o buena percepción de ello con un 61,2%. Por ultimo en cuanto a la eficacia en materia de formación complementaria siete de cada diez personas percibe que la formación complementaria sirve para el



desarrollo personal (74.7%) y mucho más de la mitad de los encuestados percibe que sirve efectivamente para el desarrollo del trabajo (72.2%).

En suma, y tras los diversos aspectos evaluados, es posible concluir que los usuarios/as del Programa Nacional de Becas poseen un alto grado de satisfacción con el servicio recibido, evaluando de manera positiva tanto la calidad como la eficacia de la capacitación recibida.

### 13.3 Conclusiones Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH)

Para el Programa Mujeres Jefas de Hogar, la muestra estuvo compuesta por 358 mujeres usuarias.

#### 13.3.1 Caracterización de Usuaría

- Las principales vías de conocimiento de la existencia del Programa lo constituyen la municipalidad y la información entregada voz a voz a las usuarias por medio de vecinos y familiares.
- Al indagar acerca de la motivación de las usuarias para ingresar al curso de capacitación, se observó las siguientes razones como las principales: “auto superación personal”, “mejorar las condiciones de vida de su familia”; lo cual indica que la participación guarda relación tanto con motivaciones de índole personal como familiar relacionadas con la autosuperación y el incremento de la calidad de vida.
- Sobre el total de 358 casos, se advierte que en cuanto a la modalidad de capacitación cursada la dependiente es la más frecuente (61,5%).
- En relación a la caracterización sociodemográfica de las usuarias, se constató que el promedio de edad de las mujeres usuarias del programa es de 41 años; de un público objetivo comprendido según los objetivos entre los 18 y 60 años de edad.

Con respecto al nivel educativo de las usuarias, se observó que la mayoría (58,1%), completó la enseñanza escolar formal. De aquellas que hicieron abandono escolar, destaca principalmente como razón un embarazo o el nacimiento de un hijo/a. Esta situación da cuenta de la imposibilidad de la continuidad en los estudios por la carencia de redes sociales efectivas de apoyo en el cuidado infantil, lo que se traduce en un abandono escolar y un temprano ejercicio de la maternidad. De aquellas usuarias que declaran deseos en relación a finalizar en algún momento sus estudios, la razón principal responde a que “sin estudios es muy difícil encontrar trabajo”, por lo que manifiestan una clara orientación a mejorar sus condiciones de empleabilidad a través de la educación.

Un 91,9% de los hogares en que habitan las usuarias poseen entre 2 y 7 integrantes, siendo la categoría de 2 a 4 integrantes la que predomina (58,4%). Asimismo un 39,4% se encuentra casada y un 37,2% integra hogares monoparentales femeninos. Un 71,2%, es decir 255 mujeres, declara ser “Jefa de hogar”.

#### 13.3.2 Cesantes

- Con respecto a la situación laboral de las usuarias; 79 mujeres son cesantes, 45 están inactivas, 102 se encuentran ocupadas dependientemente y 132 trabajan de modo independiente. Esta situación da cuenta de una mejora frente a las

condiciones que presentaban las encuestadas al momento de ingresar al curso de capacitación; momento en el cual 134 se encontraban cesantes, 92 trabajaban bajo una modalidad independiente y 58 dependientemente.

- Del total de encuestadas que se encuentran cesantes (N=79), un 69,6% está inscrita en las Oficinas Municipales de Intermediación laboral OMIL; asimismo un 81% se encuentra activamente en la búsqueda de un trabajo (situación que se condice con la inscripción en la OMIL como medio posible de fuente laboral).
- Para aquellas mujeres que se encuentran inactivas (N= 45), un 42,2% declara que no busca trabajo porque “se dedica a los quehaceres del hogar”, mientras que un 17,8% manifiesta que no busca trabajo porque “no tiene con quien dejar a sus hijos”. Asimismo se observa que un 42,2% declara que aceptaría cualquier trabajo que le ofrecieran, mientras que un 20% manifiesta que sí aceptaría un trabajo, pero sólo relacionado con lo que estudio en la capacitación de SENCE. Un tercio de la submuestra de mujeres inactivas se emplearía por el monto que fuera y/o por el sueldo mínimo.

### 13.3.3 Ocupadas

- Con respecto a las mujeres ocupadas dependientes (N=102), se indagó sobre el Sector Ocupacional en el que se desempeña cada una de ellas; se observa que la gran mayoría (78,4%) se desenvuelve laboralmente en el sector productivo terciario, relacionado a la prestación de servicios. Solo un 10,8% de las encuestadas ocupadas trabaja en el sector primario de producción (agricultura).

Asimismo el 27,4% declara trabajar en algo relacionado con el oficio cursado en la capacitación de SENCE. Del total de usuarias que trabajan en algo relacionado con lo que estudiaron en el curso de SENCE (N= 28), 9<sup>70</sup> declaran haberse demorado “menos de tres meses” en encontrar un trabajo relacionado con el oficio cursado, 8 encuestadas manifiestan haberse demorado entre 3 y 6 meses en encontrar un trabajo con esas características: esta situación indica que aquellas que logran finalizar el curso, y trabajan en un sector relacionado con el área de la capacitación recibida, encontrarían trabajo en un período inferior o igual a los 6 meses.

En relación a las usuarias que no trabajan en el oficio estudiado, un 68% considera que la capacitación recibida le ha servido “poco o nada”. Solo un 18,3% de mujeres ocupadas declara que la capacitación de SENCE le ha servido “mucho” para obtener/mantener su trabajo actual, mientras que un 8,5% considera que le ha servido “bastante”.

Se les consultó a las usuarias que trabajan de manera dependiente (N= 102) acerca del Rol que desempeñan en la actividad económica que realizan, al respecto se observa que un 48% se declara “empleada u obrera del sector privado” y un 35,3% se declara “empleada u obrera del sector público”. Un 12,7% afirma trabajar en el servicio doméstico puertas afuera.

---

<sup>70</sup> Por constituir una muestra inferior a 50 casos, se decide presentar las frecuencias.

Al ingreso del curso de SENCE un 29,3% de las usuarias tenía un trabajo de tipo permanente, situación que aumenta en 8 puntos porcentuales en relación a la actualidad (37,2%). Por otra parte aquellas usuarias que al ingreso poseían un trabajo a prueba (3,4%), disminuyen en la actualidad a un 2,9%, situación extrapolable a las mujeres con trabajos eventuales. Por otra parte se observa que aumentan las usuarias con empleos de temporada y por tiempo determinado. Esta situación indica la efectividad práctica de la capacitación laboral recibida sobre las condiciones laborales de las usuarias.

En cuanto a la existencia de contrato en la actividad laboral realizada se observa un aumento de 21,6 puntos porcentuales en la obtención de un contrato entre el momento del ingreso del curso (50%) y el momento actual (71,6%). Asimismo, se produce una disminución de 13,7 puntos porcentuales en quienes no tiene contrato entre el momento del ingreso al curso SENCE (36,2%) al momento actual (22,5%). Es decir, desde el ingreso al curso hasta el momento actual ha habido una mejora significativa de las condiciones contractuales de las usuarias.

En cuanto al tipo de contrato de quienes declaran tener contrato de trabajo, se observa que hubo un aumento de 14,9 puntos porcentuales de usuarias que tienen contrato a plazo indefinido entre el ingreso del curso SENCE (27,6) y el momento actual (42,5%). Este hecho, sumado a la disminución de 4,6 puntos porcentuales del los contratos a plazo fijo y a la disminución a 0 de quienes trabajan por obra faena supone una mejoría en las condiciones contractuales de la mujeres usuarias del programa entre uno y otro período.

Del total de usuarias que se encuentran ocupadas dependiente (N= 102), el 57,1% declara que ha tenido sólo un trabajo desde que egresó del curso de capacitación, un 29,6% declara que ha tenido dos trabajos en el período, un 8,2% asegura haber tenido 3 o más trabajos, mientras que un 5,1% declara que no ha tenido ningún trabajo remunerado desde el término de la capacitación. Esta situación indica que luego de cursada la capacitación, se tiende a obtener cierta estabilidad laboral, la cual se manifiesta en la disminución del número de trabajos.

#### 13.3.4 Independientes

- En relación con la situación laboral de aquellas usuarias que trabajan de manera independiente (N= 132), se observa de manera general que ha habido una tendencia a realizar más frecuentemente la actividad en que se desempeñan una vez realizada la capacitación, ya que antes del ingreso al curso un 34,8% de las usuarias trabajaba todos los meses del año, mientras que al momento actual un 46,9% declara hacerlo. Por su parte, se evidencia una disminución de 1,4 puntos porcentuales en aquellas trabajadoras que declaran realizar su actividad comercial sólo por periodos o épocas del año específicas; lo que se considera significativo desde el punto de vista del corto plazo transcurrido entre los momentos considerados a comparación.

### 13.3.5 Previsión e Ingresos

- El 25% de las usuarias (N= 358) del PMJH considera que sus ingresos actuales le alcanzan para pagar “todos sus gastos básicos y realizar otros gastos” en contraste a un 20,6% al momento de ingresar al curso. Por otra parte, se evidencia una disminución de 12,9 puntos porcentuales en aquellas mujeres que perciben que el ingreso “no les alcanza para pagar ninguno de sus gastos básicos”, a favor del momento actual. Asimismo se observa que, de manera general, las usuarias tienen buenas expectativas respecto a su futuro laboral, ya que la gran mayoría (77,4%) cree que sus condiciones laborales ‘mejorarán’ de aquí a 5 años, mientras que un 18,2% considera que ‘se mantendrán igual’.

Existe un evidente aumento promedio individual en los ingresos de las usuarias una vez finalizada la capacitación, lo que indica la posibilidad de encontrar más y mejores empleos al recibir diversas competencias laborales. Al ingreso al curso el promedio ascendía a \$51.492 mensuales, situación que aumenta a \$92.440 para el momento actual.

Con respecto a la situación previsional de las usuarias se observa que existe una gran disminución de aquellas beneficiarias que “están afiliadas pero no cotizando”, entre el momento del ingreso del curso (46,1%) y el momento actual (8,9%), lo que permite inferir que una gran parte de las usuarias ha mejorado efectivamente la accesibilidad al ahorro previsional mediante la mejora de su situación laboral, comenzando a cotizar activamente en el sistema previsional.

Al comparar la situación actual frente al momento de ingreso al programa, se observa un aumento de usuarias que declara tener previsión de salud, desde un 44,1% a un 60,9%. De forma desagregada, quienes poseen previsión en FONASA crecen en 16,5 puntos porcentuales en el momento a actual, destacando que en su mayoría las mujeres cotizan en este sistema por sobre el privado de ISAPRE.

### 13.3.6 Capacitación y Satisfacción de Usuarias

- Con respecto a la correspondencia entre la capacitación recibida y las necesidades de la región, se observa que el 75,4% la considera como adecuada y muy adecuada”.
- En relación a la satisfacción usuaria, se observa que, de manera general, los aspectos mejor evaluados (como “buenos” y “muy buenos”) son aquellos relacionados directamente con la realización del curso, como los lugares de realización (83,4%), los horarios del curso (88,6%), la metodología de enseñanza (84,2%), el material de apoyo (82,1%), la calidad de los docentes (85,1%) y el nivel de profundización de los contenidos (78%).

Luego, en relación a las preguntas orientadas sólo a quienes se capacitaron en modalidad independiente se observa que tanto los plazos de entrega de subsidios de herramientas (81%) como el acompañamiento durante el desarrollo laboral (60%) son considerados como “buenos” o “muy buenos” por la mayoría de las usuarias. En relación a la evaluación

que las usuarias capacitadas en modalidad dependiente hacen de la gestión de las prácticas profesionales por parte del OTEC, se observa que un 51,4% considero que fue una “buena” o “muy buena” gestión, mientras que un 20,3% considera que la gestión fue “mala”. El aspecto peor evaluado por las usuarias es el apoyo del OTEC durante la búsqueda de empleo, donde un 49,3% considera que el apoyo fue “muy malo” o “malo”.

Finalmente, al establecer promedios de la opinión general de las usuarias sobre los diferentes aspectos del servicio prestado por los OTEC, se observa que existe una buena evaluación, donde el 41,8% evalúa el servicio general de los OTEC como “bueno”, un 29,8% lo evalúa como “muy bueno”, un 13,6% lo evalúa como “regular”, un 8% lo considera “muy malo” y el 6,8% restante lo considera “malo”.

En relación a la evaluación que hacen las usuarias de algunos aspectos asociados a los equipos comunales y las Oficinas Municipales de información laboral, OMIL, se observa:

En relación a la información disponible sobre los cursos al inicio del proceso, un 62,7% la evalúa como “buena” y “muy buena”, en tanto solo un 7,6% la evalúa como “muy mala”. En cuanto a los aspectos de pertinencia y variedad de los cursos de capacitación ofertados, un 35,4% de las usuarias los evalúan como “buenos”, mientras que un 28,7% considera que eran regulares. Por su parte, los procesos de postulación y selección por parte del equipo comunal son evaluados como “buenos” y “muy buenos” por un 65% de las encuestadas, mientras que un 22,4% los considera “regular” y solo un 3,8% los considera “malos”. En cuanto a las ofertas de trabajos para mujeres gestionadas por parte de las OMIL un 38,3% de las usuarias las consideran “buenas” y “muy buenas”, un 22,3% las considera regulares, y un 39,4% las considera “malas” y “muy malas”. Finalmente, al consultar respecto a la evaluación que sobre la orientación para la elección de un trabajo por parte de la OMIL un 38,7% la considera “buena” y “muy buena”, un 21,5% la considera “regular” y un 39,8% considera que la orientación era “mala” y “muy mala”. Cabe destacar que estos dos últimos aspectos son los peor evaluados por las beneficiarias.

En consecuencia, al observar el promedio general de la evaluación que hacen las usuarias sobre los diferentes aspectos de los equipos comunales y las Oficinas de Intermediación Laboral, se observa que, un 23,7% evalúan la gestión en general de las OMIL como “regular”, mientras que un 33,5% la evalúan como “buena”. Sólo un 19% la consideran como “muy buena”, mientras que un 11,7% la evalúa como “muy mala”.

Un 23,5% considera que lo aprendido en la capacitación no le ha ayudado “nada” para encontrar o cambiar de trabajo, un 24,3% considera que a le ha ayudado “poco”, el 41% considera que el curso le ha ayudado “medianamente” a encontrar o cambiar de trabajo, mientras que un 23% cree que le ha ayudado “mucho”. Un 15% considera que la capacitación laboral recibida en SENCE le ha ayudado “mucho” para optar a mejores ingresos, mientras que un 25,7% cree que no le ha ayudado “nada”. Uno de los aspectos peor evaluados por las usuarias dice relación con la obtención de un contrato de trabajo, donde un 24% considera que la capacitación laboral recibida no le ha ayudado en “nada” para conseguirlo y un 22,6% que declara le ha ayudado “poco”.

En el caso de las encuestadas que se capacitaron en modalidad independiente, el 54% consideró que la capacitación laboral de SENCE le ha servido “mucho” para tener su

propio negocio o microempresa, mientras que un 23% considera que la capacitación no le ha ayudado “nada” en ese aspecto.

Del total de mujeres usuarias que manifestaron tener hijos (N= 334), un 25,7% declaró haber utilizado el servicio de cuidado infantil entregado por los Organismos Técnicos de Capacitación, mientras que un 64,1% declara no haber utilizado el servicio. Por su parte, el 10,2% de las mujeres manifestó que no utilizó el servicio de cuidado infantil ya que tal servicio no existía en el OTEC correspondiente. En cuanto a la evaluación que hacen a las usuarias que utilizaron el servicio de cuidado infantil (N= 86) acerca de la calidad general del servicio, se observa que la mayoría de las usuarias se encuentra “satisfecha” (39,9%) o “muy satisfecha” (41,3%) con el beneficio otorgado. Se les consultó a las usuarias que tienen hijos y que no utilizaron el servicio de cuidado infantil (N= 248), con quien dejaban a sus hijos durante la asistencia a la capacitación. Al respecto se observa que un 22,7% dejaba a sus hijos al cuidado de otro familiar y un 20,4% dejaba a sus hijos al cuidado de sus abuelos.

El estudio realizado sirve como línea de base para próximas mediciones con características similares; se recomienda aplicar cuestionario al ingreso del curso, una vez finalizado y realizar seguimiento posterior, con la finalidad de constatar el impacto de la capacitación sobre las condiciones laborales de las mujeres usuarias.



## 13.4 Conclusiones Programa Jóvenes Bicentenario (PJB)

### 13.4.1 Caracterización de los beneficiarios

Tras realizar una descripción de las principales características sociodemográfica de los usuarios del Programa Jóvenes Bicentenario, es posible concluir que éstas se ajustan en gran parte a los requisitos establecidos por la focalización del programa. Es decir, la que especifica como grupo objetivo a usuarios preferentemente jóvenes, de los tramos etáreos de 18 a 29 años (95,4% del total muestral).

En relación al nivel educacional de los usuarios, la gran mayoría declara haber llegado hasta el nivel de enseñanza media completa o incompleta -84,4%; 331, de los cuales al menos un 71,3% (279) completó todos los cursos que acreditan este nivel educativo, ya sea, en la modalidad científico humanista (56,5%; 221) o técnico profesional (14,8%; 58).

En los extremos, tal como se señala en los requisitos de ingreso al programa, no se observa en la muestra usuarios con estudios básicos incompletos. Sin embargo, se aprecia un 12% (47) de jóvenes que señala tener estudios cursados –completos o incompletos- en un nivel superior, ya sea, técnico profesional o universitario<sup>71</sup>.

En cuanto a la situación de abandono escolar, un 16,5% del total de usuarios afirma que no completó los doce años de enseñanza formal (65), es decir, que sólo posee básica completa o media incompleta. De ellos, un 13,6% (53) no habría logrado completar los requisitos que exige la etapa de enseñanza media.

Respecto a las razones de la deserción escolar (N=65), los principales motivos se relacionan con el haber optado por trabajar antes que continuar con sus estudios (30,8%; 20) y con la eventualidad de un embarazo y/o cuidado de otros (20%; 13). Razones que se relacionan estrechamente con la condición de género de los usuarios, en tanto, los varones tienden a posicionarse mayoritariamente frente a la opción ‘decidió trabajar’ (14 de 28), mientras que la mujeres arguyen razones de embarazo y/o cuidado de otros como causa del abandono escolar (35%; 13).

En lo referente al rol parental de los usuarios, si bien más de la mitad de éstos (51,9%; 203) se posiciona en la categoría de ‘dependiente de otra persona’, al menos un 15,9% (62) de los usuarios encuestados declara tener responsabilidades sobre otras personas, al posicionarse a sí mismo como ‘jefe de hogar’.

### 13.4.2 Usuarios Desocupados

En relación a la situación de los usuarios desocupados (N=155), éstos declaran que llevan un tiempo relativamente breve en la búsqueda de empleo (el 32,9% (51) lleva entre uno y seis meses). Sin embargo, existirían un grupo de desocupados de larga data, es decir, que en la actualidad llevan entre diez y trece meses sin trabajo (10,3%; 16).

<sup>71</sup> Para un mayor detalle sobre esta información ver anexo n°



A pesar del tiempo en estado de desocupación, al menos tres de cada cinco usuarios desocupados ha tomado acciones concretas para la búsqueda de empleo, como inscribirse en la OMIL (60%; 93), mientras que aproximadamente dos de cada cinco usuarios presenta una actitud menos proactiva al no optar por dicha acción (36,8%; 57). Al respecto es importante señalar que, al menos un el 9,7% (15) de los usuarios desocupados realiza una búsqueda focalizada en el oficio cursado por intermedio de SENCE

### 13.4.3 Usuarios Ocupados

Al observar la situación de los usuarios que se declaran ocupados en la actualidad (N=144), es decir, que declaran haber trabajado la semana anterior a la realización de la encuesta, se observa que aproximadamente dos de cada cinco usuarios (36,8%; 53) trabaja en algo relacionado con el oficio cursado en la capacitación de SENCE, mientras que aproximadamente tres de cada cinco (61,8%; 89) trabaja en otra área no relacionado con lo estudiado en el curso.

En cuanto al tiempo de espera de los egresados hasta encontrar un trabajo relacionado con el oficio de SENCE, se aprecia que en su mayoría, éstos demoran un tiempo corto en emplearse, en tanto aproximadamente tres cuartos de los usuarios ocupados en oficio SENCE (75,5%; 40) señala que demoraron hasta seis meses en encontrar trabajo.

Respecto a las características de los usuarios que se encuentran ocupados, se puede señalar que en su mayoría, éstos se desempeñan de forma dependiente como empleado u obrero del sector privado.(82,6% (119)), donde mantienen una relación de subordinación de tipo permanente (50%; 72)

Respecto a la disponibilidad de contrato de trabajo que regule la actividad laboral, se aprecia que casi tres cuartos de los usuarios que se encuentran ocupados, es decir, que declaran haber trabajado la semana anterior a la realización de la encuesta, poseen un contrato de trabajo en la actualidad (72,2%; 104).

### 13.4.4 Usuarios ocupados de forma independiente

Si bien el Programa Jóvenes Bicentenario no contempla en su diseño e implementación la modalidad de capacitación independiente, a través de la indagación en la situación laboral de los usuarios, se constata que existe al menos un 10% (N=39) de jóvenes que se encuentra actualmente ocupado en la categoría de 'trabajador por cuenta propia'. Las principales razones esgrimidas por los jóvenes para tomar dicha opción, se relacionan con las dificultades para emplearse de manera dependiente y ante la eventualidad de una oportunidad. Sin embargo, ante una oferta de trabajo dependiente durante la semana, al menos dos de cada tres usuarios manifestó que aceptaría esta oportunidad (66%; 26)

#### 13.4.5 Ingresos de los usuarios

Al considerar la capacidad de generación de ingresos propios por parte de los usuarios del programa, se aprecia que del total de jóvenes (N=391), más de la mitad declara no percibir ingresos en la actualidad (51,2%; 200). Por otra parte, un cuarto de los usuarios señala que los ingresos percibidos son inferiores a lo equivalente a un sueldo mínimo (24,8%; 97). En tercer lugar, habría un grupo de usuarios que presenta una situación mejorada, en tanto, declaran que sus ingresos se encuadran en el tramo que oscila entre los \$166.000 y \$250.000 (17,4%).

Por otra parte, al considerar la variable sexo, se aprecia una marcada tendencia de las mujeres a posicionarse entre los usuarios que no perciben ingresos en la actualidad (60,3%;144), mientras que los varones tienden a mostrar mejores indicadores que las mujeres en relación a ingresos superiores.

#### 13.4.6 Información de los actores (privados/públicos) para la colocación de un nuevo puesto laboral

Respecto a la colocación de los usuarios del programa Jóvenes Bicentenario en un puesto laboral, se aprecia a través de los datos que si bien los Organismos Técnicos de Capacitación Laboral (OTEC), son muy bien evaluados en su función directa de implementación de las capacitaciones en oficios –metodología, logísticas, calidad docente, etc.-, presentan, al mismo tiempo, un rol escaso o nulo en la promoción del acceso a un empleo formal remunerado a los usuarios del programa. Llama la atención que, pese a que el programa JBC contempla un componente de intermediación laboral que incentive el rol de colocación de los OTECs, sólo un número muy marginal de usuarios reconoce haber accedido a un empleo, a través de las acciones emprendidas por el respectivo organismo (25 usuarios; 6,4%).

Asimismo, cerca de la mitad de los jóvenes usuarios señala como uno de los principales factores de insatisfacción con el programa, la ausencia de apoyo que los OTEC brindan a la búsqueda e inserción en un empleo. Aspecto que, según los datos obtenidos, pareciera arrastrarse desde la gestión de las prácticas laborales tras la finalización del curso de formación en oficios.

#### 13.4.7 Satisfacción del usuario

Respecto a la satisfacción del usuario con el Programa Jóvenes Bicentenario, se aprecia a nivel general, una alta valoración del programa de capacitación en oficios realizado, a través de la potencial recomendación de éste al círculo más cercano de los usuarios, ya sea, amigos, vecinos o familiares (89,3%; 349). No obstante, los jóvenes muestran una altísima vacilación frente a la posibilidad de participar nuevamente en otro curso de capacitación financiado por SENCE (46,5% lo haría, mientras que un 47,8% 'no sabe').

Por otra parte, al ahondar en los elementos que inciden directamente en la satisfacción del usuario con la prestación recibida, se aprecia que éstos se relacionan estrechamente con factores internos a la capacitación realizadas por el OTEC, es decir, con la calidad de

los docentes, la metodología de enseñanza, el horario y los lugares donde se realizan las capacitaciones. Mientras que las dimensiones peor evaluadas por los usuarios son aquellas que se relacionan con el desempeño de los OTEC en cuanto a la gestión de las prácticas y/o colocación de jóvenes en el mercado del trabajo.

Por otra parte, frente a la valoración de la utilidad o beneficio de la capacitación recibida, los jóvenes usuarios tienden a refugiarse principalmente en aspectos de tipo psicosocial antes que de empleabilidad neta. Es decir, que valoran principalmente la capacitación recibida desde su aporte a una dinámica de perfeccionamiento, y al mejoramiento de la calidad de vida, tanto propia como de la familia del usuario. Sin embargo, este hecho no pareciera ser excepcional, si se contrasta con las motivaciones que los jóvenes manifiestan tener al momento del ingreso al curso de capacitación. Es decir, a la motivación de responder a una necesidad de autosuperación personal' (28,4%; 111).

Secundariamente, se menciona las motivaciones netamente asociadas con el mejoramiento de la empleabilidad, como 'encontrar un trabajo' y 'tener más habilidades para su desempeño profesional'. Sin embargo, al mismo tiempo, los aspectos que poseen una evaluación menos favorable por parte del usuario, son las asociadas a la obtención de un contrato de trabajo, la obtención de un empleo y el mejoramiento de los ingresos.

#### **13.4.8 Limitaciones y proyecciones del estudio**

Para efectos de esta evaluación, uno de los objetivos principales era poder comparar algunas especificidades propias del Programa Jóvenes Bicentenario relacionadas con los grupos objetivos a quienes se orienta la capacitación laboral en oficios.

Al ser la primera evaluación del Programa realizada a nivel nacional, existen expectativas relacionadas con poder sondear todos aquellos aspectos externos que, en conjunto, conforman las etapas que dan vida al PJB. En esta oportunidad, junto con caracterizar de manera profunda la situación social, familiar y laboral de los usuarios de PJB, se pretendía comparar la eficacia de algunos recursos innovadores especialmente ideados para enriquecer el programa y llevarlo un paso más allá de una capacitación laboral.

Este es el caso de instancias como la Inducción Laboral, y la presencia del Tutor sociolaboral, ambas iniciativas orientadas a acompañar de mejor manera los procesos de la capacitación y facilitar a los jóvenes beneficiarios el paso por el aprendizaje de un oficio.

Desafortunadamente, aquellos beneficiarios que recibieron inducción laboral, jóvenes derivados del SENAME y MINEDUC de la región metropolitana, no se representaron debidamente en la muestra, por lo que no fue posible establecer parámetros específicos de este grupo objetivo del PJB (sólo 3 casos). Situación similar sucede con aquellos jóvenes a los que se designó un tutor sociolaboral, beneficiarios derivados de la Fundación para la Superación de la Pobreza, que para efectos de la muestra sólo se representaron en 3 casos.

Además, estos jóvenes representan uno de los grupos más vulnerables del Programa Jóvenes Bicentenario, por lo que se hace necesario realizar evaluaciones específicas que logren sondear la eficacia de este tipo de elementos que buscan enriquecer el paso de los

jóvenes en la capacitación, al tiempo que se erigen como distintivos propios del ser integral de las capacitaciones en oficios de SENCE.

Finalmente, es preciso señalar que no pudieron incluirse en el informe algunas variables relevantes de empleabilidad, así como tampoco se pudo realizar el contraste antes/después en todas las variables seleccionadas. El motivo principal de exclusión de dichas dimensiones del informe, se relacionan con el porcentaje de no-respuestas que registraron algunos ítems, ya sea, por las dificultades de recordación en preguntas que aludían a la situación ocupacional al ingreso del curso de capacitación, o ambigüedad propia del grupo etéreo del programa.

## **13.5 Conclusiones Más Trabajo**

### **13.5.1 Resumen de los principales resultados**

#### **13.5.1.1 Desocupación de los usuarios**

1.- Al observar los resultados sobre desocupación según sexo se pudo constatar que más de la mitad de las mujeres (54,2%) se encuentra en estado de cesantía, contra uno de cada cuatro hombres que lleva el mismo tiempo de desocupación (27,8%), representando en conjunto un tercio del total muestral de usuarios/as con un 35,9%.

2.- En lo que tiene que ver con el tiempo transcurrido hasta encontrar un trabajo en el oficio SENCE se aprecia que poco más de la mitad de los encuestados no demoró 3 meses en encontrar trabajo en lo que estudió (53.5%), mientras que uno de cada cinco demoró entre 3 y 6 meses con un 20.9%. Es importante notar y poner énfasis que, en general, aquellos que se capacitan no demoran más de medio año en encontrar trabajo en lo estudiado (74.4%).

#### **13.5.1.2 Contrato de trabajo de los usuarios**

3.- cuando hablamos de la existencia de contrato de trabajo entre los usuarios del programa se observa que tres cuartos de los hombres poseen contrato (77,1%) y dos de cada tres mujeres también poseen contrato (66,7%) representando una cifra positiva que no habla de alguna diferencia de género observada en este punto.

4.- el tipo de contrato de trabajo que poseen los usuarios/as ocupados encuestados son predominantemente de plazo fijo por obra, faena o servicio, tanto para hombres como para mujeres. En resumen, lo relevante es que en la situación actual casi el total de los usuarios ocupados encuestados poseen algún tipo de contrato (95.9%) en el mediano o largo plazo y podrían seguir contando con una fuente de ingreso de forma relativamente estable.

#### **13.5.1.3 Ingresos de los usuarios**

5.- de los ingresos individuales de los usuarios según sexo se estima que dos de cada tres mujeres declara vivir sin un sueldo para vivir (63,9%), mientras que uno de cada cuatro hombres declara también estar en esa situación (25.7%). En lo que refiere a vivir con un sueldo de menos de \$165.000 no se aprecian diferencias considerables entre hombres y mujeres: 38,0% para hombres y 32.5% para las mujeres. En lo que sí se aprecia una diferencia significativa es en el tercer tramo de sueldo que va desde \$166.000 a \$251.000 donde los hombres son diez veces más que las mujeres que se ubican en ese tramo de sueldo. En suma, de la información recabada es posible indicar que poco más de un tercio de los usuarios encuestados (hombres y mujeres) viven sin percibir un

sueldo y que más de la mitad de los usuarios viven con un sueldo que llega hasta los \$250.000 (58,9%) y que en tramos de sueldo más elevado son los hombres quienes predominan por sobre las mujeres.

6.- los ingresos que los usuarios/as del programa Más Trabajo declaran percibir según el tipo de modalidad en la que fueron capacitados indican que tanto en la modalidad independiente como dependiente, los tramos más importantes están dados por aquellos usuarios que no perciben ingresos y por aquellos que perciben desde \$1 hasta los \$165.000, es decir, hasta el sueldo mínimo. Destaca el hecho que en ambas modalidades es importante el tramo de usuarios/as que declaran vivir sin ningún tipo de ingreso: aproximadamente dos de cada cinco usuarios/as en ambas modalidades, declaran vivir sin ingreso alguno. (37,1% en la modalidad dependiente y 38,1% en la modalidad independiente).

#### 13.5.1.4 Satisfacción del usuario

7.- con respecto a la satisfacción que sienten con el servicio recibido tres cuartos de los usuarios/as encuestados encuentran bueno o muy bueno el contenido, metodología y material de la formación en oficios, mientras que solo un 7,4% lo encuentra malo o muy malo. Por el contrario los servicios peor evaluados corresponden a la preocupación y acompañamiento en conseguir un empleo, evaluado malo o muy malo con un 42,2% del total. En resumen, y tras los resultados obtenidos se puede aducir que hay una tendencia a de los usuarios/as a sentirse muy satisfechos con el servicio recibido.

8.- de la evaluación de eficacia se observa que en casi todos los ítems evaluados se atribuye como suficiente o mucho eficaz el servicio recibido, cuyos porcentajes ascienden desde el 62,2% (en capacidad de planificar y gestionar proyectos) a un 84,9% (en confianza y seguridad personal, el ítem mejor evaluado por los usuarios/as del programa).

9.- de las opciones presentadas, la que mejor evalúan los/as usuarios/as en términos de eficacia en materia de obtención de empleo es la de "mejoramiento de la calidad de vida de usted y su familia" donde un cuarto de los encuestados posee una percepción de mucha eficacia de ello con un 26.7%. Es decir, la obtención de un empleo va en directa relación con un mejoramiento en la calidad de vida. No ocurre lo mismo con la obtención de un contrato que termina siendo la peor evaluada por los usuarios/as donde aproximadamente uno de cada dos (48.5%) evalúa con "nada" esta opción. Es decir, no resulta importante a la hora de obtener un empleo el conseguir un contrato de trabajo por parte de los usuarios/as del programa.

10.- se aprecia en general una percepción de eficacia bastante positiva del curso en todos sus aspectos cuando se habla de formación complementaria (empleabilidad). Así, del total de usuarios/as encuestados, más de tres cuartos declaran positivamente eficaz el curso en materia de formación complementaria (80,6%).

## **13.5.2 Conclusiones de objetivos específicos**

### **13.5.2.1 Egresados que generan ingresos propios**

De la información estadística recabada se concluye que tres de cada cinco (61,5%) de los egresados del curso realizado en el programa Más Trabajo generan algún tipo de ingresos propios que van desde \$1 hasta más de \$751.000. Es importante notar que el grueso de la población genera algún tipo de ingreso por su cuenta tanto en hombres como en mujeres, aunque es bastante alta la proporción de usuarios/as que sólo generan un ingreso hasta el mínimo de \$165.000, siendo, del mismo modo, muy pocos usuario/as que generan un ingreso mayor a ése (25,2%).

### **13.5.2.2 Egresados que tienen contrato de trabajo**

De los resultados generados tras la aplicación de la encuesta se observa que tres cuartos de la población usuaria del programa que se encuentran en estado ocupacional asalariado, poseen un contrato de trabajo (75,5%). Esta cifra es aplicable tanto para hombres como para mujeres con proporciones relativamente similares (77,1% para hombres y 66,7% para las mujeres).

### **13.5.2.3 Tiempo de espera de los egresados para encontrar trabajo**

De los resultados obtenidos se deriva que el tiempo de espera de los usuarios/as desde que egresan del curso SENCE hasta encontrar trabajo es relativamente corto. De este modo, más de la mitad de los encuestados aducen que demoraron menos de tres meses en encontrar algún tipo de trabajo (53,5%) y uno de cada cinco entres tres y seis meses (20,9%). En resumen se concluye que tras la realización del curso, tres cuartos de la población encuestada demora a lo más 6 meses en encontrar un trabajo SENCE.

### **13.5.2.4 Información de los actores (privados/públicos) para la colocación de un nuevo puesto laboral**

De la información recabada se concluye la evaluación que hacen los usuarios de los OTEC y las OMIL, entre otros, a la hora de colocar a un usuario/a del programa efectivamente en un puesto de trabajo, más allá de la mera capacitación. En este sentido se observan altos grados de satisfacción de los usuarios/as del programa con los servicios recibidos. Sin embargo a la hora de evaluar al OTEC en lo que dice relación con la preocupación y acompañamiento en conseguir un empleo, la evaluación que hacen los usuarios/as del programa no es del todo satisfactoria. En ese sentido se aprecia que dos de cada cinco usuarios/as (59,6%) evalúan desde regular a muy malo, el papel del OTEC en la búsqueda y posicionamiento efectivo del usuario/a en algún puesto de trabajo.



### 13.5.2.5 Tipo de contrato

Es importante notar que el tipo de contrato que poseen los usuarios/as del programa es un contrato a plazo fijo, por obra faena o servicio. De tal modo que dos de cada tres usuarios/as tienen ese contrato y sólo un tercio de ellos tiene un contrato indefinido, lo que permitiría asegurar una relativa estabilidad laboral en un corto tiempo al menos. En definitiva, el grueso de la población estaría expuesto, tras la realización del curso, a constantes períodos de desocupación/ocupación sin lograr estabilizarse a largo plazo

### 13.5.2.6 Información sobre la adecuación entre la formación entregada y el oficio que desempeñan

De los resultados obtenidos se concluye que tres de cada cinco usuarios/as encuestados en estado de ocupación (62,9%), no trabajan en el oficio en que se capacitaron en SENCE. De este porcentaje elevado no se advierten diferencias por género representando porcentajes similares tanto para hombres como para mujeres (62,6% y 64,0% respectivamente). Las razones de porqué no trabajan en el oficio en que se capacitaron en SENCE son variadas, resaltando en importancia el hecho de que nunca encontraron trabajo en lo que se capacitaron (46,2% de la población afirma esa razón) seguida de ellos que encontraron una mejor oportunidad en otra actividad laboral que en la que se capacitaron en SENCE (17,9% de la población afirma eso). En cuanto a género no se aprecian diferencias entre hombres y mujeres a la hora de no trabajar en el oficio en que se capacitaron distribuyéndose casi por igual en las razones aducidas por los encuestados.

### 13.5.2.7 Información acerca del grado de satisfacción de los usuarios

De la información recabada en el curso de la investigación se indica el grado de satisfacción que los usuarios/as tienen del programa Más Trabajo. Se aprecia que tres cuartos (77,4%) de los usuarios/as encuestados encuentran bueno o muy bueno el contenido, metodología y material de la formación en oficios, mientras que solo un 7,4% lo encuentra malo o muy malo. Del mismo modo los usuarios/as presentan una buena evaluación sobre la información sobre cursos al inicio del proceso donde 8 de cada 10 encuestados (78,1%) evaluó como bueno o muy bueno este servicio. También destaca el proceso de postulación y selección donde 7 de cada 10 usuarios/as evaluaron bueno o muy bueno este servicio (71,5%). Se advierte así una buena evaluación de la satisfacción de los usuarios/as del programa con respecto al servicio recibido.

Del mismo modo, en cuanto a la eficacia del programa, los usuarios/as encuestados atribuyen buenos niveles de eficacia al servicio recibido. Se observa que en casi todos los ítems evaluados se atribuye como suficiente o mucho eficaz el servicio recibido, cuyos porcentajes ascienden desde el 62,2% en capacidad de planificar y gestionar proyectos a un 84,9% en confianza y seguridad personal, el ítem mejor evaluado por los usuarios/as del programa.



Del mismo la obtención de un empleo va en directa relación con un mejoramiento en la calidad de vida de los usuarios/as (un cuarto de los encuestados posee una percepción de mucho eficaz de ello con un 26.7%).

Por último al indagar sobre la percepción de los/as usuarios/a en materia de formación complementaria (empleabilidad) se observa una percepción de eficacia bastante positiva del curso en todos los aspectos contemplados destacando el hecho de que 8 de cada 10 usuarios encuentran que el curso sirve para el desarrollo personal (84,6%), seguido de que aquellos que no creen que “sólo sea un relleno y no sirva” donde poco mas de tres cuartos de usuarios percibe eso (78.8%).

En suma, y tras los diversos aspectos evaluados, es posible concluir que los usuarios/as del programa Más Trabajo poseen un alto grado de satisfacción con el servicio recibido, presentando altos porcentajes en los aspectos evaluados. Del mismo modo se atribuyen altos grados de eficacia al curso a la hora de mejorar la calidad de vida, ganar confianza, entregarles capacidades a los usuarios/as para planificar y gestionar sus propios proyectos y, en definitiva, asumir que el curso cumple un importante rol, no sólo en su vida laboral, sino también a nivel de desarrollo personal y familiar.