

SENCE | Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Innovación y Desarrollo | Oficina de Estudios

Serie | Investigaciones Externas

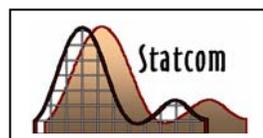


GOBIERNO DE CHILE
SENCE

**Informe Final Preliminar Estudio:
EVALUACION DE IMPACTO PROGRAMA
APRENDICES**

STATCOM

Junio de 2006



Investigadores:

Paulina Valenzuela Araneda
Jimena Ramos
Carla Lehman S-B
STATCOM ESTADÍSTICOS CONSULTORES LIMITADA

Contraparte Técnica:

Mónica Riquelme Peña
Área Innovación y Desarrollo. Estudios
SENCE

Margarita Cifuentes
Departamento de Programas Sociales
SENCE

Bárbara Morales
Área Innovación y Desarrollo.
SENCE

Álvaro Espinoza
Área Innovación y Desarrollo. Estudios
SENCE

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	5
II. MARCO TEÓRICO MERCADO DE TRABAJO Y JÓVENES	6
III. PROGRAMA DE APRENDICES	16
3.1 Aspectos Normativos	16
3.2 Descripción del Programa	20
IV. DISEÑO EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA DE APRENDICES	24
4.1 Antecedentes Metodológicos	24
4.2 Hipótesis de la Evaluación	26
4.3 Modelo de Evaluación	28
4.4 Variables de la Evaluación	29
4.4.1 Variable Dependiente o de Impacto	29
4.4.2 Variables Independientes	30
4.5 Modelo de Análisis de los Datos	30
4.6 Levantamiento de la Información	31
V. RESULTADOS	36
5.1 Resultados a Nivel de Productos	36
5.1.1 Empresas y Aprendices Participantes	36
5.2 Resultados a nivel de descripción y satisfacción con procesos claves	39
5.2.1 Características de la muestra encuestada	39
5.2.2 Característica de la participación en el Programa	45
5.2.3 Situación Actual	58
5.2.4 Seguimiento de la Situación de los beneficiarios	66
5.3 Determinación de Impacto del Programa	67
5.4 Aplicación del Modelo Matemático de Explicación de Impacto	76
5.4.1 Modelos para Impacto	77
5.4.2 Modelos para Impacto en beneficiarios	80
VI. GASTOS MONETARIOS DEL PROGRAMA	83
6.1 Uso de los recursos.	83
6.1.1 Análisis de los Antecedentes Financieros	83
6.1.2 Caracterización de los Gastos	86
VII. DESEMPEÑO Y RECURSOS INVOLUCRADOS	91
VIII. JUSTIFICACIÓN DE LA CONTINUIDAD	93
IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94

ANEXOS	99
A. ENCUESTAS FASE TERRENO	100
B. INFORME INDAGACIÓN CUALITATIVA	156
C. BIBLIOGRAFÍA	177

I. PRESENTACIÓN

De acuerdo a los Términos de Referencia, SENCE en el marco de la ejecución del Programa Planes de Aprendizaje, también conocido como Programa de Contratación de Aprendices, que busca mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes y propiciar su inserción efectiva en el mundo del trabajo contrató una evaluación de impacto a STATCOM.

La evaluación tiene como propósito contar con información que permita determinar la pertinencia del Programa de Contratación de Aprendices a través de la realización de una evaluación de impacto, el cual se traduce en el Objetivo General de identificar y analizar los resultados a nivel de productos, resultados intermedios y finales o impactos (eficacia) que logra el Programa de Contratación de Aprendices, considerando los objetivos definidos y los recursos utilizados.

El estudio contempla los siguientes objetivos específicos:

- a. Evaluar la eficiencia, eficacia e impacto del Programa considerando aspectos tales como resultados a nivel de productos, de resultados intermedios y de resultados finales.
- b. Analizar el uso de recursos del Programa y relacionar sus costos con el cumplimiento de los objetivos del Programa e impactos incrementales que hayan obtenidos los aprendices como consecuencia de su participación en él.
- c. Determinar la coherencia existente entre los productos y objetivos declarados por el Programa y los objetivos estratégicos del SENCE.
- d. Analizar aspectos relacionados con la justificación de la continuidad del Programa.
- e. Entregar conclusiones de acuerdo a los resultados de la evaluación de impacto, tanto aquellos aspectos susceptibles de mejorar como los destacables.
- f. Identificar propuestas de mejoramiento del Programa.
- g. Proponer una metodología que permita a SENCE mantener un seguimiento de los resultados del Programa.

El presente informe corresponde al Informe Final Preliminar y entrega todos los productos de la consultoría, especialmente aquellos referidos a la determinación de impacto del programa, el análisis de los procesos claves intervinientes desde la perspectiva de los beneficiarios, la aplicación del modelo explicativo de los resultados obtenidos, el análisis global de desempeño del Programa, las conclusiones globales del estudio y las recomendaciones referidas a aspectos susceptibles de mejorar del programa.

II. MARCO TEÓRICO MERCADO DE TRABAJO Y JÓVENES

Derivado de los procesos de transformación acelerada que supone la globalización y la incorporación de las nuevas tecnologías, el mercado laboral ha sufrido importantes transformaciones, ya sea en cuanto a la creación y destrucción de empleos, en alteraciones significativas de las características de la fuerza laboral demandada y en el ámbito específico de las relaciones laborales.

La estructura del empleo se caracteriza hoy por una mayor participación del sector servicios, el surgimiento de nuevos tipos de jornadas laborales, la existencia de una mayor movilidad y rotación laboral y el aumento de la calificación de la mano de obra. La incorporación de las mujeres y los jóvenes a la fuerza de trabajo estructuran un nuevo mercado laboral.

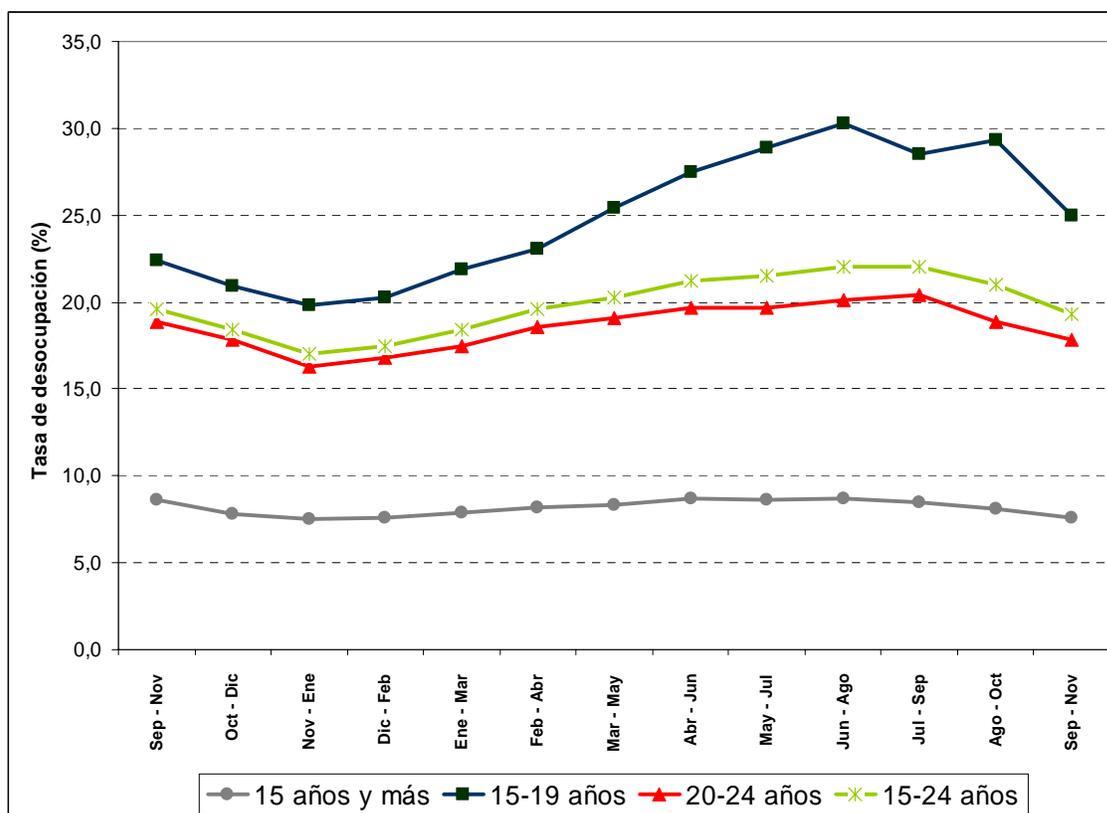
Situación Ocupacional de los Jóvenes

La persistencia de una situación de desempleo mayor entre los jóvenes que entre los adultos y la marginación de un grupo significativo de ellos del sistema educacional y del mercado del trabajo es motivo de especial preocupación para el Gobierno, dado los efectos de ello sobre la formación de capital humano y los fenómenos de exclusión social asociados.

El siguiente gráfico demuestra que la mayor tasa de desempleo del grupo etáreo de 15 a 24 años que el de la población total se mantiene constante en todos los trimestres registrados por la Encuesta Nacional de Empleo entre el 2004 y 2005. A su vez, que la tasa del grupo de 15 a 19 es significativamente mayor que la del tramo de 20 a 24 años y que presenta además una mayor estacionalidad, demostrando menores niveles de desempleo en los meses de verano donde probablemente las vacaciones o los empleos de temporada explican dichos índices de desempleo.

Asimismo, se aprecia que la curva de desempleo de la población de 15 a 24 años es muy similar a la de 20 a 24 años, lo que se explica por la baja incorporación de los menores de 20 al mercado laboral y el poco peso de ellos sobre los datos de empleo total.

Gráfico 1: Evolución de la Tasa de desocupación según tramo de edad 2004-2005



Fuente : Encuesta Nacional de Empleo INE, período Sep-Nov 2004 a 2005

Al analizar las tasas de desempleo a partir de los datos de la Casen 2003 según variables relevantes tales como área geográfica, sexo, nivel educacional y quintil de ingresos autónomos se aprecia en primer lugar que las tasas disminuyen a medida que aumenta la edad independientemente de los cruces analizados.

Asimismo se observan mayores tasas de desempleo entre la población de sectores urbanos, las mujeres y las personas pertenecientes a hogares de quintiles de menores ingresos. En relación a la educación de la población, se identifican menores tasas de desempleo entre aquellos que tienen una escolaridad básica completa o menos y entre quienes tienen estudios superiores.

Cuadro 1: Tasa de desocupación por tramo de edad según Área geográfica, Sexo, Nivel Educativo y Quintil de Ingreso Autónomo

	Tramo de edad (en años)				
	15 y más	15-19	20-24	15-24	25 y más
Área geográfica					
Urbana	10,1	29,6	20,2	22,2	8,0
Rural	6,6	17,5	13,1	14,3	5,1
Sexo					
Hombre	8,2	23,7	16,3	17,9	6,6
Mujer	12,1	33,3	23,8	26,0	9,5
Nivel educacional					
Básica com. o menos	8,9	23,7	17,0	19,1	8,0
Media incompleta	11,1	27,0	19,7	22,3	9,0
Media completa	11,2	30,0	20,3	22,2	8,0
Estudios superiores	7,6	28,5	18,5	19,2	6,1
Quintil Ingreso Aut.					
1	25,8	46,3	43,1	44,0	21,9
2	12,2	29,2	23,4	24,7	9,3
3	7,6	20,3	11,9	13,7	6,3
4	4,9	14,7	11,2	11,8	3,7
5	2,7	18,7	8,9	10,3	2,1

Fuente : Encuesta CASEN, 2003

Respecto a la situación ocupacional según tramos de edad y variables relevantes, se observa que la inactividad es mayor entre los jóvenes que tienen entre 15 y 19 años, quienes probablemente aún permanecen en el sistema educacional.

A su vez, se aprecia en la población de los tramos de 15 a 19 y de 20 a 24 años que la inactividad es mayor en la ciudad que en el campo, invirtiéndose la relación en el tramo de 25 y más.

De acuerdo al sexo, se observa que en el tramo de 15 a 19 años la inactividad es levemente mayor entre las mujeres que entre los hombres, situación que se agudiza fuertemente en los tramos superiores hasta llegar a un nivel de inactividad de las mujeres de 25 años y más de 54,3% en comparación con un 16,3% de los hombres.

De acuerdo al nivel educacional se observa que la inactividad se concentra en los jóvenes que cursan la enseñanza media o la superior en el tramo de 15 a 19 años, entre los que cursan estudios superiores en el rango de 20 a 24 años; y entre los desertores del sistema educacional en el grupo de 25 años y más.

Respecto a los quintiles de ingresos se observa que la inactividad es mayor en el Quintil de mayores ingresos en los tramos de 15 a 19 años y de 20 a 24 años; situación que se invierte en las personas de 25 años y más donde la inactividad es mayor en los quintiles de ingresos autónomos.

Cuadro 2: Situación Ocupacional según tramo de edad de acuerdo a área geográfica de residencia, sexo, nivel educacional y quintil de ingresos.

	Tramo de Edad								
	15-19			20-24			25 y más		
	Ocup.	Desoc.	Inact.	Ocup.	Desoc.	Inact.	Ocup.	Desoc.	Inact.
Área geográfica									
Urbana	10,5	4,4	85,1	45,6	11,6	42,8	59,9	5,2	34,8
Rural	14,6	3,1	82,3	53,1	8,0	38,9	50,8	2,7	46,5
Sexo									
Hombre	13,1	4,1	82,9	57,1	11,1	31,7	78,2	5,5	16,3
Mujer	8,9	4,4	86,6	35,8	11,2	53,0	41,3	4,3	54,3
Nivel educacional									
Básica comp. o menos	20,2	6,3	73,5	50,1	10,3	39,6	45,4	3,9	50,7
Media incompleta	5,8	2,2	92,0	54,2	13,3	32,5	55,8	5,5	38,6
Media completa	20,1	8,6	71,3	60,2	15,3	24,4	65,8	5,7	28,5
Estudios superiores	8,1	3,2	88,7	28,0	6,4	65,6	76,3	5,0	18,7
Quintil Ingreso Aut.									
1	7,0	6,0	87,0	30,2	22,9	46,9	39,5	11,1	49,4
2	12,3	5,1	82,6	46,5	14,2	39,4	53,8	5,5	40,7
3	15,1	3,9	81,0	57,2	7,7	35,2	58,2	3,9	37,9
4	14,4	2,5	83,2	53,2	6,7	40,0	66,5	2,5	31,0
5	6,5	1,5	92,0	39,5	3,9	56,6	74,5	1,6	23,8

Fuente : Encuesta CASEN, 2003

De lo anterior se puede concluir que el desempleo juvenil duplica y en algunos períodos casi triplica al desempleo total, el cual se observa relacionado con el sexo, residir en zonas urbanas, pertenecer a familias de bajos ingresos autónomos o tener niveles medios de educación. Probablemente esta última situación se explica porque aquellos que tienen educación básica o menos no tienen mayores expectativas para ingresar al mercado laboral y aquellos con educación superior poseen mayor capital humano.

Asimismo se observa que la inactividad es un fenómeno típico del tramo de 15 a 19 años, de las mujeres, de las ciudades, de los grupos acomodados si se tiene entre 15 y 24 años y de los que poseen educación superior si se tiene de 15 a 24 años o se tiene un nivel educacional básico o menor si se tiene más de 25 años.

Causas del Desempleo Juvenil

A partir de los datos y de la literatura analizada se identifican numerosas interpretaciones respecto al fenómeno del desempleo juvenil, el que por su permanencia en el tiempo presenta visos de tener un carácter estructural.

En la base se establece que los jóvenes, en particular aquellos que presentan bajos niveles de escolaridad, no habrían desarrollado en el sistema educacional formal las habilidades

suficientes tanto técnicas, sociales y laborales que se requieren para ingresar al mercado del trabajo, lo cual les generaría una inserción laboral precaria marcada por la ocupación de puestos de baja calificación, bajos salarios, altas jornadas laborales, sistemas de contratación de baja estabilidad y baja protección en materias sociales.

Lo anterior generaría además la imposibilidad de acumular experiencia laboral y formar hábitos de trabajo. En esta línea Victor Tokman, señala que “cuanto más jóvenes y menos educados, mayores son las tasas de desempleo porque su capital humano (educación y experiencia) acumulado es menor”.

En este marco, se entiende que los jóvenes presentan una baja empleabilidad, la cual es entendida como la existencia de ciertos requisitos que hacen a un sujeto atractivo en el mercado laboral, o como la capacidad que muestra el individuo para estar empleado, es decir, obtener un puesto de trabajo, permanecer en él y progresar en una organización.

Sin embargo, el contexto económico y productivo que los jóvenes deben enfrentar al ingresar al mercado del trabajo complejiza aún más su inserción laboral y su empleabilidad. El vertiginoso desarrollo tecnológico, los cambios que ha experimentado el trabajo en el marco del proceso de globalización, la flexibilización, la demanda de nuevas competencias de parte del sector productivo, hacen que para encontrar empleo sea preciso desplegar cada vez más habilidades. En este contexto, se requiere de una combinación de conocimientos técnicos de carácter específico, con otros de corte más general que se relacionan con competencias básicas y genéricas para desenvolverse en el mercado de trabajo.

Respecto a las causas del desempleo juvenil, Schkolnic (2005) plantea tres tipos de factores que explican los elevados índices asociados: i) los demográficos; ii) los ciclos económicos recesivos; y iii) los desajustes estructurales en términos del desencuentro entre oferta y demanda.

Según esta autora, los factores demográficos se asocian al equilibrio o desequilibrio existente entre el aumento de la población en edad de trabajar y de la participación juvenil con la capacidad de absorción de mano de obra por parte de la economía. Sin embargo, la caída de la tasa de natalidad en las últimas décadas y la mayor retención de los jóvenes en el sistema educacional indica que la oferta de trabajadores nuevos presiona cada vez menos al mercado de trabajo, por lo cual los “factores demográficos” no explicarían las altas tasas de desempleo juvenil en Chile.

Respecto a los ciclos económicos recesivos, se plantea que en estos períodos los jóvenes tienden a permanecer por más tiempo en el sistema educacional y en cambio en períodos de expansión económica tienden a incorporarse más al mercado laboral. Sin embargo, según la autora las cifras de desempleo juvenil duplican o triplican el desempleo adulto independientemente del tipo de ciclo económico, observando con ello que el fenómeno tiene un origen más estructural y se asocia al tercer factor de desajuste o desencuentro entre la oferta y la demanda de trabajo.

Respecto al tercer factor se señala que los empleadores del sector más formal de la economía requieren niveles mínimos de escolaridad secundaria como certificado de comportamiento y disciplina. De este modo excluyen a los jóvenes que no terminaron la enseñanza media.

Por otra parte, el incremento de la competitividad de las empresas induce a que muchas minimicen sus riesgos contratando sólo trabajadores que han tenido experiencia práctica en el rubro. Lo anterior implica una permanente discriminación negativa en contra de los jóvenes, aun cuando tengan más alta escolaridad que los adultos, ya que su “saber hacer” está poco desarrollado. Ni siquiera el diferencial de salarios entre jóvenes y adultos permite compensar desde el punto de vista del empresario, la falta de experiencia. Esto se acentúa con la rigidez de los contratos de trabajo y con la presencia del salario mínimo.

Los desajustes por el lado de la oferta se asocian a que en los jóvenes se observa una mayor rotación entre puestos de trabajo, mientras encuentran el empleo que consideren como el mejor para su desarrollo personal y laboral.

Por su parte, el aumento del nivel educacional de los jóvenes, el que incluso supera al de sus padres, incrementa las expectativas ocupacionales ubicándose muy por sobre lo que el mercado les ofrece. El acceso a educación secundaria de las nuevas generaciones entrega expectativas y aspiraciones que los lleva a menospreciar los empleos de obreros y operarios y a valorar aquellas ocupaciones más administrativas.

Otra consideración es la ausencia de responsabilidades parentales entre los jóvenes quienes no son jefes de hogar y por lo cual no tienen la premura de encontrar trabajo.

El mercado se muestra opaco para los jóvenes, es decir los jóvenes no manejan información respecto a puestos de trabajo, métodos de búsqueda y sobre redes que les permita incorporarse al mercado laboral.

Respecto al desempleo juvenil Víctor Tockman señala que una de las causas específicas del mismo se relaciona con el funcionamiento y regulación del mercado del trabajo. Establece que la baja creación de oportunidades de empleo para los jóvenes se atribuye a una regulación inadecuada del mercado, refiriéndose con ello a su rigidez, que encarecería los costos de contratación y despido, la distribución de la jornada laboral y la fijación del salario mínimo. Elementos que afectarían más a los jóvenes, debido a que ellos necesitan aprendizaje, períodos de prueba y adquisición de experiencia, factores que incidirían en una mayor rotación laboral.

Consecuencias del Desempleo Juvenil

Existe variada literatura respecto a las consecuencias del desempleo juvenil. Algunos de ellos plantean que el costo social del desempleo juvenil es mayor que el del desempleo adulto puesto que el primero implica no sólo un menor producto y pérdida de ingresos, sino

además la imposibilidad de aumentar el capital humano acumulando experiencia y entrenamiento en el trabajo.

Otros estiman un efecto negativo del desempleo juvenil sobre los salarios, el cual persiste en el tiempo, así como señalan que la mayor estabilidad laboral en la juventud tiene un efecto positivo sobre el salario en la adultez. En esta línea Larrañaga y Paredes (1999) realizaron un ejercicio utilizando cortes transversales repetidos, y encontraron que el desempleo en la juventud tiene un efecto permanente sobre el desempleo en la adultez.

Sin embargo, algunos estudios destacan los aspectos positivos que los períodos de búsqueda de empleo podrían tener sobre los jóvenes, en tanto en esta instancia existiría cierta incertidumbre a nivel del empleado y del empleador respecto de los beneficios para ambas partes que puedan resultar de una determinada relación laboral. En este contexto la rotación se aprecia como una forma de inversión al inicio de la vida laboral.

Respecto al inicio de la vida laboral, algunos estudios estiman que dos tercios tanto del crecimiento total en el salario, como del total de cambios de trabajo durante la vida laboral de un trabajador ocurren en los primeros diez años de trabajo, donde es importante el trabajar a no trabajar, y la transición de un trabajo a otro.

En cuanto a los efectos negativos indirectos del desempleo juvenil, en la literatura se destacan las posibles repercusiones que podrían derivarse en materia de drogadicción y delincuencia. En esta línea los estudios de Seguridad Ciudadana demuestran la vinculación existente entre el aumento de los delitos de mayor connotación social y las tasas de desempleo.

En síntesis el desempleo juvenil tiene importantes implicaciones en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Contribuye a la exclusión económica y a la pobreza y aumenta las posibilidades de desempleo en el futuro. Las barreras al empleo pueden obstruir el paso de la adolescencia a la madurez, lo cual implica en muchos casos la imposibilidad de establecer un hogar y formar una familia. Hay también cierta conexión entre el desempleo de los jóvenes y diversos y graves problemas sociales, como la delincuencia y las drogas.

Mercado del Trabajo Juvenil

Se caracterizó el mercado del trabajo juvenil mediante el análisis de la encuesta CASEN 2003, donde se analizó la ocupación de los jóvenes de 15 a 21 años, quiénes son los beneficiarios potenciales del Programa en estudio.

De acuerdo a la rama de actividad económica de la empresa de los ocupados se observa que éstos se concentran en el comercio con un 33,5%, en los servicios comunales y sociales con un 18,2%, en la agricultura en un 15,9% y en la industria manufacturera en un 12,7%. Al analizar las distribuciones según sexo se observa predominio masculino en la agricultura y en la industria manufacturera, en cambio las mujeres se emplean más en el comercio y en los servicios comunales y sociales.

Cuadro 3: Rama de actividad de jóvenes ocupados de 15 a 21 años según sexo.

	Hombres	Mujeres	Total
Rama de Actividad			
Actividades no especificadas	0,2%	0,2%	0,2%
Agricultura, caza y silvicultura	20,1%	9,1%	15,9%
Minas y canteras	1,4%	0,3%	0,9%
Industrias manufactureras	15,1%	8,7%	12,7%
Electricidad, gas y agua	0,4%	0,2%	0,3%
Construcción	11,4%	0,8%	7,3%
Comercio	28,8%	41,0%	33,5%
Transporte y comunicaciones	5,7%	5,0%	5,5%
Servicios Financieros	4,6%	6,9%	5,5%
Servicios Comunales y Sociales	12,2%	27,8%	18,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Encuesta CASEN, 2003

Respecto al oficio desempeñado por los jóvenes, según la CASEN 2003 más de la mitad se desempeñan como vendedores o trabajadores no calificados, observándose un predominio de las mujeres en los primeros y de los hombres en los segundos.

Los empleados de oficina y los operarios y artesanos también presentan altos porcentajes asociados con un 12,5% y un 14,2% respectivamente. Los hombres casi cuadruplican a las mujeres operarias y artesanas y éstas triplican a los empleados de oficina.

Cuadro 4: Oficio de la ocupación de jóvenes de 15 a 21 años según sexo.

	Hombres	Mujeres	Total
FF.AA.	0,5%		0,3%
Poder Ejecutivo	1,2%	2,9%	1,9%
Profesionales	1,2%	1,5%	1,3%
Técnicos y profesionales nivel medio.	4,8%	10,0%	6,8%
Empleados oficina	7,1%	21,1%	12,5%
Vendedores	17,8%	34,4%	24,2%
Agricultores y trabajo calificado	8,6%	1,7%	5,9%
Oficiales, operarios y artesanos	19,8%	5,2%	14,2%
Operadores y montadores	6,5%	1,2%	4,5%
Trabajadores no calificados	32,3%	22,0%	28,3%
Sin respuesta	0,2%		0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Encuesta CASEN, 2003

El 75,1% de los jóvenes ocupados son empleados u obreros del sector privado, el 79,6% de los hombres y el 67,8% de las mujeres. También destaca el 11% de jóvenes que trabajan por cuenta propia.

Cuadro 5: Categoría ocupacional de jóvenes ocupados de 15 a 21 años según sexo.

	Hombres	Mujeres	Total
Patrón o empleador	0,2%	0,2%	0,2%
Trabajador por cuenta propia	12,8%	8,2%	11,0%
Empleado u obrero de instituciones públicas	1,3%	5,3%	2,8%
Empleado u obrero de empresas públicas	0,5%	1,6%	0,9%
Empleado u obrero del sector privado	79,6%	67,8%	75,1%
Servicio doméstico P. Adentro		5,0%	1,9%
Servicio doméstico P. Afuera	0,2%	6,2%	2,5%
Familiar no remunerado	4,5%	5,7%	5,0%
FF.AA. y de Orden	0,9%	0,1%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Encuesta CASEN, 2003

Más de la mitad de los jóvenes declara tener un trabajo permanente, situación que se enfatiza levemente entre las mujeres. El 20,4% es de temporada o estacional el cual se aprecia enfatizado entre los hombres. El 12,2% de los jóvenes posee un empleo de carácter ocasional o temporal no apreciándose diferencias entre los sexos.

Cuadro 6: Tipo de trabajo de jóvenes ocupados de 15 a 21 años según sexo.

	Hombres	Mujeres	Total
Permanente	51,0%	59,6%	54,5%
De temporada o estacional	23,4%	15,8%	20,4%
Ocasional o eventual	12,6%	11,6%	12,2%
A prueba	4,4%	4,2%	4,3%
Por plazo o tiempo determinado	8,2%	8,2%	8,2%
No contesta	0,3%	0,5%	0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Encuesta CASEN, 2003

Más de la mitad de los jóvenes declara poseer un contrato de trabajo y un 39,5% no tener contrato. En estas variables no se apreciaron diferencias según sexo.

Cuadro 7: Formalidad de jóvenes ocupados de 15 a 21 años según sexo.

	Hombres	Mujeres	Total
Sí, firmó	55,8%	54,4%	55,2%
Si, pero no ha firmado	4,0%	2,3%	3,3%
No tiene	38,4%	41,3%	39,5%
No se acuerda si firmó contrato	1,8%	2,0%	1,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente : Encuesta CASEN, 2003

III. PROGRAMA DE APRENDICES

3.1 Aspectos Normativos

Existen 2 cuerpos legales que regulan el Sistema de Aprendizices: la Ley 19.518 promulgada el 10 de septiembre de 1997 y el Decreto con Fuerza de Ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, publicado el 16 de enero del 2003.

Las normas de ambos cuerpos legales coinciden en aspectos de focalización, financiamiento y diseño. Asimismo si se analizan ambas leyes se puede concluir lo siguiente:

- El Programa es un sistema o una modalidad institucionalizada y fijada por ley.
- El Código establece las obligaciones asociadas a los empleadores, en tanto que el Estatuto establece las de todos los actores asociados.
- El Estatuto es más específico en lo referente al financiamiento y a la operación de los contratos de aprendizaje, incorporando expresamente la figura del Maestro Guía y el rol de las OTEC.

Ambos cuerpos establecen la obligación de los Planes de Aprendizaje. Al respecto el Código del Trabajo establece que quien tiene la obligación de aplicarlos es el empleador, estableciendo multas asociadas.

Estatuto de Capacitación y Empleo

El Estatuto de Capacitación y Empleo (ley 19.518) establece en los artículos 57 al 67 las características generales del Programa en términos del origen del financiamiento, el monto mensual y la duración de la bonificación y el monto máximo de financiamiento de la enseñanza relacionada; las condiciones que los empleadores deben cumplir para acceder a los beneficios, específicamente en lo referente a las características del Contrato de Aprendizaje, del tipo de trabajo que debe desempeñar el aprendiz y la incorporación de un maestro guía en la formación del joven; define los conceptos de formación en la empresa y enseñanza relacionada; determina las obligaciones de las Empresas y de las OTECs en la organización y elaboración de los planes de aprendizaje; fija los máximos en los pagos a los Organismos Intermedios de Capacitación; el número máximo de aprendices por empresa; las obligaciones del aprendiz y del SENCE; la fiscalización y multas asociadas a las transgresiones a este Sistema de Aprendizaje.

El Estatuto de Capacitación y Empleo señala que “los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del

contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada”.

Respecto a la asignación y focalización de los recursos, así como respecto al tiempo de duración de los contratos de aprendices se establece que estos “podrán celebrarse sólo por menores de 21 años y tendrán una duración máxima de 2 años”. Asimismo señala que “Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual” y que no dará lugar a bonificación “los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos”.

Además el artículo 61 señala que:

- “Las empresas podrán contratar aprendices, siempre que con ello excedan el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiere tener contratados durante dicho período”.
- “El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del 10% del total de trabajadores que cumplan con las características mencionadas en el inciso precedente. Con todo, durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente”.

Respecto a las exigencias realizadas a las empresas para acceder a los beneficios la ley establece que “se deberá acompañar al contrato de aprendizaje, un programa que contendrá el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada que se impartirá al aprendiz”, estableciendo el número de horas que el aprendiz tendrá de formación en la empresa y de enseñanza relacionada. Respecto a esta última la ley establece que puede ser desarrollada por OTEC debidamente acreditados y registrados en SENCE o bien a través de procesos de capacitación interna.

El Estatuto define la formación en la empresa y la enseñanza relacionada. Señala que “ se entenderá como formación en la empresa la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo; y por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz”.

Además se establece la posibilidad de utilizar la franquicia tributaria para “impartir nociones básicas de pedagogía al maestro guía”.

Por otra parte, la Ley establece que “corresponderá a las empresas, organismos técnicos de capacitación u organismos técnicos intermedios para capacitación, a que se encuentren afiliadas las primeras, la organización y elaboración de los programas de aprendizaje, los que deberán contener el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, en los términos que establece el artículo anterior, pudiendo desarrollarse éstos en forma paralela o sucesiva”.

Además el Estatuto consigna las obligaciones del aprendiz:

- a) Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje, ciñéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía;
- b) Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada, dando cumplimiento a las exigencias de éste, y
- c) Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al Programa de Aprendizaje.

El resto de los artículos vinculados al Programa se refieren a las responsabilidades de los diversos actores en aspectos más administrativos tales como las indemnizaciones con cargo al empleador, la visación de los contratos de aprendizaje y la supervisión en la ejecución del plan de aprendizaje como responsabilidad del SENCE, la aplicabilidad de las disposiciones del Código del Trabajo y las sanciones.

Código del Trabajo

El Código del Trabajo por su parte establece bajo el Título II de Contratos Especiales, capítulo 1 referido al Contrato de Aprendizaje que abarca los artículos 78 al 86, la definición del Contrato de Aprendizaje, la población que puede acceder a él, la existencia de un Plan del Aprendiz, las obligaciones del empleador, la duración máxima del Contrato de Aprendiz, vinculando su vigencia al Plan de Aprendizaje, el porcentaje máximo de aprendices por empresa y las multas a las infracciones de los empleadores.

Cabe señalar que el Código del Trabajo norma sobre los Contratos de Aprendizaje y no sobre el Programa de Aprendizaje que financia y administra el SENCE.

El Código del Trabajo define al contrato de trabajo de aprendizaje como “la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida”.

Asimismo, el código establece al igual que el Estatuto de Capacitación y Empleo especificaciones respecto a la focalización de los aprendices que “sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad” y que “el porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa”.

Además señala que el contrato de trabajo de aprendizaje deberá contener “la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz”, considerando que serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:

- “ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados;
- permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de esta especie, y
- designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso”.

Respecto a los contratos de aprendizajes, en general establece que “la remuneración del aprendiz será libremente convenida por las partes”; que “en ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva” y que “el contrato a que se refiere este capítulo tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años”.

Por último, establece las sanciones a las infracciones.

Financiamiento

Respecto al financiamiento de los contratos de aprendizaje corresponde al Fondo Nacional de Capacitación administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo consagrado en el artículo 44 de la Ley N°19.518, cuyo objetivo es el de producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación, a fin de contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.

De acuerdo al estatuto el Programa de Aprendices es una de las acciones que podrá financiar el Fondo, de conformidad a las prioridades y programas que dispone anualmente la Ley de Presupuesto, según lo consigna el inciso segundo del artículo 44 de la Ley N°19.518.

Resoluciones Administrativas

A nivel administrativo se observan resoluciones que establecen características adicionales. La Resolución Exenta 7443 establece los criterios para priorizar la entrega de la bonificación en el marco de los contratos de aprendizaje. Dicha resolución establece lo siguiente:

- Se preferirá contratos de duración más extensos, con cuatro meses de duración como mínimo.
- Se preferirá la capacitación destinada a una enseñanza relacionada que se exprese en una cantidad de horas de acuerdo a la pertinencia y coherencia del oficio y que se lleva a cabo, durante todo el período que dura su contrato en la empresa.
- Se priorizarán aquellas empresas que hayan contratado aprendices después de su capacitación, a través de este programa. Para esto se considerarán los resultados del presente año y el ejercicio de años anteriores.
- Se priorizarán las empresas cuyo porcentaje de postulantes, sea menor, en relación a la plantilla total de trabajadores. Para estos efectos, se priorizarán los contratos de acuerdo a la fundamentación de la empresa en su postulación y que la empresa manifieste que sus planes de desarrollo darán origen a un plan de expansión con contratación de personal.

Además se señala que “para el año 2005 se establecerá un sistema de certificación de los beneficiarios, a través de una evaluación de los grados de conocimiento alcanzados por el aprendiz durante el proceso de capacitación. Dicha evaluación será realizada en conjunto por la empresa y el organismo capacitador correspondiente, en tanto el SENCE aportará los respectivos certificados”.

3.2 Descripción del Programa

De acuerdo al Documento de Descripción del Programa, este se define como un Programa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, implementado a través del SENCE, que se orienta a la capacitación y formación de jóvenes menores de 21 años, a fin de que desarrollen las competencias necesarias para satisfacer las demandas laborales y su inserción en el mundo del trabajo. Cabe señalar que este Programa corresponde a un modelo de formación dual o de formación con alternancia.

El Programa beneficia a las empresas que contraten aprendices, con una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa; y por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar la enseñanza relacionada.

El aprendiz será formado en la empresa bajo la supervisión de un maestro guía, y comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación o un oficio.

El aprendiz recibirá una enseñanza relacionada, que comprende un conjunto de actividades destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con el oficio, además de fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo.

De acuerdo a este documento la problemática que aborda el Programa es el nivel de formación, educación y capacitación de los jóvenes para su inserción laboral y brindar oportunidades de formación e iniciación en una actividad ocupacional y experiencia como trabajadores en el mundo laboral.

Este documento establece que el objetivo a nivel de impacto del Programa es “capacitar a Jóvenes para facilitar su inserción y contratación, siendo éste su principal objetivo junto al beneficio de contratación de mano de obra a las empresas”, lo cual implica:

- Disminuir el costo y riesgo social de jóvenes sin formación para el trabajo.
- Mejorar las expectativas de calidad de vida de los jóvenes.
- Favorecer la equidad y distribución del ingreso.
- Incrementar la cooperación entre el sector público y el sector privado para llevar a cabo la implementación de las políticas públicas orientadas a potenciar las posibilidades de empleabilidad de los jóvenes.

La siguiente tabla grafica los intereses de los actores principales involucrados:

Cuadro 8: Motivadores según tipo de actor.

Empleador	Jóvenes Desempleados	Sector Público
Capacitar y formar recursos humanos que cubran las necesidades de sus empresas, utilizando bonificación del Estado, lo que implica una disminución en sus costos por rotación y deserción del personal.	La posibilidad de trabajar, percibiendo remuneración, y simultáneamente recibir capacitación y especialización en un oficio u ocupación que le permitirá la eventual contratación como aprendiz y mayores posibilidades de movilidad en el mundo laboral	Promover la educación y capacitación para el mejor desarrollo del país. Desarrollar la relación sector público-sector privado en la implementación de políticas públicas. Favorecer la inserción laboral y mayor empleabilidad mediante una efectiva articulación con las empresas en el ámbito regional y local. Comprometer y promover la responsabilidad social de las empresas.

El Programa funciona la bonificación a la contratación de aprendices y para ello establece una metodología que incorpora los siguientes pasos:

- Convocatoria para la postulación de empresas.
- Difusión y promoción del programa a nivel regional.
- Identificación de potenciales sectores y empresas contratantes.

- Recepción y verificación de postulaciones y requisitos de las empresas, de los trabajadores y de los contratos.
- Adjudicación de empresas contratantes.
- Fiscalización de la operación del programa.
- Cancelación de bonificaciones y monto de capacitación de acuerdo a las condiciones establecidas.
- Certificación de la capacitación de los trabajadores beneficiados en el programa.
- Reconocimiento regional y nacional de las empresas contratantes.
- Evaluación de los objetivos, metas y operación del programa.
- Divulgación de los resultados del programa.
- Elaboración de recomendaciones de rediseño y/o ajustes del programa.

Marco Lógico del Programa

El Marco Lógico considera como Fin incentivar la contratación de Jóvenes menores de 21 años en calidad de aprendices y aumentar su nivel de formación en un oficio de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.518

Siendo el Propósito que jóvenes entre 16 y 21 años que buscan su iniciación laboral son contratados en calidad de aprendices recibiendo una enseñanza relacionada con el oficio que desarrollan en la empresa en la que fueron insertados.

Asume sólo un Componente el cual es el Programa de Aprendices.

Institucionalidad

Hasta el año 2003 el Programa se ejecutó en el ámbito de empresas, el cual estaba muy vinculado a la administración de la franquicia tributaria. Esta situación cambió con el rediseño institucional de SENCE donde se modificó el Departamento de Programas Sociales que incorporó el Programa de Aprendices, desde donde opera en la actualidad.



IV. DISEÑO EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA DE APRENDICES

4.1 Antecedentes Metodológicos

De acuerdo a lo señalado por diversa literatura, la evaluación de impacto tiene como objetivo verificar si un programa produce los efectos deseados en sus beneficiarios (personas, hogares e instituciones), y si esos efectos son atribuibles a la intervención del programa.

Algunas de las preguntas más frecuentes en este tipo de evaluaciones son: ¿cómo afecta el proyecto a los beneficiarios?, ¿algún efecto es el resultado directo del proyecto o se habría producido de todas formas?, ¿se puede modificar el diseño del programa para mejorar sus repercusiones?, ¿se justificaban los costos de este tipo de evaluaciones?.

La literatura plantea que para asegurar un rigor metodológico, una evaluación de impacto debe estimar el escenario “contrafactual”, esto es: lo que habría ocurrido normalmente con los beneficiarios en las variables de impacto si no hubiese existido el programa.

La determinación del escenario contrafactual, implica separar el efecto de las intervenciones de otros factores mediante grupos de comparación o de control, que luego se comparan con el grupo de tratamiento.

Los grupos de control se seleccionan en forma aleatoria de la misma población que los participantes del programa, mientras que el grupo de comparación es simplemente el grupo que no recibe el programa que se está investigando. Los grupos de comparación y de control deben ser semejantes al grupo de tratamiento en todas las variables observables y no observables, siendo la participación en el programa la única diferencia entre los grupos.

La determinación del escenario contrafactual puede efectuarse por medio de diversas metodologías que se resumen en diseños experimentales (aleatorios) y diseños cuasi experimentales (no aleatorios).

La presente evaluación se enmarca dentro de los diseños cuasi experimentales, debido a que no se cuenta con la selección de un grupo de control elegido en forma aleatoria y por tanto este grupo se debe construir en forma ex post y no aleatoria. Esto genera la necesidad de aplicar controles estadísticos para abordar las diferencias entre los grupos de tratamiento y de comparación y emplear técnicas de pareo sofisticadas para crear un grupo de comparación que sea lo más similar posible al grupo de tratamiento.

La ventaja principal de los diseños cuasi experimentales es que se pueden basar en fuentes de datos existentes y, por lo tanto, a menudo son más rápidos y menos costosos en implementar. Asimismo, tienen a su favor el que no se necesita rechazar aleatoriamente a los solicitantes de un servicio, lo que elimina el problema ético y reduce el riesgo de disrupción de los gestores.

La desventaja principal de este tipo de diseños es que no elimina los diversos sesgos que pueden afectar la confiabilidad de los resultados, al generar un grupo de comparación en lugar de asignarlo aleatoriamente.

Los grupos de comparación se pueden crear por:

- Comparación pareada: seleccionar no participantes que en sus características esenciales sean comparables a los participantes
- Comparación reflexiva: el modelo contrafactual se estructura sobre la base de la situación de los participantes en el programa antes de implementar el mismo (es el mismo grupo antes y después). Es útil en programas nacionales en los que participa toda la población, su desventaja es la situación de los participantes puede cambiar por razones ajenas al programa, por ejemplo por la economía.

Respecto a los sesgos en los diseños cuasiexperimentales, se podrían establecer en este tipo de diseños metodológicos dos tipos de sesgos: i) aquellos causados por las diferencias en las variables observables y, ii) aquellos causados por las diferencias en los elementos no observables, lo que se denomina sesgo de selección.

El sesgo en las variables observables se refiere a que las diferencias en la composición de los grupos de beneficiarios y de control, según variables relevantes, inciden en los resultados obtenidos, distorsionando la evaluación.

El sesgo de selección se relaciona con los elementos no observables que pueden sesgar los resultados, por ejemplo, la disposición a participar en un programa determinado que demuestran los beneficiarios en contraposición a los miembros del grupo de control, constituye la típica manifestación del sesgo de selección, la cual se puede vincular a aspectos motivacionales, capacidad individual, condiciones preexistentes, entre otros.

Los experimentos aleatorizados resuelven el problema del sesgo de selección al generar un grupo de control experimental de personas que habría participado en un programa, pero al que aleatoriamente se le negó el acceso. En los diseños cuasi experimentales, los modelos estadísticos permiten comparar a los participantes y no participantes del programa, manteniendo constantes ciertas variables observables vinculadas a los procesos de selección.

En los diseños cuasiexperimentales, el sesgo de selección es corregido mediante técnicas estadísticas que se describen a continuación:

- Regresión ajustada para variables observables (educación, sexo, edad, etc.)
- Regresión ajustada para variables observables, no observables o corrección por selectividad, por ejemplo en la habilidad innata (Heckman)

- Técnica del apareamiento: construir grupos de control en los que sus integrantes tengan las mismas características observables que las de los integrantes del grupo de tratamiento
- El costo aumenta por la corrección estadística de los sesgos

4.2 Hipótesis de la Evaluación

Las hipótesis surgidas a partir del análisis cualitativo¹ y de la revisión de material se ordenan de acuerdo a la posibilidad de verificarlas mediante la presente evaluación.

Hipótesis Verificables Mediante Fase Cuantitativa

- El Plan de Aprendizaje constituye un trámite para acceder a la bonificación establecida en la ley, por lo cual no opera como un instrumento de planificación y ejecución del proceso de aprendizaje y no presenta vinculación con el impacto del Programa entre los aprendices.
- En el marco de un programa de subsidio a la contratación, los empleadores no tienen incentivos para comprar ni exigir mínimos de calidad a las OTEC en la ejecución de los cursos de capacitación, asimismo estos Organismos no tienen la posibilidad de realizar economías de escala para el diseño y ejecución de los cursos, por lo cual la capacitación entregada no es relevante en el impacto del Programa entre los aprendices.
- Los jóvenes que se encontraban trabajando antes de que sus empresas los ingresaran al Programa muestran una mayor valoración hacia la capacitación, la cual a pesar de sus carencias es una instancia de aprendizaje por lo cual es relevante para el impacto del Programa entre este tipo de aprendices.
- Para los aprendices que no se encontraban trabajando antes del Programa muestran una mayor valoración hacia el contrato en la empresa, por lo cual para ellos será más relevante la experiencia laboral que la capacitación en cuanto al impacto del Programa.
- El impacto del Programa dependerá de la calidad y pertinencia de la capacitación otorgada.
- En el marco de un programa de subsidio a la contratación, los empleadores no tienen incentivos para incorporar un maestro guía que efectivamente enseñe a los aprendices y en su lugar declaran como maestros guías a los supervisores de línea. Esto implica que el maestro guía termina siendo otro de los aspectos burocráticos

¹ En anexo se entrega informe de etapa cualitativa.

que cumplir en el Programa y no presenta vinculación con el impacto del Programa entre los aprendices.

- La mayor rentabilidad del Programa en relación a los otros programas del SENCE estará en relación inversa a la duración de los contratos. Esto a partir de los 6 meses de duración.
- La existencia y aplicación de un Plan de Aprendizaje aumenta el impacto del Programa entre los aprendices.
- La existencia de un maestro guía en la empresa que apoya, asesora y enseña al joven aprendiz en cuanto al oficio y al trabajo en la empresa aumenta el impacto del Programa entre los aprendices.
- La existencia de aprendizaje relacionado en el oficio aumenta el impacto del Programa entre los aprendices.
- A mayor extensión de los contratos de aprendizaje mayor el impacto del programa entre los aprendices.
- El impacto del Programa dependerá del tipo y tamaño de la empresa contratante, siendo directamente proporcional al tamaño, y observándose menor en el caso de las microempresas y en aquellas de servicios.

Hipótesis No Verificables Mediante Fase Cuantitativa

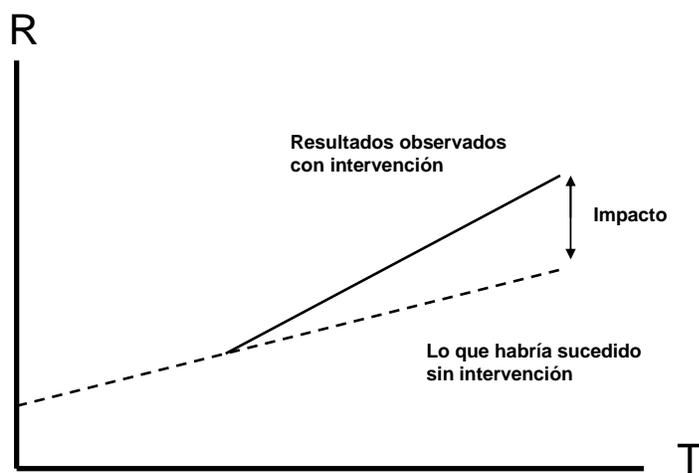
- La cobertura del Programa se asocia a la falta de difusión del mismo entre los empresarios y no por falta de incentivos o interés.
- Existe un desencuentro entre los propósitos del SENCE y de los empresarios, lo cual hace que el Programa tenga un impacto en la contratación de los jóvenes y no en sus niveles de empleabilidad. Esto hace que el impacto del Programa no sea sustentable.
- Los mayores impactos del Programa en comparación con otros que ejecuta SENCE se deben a su escala baja en cobertura. Por tanto aumentar significativamente la cobertura del Programa puede afectar el impacto del mismo.
- En la ejecución los empresarios ocupan el subsidio para los trabajadores de 19 a 21 años que ya están contratados en sus empresas, lo que evidencia el carácter subsidiario que éstos le otorgan al Programa. Aumentar las facilidades de acceso al mismo por medio de la extensión de los límites de edad aumentará el incentivo a operar el Programa como un subsidio lo cual bajará el impacto del mismo.

- La falta de supervisión incentiva a los agentes a operar desde sus propios beneficios por lo cual no se asegura el aumento de la empleabilidad de los jóvenes.
- La falta de difusión del Programa hace que los agentes informados, en este caso las OTEC, sean los que recluten a los empresarios, lo cual reporta efectos negativos para el programa en cuanto a que se privilegia la cantidad de subsidios conseguidos, dejándose de lado las condiciones del aprendizaje. Lo cual afecta el impacto.
- La falta de difusión del Programa hace que las empresas no demanden directamente a SENCE su participación en el mismo, lo cual baja las probabilidades de obtener un impacto positivo.

4.3 Modelo de Evaluación

Se aplicó un diseño cuasi-experimental en que la unidad de análisis correspondió al aprendiz al que mediante la aplicación de una encuesta en terreno se capturó las variables dependientes o de impacto y las independientes que permitan explicar dicho impacto. Además se conformó un grupo de control que permitió evaluar los diferenciales corrigiendo según la participación o no en el Programa.

La figura representa el sentido del análisis de ambos grupos:



Modelo de Oldsman y Hallberg
(Turin 2002)

La muestra del grupo de control se obtuvo mediante el empadronamiento de vecinos de los aprendices que cumplían con algunas condiciones de entrada al programa pero que no participaron en el mismo². Las variables incorporadas en el filtro fueron edad, situación

² Ver Encuesta de Empadronamiento en Anexo.

ocupacional e ingreso en la fecha promedio de ingreso al Programa y el no haber participado en el Programa en ese período.

4.4 Variables de la Evaluación

4.4.1 Variable Dependiente o de Impacto

La variable de impacto es la empleabilidad de los aprendices la cual para efectos de este estudio es operacionalizada como:

- La masa salarial de los jóvenes obtenida en el último año.

La masa salarial permite capturar el número de meses ocupados y desocupados en un período de tiempo, el salario obtenido y la imputación de los beneficios sociales de acuerdo a la formalidad del puesto.

Esta masa salarial se obtuvo para ambos grupos, de beneficiarios y de control, para dos momentos de tiempo. El PRE que corresponde al año anterior de participación y el POST que corresponde al año anterior que se tome la encuesta.

Además se consideraron variables:

- Que podrían asociarse a una mayor calidad tales como tamaño de empresa, estabilidad del empleo (de temporada o por faena versus permanente), satisfacción y entrega de capacitación por la empresa.
- Probabilidad de estar empleado hoy: permite saber si el programa tiene una incidencia significativa en la empleabilidad futura de la población beneficiada.
- Productividad media en el empleo mediante el indicador de salario promedio mensual.
- Existencia de Contrato de Trabajo y existencia de cotizaciones previsionales: permite conocer aspectos relacionados a la formalidad del empleo.
- Coherencia de la Capacitación: Este indicador permite saber si las competencias desarrolladas por el trabajador tienen relación con la ocupación realizada durante el período de capacitación, así como también determinar si existe coherencia entre la capacitación recibida y la ocupación actual del beneficiado.

Por último, se consideraron variables asociadas a la efectividad de las formas de reclutamiento tales como la permanencia en la empresa donde el joven tuvo el contrato de aprendiz.

4.4.2 Variables Independientes

Las siguientes variables se capturaron mediante la encuesta a aplicar a los beneficiarios del Programa de Aprendices y a los grupos de control en lo que corresponda.

Asimismo, algunas especialmente las referidas a las empresas y la capacitación en lo que se pueda se utilizó las bases de datos del programa.

Variables Sociodemográficas

- Edad
- Sexo
- Educación
- Nivel Socioeconómico
- Responsabilidades Parentales
- Dependientes Económicos
- Región

Variables de Caracterización de la Participación en el Programa

- Meses de duración del contrato de aprendiz
- Nivel de Información respecto al Programa
- Formas de reclutamiento
- Presencia, aplicación y valoración del Plan de Aprendizaje
- Presencia, características y valoración de la capacitación
- Aplicación de la capacitación en el puesto de trabajo
- Horas de capacitación y relación entre número de horas capacitación versus número de horas en la empresa
- Tipo de alternancia entre la capacitación y el trabajo en la empresa
- Presencia, características y valoración del maestro guía

Variables de Caracterización de la Empresa

- Tamaño de la empresa
- Sector económico de la empresa

4.5 Modelo de Análisis de los Datos

Descriptiva o exploratoria: consiste en la obtención de diferentes estadísticos de escala y de dispersión que permitan tener una primera visión de los resultados que generen las muestras. Entre los estadísticos de escala a utilizar se encuentra la moda (valor más frecuente), percentiles (valores de la variable en agrupaciones de los datos, la más conocida es la mediana que corresponde al percentil 50), promedio, distribuciones de frecuencia, etc. En el caso de los estadísticos de dispersión se hará uso de la desviación estándar (dispersión

en torno al promedio), rango (diferencia entre el mínimo y el máximo), valor mínimo, valor máximo, coeficiente de variación, etc..

Inferencial: consiste en la aplicación de técnicas estadísticas más complejas, con el fin de agregar valor estadístico a las conclusiones que se extraigan desde los análisis. Entre las principales técnicas a utilizar en el análisis son: test chi-cuadrado (para identificar asociación entre variables o diferencias distribucionales), test de bondad de ajuste (para comparar la distribución observada versus una distribución esperada o teórica), test de comparación de promedios (t-student, Anova con comparación múltiple), entre otras. Para el análisis del impacto del programa, se utilizaron Modelos Lineales Generalizados, tales como Regresión Lineal, Regresión Logística, entre otros.

Sesgo de Selección: Cabe destacar que el grupo de control, al estar compuesto por sujetos que no accedieron al beneficio, contiene un sesgo importante de selección, el cual debería ser controlado. Sin embargo, el Programa de Aprendices al estar intermediado por la selección del empresario hace imposible incorporarlo en el modelo puesto que no se cuenta con información relativa a las variables que intervienen en dicha selección.

Determinación de Impacto y Modelo de Resultados Finales: El impacto del programa, se midió mediante una metodología de carácter cuasi experimental, donde a través del procesamiento, análisis y modelaje de los datos de las encuestas referidos a los períodos PRE y POST, se podrá determinar cuál es el efecto del Programa sobre la variable de impacto: masa salarial.

Se compararon los índices asociados a estas variables en los momentos PRE y POST, entre el grupo de beneficiario y de control. Los indicadores de impacto fueron construidos considerando la información proporcionada por los encuestados.

Este procedimiento, similar al método de la doble diferencia, nos permitió detectar la existencia de impacto por parte del programa en los indicadores de impacto asociados al mejoramiento en los niveles de formación, entrenamiento y aplicación en un puesto de trabajo específico.

De esta forma se obtuvo como resultado el diferencial de impacto en el grupo beneficiario y el grupo control.

En anexo se entregan los instrumentos utilizados para medir las variables que conforman la evaluación de impacto, así como verificar las hipótesis planteadas.

4.6 Levantamiento de la Información

Se aplicó una encuesta estructurada a una muestra de aprendices y de grupos de control, las que recabaron información relativa a la caracterización de los aprendices desde una perspectiva sociodemográfica, a las características que tuvo la participación en el programa,

la historia laboral, así como la situación laboral actual, los niveles de satisfacción, entre otros. Las encuestas de los grupos de control replicaron el formato y la secuencia de la de los aprendices en lo que correspondía³.

El siguiente cuadro expone la muestra propuesta, la muestra consultada y la muestra obtenida por región y tipo, así como los niveles de logro obtenidos.

Cuadro 9: Muestra propuesta, consultada y obtenida por región y tipo, y niveles de logro obtenidos

Región	Muestra Aprendices					Muestra Control		
	Propuesto (1)	Consultado (2)	Obtenido (3)	% (3/1)	% (3/2)	Propuesto	Obtenido	% Logro
IV	70	160	70	100,0	43,8	26	26	100,0
V	110	196	76	69,1	38,8	44	37	84,1
VII	266	430	144	54,1	33,5	107	108	100,9
RM	60	202	40	66,7	19,8	23	27	117,4
Total	505	988	330	65,3	33,4	200	198	99,0

Como alcance de las muestras obtenidas, se puede señalar que los tamaños permiten analizar el impacto a nivel de grandes segmentaciones (por ejemplo: sexo y año de incorporación) y a nivel total.

A continuación se describen los principales procesos claves realizados para el levantamiento de la información en terreno.

⇒ Ajuste de los Instrumentos

Como parte de las actividades contempladas en la consultoría, y siendo la más importante desde el punto de vista del diseño de la evaluación la aplicación de una encuesta a aprendices del programa, se realizaron tres estudios piloto en la Región Metropolitana a 15 aprendices. Este tuvo dos objetivos:

- Verificar la facilidad y factibilidad de ubicar en terreno a los aprendices 2003-2004
- Probar el instrumento de medición

⇒ Levantamiento de Bases de Datos de Aprendices

Considerando la experiencia del ejercicio de los piloto se reconstruyó la base de datos de Aprendices a partir de los contratos de aprendizaje. Esta información fue solicitada por la contraparte de SENCE a las direcciones regionales de la muestra en análisis (IV, V, VII y RM) obteniendo resultados exitosos en las regiones IV y V. La base de datos de los contratos de las regiones VII y Metropolitana debió ser recolectada por personal de STATCOM directamente en las oficinas regionales.

³ Ver instrumentos aplicados en anexo.

⇒ Aplicación de los Instrumentos

El trabajo en terreno tuvo una duración aproximada de 4 semanas y fue realizado en el período comprendido entre el martes 2 de mayo y el jueves 25 de mayo, por un equipo de terreno conformado por un jefe de terreno y 7 encuestadores y 1 supervisor en la IV región; 14 encuestadores y 1 supervisor en la VII región, 10 encuestadores y 1 supervisor en la V región, y 12 encuestadores y 1 supervisor en la Región Metropolitana.

Para llevar a cabo esta tarea se realizaron actividades de capacitación a los encuestadores y al restante equipo de trabajo, en la que se les explicó los objetivos del proyecto y las características del instrumento.

⇒ Digitación y validación de los datos

El proceso de digitación de la información se realizó en un sistema diseñado especialmente para el estudio. La digitación se ejecutó dos veces, de manera que mediante la superposición de ambas se identificaron problemas de traspaso del papel a medio digitalizado. Este procedimiento permitió corregir en un 100% los errores de digitación.

La validación se efectuó mediante la comparación de las bases de datos obtenidas de la doble digitación. Además se realizó una validación de consistencia.

⇒ Aplicación de ponderación de los datos

Debido a la dificultad de obtener una muestra representativa de los beneficiarios, por las razones descritas anteriormente, se aplicó una ponderación sobre la muestra final según las variables de Macrozona, Año y Sexo.

En el cuadro 10 se incluye la distribución original de la muestra de aprendices así como la poblacional, con la cuál se crearon los factores de ponderación.

Cuadro 10: Distribución del universo, de la muestra y de ponderadores según macrozona y sexo.

Año	Macrozona	Sexo	Universo (N)	Muestra	
				n original	n ponderado
2003	I a IV región	Hombre	86	24	12
		Mujer	11	3	2
	V región	Hombre	176	7	24
		Mujer	166	16	23
	VI a XII región	Hombre	469	42	65
		Mujer	325	24	45
	RM	Hombre	83	9	12
		Mujer	31	1	4
2004	I a IV región	Hombre	193	41	27
		Mujer	20	2	3
	V región	Hombre	84	20	12
		Mujer	98	31	14
	VI a XII región	Hombre	315	48	44
		Mujer	165	30	23
	RM	Hombre	117	26	16
		Mujer	41	6	6
Total			2380	330	330

Fuente: Base de Datos SENCE y Encuesta

Por otra parte, para homologar la muestra de controles a la de beneficiarios respecto de variables relevantes en el ámbito del impacto asociado a variables de empleo, se aplicó una ponderación en esta muestra según Macrozona, Sexo y Escolaridad⁴. Este ponderador se construyó a partir de la distribución de la muestra de beneficiarios según estas variables (muestra ponderada). En el cuadro 11 se incluye el efecto de la ponderación en los tamaños de muestra de los segmentos que se generan del cruce de estas variables en el control.

⁴ Se utilizó la variable Escolaridad (creada a partir de la pregunta 44 del cuestionario) que posee dos categorías Media incompleta o menos y Media completa o más.

Cuadro 11: Distribución de la muestra de beneficiarios y de control según escolaridad, macrozona y sexo.

Escolaridad	Región	Sexo	Distribución Muestra Beneficiarios	Muestra Control	
				n original	n ponderado
Media incompleta o menos	I a IV región	-	0,2	5	0
	V región	Hombre	1,4	4	3
		Mujer	0,4	5	1
	VI a XII región	Hombre	9,5	28	19
		Mujer	7,6	10	15
RM	-	1,3	1	2	
Media completa o más	I a IV región	Hombre	11,7	10	23
		Mujer	1,1	11	2
	V región	Hombre	9,5	10	19
		Mujer	10,7	20	21
	VI a XII región	Hombre	23,5	34	46
		Mujer	12,9	36	26
	RM	Hombre	7,4	12	15
Mujer		2,7	12	5	
Total			100	198	198

V. RESULTADOS

Resultados a Nivel de Productos

Empresas y Aprendices Participantes

Caracterización de las Empresas Participantes en el 2003 y 2004.

El número total de empresas participantes es de 542 en los años 2003 y 2004, para un total de 2380 aprendices contratados en el período.

Cuadro 12: Número de empresas y aprendices por Año y Región.

Año	2003				2004				
	Región	Nº de empresas	% empresas	Nº de aprendices	% aprendices	Nº de empresas	% empresas	Nº de aprendices	% aprendices
2		1	0,3%	24	1,8%	2	1,0%	45	4,4%
3		2	0,5%	23	1,7%	2	1,0%	42	4,1%
4		6	1,6%	50	3,7%	8	3,8%	126	12,2%
5		154	40,0%	342	25,4%	101	48,1%	182	17,6%
6						1	0,5%	11	1,1%
7		143	37,1%	533	39,6%	43	20,5%	278	26,9%
8		46	11,9%	110	8,2%	11	5,2%	58	5,6%
9						5	2,4%	10	1,0%
10		21	5,5%	95	7,1%				
11		6	1,6%	38	2,8%	19	9,0%	33	3,2%
12		1	0,3%	18	1,3%	3	1,4%	90	8,7%
13		5	1,3%	114	8,5%	15	7,1%	158	15,3%
Total		385	100,0%	1347	100,0%	210	100,0%	1033	100,0%

Fuente: Elaboración propia desde Base SENCE.

Las empresas que participan en el Programa se concentran en primer lugar en el sector comercio y en segundo en el agrícola en los dos años analizados. Los aprendices en cambio tienen una mayor concentración en el sector agrícola, comercio y construcción, lo cual significa que las empresas del sector agricultura contratan un gran número de aprendices, probablemente en faenas de temporada.

Cuadro 13: Número de empresas y aprendices por Año y Sector productivo.

Año	2003				2004			
	Empresas		Aprendices		Empresas		Aprendices	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Agrícola	47	12,3	391	29,0	29	14,0	234	22,7
Minería	2	0,5	69	5,1	5	2,4	139	13,5
Industria	40	10,4	128	9,5	18	8,7	130	12,6
Construcción	31	8,1	241	17,9	19	9,2	184	17,8
Comercio	170	44,4	279	20,7	87	42,0	168	16,3
Transporte	26	6,8	67	5,0	11	5,3	77	7,5
Finanzas	24	6,3	102	7,6	16	7,7	73	7,1
Servicios	27	7,0	44	3,3	19	9,2	24	2,3
No especificado	16	4,2	26	1,9	3	1,4	4	0,4
Total	383	100,0	1347	100,0	207	100,0	1033	100,0

Fuente: Elaboración propia desde Base SENCE.

* : El número de empresas por año no coincide con el cuadro anterior debido a que existen 5 que tienen presencia en distintas regiones.

Respecto al tamaño de la empresa, se aprecia que participan mayoritariamente microempresas aún cuando la mayor parte de los aprendices se ubican en empresas de gran tamaño. Esto quiere decir que en el año 2003 el 10% de las empresas (grandes) ocupó al 60% de los aprendices y en el 2004 el 25% de las empresas de igual tamaño contrató al 77% de los aprendices.

Cuadro 14: Número de empresas y aprendices por Año y Tamaño de empresa.

Año	2003				2004			
	Nº de empresas	% empresas	Nº de aprendices	% aprendices	Nº de empresas	% empresas	Nº de aprendices	% aprendices
1 a 10	165	43,1	213	15,8	83	40,1	126	12,2
11 a 49	145	37,9	281	20,9	52	25,1	111	10,7
50 a 199	27	7,0	167	12,4	18	8,7	183	17,7
200 y más	39	10,2	635	47,1	52	25,1	611	59,1
Sin dato	7	1,8	51	3,8	2	1,0	2	0,2
Total	383	100,0	1347	100,0	207	100,0	1033	100,0

Fuente : Elaboración propia desde Base SENCE.

El siguiente cuadro grafica de mejor manera la concentración de los recursos en algunas empresas. El año 2003, del total de empresas participantes sólo 22 capturó el 55% de los recursos de ese año. Esta situación se corrige en parte durante el año 2004 en que el 12% de las empresas recibió un 65% de los recursos.

Cuadro 15: Nivel de concentración de aprendices en empresa año 2003 y 2004.

N° de aprendices contratados por empresa	2003				2004			
	N° de empresas	% empresas	N° de aprendices	% aprendices	N° de empresas	% empresas	N° de aprendices	% aprendices
10 o más	22	5,7%	734	54,5%	24	11,6%	672	65,1%
Menos de 10	361	94,3%	613	45,5%	183	88,4%	361	34,9%
Total	383	100,0%	1347	100,0%	207	100,0%	1033	100,0%

Fuente: Elaboración propia desde Base SENCE.

El año 2003 el 77% de los aprendices permanecieron contratados por períodos de 3 o 4 meses de duración, situación que se corrige en el 2004 cuando el 66% de éstos permanecen por 5 o 6 meses en las empresas. A la vez los contratos de 12 meses de duración aumentan notoriamente de 8% a 18%.

Cuadro 16: Duración de los contratos de trabajo

Duración contrato (meses)	2003		2004	
	N° de aprendices	% aprendices	N° de aprendices	% aprendices
1	3	0,2%		
2	12	0,9%		
3	525	39,0%		
4	512	38,0%	3	0,3%
5	40	3,0%	412	39,9%
6			273	26,4%
7	123	9,1%	73	7,1%
8	24	1,8%	26	2,5%
9			5	0,5%
10			25	2,4%
11	1	0,1%	29	2,8%
12	107	7,9%	187	18,1%
Total	1347	100,0%	1033	100,0%

Fuente: Elaboración propia desde Base SENCE.

Resultados a nivel de descripción y satisfacción con procesos claves

5.2.1 Características de la muestra encuestada

Región

El siguiente cuadro muestra la región a la que pertenecen los entrevistados. Se puede decir que en ambas muestras de encuestados, el 53,5% pertenece a la VII región, seguido de un 22% perteneciente a la V, un 13% a la IV y un 11,4% a la Región Metropolitana.

Respecto a la distribución según sexos, se observa un predominio femenino en la V Región y uno masculino en la IV y Metropolitana.

Cuadro 18: Región del encuestado según tipo de muestra y sexo.

Región	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			N	%	n	%		
IV	39	18,3	4	3,6	43	13,0	23	18,4	2	3,3	26	13,0
V	36	17,1	37	30,8	73	22,0	22	17,0	22	31,2	44	22,0
VII	109	51,5	68	57,2	177	53,5	65	51,1	41	57,8	106	53,5
RM	28	13,1	10	8,4	38	11,4	17	13,5	5	7,7	23	11,4
TOTAL	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Sexo

Respecto al sexo de los beneficiarios encuestados un 64% es hombre, mientras que un 36% es mujer. Similar proporción se observa en el grupo de control.

Cuadro 19: Sexo de los encuestados según tipo de muestra.

	Beneficiario		Control	
	n	%	n	%
Hombre	211	64,0	128	64,4
Mujer	119	36,0	70	35,6
Total	330	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Edad

En ambas muestras la edad promedio en el momento de la participación del Programa fue de 19 años. Al analizar las edades de los beneficiarios se observa que el programa focalizó adecuadamente en los tramos establecidos. Probablemente los casos que están fuera de

rango como los 14 y los 22 años corresponden al período del año en el que el beneficiario firmó su contrato y no a problemas de desfocalización. Esto porque al estar los límites de edad establecidos en el Código del Trabajo los empresarios deben cumplir los límites establecidos.

Cuadro 20: Edad del encuestado al momento de la participación en el Programa según tipo de muestra y sexo.

Años	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			N	%	n	%		
14	2	0,6			2	0,6			2	0,6		
15	3	0,9			3	0,9			3	0,9		
16	20	6,2	34	17,1	20	6,2	34	17,1	20	6,2	34	17,1
17	28	8,5	17	8,4	28	8,5	17	8,4	28	8,5	17	8,4
18	81	24,4	29	14,9	81	24,4	29	14,9	81	24,4	29	14,9
19	85	25,9	29	14,4	85	25,9	29	14,4	85	25,9	29	14,4
20	76	23,0	27	13,5	76	23,0	27	13,5	76	23,0	27	13,5
21	30	9,0	33	16,8	30	9,0	33	16,8	30	9,0	33	16,8
22	3	0,8	30	14,9	3	0,8	30	14,9	3	0,8	30	14,9
Sin dato	3	0,8			3	0,8			3	0,8		
Total	330	100,0	198	100,0	330	100,0	198	100,0	330	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Escolaridad

Al analizar la escolaridad actual de los beneficiarios se aprecia que ésta se concentra mayoritariamente en el nivel medio completo con un 61,8% de la muestra y en el superior con el 17,9%. Se observan bajos niveles de deserción al sistema de educación formal y de acuerdo al sexo del aprendiz se podría establecer que las mujeres presentan mayores niveles de escolaridad que los hombres en un nivel muy leve. Los jóvenes del control presentan menores niveles de escolaridad especialmente de media completa con un 61,4% y más de estudios superiores con un 18,3%..

Cuadro 21: Nivel de Escolaridad del encuestado según tipo de muestra y sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			N	%	n	%		
Básica Incompleta	11	3,4	3	1,7	11	3,4	3	1,7	11	3,4	3	1,7
Básica Completa	23	7,1	16	8,0	23	7,1	16	8,0	23	7,1	16	8,0
Media Incompleta	32	9,8	21	10,7	32	9,8	21	10,7	32	9,8	21	10,7
Media Completa	204	61,8	121	61,4	204	61,8	121	61,4	204	61,8	121	61,4
Estudios Superiores	59	17,9	36	18,3	59	17,9	36	18,3	59	17,9	36	18,3
Total	330	100,0	198	100,0	330	100,0	198	100,0	330	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Nivel Socioeconómico

De acuerdo a la clasificación socioeconómica del hogar, se puede decir que los beneficiarios del programa de aprendices se concentran principalmente en el grupo D, correspondiente al nivel socioeconómico bajo con un 69,9% de ellos, seguido de un 25,4% que se concentra en el grupo C3 correspondiente al nivel socioeconómico medio-bajo. El grupo E es el sector más pobre de la sociedad representado por sólo un 3,6% de los beneficiados.

Sin duda, el grupo control responde a la misma realidad, el 64,3% se concentra en el grupo D, seguido por un 19% en el grupo C3, y por último un 6,7% se concentra en grupo más pobre de la sociedad.

Considerando que la mayoría de los entrevistados se concentra en los grupos socioeconómicos más vulnerables, no se da cuenta de grandes diferencias de género al observar el cuadro, aunque entre los beneficiarios las mujeres presentan una mayor participación de los grupos socioeconómicos más desfavorecidos que los hombres.

Cuadro 22: Nivel socioeconómico del encuestado según tipo de muestra y sexo.

Nivel Socioeconómico	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	N	%			n	%	n	%		
ABC1							2	1,9			2	1,2
C2	1	0,3	1	0,8	2	0,5	6	4,9	3	4,5	9	4,8
C3	67	31,7	17	14,4	84	25,4	25	19,9	12	17,4	38	19,0
D	136	64,4	95	79,7	231	69,9	82	64,4	45	64,2	127	64,3
E	7	3,2	5	4,3	12	3,6	5	4,1	8	11,2	13	6,7
No contesta	1	0,4	1	0,8	2	0,6	6	4,7	2	2,7	8	4,0
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Situación Laboral Pre Programa

Respecto a la situación laboral de los jóvenes antes del Programa de Aprendices se puede decir que del total de beneficiarios un 41,2% tuvo un empleo de más de un mes de duración antes de ingresar al programa, mientras que un 58,8% señaló no haberlo tenido. Observando el dato según sexo, podemos ver una tendencia femenina a haber tenido un empleo antes de ingresar al programa, representado por un 46,6% en comparación de un 38,1% de los hombres.

En el caso de los entrevistados del grupo control el 46.9% señaló haber tenido algún empleo de más de un mes de duración, mientras que un 53.1% señaló no haberlo tendido, con tendencia en los hombres a haber tenido un empleo.

Cuadro 23: Frecuencia a Pregunta: Antes de iniciar el programa tuvo algún empleo de más de un mes de duración, según sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Si	80	38,1	55	46,6	136	41,2	58	45,4	35	49,5	93	46,9
No	131	61,9	63	53,4	194	58,8	70	54,6	36	50,5	105	53,1
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Estado Civil

Respecto al estado civil de los entrevistados, en el caso de los beneficiarios del Programa el 70,9% es soltero sin conviviente, el 18,2% es soltero con conviviente, un 9,1% es casado y vive con su cónyuge. Hay una tendencia porcentual en la mujeres a encontrarse solteras con conviviente a diferencia de los hombres que tienden a ser solteros sin conviviente. Las

mujeres, tienden a ser casadas y vivir con su cónyuge representado con un 13,4% en comparación con un 6,7% en los hombres.

En el caso del grupo control, el 68.7% es soltero sin conviviente, un 24,4% es soltero con conviviente y un 6.9% es casado y vive con su cónyuge. Se repite igual tendencia entre hombres y mujeres en el caso del grupo control.

No existen diferencias significativas entre los grupos.

Cuadro 24: Estado Civil del encuestado según tipo de muestra y sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Soltero(a) con conviviente	38	18,1	22	18,2	60	18,1	28	21,8	20	29,0	48	24,4
Soltero(a) sin conviviente	158	75,0	76	63,7	234	70,9	95	74,4	41	58,3	136	68,7
Casado(a), vive con su cónyuge	14	6,7	16	13,4	30	9,1	5	3,7	9	12,5	14	6,9
Casado(a), vive sin su cónyuge			4	3,2	4	1,1						
Separado(a) sin conviviente			2	1,6	2	0,6			0	0,2	0	0,1
No responde	0	0,2			0	0,2						
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Hijos

Respecto a los hijos, más de la cuarta parte de los beneficiarios y casi el 30% de los controles declararon tenerlos. En ambos grupos la proporción de jóvenes con hijos es mayor entre las mujeres que en los hombres.

Cuadro 25: Tenencia de hijos de encuestados según tipo de muestra y sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Si	47	22,4	44	37,1	91	27,7	25	20,0	31	44,4	57	28,7
No	164	77,6	75	62,9	239	72,3	102	80,0	39	55,6	141	71,3
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Dependientes Económicos

Respecto a los dependientes económicos, el 31% de los miembros del control y el 369% de los beneficiarios declaran tener dependientes económicos. En el grupo de los beneficiarios las mujeres declaran menos dependientes económicos, lo cual contrasta con la tenencia de hijos. En el grupo de control en cambio no se aprecian diferencias significativas en esta variable.

Cuadro 26: Número de dependientes económicos de encuestados según tipo de muestra y sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		N	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
0	143	67,7	85	71,4	228	69,0	82	64,4	45	63,3	127	64,0
1	27	13,0	23	19,0	50	15,2	19	14,9	18	25,8	37	18,8
2	30	14,2	7	5,8	37	11,2	16	12,5	5	7,3	21	10,7
3	10	4,6	3	2,2	12	3,7	5	3,9	1	1,0	6	2,9
4							3	2,6			3	1,7
5	1	0,3	2	1,6	2	0,7			1	1,0	1	0,4
6							1	0,5			1	0,3
No responde	0	0,2			0	0,2	1	1,1	1	1,5	2	1,2
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

5.2.2 Característica de la participación en el Programa

Nivel de información

El nivel de información de los beneficiarios respecto al Programa en el cuál participarían lo podemos caracterizar como alto, ya que el 88.2% señaló haber tenido información. La fuente de información más mencionada por los beneficiarios es la empresa con un 62,9%, seguido por el instituto de capacitación con un 15,3%.

No obstante lo anterior, el 11,9% de los beneficiarios señaló no haber tenido información respecto del Programa en que participó, en donde los hombres se mostraron más desinformados que las mujeres con 15% y un 6.3% respectivamente.

Al contrastar estos datos con la aproximación cualitativa, es importante hacer un alcance. Si bien los datos muestran un alto nivel de conocimiento del programa por parte de los beneficiarios, en el análisis cualitativo los beneficiarios señalaron tener un vago conocimiento de los objetivos reales del Programa, señalando manejar poca información al respecto. Muchas veces los beneficiarios hacían una analogía entre el Programa de Aprendices y los cursos de capacitación.

Cuadro 27: Frecuencia a pregunta: ¿Usted tuvo información respecto del Programa de Aprendices en que iba a participar?, según sexo.

Nivel de Información	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
Si, alguien de la empresa me informó	121	57,4	86	72,7	208	62,9
Si, alguien del curso de capacitación me informó	31	14,7	19	16,4	50	15,3
Si, me informe de otra manera.	27	13,0	5	4,6	33	10,0
No tuve información	32	15,0	8	6,3	39	11,9
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Si bien, los beneficiarios señalaron tener conocimiento del programa de aprendices, es importante señalar cuál es la información que ellos manejaban. A este respecto, podemos decir que el 55,8% se encontraba al tanto de la existencia de actividades de capacitación, siendo no menor el porcentaje restante que señaló no saberlo. Es importante destacar, que la mayoría de los aprendices ya se encontraba trabajando en la empresa cuando ingresaron al programa, por lo tanto, su ingreso es asociado inmediatamente con capacitación, como se develó en la investigación cualitativa.

El 37,6% señaló conocer la existencia del contrato de aprendices y sólo un 21,7% la del maestro guía. Por último, sólo el 20,2% conocía la existencia del plan de aprendizaje.

Con estos datos podemos decir que a pesar que los beneficiarios señalan tener conocimiento del Programa, éste conocimiento es parcial, ya que desconocen en su mayoría elementos tan importantes como la existencia del maestro guía y el plan de aprendizaje.

Al analizar el nivel de información según sexo, se aprecia que los hombres están más informados respecto del contrato de aprendizaje y las mujeres sobre la capacitación, el maestro guía y el plan de aprendizaje.

Cuadro 28: Frecuencia a pregunta: ¿Qué conoce sobre el Programa de Aprendices?, según sexo.

Conoce que existe		Beneficiario					
		Sexo del entrevistado				Total	
		Hombre		Mujer		n	%
		n	%	n	%		
Contrato de Aprendiz	No	129	61,0	77	64,8	206	62,4
	Si	82	39,0	42	35,2	124	37,6
Capacitación	No	98	46,3	48	40,4	146	44,2
	Si	113	53,7	71	59,6	184	55,8
Maestro guía	No	169	79,8	90	75,6	258	78,3
	Si	43	20,2	29	24,4	72	21,7
Plan de aprendizaje	No	172	81,2	92	77,4	263	79,8
	Si	40	18,8	27	22,6	67	20,2
Nada	No	179	84,6	112	94,5	291	88,2
	Si	33	15,4	7	5,5	39	11,8

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Plan de Aprendizaje

Se les preguntó a los beneficiarios sobre el conocimiento que tenían respecto de sus planes de aprendizaje. El 68,8% señaló conocerlo, mientras que un 27,9% no lo conocía. Este dato parece contradictorio al compararlo con la información anterior que revela que sólo un 21,7% señaló conocer la existencia del plan en Programa de Aprendices, mientras que un 79,8% señaló no conocerlo. Este hecho puede deberse a que el plan de aprendizaje no se asocia directamente con el Programa de Aprendices, sino con el trabajo en general que se desarrolla en la empresa. Muchos pueden pensar que este plan es parte de las políticas propias de la empresa y no del programa.

Según sexo, se observa que las mujeres declararon conocer más que los hombres sus planes de aprendizaje.

De acuerdo al análisis cualitativo se constató que los planes de aprendizaje constituyen sólo un trámite que los empleadores deben cumplir para acceder a los beneficios del

Programa de Aprendices. Esto porque sólo algunos empresarios declararon conocerlos y en la práctica, según el reporte de los entrevistados, éstos no operaron.

Cuadro 29: Frecuencia a pregunta: Durante su contrato de trabajo como aprendiz ¿conoció su plan de aprendizaje?

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
Si	131	62,1	96	80,7	227	68,8
No	71	33,8	21	17,5	92	27,9
No Sabe	9	4,1	2	1,8	11	3,3
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

La aplicación del plan de aprendizaje es muy alta, el 94% señaló que durante su permanencia en el programa se aplicó el plan de aprendizaje, mientras que sólo un 5,7% señaló que éste no se aplicó.

Las mujeres declaran mayores porcentajes de aplicación que los hombres con un 96,5% y un 92,1% respectivamente.

Cuadro 30: Frecuencia a pregunta: Y ¿se aplico ese Plan de aprendizaje en su período como aprendiz?, según sexo.

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
Si	121	92,1	93	96,5	213	94,0
No	10	7,4	3	3,5	13	5,7
No Sabe	1	0,5			1	0,3
Total	131	100,0	96	100,0	227	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Referente a la valoración del plan de aprendizaje por parte de los aprendices se puede decir que existe una alta valoración, ya que el 80,6% señaló que a su juicio el plan de aprendizaje fue útil para ellos, un 15,5% señaló que fue muy útil, mientras que sólo un 2,4% señaló que el plan era inútil.

La valoración positiva extrema (muy útil) fue más frecuente en los hombres que en las mujeres mientras que la “útil” fue más aludida por las mujeres. Respecto al juicio de inutilidad no se aprecian diferencias según sexo.

Cuadro 31: Frecuencia a pregunta: A su juicio el plan de aprendizaje fue..., según sexo.

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
Muy útil	34	27,9	14	15,5	48	22,5
Útil	84	69,5	75	80,6	159	74,3
Inútil	3	2,6	2	2,4	5	2,5
No sabe			1	1,6	1	0,7
Total	121	100,0	93	100,0	213	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Capacitación

Respecto a la capacitación podemos decir que la mayor parte de los beneficiarios recibieron el curso de capacitación dentro de la empresa con un 67%, mientras que un 20% lo recibieron fuera de ella. Un aspecto constatado mediante la entrevistas cualitativas da cuenta que las empresas de mayor tamaño prefieren realizar la capacitación dentro de la empresa por que les resulta más económico y pueden desarrollar sus programas de acuerdo a sus necesidades.

Es importante develar que el 13% de los beneficiarios señalo no haber recibido capacitación ni dentro, ni fuera de la empresa.

Se puede señalar a la vez, que existe una cierta tendencia en los hombres de capacitarse más dentro de la empresa y las mujeres más fuera de ella.

Cuadro 32: Frecuencia a pregunta: Durante el período de contrato como aprendiz. ¿UD hizo un curso de capacitación dentro o fuera de la empresa?, según sexo.

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	n	%	n	%		
Si, dentro de la empresa	145	68,4	77	64,5	221	67,0
Si, fuera de la empresa	38	17,8	28	23,9	66	20,0
No	29	13,7	14	11,6	43	13,0
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

El período en que los beneficiarios realizaron el curso de capacitación fue en su mayoría cuando se encontraban trabajando, representado por un 67,1%. Este porcentaje es positivo al develar la importancia que los beneficiarios le atribuyeron a esta dinámica, reconociendo en ella un proceso de aprendizaje más profundo, ya que les permite adquirir conocimientos

y practicarlos a la vez. El 32,4% de los beneficiarios señaló haber realizado el curso de capacitación antes de empezar a trabajar.

Cuadro 33: Frecuencia a pregunta: ¿En que período realizó el curso de capacitación?, según sexo.

	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
Antes de comenzar a trabajar	68	37,1	25	24,2	93	32,4
Cuando ya estaba trabajando	114	62,5	79	74,9	193	67,1
Otra ¿Cuál?	1	0,3	1	0,8	1	0,5
Total	182	100,0	105	100,0	287	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

El horario en el cual los beneficiarios realizaron el curso de capacitación fue en su mayoría dentro del horario de trabajo, representado por un 73,5% del total. Mientras que un 23,1% señaló haber realizado el curso de capacitación fuera del horario de éste. Sólo un 1,8% señaló haber realizado el curso los fines de semana. Como se aprecia en el cuadro siguiente las mujeres realizaron más su capacitación fuera del horario de trabajo que los hombres (30,8% vs 18,6%) afectando con esto sus actividades no laborales. Como señalamos anteriormente, en el caso de las empresas que realizan el proceso de capacitación externamente, la capacitación se realiza una vez que los jóvenes han completado la jornada laboral para no interrumpir el horario de trabajo.

Cuadro 34: Frecuencia a pregunta: ¿En que horario hacía el curso?, según sexo.

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
En el horario de trabajo	141	77,3	70	67,0	211	73,5
En la semana, fuera del horario de trabajo	34	18,6	32	30,8	66	23,1
El fin de semana, fuera del horario de trabajo.	3	1,6	2	2,2	5	1,8
No contesta	5	2,5			5	1,6
Total	182	100,0	105	100,0	287	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Los principales temas abordados en el curso de capacitación son los temas técnicos relacionados con el trabajo que se desarrolla en la empresa, representado por un 74,4% de los beneficiarios. Aunque en menor proporción, el segundo tema más recurrente en la capacitación son los relacionados con aspectos prácticos del mundo del trabajo, como por ejemplo el desarrollo del trabajo en equipo, consejos para presentarse a una entrevista, resolución de conflictos laborales, entre otras; representado por un 23,3%. El tercer tema, dice relación con los aspectos personales, como por ejemplo autoestima, desarrollo personal, etc.; representado por un 20,8%.

Los temas vinculados a seguridad industrial fueron abordados por un 19% de los beneficiarios, mientras que los temas técnicos no relacionados con el oficio que desarrolla en la empresa representaron el 16%.

Cuadro 35: Frecuencia a Pregunta: ¿Qué tipo de temas se abordaron en el curso de capacitación?, según sexo.

Tipo de temas		Beneficiario					
		Sexo del entrevistado				Total	
		Hombre		Mujer		n	%
		N	%	n	%		
Temas técnicos relacionados con trabajo	No	43	23,7	30	28,9	74	25,6
	Si	139	76,3	75	71,1	214	74,4
Temas técnicos no relacionados con trabajo	No	150	82,4	91	86,9	241	84,0
	Si	32	17,6	14	13,1	46	16,0
Temas de aspectos personales	No	142	77,7	86	81,9	228	79,2
	Si	41	22,3	19	18,1	60	20,8
Aspectos prácticos del mundo laboral	No	139	76,3	81	77,5	220	76,7
	Si	43	23,7	24	22,5	67	23,3
Temas de seguridad Industrial	No	138	75,8	95	90,1	233	81,0
	Si	44	24,2	10	9,9	54	19,0
Otros	No	178	97,8	105	99,6	283	98,5
	Si	4	2,2	0	0,4	4	1,5

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Respecto a la calidad y nivel de satisfacción de los beneficiarios respecto a los cursos de capacitación podemos señalar que en suma, el 96.1% señala que el trato recibido en el curso de capacitación fue muy bueno/bueno, no observándose diferencias significativas según género.

Respecto a la calidad de la enseñanza, un 94.1% evaluó que ésta era muy buena/buena, no apreciándose diferencias entre los sexos.

La relación con los compañeros de trabajo fue calificada por un 96.2% de los beneficiarios como muy buena/buena, apreciándose una leve menor satisfacción por parte de las mujeres.

Por último, el material y equipos de estudio fue calificado en suma por un 76.1% como completo/muy completo.⁵

Con estas cuatro variables podemos decir que en general existe una alta satisfacción entre los beneficiarios, independientemente de su sexo, con los cursos de capacitación recibidos, ya que existe una evaluación positiva de la experiencia y de los materiales de estudio.

Cuadro 36: Frecuencia a pregunta: ¿Cómo calificaría UD los siguientes aspectos de curso realizado?, según sexo.

Tipo de temas		Beneficiario					
		Sexo del entrevistado				Total	
		Hombre		Mujer		n	%
		N	%	n	%		
Trato recibido	Muy bueno	41	22,3	26	24,8	67	23,2
	Bueno	132	72,7	77	73,4	209	72,9
Calidad de la enseñanza	Muy bueno	43	23,6	28	26,7	71	24,7
	Bueno	127	69,8	72	68,8	199	69,4
Relación con los compañeros de trabajo	Muy bueno	53	28,9	29	27,6	82	28,4
	Bueno	123	67,8	71	67,7	195	67,8
Equipo y material de estudio	Muy completo	28	15,2	14	13,5	42	14,6
	Incompleto	104	56,9	73	69,5	177	61,5

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

A lo anterior, debemos agregar la utilidad que le atribuían los beneficiarios a los cursos de capacitación para el desempeño de su trabajo. Así, podemos señalar que el 45,5% de los beneficiarios señaló que el curso de capacitación le sirvió mucho para el desarrollo de su trabajo. Un 39,3% señaló que le sirvió de algo, un 9,6% que le sirvió poco y sólo un 5,6% que no le sirvió. Los hombres manifestaron una visión más crítica que las mujeres.

Cuadro 37: Frecuencia a pregunta: ¿UD diría que le curso, le sirvió para realizar el trabajo que desempeñaba en la empresa?, según sexo.

	Beneficiario					
	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	n	%		
Me sirvió mucho	86	47,1	45	42,7	131	45,5
Me sirvió algo	67	37,0	45	43,2	113	39,3
Me sirvió poco	15	8,3	13	12,0	28	9,6
No me sirvió	14	7,7	2	2,1	16	5,6
Total	182	100,0	105	100,0	287	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

⁵ El equipo y material de estudio respondía a los criterios: muy completo, completo, ni completo/ni incompleto, incompleto, muy incompleto, no sabe, no responde. La mayor concentración se encontraba en las alternativas muy completo y completo, por tanto para facilidad de éste análisis se estandarizaron en muy bueno/bueno.

Seguido de la utilidad, es importante conocer en que ámbitos los beneficiarios percibieron la utilidad de la capacitación. Así podemos establecer que el 75,8% señaló que la capacitación le sirvió para desarrollar mejor el trabajo en la empresa; un 33,4% para resolver problemas en el puesto de trabajo; un 29% para relacionarse con sus jefes y compañeros de trabajo; un 17% para adquirir hábitos de trabajo; y sólo un 3,9% señaló que no le sirvió para nada en especial.

Cabe destacar la importancia del 75,8% que señala que la capacitación le sirvió para desarrollar mejor su trabajo en la empresa, apreciación positiva si pensamos en las lógicas del programa de Aprendices, cuya finalidad es desarrollar mayores competencias de empleabilidad en los jóvenes.

En general los hombres presentan una valoración más positiva que las mujeres sobre todos los aspectos donde la capacitación tuvo alguna utilidad.

Cuadro 38: Frecuencia a pregunta: ¿en que ámbitos considera que le sirvió la capacitación?, según sexo.

Ámbito que le sirvió		Beneficiario					
		Sexo del entrevistado				Total	
		Hombre		Mujer		n	%
		n	%	n	%		
Desarrollar mejor el trabajo en la empresa	No	36	23,6	23	25,3	59	24,2
	Si	117	76,4	67	74,7	184	75,8
Resolver problemas en el puesto de trabajo	No	94	61,1	68	75,8	162	66,6
	Si	60	38,9	22	24,2	81	33,4
Relacionarme con los jefes y compañeros	No	108	70,2	65	72,3	173	71,0
	Si	46	29,8	25	27,7	71	29,0
Hábitos de trabajo	No	130	84,7	72	80,2	202	83,0
	Si	23	15,3	18	19,8	41	17,0
Normas de seguridad	No	125	81,9	84	93,5	210	86,2
	Si	28	18,1	6	6,5	34	13,8
Para nada en especial	No	148	96,5	86	95,4	234	96,1
	Si	5	3,5	4	4,6	10	3,9

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Por último, se observa un nivel de deserción bajo en los cursos de capacitación. Podemos señalar que el 89,4% de los beneficiarios señaló haber terminado el curso de capacitación emprendido durante su permanencia en el Programa, mientras que un 10,6% señaló no haberlo terminado. Sobre estos datos, podemos decir que existe un nivel de deserción mayor en los hombres con 13,1% en comparación con las mujeres cuyo nivel de deserción es sólo de un 6,2%.

Cuadro 39: Frecuencia a pregunta: ¿UD terminó el curso de capacitación?, según sexo.

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
Si	158	86,9	98	93,8	257	89,4
No	24	13,1	7	6,2	30	10,6
Total	182	100,0	105	100,0	287	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Maestro Guía

Respecto a la labor del maestro guía se puede decir que el 76,4% de los beneficiarios señalaron haber tenido un maestro guía durante su permanencia en el Programa, mientras que un 19% señaló no haberlo tenido y un 4% señaló no saber si estuvo acompañado de un maestro guía. Este hecho no es menor si pensamos el rol que juega este actor en el Programa. En esta variable no se observaron diferencias entre los sexos.

Cuadro 40: Frecuencia a pregunta: Durante su contrato como aprendiz en la empresa ¿tuvo un maestro guía?, según sexo.

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
Si	158	75,0	94	78,9	252	76,4
No	40	19,1	22	18,7	63	19,0
No sabe	11	5,4	2	1,4	13	4,0
No responde	1	0,4	1	1,0	2	0,6
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

De aquellos beneficiarios que reconocieron haber sido acompañados por un maestro guía, un 86,6% señaló que éste tenía el mismo trato con él, que con el resto de sus compañeros de trabajo y sólo un 13,2% señaló que el maestro guía le daba un trato diferente al resto de sus compañeros. Se percibe cierta confusión en los aprendices respecto del maestro guía al comparar estas variables con la aproximación cualitativa, podemos decir que los aprendices identifican al maestro guía con el funcionario que los recibe en la empresa y los capacita respecto al trabajo, sin embargo esta figura no siempre cumple el rol de maestro guía planteado por el Programa, sino más bien, es la persona que está a su cargo en la empresa.

Constatando este dato, se puede agregar que mediante la aproximación cualitativa los maestros guías no manifestaron un conocimiento acabado del Programa, debido a que el trabajo de maestro guía es el mismo que realizan con cada trabajador que se integra a la

empresa, por tanto para ellos difícilmente existe distinción entre los aprendices y el resto de los trabajadores.

Cuadro 41: Frecuencia a pregunta: El maestro guía, ¿le daba un trato diferente a UD que al resto de sus compañeros?, según sexo.

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	n	%	n	%		
Si	18	11,7	15	15,7	33	13,2
No	140	88,3	79	83,8	218	86,6
No sabe			1	0,5	1	0,2
Total	158	100,0	94	100,0	252	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Respecto a la evaluación que los beneficiarios hacen del apoyo recibido por el maestro guía, se puede decir que el 70,5% se encuentra satisfecho con el apoyo recibido del maestro guía sumado a un 25.3% que señaló encontrarse muy satisfecho con el apoyo recibido. Es importante señalar que sólo un 3,7% mencionó encontrarse insatisfecho con el apoyo recibido por el maestro guía durante su permanencia en el programa.

Cuadro 42: Frecuencia a pregunta: ¿UD. Diría que el apoyo que tuvo del maestro guía fue?, según sexo.

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	n	%	n	%		
Muy satisfactorio	41	25,7	23	24,6	64	25,3
Satisfactorio	111	69,9	67	71,5	178	70,5
Insatisfactorio	6	3,6	4	3,9	9	3,7
Muy insatisfactorio	1	0,8			1	0,5
Total	158	100,0	94	100,0	252	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Se les preguntó a los beneficiarios en que consistió el Apoyo recibido por el maestro guía durante su permanencia en el Programa. Así encontramos que un 73,2% de los beneficiarios señaló que el maestro guía le enseñó aspectos técnicos del trabajo; un 43,3% las normas de la empresa; un 33,3% a relacionarse con sus jefes y compañeros de trabajo.

Un 34.6% de los beneficiarios señaló que el maestro guía lo había ayudado a resolver problemas en el trabajo. En menor grado el maestro guía los ayudaba a resolver problemas personales, representado por un 7,7% del total de beneficiarios.

Podemos ver que el apoyo del maestro guía a los beneficiarios es percibido por éstos en los distintos ámbitos del trabajo, con mayor relevancia en aquellos aspectos propios de éste

como lo es el aprendizaje en los aspectos técnicos y la integración a la empresa mediante la internalización de reglas y normas.

Cuadro 43: Frecuencia a pregunta: ¿En que consistió el apoyo que le dio el maestro guía?, según sexo.

		Beneficiario					
		Sexo del entrevistado				Total	
		Hombre		Mujer		N	%
		n	%	n	%		
Me enseñó aspectos técnicos	No	36	22,5	32	34,0	67	26,8
	Si	123	77,5	62	66,0	185	73,2
Me enseñó las normas de la empresa	No	91	57,5	52	55,3	143	56,7
	Si	67	42,5	42	44,7	109	43,3
Me enseñó a relacionarme	No	106	67,0	62	66,2	168	66,7
	Si	52	33,0	32	33,8	84	33,3
Me ayudó a resolver problemas de trabajo	No	97	61,3	68	72,1	165	65,4
	Si	61	38,7	26	27,9	87	34,6
Me ayudó a resolver problemas personales	No	144	90,7	89	94,9	233	92,3
	Si	15	9,3	5	5,1	20	7,7
No tuve apoyo de mi maestro guía	No	154	97,3	94	100,0	248	98,3
	Si	4	2,7			4	1,7
Me dio otro tipo de apoyo	No	157	98,9	91	97,5	248	98,4
	Si	2	1,1	2	2,5	4	1,6

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Experiencia Laboral

De acuerdo a la experiencia en la empresa los aprendices señalaron que el trato de sus jefes y superiores era bueno, así lo señaló un 68,9% del total de entrevistados, sumado a un 18,3% que calificó el trato como muy bueno. Un 7,4% calificó el trato recibido como malo, mientras que sólo un 1% lo calificó de muy malo.

En cuanto al trato recibido por su compañeros de trabajo, el 71% lo calificó de bueno, sumado a un 22,1% que lo calificó de muy bueno. Un 1,9% señaló que el trato de sus compañeros era malo y sólo un 0.2% lo calificó de muy malo.

Cuadro 44: Frecuencia a Pregunta: Durante su trabajo como aprendiz en la empresa ¿Como califica UD el trato del personal por parte de...?, según sexo.

		Beneficiario					
		Sexo del entrevistado				Total	
		Hombre		Mujer		n	%
		n	%	n	%		
Jefes y superiores	Muy bueno	34	16,1	26	22,2	60	18,3
	Bueno	144	68,1	83	70,2	227	68,9
	Malo	19	9,1	5	4,3	24	7,4
	Muy malo	3	1,6			3	1,0
Compañeros de trabajo	Muy bueno	47	22,2	26	21,9	73	22,1
	Bueno	150	71,0	84	71,1	234	71,0
	Malo	2	0,9	4	3,7	6	1,9
	Muy malo	1	0,3			1	0,2

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Evaluación Global de la experiencia

De acuerdo a las expectativas que los aprendices tenían respecto al trabajo que realizarían en la empresa, se puede decir que 55,3% de aprendices cumplió sus expectativas, ya que señalaron que el trabajo que realizaron era igual a lo que esperaban. Un 25,3% de los aprendices señaló que el trabajo que realizó era más de lo que esperaba, mientras que un 13,8% señaló que el trabajo realizado era menos de lo que esperaba.

Se puede decir que respecto al trabajo realizado existe satisfacción de los aprendices, cumpliendo sus expectativas.

Cuadro 45: Frecuencia a pregunta: En general, para UD el trabajo que realiza o realizó en la empresa como aprendiz fue...?, según sexo.

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
Más de lo que esperaba	54	25,4	30	25,0	83	25,3
Igual a lo que esperaba	120	56,7	63	52,8	182	55,3
Menos de lo que esperaba	26	12,1	16	13,8	42	12,7
No sabe	10	4,6	9	7,7	19	5,7
No responde	2	1,2	1	0,6	3	1,0
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

De acuerdo a la percepción de los beneficiarios, los aspectos más valorados de su participación en el Programa de Aprendices son aprender un nuevo oficio con el 57,1% de

las menciones; un 38,1% sentirse haciendo algo útil; un 35,9% haber estado contratado en una empresa y un 31,8% tener mayores posibilidades de conseguir ingresos, entre otras valoraciones. Dato que se constata mediante la aproximación cualitativa donde señalaron un alto nivel de satisfacción con el Programa porque les permite capacitarse, practicar los conocimientos trabajando, además de tener por medio un contrato que les asegura ciertos mínimos sociales, tales como el sueldo mínimo, la salud, entre otros. Es percibido por los aprendices muchas veces como un privilegio.

Cuadro 46: Frecuencia a pregunta: ¿Qué es lo que más valora de su participación en el programa de aprendices?, según sexo (total menciones 300%)

	Beneficiario					
	Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%		
Aprender un oficio nuevo	118	56,0	70	59,1	189	57,1
Especializarse en un oficio que ya conocía	61	29,0	35	29,6	96	29,2
Tener un certificado	55	26,0	33	27,5	88	26,5
Haber estado contratado en una empresa	77	36,4	42	35,0	118	35,9
Sentirse haciendo algo útil	75	35,7	50	42,2	126	38,1
Tener mayores posibilidades de encontrar trabajo estable	64	30,1	28	23,9	92	27,9
Tener mayores posibilidades de conseguir ingresos (dinero)	73	34,6	32	26,8	105	31,8
El curso de capacitación	29	14,0	18	15,5	48	14,5
Otra. (especifique)	2	0,7	2	1,6	3	1,0
Ninguno	16	7,4	4	3,5	20	6,0
No sabe	28	13,4	29	24,2	57	17,3
No responde	35	16,7	13	11,1	48	14,7
Total	211	300	119	300	330	300

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

La participación en el Programa trae consigo un proceso de aprendizaje, en donde los beneficiarios señalan los principales aspectos adquiridos que han sido de utilidad para desarrollar su actual trabajo.

Un 80.8% señala como uno de los aspectos más relevantes, la adquisición de experiencia en una empresa; el 76.9% la adquisición de hábitos; 76% los conocimientos técnicos adquiridos; un 77% el desarrollo de mayor confianza en las propias capacidades; un 66.6% el conocimiento de maquinarias y herramientas; un 79,3% la capacidad de trabajar con otras personas y un 52.5% poseer un certificado.

Como podemos apreciar, todas las alternativas tienen un nivel de afirmación sobre el 50%, por tanto podemos señalar que la permanencia en el Programa de Aprendices permite a los beneficiarios desarrollar una serie de competencias fundamentales para el desenvolvimiento en el ámbito laboral.

Los hombres valoran más la experiencia y el conocimientos en máquinas y herramientas, las mujeres en cambio valoran más obtener un certificado. En los siguientes atributos no se aprecian diferencias relevantes entre los géneros.

Cuadro 47: Frecuencia a pregunta: Después de haber sido aprendiz ¿los siguientes aspectos le han servido para desarrollar su actual trabajo?, según sexo.

		Beneficiario					
		Sexo del entrevistado				Total	
		Hombre		Mujer		n	%
		n	%	n	%		
Experiencia en una empresa	Si	178	84,3	89	74,6	267	80,8
	No	31	14,5	29	24,8	60	18,2
Tener un certificado	Si	108	51,3	65	54,7	173	52,5
	no	100	47,6	51	43,1	152	46,0
Hábitos adquiridos	Si	161	76,4	92	77,8	254	76,9
	No	47	22,4	26	21,5	73	22,1
Conocimientos técnicos del oficio	Si	157	74,3	94	79,2	251	76,0
	No	52	24,6	24	20,2	76	23,0
Mayor confianza en su capacidades	Si	160	76,0	94	79,0	254	77,0
	No	48	22,9	24	20,4	73	22,0
Conocimiento de máquinas y herramienta	Si	148	70,0	72	60,5	220	66,6
	No	61	28,8	46	38,9	107	32,4
Capacidad de trabajar con otras personas.	Si	166	78,6	96	80,6	262	79,3
	No	41	19,6	22	18,8	64	19,3
Capacidad para resolver problemas nuevos	Si	159	75,1	94	78,9	252	76,4
	No	50	23,8	24	20,5	75	22,6

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

5.2.3 Situación Actual

Situación Educacional

En el caso de los beneficiarios, el 91,9% no se encuentra estudiando actualmente en el colegio o liceo, 72,5% no lo hace porque ya egreso de la enseñanza media, mientras que 18,9% por deserción escolar. Al comparar hombres con mujeres se puede decir que existe tendencia en las mujeres a una mayor deserción escolar representado por el 22,9% de ellas,

situación que en los hombres sólo alcanza el 16.7%. Por último, 8,1% de los beneficiarios continúan estudiando en la actualidad.

Respecto a la situación educacional del grupo control se puede decir que 89,1% no se encuentra estudiando actualmente en el colegio o liceo, un 71,3% no lo hace porque ya egreso de la enseñanza media, mientras que un 17,8% por deserción escolar. Al comparar hombres y mujeres no encontramos diferencias significativas entre ambos grupos. Un 10,9% continua estudiando en la actualidad.

Cuadro 48: Frecuencia a Pregunta: ¿esta estudiando actualmente en el colegio o en el liceo?, según sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Sí	21	10,1	5	4,5	27	8,1	15	11,5	7	9,7	21	10,9
No, porque terminó la enseñanza media	155	73,2	86	72,5	241	73,0	93	73,1	48	68,0	141	71,3
No, porque abandonó el colegio o el liceo	35	16,7	27	22,9	62	18,9	20	15,4	16	22,2	35	17,8
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Capacitación

De acuerdo a los cursos de capacitación, en el grupo de los beneficiados el 95% señalo no haber hecho nunca un curso de capacitación antes de ingresar al Programa de Aprendizices. De la misma manera, un 84.4% señaló no haber hecho un curso de capacitación una vez terminado el Programa de Aprendizices

El porcentaje de jóvenes que hacen cursos después del Programa se triplica en el caso de los beneficiarios y permanece constante en el caso de los controles y las mujeres declaran menos acciones de capacitación una vez terminado el programa (12,4% vs 17,3%).

Cuadro 49: Frecuencia a pregunta: sin contar la capacitación que recibió en la empresa ¿UD a realizado otros cursos de capacitación antes o después de ser contratado como aprendiz?, según sexo y tipo de muestra.

		Beneficiario						Control					
		Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
		Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
		n	%	n	%			n	%	n	%		
Si, realice un curso antes	No	199	94,0	115	96,8	314	95,0	115	90,2	67	95,3	182	92,0
	Si	13	6,0	4	3,2	16	5,0	13	9,8	3	4,7	16	8,0
Si, realice un curso después	No	175	82,7	104	87,6	279	84,4	16	12,7	4	5,7	20	10,2
	Si	37	17,3	15	12,4	51	15,6	111	87,3	66	94,3	178	89,8

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Situación Ocupacional

Respecto a la situación actual de los entrevistados, se les preguntó en que situaciones se encontraban la semana pasada. Así del total de beneficiarios entrevistados un 58,1% se encontraba trabajando, un 14.1% estuvo estudiando, un 12.9% estuvo buscando trabajo y un 7.7% estuvo haciendo trabajos domésticos entre las alternativas más mencionadas.

En el grupo de los entrevistados control un 46,7% estuvo trabajando, un 18,6% estuvo estudiando, un 17,5% estuvo buscando trabajo y un 10,7% estuvo haciendo trabajos domésticos.

Podemos ver que existe una tendencia en los beneficiarios del programa a encontrarse trabajando en la actualidad por sobre el grupo control, situación que se confirma con una tendencia mayor del grupo control a estar buscando trabajo en la actualidad. Sin embargo, es importante destacar que el grupo control tiene un mayor porcentaje de jóvenes que se encuentran estudiando en la actualidad respecto al grupo de los beneficiarios.

Respecto a las diferencias de sexo en el grupo de los beneficiarios, los hombres se encuentran en mayor proporción trabajando fuera del hogar que el grupo de las mujeres, así también, existe una leve tendencia del grupo de los hombres a encontrarse buscando trabajo en la actualidad y una mayor tendencia a encontrarse estudiando. Sin duda, el tema de los trabajos domésticos es atribuible al grupo de mujeres por una marcada tendencia. En el caso del grupo control la situación es similar.

Cabe destacar que en el grupo de las mujeres beneficiarias del Programa de Aprendices, la brecha entre aquellos que estuvieron buscando trabajo es menor entre hombres y mujeres que en el caso del grupo control, es decir una diferencia de 1,4 a una diferencia de casi siete puntos. De la misma manera, las mujeres del grupo control aumentan en porcentaje a la alternativa “estuvo haciendo trabajos domésticos”.

Sin embargo, es importante destacar que las mujeres del grupo control respondieron en mayor porcentaje a la alternativa “me encontraba estudiando” que el grupo de las mujeres beneficiarias, superando a la vez al grupo de los hombres.

Cuadro 50: Frecuencia a pregunta: ¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la semana pasada?⁶, según tipo de muestra y sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Estuvo trabajando	133	63,0	54	45,7	187	56,8	65	50,9	25	35,6	90	45,5
Tiene empleo; pero no trabajó	1	0,3	4	3,2	4	1,3	1	1,1	1	1,5	2	1,2
Estuvo buscando trabajo	26	12,4	16	13,8	43	12,9	26	20,0	9	13,1	35	17,5
Estuvo haciendo trabajos domésticos	4	1,8	22	18,3	25	7,7	1	1,1	20	28,1	21	10,7
Esperaba respuesta para conseguir empleo o para comenzar un	3	1,5	3	2,4	6	1,8						
Estaba esperando la próxima temporada de trabajo	1	0,3	5	4,4	6	1,8						
Estuvo estudiando	35	16,4	12	10,1	47	14,1	24	19,2	12	17,6	37	18,6
Otro	9	4,3	3	2,2	12	3,6	8	5,9	3	4,1	10	5,2
No responde							2	1,8			2	1,2
Total	211	100	119	100	330	100	128	100	70	100	198	100

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Vemos en el cuadro que el grupo de los beneficiarios demoró entre 0 y 2 semanas en encontrar su actual trabajo, representado por un 38,9% del total de entrevistados. Un 20,5% demoró entre 3 y 4 semanas y un 21,2% demoró más de un mes. Un porcentaje considerable de beneficiarios encuestados manifestó no saber cuánto demoró (19,3).

En el caso del grupo control, el 41,9% de los encuestados demoró entre 0 y 2 semanas en encontrar su actual trabajo, un 29% demoró entre 3 y 4 semanas y un 22,7% demoró más de un mes. En esta muestra un número menor de jóvenes no recordó cuantas semanas se había demorado (6,4).

⁶ Se exponen aquellas alternativas más significativas para el estudio, suprimiendo así las alternativas: “tiene empleo, pero no trabajó”, “esperaba respuesta para conseguir empleo”, “estaba esperando la próxima temporada de trabajo”, “otro” y “no responde”. Ya que las alternativas expuestas concentran a 91.8% del total de beneficiarios entrevistados y a un 92.2% del total de entrevistados del grupo control.

En general, se aprecia que los controles demoran menos que los beneficiarios en encontrar un empleo. Los hombres, tanto en el grupo de los beneficiarios como en el grupo control, tienden a concentrarse más que las mujeres en aquellos que demoran menos de un mes en encontrar trabajo, concluyendo que hay mayor porcentaje de hombres que demoran menos de un mes en encontrar trabajo que porcentaje de mujeres.

Cuadro 51: Frecuencia a Pregunta: Pensando en el trabajo que tiene actualmente ¿Cuántas semanas demoró en encontrar este trabajo?, según tipo de muestra y sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Entre 0 y 2 semanas	56	39,2	25	38,3	81	38,9	36	47,0	7	27,5	43	41,9
Entre 3 y 4 semanas	34	23,8	9	13,2	43	20,5	21	27,6	9	32,9	30	29,0
Más de 4 semanas	23	15,9	21	33,0	44	21,2	16	20,6	8	28,9	24	22,7
No sabe / No responde	30	21,0	10	15,5	40	19,3	4	4,8	3	10,7	7	6,4
Total	143	100,0	64	100,0	207	100,0	76	100,0	27	100,0	103	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Respecto al sueldo líquido de los entrevistados en su actual empleo, se puede decir que en el caso de los beneficiarios del Programa el 73,6% gana más que el sueldo mínimo, un 10,3% gana menos que el sueldo mínimo, mientras que un 14,3% gana en torno al salario mínimo. Al ver las diferencias entre hombres y mujeres vemos que las mujeres tienden porcentualmente a “ganar menos que el sueldo mínimo” con un 18,4%, mientras que los hombres que ganan menos que el sueldo mínimo es el 6,6% del total. Igual tendencia en aquellos que reciben un salario en torno al sueldo mínimo.

Pero en el caso de aquellos que reciben “más que el sueldo mínimo” por su trabajo, existe una tendencia masculina de un 76,8% comparado a un 66,6% en las mujeres.

En el caso del grupo control, el 34,9% de ellos gana “menos que el sueldo mínimo”, un 16% gana un salario “igual al sueldo mínimo”, mientras que un 48,4% recibe un salario “mayor al sueldo mínimo”. Las tendencias entre hombres y mujeres se mantienen igual que en el grupo de los beneficiarios.

Al mostrar las diferencias entre los grupos, vemos que el grupo control tiende a ganar menos que aquellos que fueron beneficiarios del Programa, ya que existe una diferencia de 24,6 puntos porcentuales entre ambos grupos en la categoría “menos que el sueldo mínimo”, diferencia que se confirma con una distancia de 25,2 puntos porcentuales en la categoría “más que el sueldo mínimo”. Con estas variables se puede especular que el Programa de aprendices eleva las expectativas salariales de los beneficiarios.

Cuadro 52: Frecuencia a pregunta: ¿Cuál es su sueldo líquido mensual en el empleo actual?⁷, según tipo de muestra y sexo

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		N	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Menos de \$110.000	9	6,6	12	18,4	21	10,3	22	29,3	14	50,8	36	34,9
Entre \$110.000 y \$125.000	22	15,3	8	12,1	30	14,3	15	19,3	2	6,6	17	16,0
Más de 125.000	110	76,8	43	66,6	153	73,6	39	50,4	12	42,6	50	48,4
No responde	2	1,2	2	2,9	4	1,7	1	0,9			1	0,6
Total	143	100,0	64	100,0	207	100,0	76	100,0	27	100,0	103	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

A la pregunta ¿estas buscando trabajo? la mayoría de los entrevistados respondió que no se encontraba buscándolo. En el caso de los beneficiarios el 24,1% busca trabajo y en el de los controles un 34,7% busca empleo. Al mirar las diferencias entre grupos, vemos una diferencia porcentual de 10,6 puntos a favor del grupo control.

En ambos grupos las mujeres declaran con mayor frecuencia estar buscando trabajo, aunque las diferencias con los hombres de cada grupo no son tan marcadas.

Cuadro 53: Frecuencia a pregunta: ¿esta buscando trabajo?, según tipo de muestra y sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		N	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Si	47	22,2	33	27,4	79	24,1	43	33,9	25	36,2	69	34,7
No	164	77,8	86	72,6	251	75,9	84	66,1	45	63,8	129	65,3
Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Entre los principales motivos mencionados para no buscar trabajo, el ya poseer uno, es el principal motivo para los beneficiarios del Programa con un 68,3%. Un 16,4% señaló que el motivo principal era el deseo de seguir estudiando, un 5,5% menciona que su motivo principal son los quehaceres del hogar, maternidad o embarazo.

⁷ Para facilitar el análisis, se agruparon los sueldos de los entrevistados de acuerdo a tres categorías: menos que el sueldo mínimo, igual al sueldo mínimo y más que el sueldo mínimo para facilitar el análisis.

En caso del grupo de control el principal motivo, al igual que en los beneficiarios, es poseer un trabajo con un 60,6% del total. Un segundo motivo es el deseo de seguir estudiando con un 20,6% y un tercer motivo es no tener con quien dejar a los niños representado por un 5,4%.

Se aprecia que las principales motivaciones de cada uno de los grupos no tienen diferencias significativas. Las principales diferencias se encuentran en las motivaciones relacionadas con la maternidad y el cuidado de los niños, que sin duda son atribuidas a las mujeres.

Cuadro 54: Frecuencia a pregunta: ¿Por qué razón principal no está buscando trabajo?⁸, según tipo de muestra y sexo.

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Tengo trabajo	122	74,1	49	57,3	171	68,3	59	69,7	20	43,6	78	60,6
Quiero seguir o estoy estudiando	31	18,8	10	12,0	41	16,4	17	20,6	9	20,5	27	20,6
Por quehaceres del hogar, maternidad o embarazo			14	16,1	14	5,5	1	1,6	4	8,1	5	3,9
Estoy trabajando sin remuneración	3	2,1	2	2,2	5	2,1	3	4,0			3	2,6
No tengo con quien dejar a los hijos			1	1,4	1	0,5			7	15,7	7	5,4
No me interesa trabajar	0	0,3			0	0,2			2	3,4	2	1,2
Espero próxima temporada	3	1,9	4	4,4	7	2,7			2	3,8	2	1,3
Espero respuesta de empleo	2	1,1			2	0,7	1	1,6			1	1,1
Otro	2	1,3	2	1,8	4	1,5	2	2,4	2	3,4	4	2,7
No responde	1	0,4	4	5,0	5	1,9			1	1,6	1	0,6
Total	164	100,0	86	100,0	251	100,0	84	100,0	45	100,0	129	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

⁸ Se presentan en el análisis las cuatro alternativas con mayor concentración porcentual

Respecto a las dificultades para encontrar empleo el 49,3% de los beneficiarios y el 60,1% de los controles adujo la experiencia como razón primordial; el 42,7% de los primeros y el 49,6% de los segundos por falta de recomendaciones; el 33,6% de los primeros y el 40,3% de los segundos por falta de estudios. Por otra parte los aprendices demuestran no encontrar un empleo acorde a sus necesidades más que los controles con un 33,2% y un 27,8% respectivamente.

Cuadro 55: Frecuencia a pregunta: ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha tenido para encontrar trabajo?

	Beneficiario						Control					
	Sexo del entrevistado				Total		Sexo del entrevistado				Total	
	Hombre		Mujer		n	%	Hombre		Mujer		n	%
	n	%	n	%			n	%	n	%		
Falta de experiencia	25	53,0	14	43,9	39	49,3	26	61,0	15	58,4	41	60,1
Falta de estudios	18	38,8	9	26,3	27	33,6	19	44,0	9	33,9	28	40,3
Falta de recomendaciones	21	45,6	13	38,6	34	42,7	25	56,8	10	37,4	34	49,6
Soy muy joven	14	30,1	7	22,6	21	27,0	8	19,6	5	18,3	13	19,1
Está en espera de respuesta de un trabajo	16	34,7	11	35,2	28	34,9	24	55,4	11	42,6	35	50,7
No tengo con quien dejar a mis hijos			3	10,2	3	4,2			2	9,0	2	3,3
No encuentro un trabajo adecuado a mis necesidades	17	37,1	9	27,6	26	33,2	12	27,0	7	29,2	19	27,8
El curso que realicé no me sirvió para encontrar trabajo	6	13,6	2	5,8	8	10,4	1	3,2	0	1,4	2	2,5
Otra, especifique	2	5,1	6	19,9	9	11,2	5	11,0	2	8,7	7	10,1
Ninguna dificultad	2	3,9	3	8,7	5	5,9	1	3,2	2	8,3	3	5,1
No sabe	5	9,8	15	45,3	19	24,4			2	8,6	2	3,2
No responde	13	28,4	5	16,0	19	23,3	8	18,9	11	44,0	19	28,2

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

5.2.4 Seguimiento de la Situación de los beneficiarios

El siguiente cuadro es producto de la fusión de tres variables referidas a permanencia del aprendiz en lugar de trabajo. Así se fusionó:

1. Cuando Ud. fue contratado como aprendiz en la empresa, ¿se encontraba trabajando en ella?
2. Cuando se terminó el contrato de aprendiz ¿siguió trabajando en la empresa?
3. el trabajo que realiza actualmente ¿es en la misma empresa donde estuvo trabajando?

De esta manera, se obtiene un seguimiento de los beneficiarios y su permanencia en la empresa. Primero encontramos un primer grupo que estaba trabajando antes de iniciar el Programa en la empresa donde fue contratado como aprendiz. Entre ellos, aquellos beneficiarios que contestaron sí a las tres preguntas, es decir se encontraban trabajando en la empresa cuando iniciaron el programa, al finalizar el programa continuaron trabajando en ella y actualmente permanecen en la misma se encuentra representado por un 5,2% de los encuestados. Aunque la mayor concentración de encuestados estaba trabajando en la empresa antes y después, pero en la actualidad no permanece en la misma, el 18,3%.

Respecto a este grupo se debe analizar el posible efecto de subsidio a la contratación de mano de obra que igualmente ya estaba absorbida antes de iniciar el Programa.

Es importante destacar un 6,5% de los beneficiarios que responden a la alternativa no, si, si, ya que en la situación inicial no se encontraban trabajando en la empresa y luego permanecieron en ella, por tanto se cumple las pretensiones del Programa.

No es menor el 16,3% de los beneficiarios que responde a la alternativa no, no, no, es decir su permanencia en el Programa no les permitió continuidad en la empresa.

Cabe recordar que uno de los riesgos analizados en el cualitativo fue la tendencia de los empresarios a usar el Programa como una fuente de financiamiento para costear a trabajadores jóvenes sin el resguardo de los elementos de diseño y calidad del Programa.

Cuadro 56: Seguimiento situación laboral beneficiarios según sexo.

1	2	3	%	Sexo del entrevistado		Total N	Total	
				Hombre N	Mujer %		%	N
Si	Si	Si	11	5,2	6	5,2	17	5,2
Si	Si	No	33	15,8	27	22,8	60	18,3
Si	Si	No trabaja	17	8,1	20	16,5	37	11,1
Si	No	Si	4	2,0	2	1,6	6	1,8
Si	No	No	23	10,9	11	9,3	34	10,3
Si	No	No trabaja	10	4,9	7	6,1	18	5,3
No	Si	Si	17	7,8	5	4,2	21	6,5
No	Si	No	15	7,1	3	2,9	18	5,6
No	Si	No trabaja	7	3,1	4	3,2	10	3,2
No	No	Si	4	2,0	2	1,6	6	1,9
No	No	No	43	20,5	10	8,8	54	16,3
No	No	No trabaja	19	9,1	16	13,8	36	10,8
Missing			7	4	5	4	12	4
Total			211	100,0	119	100,0	330	100,0

Fuente: Base de Datos Encuesta a Beneficiarios y Grupo Control

Determinación de Impacto del Programa

El impacto del Programa de Aprendices se observó para las variables situación ocupacional, masa salarial, salario promedio, semanas de búsqueda y permanencia en los empleos. Entendiendo que la situación ocupacional corresponde a la probabilidad de estar ocupado en una situación puntual; la masa salarial a la empleabilidad alcanzada entendida como la capacidad de permanecer en el mercado de trabajo accediendo a puestos de trabajo de cierto nivel de remuneraciones; el salario promedio concebido como la productividad media que los jóvenes están teniendo en sus puestos de trabajo; las semanas de búsqueda a la dificultad de encontrar un empleo remunerado; y los meses ocupados al período de ocupación y de permanencia en el mercado laboral.

Dicho impacto se obtuvo mediante la comparación de una muestra de beneficiarios y de un grupo de control, levantado a partir de una de una encuesta de empadronamiento aplicada a los vecinos de los aprendices encuestados. Mediante la conformación del grupo de control podemos aislar el efecto que la economía y el crecimiento de los jóvenes tiene sobre las variables de impacto.

Por lo anterior, el impacto se obtiene mediante el método de la diferencia de las diferencias, donde en primer término se determina cuál es el diferencial o delta entre la situación pre programa y la situación posterior al programa de todos los grupos analizados, en este caso hombres y mujeres de los grupos de beneficiarios y de control respectivamente.

Impacto en la Situación ocupacional

En primer término se observa un cambio importante en la proporción de jóvenes inactivos entre la situación PRE y POST programa en ambos grupos analizados. En efecto, los beneficiarios pasan de 48,2% a 22% de inactividad en tanto los controles de 43,8% a 22,2%. Al analizar estos datos según sexo, entre los beneficiarios las mujeres demuestran menores niveles de inactividad que los hombres en el PRE programa y mayores niveles en el POST programa. En cambio en el grupo de control los niveles de inactividad en el PRE programa son similares entre los sexos, en tanto que en el POST programa son muy superiores los niveles demostrados por las mujeres.

Al analizar la fila DELTA, vinculada al diferencial observado entre la situación PRE y POST programa se observa en el grupo de beneficiarios que existe un incremento notable de jóvenes ocupados después de realizado el Programa, este incremento es de 30,9 puntos porcentuales para la muestra total y de 38,6 para los hombres y de 17,1 para las mujeres. En cambio el incremento observado en el grupo de control alcanza sólo los 7,8 puntos porcentuales en la muestra total, 16,4 en los hombres y (7,7) para las mujeres.

Respecto a los desocupados se aprecia un incremento de su presencia en la situación POST en ambos grupos, sin embargo la magnitud de dicho incremento es mayor en el de control que en el de beneficiarios con 15,7 y 0,7 puntos porcentuales respectivamente.

Respecto al porcentaje de inactivos se observa una homogénea disminución en ambos grupos, lo cual puede ser explicado por la edad de los jóvenes quienes están pasando de una vida centrada en la educación formal hacia una de mayor actividad en el plano laboral.

Se observa un impacto positivo en todas las distinciones de la variable situación ocupacional. Se aprecia un impacto de 23,1 puntos porcentuales en los niveles de ocupación, siendo éste similar entre las mujeres y hombres, con 24,8 y 22,3 puntos porcentuales respectivamente. Además se observa un impacto importante en la disminución de los desocupados en (15) puntos porcentuales y de los inactivos con (4,6) puntos porcentuales. La disminución en los desocupados es similar entre los sexos.

Cuadro 57: Distribución de la situación ocupacional pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según sexo.

		Beneficiarios						Control					
		Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total	
		n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
PRE	Ocup.	61	29,0	44	37,2	105	32,0	56	44,1	32	46,0	89	44,8
	Desoc.	21	10,1	26	22,1	48	14,4	8	6,4	11	15,1	19	9,5
	Inactiv.	112	52,9	47	39,9	159	48,2	60	46,7	27	38,6	87	43,8
	Otro	17	8,0	1	0,8	18	5,4	4	2,8	0	0,3	4	1,9
	Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0
POST	Ocup.	143	67,6	64	54,3	207	62,8	77	60,5	27	38,3	104	52,6
	Desoc.	29	13,8	21	17,5	50	15,1	31	24,2	19	27,0	50	25,2
	Inactiv.	39	18,6	33	28,2	73	22,0	20	15,3	24	34,7	44	22,2
	Total	211	100,0	119	100,0	330	100,0	128	100,0	70	100,0	198	100,0
DELTA	Ocup.	82	38,6	20	17,1	102	30,9	21	16,4	-5	-7,7	15	7,8
	Desoc.	8	3,7	-5	-4,6	2	0,7	23	17,8	8	11,9	31	15,7
	Inactiv.	-72	-34,3	-14	-11,7	-86	-26,2	-40	-31,4	-3	-3,9	-43	-21,6
IMPACTO	Ocup.		22,3		24,8		23,1						
	Desoc.		-14,1		-16,5		-15,0						
	Inactiv.		-2,9		-7,7		-4,6						

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

Respecto al impacto del Programa en la situación ocupacional de los beneficiarios según el año de participación se observa que éste es mayor en el 2004 que en el 2003, esto podría asociarse a los cambios que se introdujo el 2004 lo cual extendió particularmente la duración de los contratos.

A su vez, se observa que los beneficiarios del 2003 estaban más ocupados que los del 2004 en el pre programa, lo cual se homologa para el post programa.

Cuadro 58: Distribución de la situación ocupacional pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según año.

		Beneficiarios						Control	
		2003		2004		Total			
		n	%	n	%	n	%		
PRE	Ocup.	65	34,8	40	28,3	105	32,0	89	44,8
	Desoc.	28	14,9	20	13,7	48	14,4	19	9,5
	Inactiv.	81	43,2	78	54,7	159	48,2	87	43,8
	Otro	13	7,1	5	3,3	18	5,4	4	1,9
	Total	187	100,0	143	100,0	330	100,0	198	100,0
POST	Ocup.	120	64,0	88	61,3	207	62,8	104	52,6
	Desoc.	25	13,2	25	17,6	50	15,1	50	25,2
	Inactiv.	43	22,8	30	21,1	73	22,0	44	22,2
	Total	187	100,0	143	100,0	330	100,0	198	100,0
DELTA	Ocup.	55	29	47	33	102	30,9	15	7,8
	Desoc.	-3	-2	6	4	2	0,7	31	15,7
	Inactiv.	-38	-20	-48	-34	-86	-26,2	-43	-21,6
IMPACTO	Ocup.		21		25		23,1		
	Desoc.		-17		-12		-15		
	Inactiv.		1		-12		-4,6		

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

Impacto en Semanas de Búsqueda

Respecto a las semanas de búsqueda se observa que los miembros del control tienden a bajar las semanas que demoran en encontrar un empleo en contraposición con los beneficiarios que aumentan las semanas que demoran para buscar un empleo.

La situación PRE programa es inversa a todas las analizadas en el presente capítulo. Los beneficiarios tienen menos semanas de búsqueda en el PRE pero aumentan las semanas hacia el período POST. En efecto, en la primera situación los beneficiarios declaran demorarse 4,2 semanas para encontrar empleo en comparación con 6,1 semanas del grupo de control. En el POST los beneficiarios declaran 6,1 semanas de búsqueda y los controles sólo 3,9.

De lo anterior se aprecia que el Programa tiene un efecto inverso al esperado en cuanto a las semanas de búsqueda de 2,3 semanas para los hombres, de 7,6 para las mujeres y de 4,1 semanas para la muestra total. En pocas palabras el programa genera que los beneficiarios demoren más en encontrar un empleo, lo cual podría estar explicado por una modificación en las expectativas respecto a los empleos aceptables.

Cuadro 59: Semanas de búsqueda de empleo pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según sexo.

		Beneficiario			Control		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Semanas de Búsqueda PRE	n	53	45	98	46	29	74
	Media	3,6	5,1	4,2	5,7	6,8	6,1
Semanas de Búsqueda POST	n	113	55	167	73	24	97
	Media	3,9	10,6	6,1	3,7	4,7	3,9
DELTA		0,3	5,5	1,9	-2	-2,1	-2,2
IMPACTO		2,3	7,6	4,1			

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

Respecto al impacto en las semanas de búsqueda se aprecia que el impacto es homogéneo en los dos años analizados.

Cuadro 60: Semanas de búsqueda de empleo pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según año.

		Beneficiario			Control
		2003	2004	Total	
Semanas de Búsqueda PRE	Media	4,6	3,7	4,2	6,1
Semanas de Búsqueda POST	Media	6,3	5,8	6,1	3,9
DELTA		1,7	2,1	1,9	-2,2
IMPACTO		3,9	4,3	4,1	

Impacto en Masa Salarial

La masa salarial se calcula en función del número de meses trabajadas y de los salarios obtenidos en un año. Para dicho cálculo se obtuvo la masa salarial bruta, es decir aquella que incorpora el pago de imposiciones obligatorio cuando el trabajo es formal.

El análisis de la masa salarial se realizó en primer lugar a partir del reporte de todos los entrevistados independientemente que hayan estado o no trabajando en los períodos PRE y POST programa. Esta Variable no sólo captura el efecto de los salarios, el número de meses ocupados y la formalidad del empleo, sino que además incorpora como variable relevante el porcentaje de ocupados existentes en el grupo de control y de beneficiarios.

Al analizar el cuadro siguiente se aprecia que en la situación pre programa los integrantes del grupo de control estaban en una mejor situación que la de los beneficiarios. En efecto los controles tenían una masa de \$262.687 en el año, en tanto los beneficiarios de sólo \$182.177, siendo mayor en estos últimos el de las mujeres y en el control siendo homogénea la situación para ambos sexos.

Luego se aprecia en ambos grupos un salto notable en la masa salarial post programa, pero siendo los diferenciales mayores entre los beneficiarios que entre los controles con \$782.377 y \$504.835 respectivamente, siendo para ambos grupos mayor la observada en los hombres.

El diferencial observado en esta variable desde la situación PRE a POST programa, es positiva para ambos grupos pero considerablemente mayor en los beneficiarios. De esta forma los beneficiarios hombres presentan un incremento de \$909.057 en su masa salarial bruta total y las mujeres de \$557.759. En cambio, la masa observada en los controles es de \$689.481 para los hombres y de \$167.197 para las mujeres.

Respecto al impacto, se observa un impacto positivo a favor de los beneficiarios de \$277.542 en la muestra total y de \$219.576 para los hombres y de \$390.562 para las mujeres.

Cuadro 61: Promedio de Masa Salarial Bruta Total pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según sexo (en \$ del 2004).

	Beneficiario			Control		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Masa salarial bruta total PRE	146.211	245.949	182.177	228.178	325.790	262.687
Masa salarial bruta total POST	1.055.267	803.708	964.553	917.659	492.988	767.522
DELTA	909.057	557.759	782.377	689.481	167.197	504.835
IMPACTO	219.576	390.562	277.542			

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

El impacto en la masa salarial es mayor en los beneficiarios que participaron el 2003 con \$326.593 vs \$217.320 del 2004.

Cuadro 62: Promedio de Masa Salarial Bruta Total pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según año (en \$ del 2004).

	Beneficiario			Control
	2003	2004	Total	
Masa salarial bruta total PRE	193.926	166.812	182.177	262.687
Masa salarial bruta total POST	1.022.355	888.967	964.553	767.522
DELTA	828.428	722.155	782.377	504.835
IMPACTO	323.593	217.320	277.542	

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

El impacto en la masa salarial también se observó sólo para aquellos encuestados que estaban ocupados en la situación PRE y POST programa. Si se analiza el cuadro siguiente se observa que en ambos grupos, tanto en hombres como mujeres hay un incremento de la masa salarial entre la situación PRE y POST programa, siendo ésta mayor entre los beneficiarios que los controles. Los beneficiarios duplican la masa salarial entre la situación PRE y POST programa y los controles la incrementan sólo en un 54,4% para la base total, en un 76,1% los hombres y en un 10,5% las mujeres.

El impacto en esta variable vuelve a ser favorable para los beneficiarios. Se observa un impacto de \$238.877 para la muestra total y de \$145.244 para los hombres y \$435.449 para las mujeres.

Cuadro 63: Masa Salarial Bruta de ocupados pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según sexo (en \$ del 2004).

		Beneficiarios			Control		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Masa salarial bruta PRE ocupados	N	46	46	92	40	30	70
	Media	665.116	632.473	648.814	729.447	763.129	743.842
Masa salarial bruta POST ocupados	N	163	83	246	91	41	132
	Media	1.366.039	1.147.829	1.292.225	1.285.125	843.036	1.148.376
DELTA		700.923	515.356	643.411	555.678	79.907	404.534
IMPACTO		145.245	435.449	238.877			

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

Al analizar el impacto en la masa salarial de los ocupados según año se observa que éste es mayor en el 2003 con \$311.842 vs \$145.815 en el 2004. Cabe destacar que esta tendencia de mayor impacto en la masa salarial puede indicar que el mismo sigue sube a medida que aumenta los años de exposición al Programa.

Cuadro 64: Masa Salarial Bruta de ocupados pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según año (en \$ del 2004).

	Beneficiario			Control
	2003	2004	Total	
Masa salarial bruta PRE ocupados	658.122	635.157	648.814	743.842
Masa salarial bruta POST ocupados	1.374.498	1.185.506	1.292.225	1.148.376
DELTA	716.376	550.349	643.411	404.534
IMPACTO	311.842	145.815	238.877	

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

Impacto en Salario Promedio

El salario promedio en la situación pre programa es muy similar entre los beneficiarios y los controles, aunque levemente mayor entre los primeros. La situación final se observa similar a la preliminar pero los beneficiarios demuestran salarios promedios más altos.

El diferencial, positivo para todos los grupos analizados, es mayor para los beneficiarios y los controles para los hombres que para las mujeres, casi triplicando el de estas últimas.

Sin embargo, el impacto en esta variable es negativa para el grupo total y los hombres y levemente superior para las mujeres. El impacto en esta variable es de (\$6.485) para los hombres, de \$2.673 para las mujeres y de (\$4.022) para el grupo total. Esto implica que el impacto observado en la masa salarial total y de ocupados se debe a la duración del período de ocupación de los mismos y del nivel de ocupación alcanzado.

Cuadro 65: Salario Promedio Bruto de ocupados pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según sexo (en \$ del 2004).

		Beneficiarios			Control		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Salario prom PRE	N	46	46	92	40	30	70
	Media	132.871	137.377	135.121	116.475	123.883	119.641
Salario prom POST	N	163	83	246	91	41	132
	Media	166.413	153.011	161.879	156.502	136.844	150.422
DELTA		33.542	15.634	26.758	40.027	12.962	30.781
IMPACTO		-6.485	2.673	-4.022			

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

Respecto a salario promedio, se observa un mayor impacto en el 2004 que en el 2003. En efecto en ese año, aunque menor, el impacto es positivo, en tanto en el 2003 el impacto es negativo.

Cuadro 66: Salario Promedio Bruto de ocupados pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según año (en \$ del 2004).

	Beneficiario			Control
	2003	2004	Total	
Salario prom PRE	138.733	129.822	135.121	119.641
Salario prom POST	157.741	167.248	161.879	150.422
DELTA	19.008	37.426	26.758	30.781
IMPACTO	-11.773	6.645	-4.023	

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

Impacto en Tiempo Ocupado

Se analizó los meses ocupados de ambos grupos y se observó que los controles permanecían en promedio más tiempo ocupados que los beneficiarios en el preprograma y que estos últimos permanecían más tiempo ocupados en el post programa. A su vez se aprecia que los hombres permanecen más tiempo ocupados independientemente del período o de la muestra analizada.

Los beneficiarios están en promedio 2,91 meses más ocupados en el período POST que en el PRE, situación que es similar para hombres y mujeres. Los controles por su parte aumentan el número de meses ocupados en 1,24, lo cual se explica por el incremento de 1,79 meses observado en los hombres. Esto porque el incremento de las mujeres de los controles es nulo.

Al analizar el impacto en esta variable se observa un impacto positivo en los meses ocupados de los beneficiarios de 1,67 meses para la muestra total, de 1,04 meses para los hombres y de 2,89 meses para las mujeres.

Cuadro 67: Meses ocupados en un año pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según sexo.

		Beneficiarios			Control		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DURACION PRE (meses)	n	49	50	99	43	31	74
	Media	5,02	4,52	4,77	6,28	6,01	6,16
DURACION POST (meses)	n	164	83	247	91	41	132
	Media	7,82	7,41	7,68	8,03	6,00	7,40
DELTA		2,80	2,89	2,91	1,75	-0,01	1,24
IMPACTO		1,04	2,89	1,67			

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

Respecto a la cantidad de meses ocupados en un año, el mayor impacto se observa en el 2003 con 2,47 meses en comparación con sólo 0,6 meses del 2004.

Cuadro 68: Meses ocupados en un año pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según sexo.

	Beneficiario			Control
	2003	2004	Total	
DURACIÓN PRE	4,60	5,01	4,77	6,16
DURACIÓN POST	8,32	6,86	7,68	7,4
DELTA	3,71	1,84	2,91	1,24
IMPACTO	2,47	0,60	1,67	

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control.

Impacto en Pago de Imposiciones

Como se aprecia en el siguiente cuadro, en general los beneficiarios tanto en la situación PRE como la POST han accedido a empleos con mayores niveles de formalidad que los controles, situación que ocurre con mayor fuerza entre las mujeres que los hombres.

En general se observa que el programa tiene un impacto cercano al 0 en los niveles de formalidad de los beneficiarios (-0,8 puntos), siendo este impacto altamente heterogéneo entre los hombres y las mujeres, entre los primeros el impacto es positivo y alcanza los 7,8 puntos porcentuales y en las mujeres éste es negativo con (12,6) puntos porcentuales. Esta situación es ocasionada por una fuerte formalización observada en las mujeres del control quienes pasan de 42,2% de formalidad a 63,7% en el POST programa.

Cuadro 69: Pago de imposiciones pre y post programa de beneficiarios y grupo de control, diferencial e impacto según sexo (%).

	Beneficiario						Control					
	Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total	
Pago de Imposiciones PRE	48	69,2	39	76,6	87	72,4	32	60,2	14	42,2	47	53,2
Pago de Imposiciones POST	162	89,1	77	85,5	239	87,9	70	72,3	27	63,7	97	69,6
DELTA	114	19,9	37	8,9	152	15,5	37	12,1	13	21,5	50	16,4
IMPACTO	7,8		-12,6		-0,8							

Fuente: Base de Datos Encuesta Beneficiarios y Control

Aplicación del Modelo Matemático de Explicación de Impacto

Con el objeto de identificar que variables propias del programa o de caracterización del entrevistado (beneficiario o control) estarían explicando el impacto observado, se aplicaron modelos matemáticos sobre las siguientes variables:

- El diferencial de Masa Salarial Total de cada encuestado (masa salarial total post – masa salarial total pre)
- La situación ocupacional post programa o año 2005 (ocupado vs no ocupado).

En el caso de la primera variable se utilizó un modelo lineal generalizado, en virtud de que la variable corresponde a un diferencial de ingreso (pesos) y en el segundo casos se usó un modelo de regresión logística para la probabilidad de estar actualmente ocupado (versus no estar ocupado - que incluye desocupación e inactividad).

Modelos para Impacto

El conjunto de variables utilizadas para explicar el impacto general observado, expresado en el diferencial de Masa Salarial Total y en situación ocupacional actual, fueron:

- Tipo de entrevistado (1:Beneficiario ; 2 : Control)
- Escolaridad del entrevistado (1: Media incompleta o menos; 2: Media completa o más)
- Sexo del entrevistado (1: Hombre; 2 : Mujer)
- Escolaridad de la Madre (1: Básica incompleta o inferior a 9: Post grado)
- Número de personas que dependen económicamente del entrevistado
- Situación ocupacional pre⁹ (1 : ocupado; 2 : desocupado; 3 : inactivo)

En ambos casos, se incluyó en los modelos coeficientes que representaran la interacción entre la condición de beneficiario y control, debido a la necesidad de observar diferencias entre ambos grupos.

a. Masa Salarial Total

La aplicación del modelo no resultó demasiado satisfactorio debido a que la calidad del ajuste fue más bien pobre (r^2 ajustado = 7%). Sin embargo, hay algunos elementos que vale la pena destacar (ver cuadro 70). Sólo resultaron significativas las variables: tipo de entrevistado y Número de personas que dependen económicamente del entrevistado. En ambos casos, el coeficiente positivo lo que en primero confirma la existencia de impacto del programa (lo que ya había sido observado) y en el segundo que a mayor número de dependientes mayor es el diferencial de masa.

⁹ Sólo se utiliza en el modelo de Situación Ocupacional Post

Cuadro 70 : Modelo Lineal Generalizado Masa Salarial

Parameter	B	Std. Error	t	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Intercept	203941,959	159244,720	1,281	,201	-108952,781	516836,700
[esco=1,00] – Escolaridad entrevistado	-279280,584	157258,915	-1,776	,076	-588273,481	29712,313
[esco=2,00] – – Escolaridad entrevistado	0(a)
[TIPENT=1] – Tipo de entrevistado	455440,751	209661,516	2,172	,030	43483,696	867397,806
[TIPENT=2] – Tipo de entrevistado	0(a)
[SEXO=1]	243069,201	129713,981	1,874	,062	-11801,557	497939,959
[SEXO=2]	0(a)
P63 – Nro de personas que dependen económicamente	124530,982	63399,631	1,964	,050	-40,879	249102,844
P46 – Escolaridad de la madre	-1862,384	42793,070	-,044	,965	-85945,088	82220,320
[esco=1,00] * [TIPENT=1]	-3877,542	210503,736	-,018	,985	-417489,446	409734,362
[esco=1,00] * [TIPENT=2]	0(a)
[esco=2,00] * [TIPENT=1]	0(a)
[esco=2,00] * [TIPENT=2]	0(a)
[TIPENT=1] * [SEXO=1]	-8623,646	164693,109	-,052	,958	-332223,748	314976,457
[TIPENT=1] * [SEXO=2]	0(a)
[TIPENT=2] * [SEXO=1]	0(a)
[TIPENT=2] * [SEXO=2]	0(a)
[TIPENT=1] * P63	-40342,488	84280,408	-,479	,632	-205942,304	125257,329
[TIPENT=2] * P63	0(a)
[TIPENT=1] * P46	-40233,328	56147,303	-,717	,474	-150555,327	70088,670
[TIPENT=2] * P46	0(a)

a This parameter is set to zero because it is redundant.

b. Situación Ocupacional Post

Sólo la variable número de personas que dependen económicamente del entrevistado resultó muy significativa. Se observa que las chances de estar actualmente ocupado se duplican por cada persona que depende del entrevistado.

La calidad de ajuste del modelo es superior al anterior, alcanzando un 20% de varianza explicada y un porcentaje de sujetos correctamente clasificados de 79% entre los ocupados y 46% entre los no ocupados.

Cuadro 71: Modelo de Regresión Logística Situación Ocupacional Post

	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
							Inferior	Superior
Intercept	-.620	,399	2,412	1	,120			
[TIPENT=1] – Tipo de entrevistado	,918	,526	3,053	1	,081	2,505	,894	7,020
[TIPENT=2] – Tipo de entrevistado	0(b)	.	.	0
[SEXO=1]	,616	,323	3,644	1	,056	1,852	,984	3,486
[SEXO=2]	0(b)	.	.	0
[esco=1,00] – Escolaridad entrevistado	-.572	,406	1,984	1	,159	,564	,255	1,251
[esco=2,00] – – Escolaridad entrevistado	0(b)	.	.	0
P63 – Nro de personas que dependen económicamente	,766	,219	12,252	1	,000	2,151	1,401	3,304
P46 – Escolaridad de la madre	,004	,106	,002	1	,966	1,004	,816	1,236
[TIPENT=1] * [SEXO=1]	-.218	,414	,276	1	,599	,805	,357	1,811
[TIPENT=1] * [SEXO=2]	0(b)	.	.	0
[TIPENT=2] * [SEXO=1]	0(b)	.	.	0
[TIPENT=2] * [SEXO=2]	0(b)	.	.	0
[TIPENT=1] * [esco=1,00]	-.248	,549	,205	1	,651	,780	,266	2,288
[TIPENT=1] * [esco=2,00]	0(b)	.	.	0
[TIPENT=2] * [esco=1,00]	0(b)	.	.	0
[TIPENT=2] * [esco=2,00]	0(b)	.	.	0
[TIPENT=1] * P63	,482	,346	1,939	1	,164	1,620	,822	3,194
[TIPENT=2] * P63	0(b)	.	.	0
[TIPENT=1] * P46	-.104	,141	,551	1	,458	,901	,684	1,187
[TIPENT=2] * P46	0(b)	.	.	0

b This parameter is set to zero because it is redundant.

Modelos para Impacto en beneficiarios

Con el objeto de identificar que variables del programa explican el incremento en la empleabilidad de los aprendices medida por el diferencial de masa salarial total y por el cambio en su situación ocupacional, se aplicó un modelo lineal generalizado y un modelo de regresión logística, respectivamente, incorporando variables asociadas al programa.

Las variables del programa incluidas en el modelo fueron:

- Año de participación (2003; 2004)
- Tamaño de la empresa (1: 1 a 10; 2 : 11 a 49; 3 : 50 a 199; 4: 200 y más)
- Duración del contrato de aprendizaje (duración en meses de 1 a 12)
- Alternancia de la capacitación o su realización (p14new)
- Conocimiento de su plan de aprendizaje (p25)
- Existencia del maestro guía (p31)
- Mantención de trabajo en la misma empresa (P6)

En el caso del modelo para el diferencial de masa salarial total el modelo resultante fue pobre en calidad de ajuste (r^2 ajustado = 4%), sin embargo, se observa que (cuadro 72) aquellos beneficiarios que se mantuvieron trabajando en la misma empresa, los hombres y los que tuvieron un contrato más largo tienen un mayor diferencial de masa salarial.

Cuadro 72 : Modelo Lineal Generalizado diferencial de Masa Salarial Total

Parameter	Coef. (B)	Std. Error	t	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Intercept	-110047,411	267115,295	-,412	,681	-635872,945	415778,123
[agno=2003]	189043,518	121677,400	1,554	,121	-50482,579	428569,614
[agno=2004]	0(a)
[P14new=1,00] Alternancia de la capacitación o su realización	-6542,389	221771,408	-,030	,976	-443106,941	430022,163
[P14new=2,00] Alternancia de la capacitación o su realización	146569,989	198307,968	,739	,460	-243805,983	536945,962
[P14new=3,00] Alternancia de la capacitación o su realización	0(a)
[P25=1] Conocimiento de su plan de aprendizaje	85977,747	134471,139	,639	,523	-178733,258	350688,752
[P25=2] Conocimiento de su plan de aprendizaje	0(a)
[P31=1] Existencia del maestro guía	-25581,462	146852,416	-,174	,862	-314665,432	263502,508
[P31=2] Existencia del maestro guía	0(a)
[P6=1] Mantenimiento de trabajo en la misma empresa	231581,041	112878,251	2,052	,041	9376,369	453785,714
[P6=2] Mantenimiento de trabajo en la misma empresa	0(a)
[SEXO=1]	280219,532	122048,830	2,296	,022	39962,265	520476,800
[SEXO=2]	0(a)
[esco=1,00]	-168252,765	151607,259	-1,110	,268	-466696,806	130191,275
[esco=2,00]	0(a)
P63 – Nro de personas que dependen económicamente	42575,030	62168,605	,685	,494	-79805,980	164956,041
duración	45734,929	23062,461	1,983	,048	335.692	91134,166
tamaño	1205,338	54713,024	,022	,982	-106499,108	108909,785

a This parameter is set to zero because it is redundant.

En el caso de la situación ocupacional post de los beneficiarios se agregó al modelo de regresión logística las variables : Situación ocupacional pre programa (p39_pre) y Si trabajaba en la empresa antes de participar en el programa (p5).

La bondad de ajuste del modelo fue de 29% (r-2 de Nagelkerke) y un 74,2% de sujetos correctamente clasificados (85% de los ocupados, 56% de los no ocupados). Ambos indicadores reflejan un mejor resultado respecto del modelo anterior. Respecto de las variables significativas, es posible afirmar lo siguiente (cuadro 73), la probabilidad de estar actualmente ocupado es mayor :

- entre los que declaran haber tenido un maestro guía
- en aquellos que se mantuvieron trabajando en la misma empresa

- en los que terminaron la enseñanza media
- entre los que tienen más personas que dependen económicamente de ellos

Cuadro 71: Modelo de Regresión Logística Situación ocupacional post del beneficiario (ocupado vs. no ocupado)

	Coef. (B)	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
agno(1)	,336	,335	1,004	1	,316	1,399
P14new] Alternancia de la capacitación o su realización			5,491	2	,064	
P14new(1)] Alternancia de la capacitación o su realización	-,585	,609	,924	1	,336	,557
P14new(2)] Alternancia de la capacitación o su realización	,318	,543	,343	1	,558	1,374
P25(1) Conocimiento de su plan de aprendizaje	,502	,354	2,011	1	,156	1,653
P31(1) Existencia del maestro guía	-,945	,419	5,099	1	,024	,389
P6(1) Mantenimiento de trabajo en la misma empresa	,621	,316	3,866	1	,049	1,861
SEXO(1)	,620	,323	3,673	1	,055	1,859
esco(1)	-,995	,420	5,621	1	,018	,370
P63 Nro de personas que dependen económicamente	1,399	,305	20,988	1	,000	4,050
duración	,046	,065	,507	1	,476	1,047
tamaño	-,045	,144	,097	1	,755	,956
p39_pre			1,813	2	,404	
p39_pre(1)	,441	,350	1,592	1	,207	1,555
p39_pre(2)	,383	,459	,696	1	,404	1,466
P5(1)	-,674	,364	3,426	1	,064	,510
Constant	-,240	,857	,078	1	,779	,787

VI. GASTOS MONETARIOS DEL PROGRAMA

6.1 Uso de los recursos.

A continuación se presenta la información correspondiente a los gastos monetarios del Programa de Aprendices. El financiamiento de los contratos de aprendizaje corresponde al Fondo Nacional de Capacitación administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo consagrado en el artículo 44 de la Ley N°19.518, cuyo objetivo es el de producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación, a fin de contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía del país.

El Estatuto de Capacitación y Empleo señala que “los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada”.

6.1.1 Análisis de los Antecedentes Financieros

a. Presupuesto Asignado al Programa

El Programa de Aprendices se enmarca en la fuente de financiamiento estatal presupuestada para la denominación Planes de Aprendizaje.

De acuerdo a la Ley de Presupuestos, el presupuesto estimado para el Programa de Aprendices se ha mantenido estable durante el período 2002 – 2005 observando una leve disminución hacia el año 2005 donde en términos relativos éste sólo alcanzó el 2,9% del total del presupuesto total asignado para SENCE.

Cuadro 74: Aporte Fiscal del Programa en miles de pesos del año 2005.

	2002	2003	2004	2005
Presupuesto Programa	628.868	627.119	638.460	643.549
Presupuesto SENCE ¹⁰	15.814.654	17.813.098	16.972.444	22.252.065
% Presupuesto SENCE	4,0	3,5	3,8	2,9

Fuente: Ley de Presupuesto

b. Gasto Fiscal Programa

El gasto fiscal asociado a la ejecución del Programa contempla al pago mensual del subsidio correspondiente a un 40% de un salario mínimo por la cantidad de meses de permanencia del aprendiz en el Programa por un máximo de 12 meses, más el gasto imputado por la capacitación correspondiente a un máximo de 10 unidades tributarias mensuales. A partir del análisis de la base de datos que registra los pagos realizados por ambos conceptos, el gasto se acerca a un 100% de ejecución presupuestaria para el año 2003 y llega sólo al 93,2% en el año 2004.

Cabe destacar el cambio observado en la composición de los gastos, en el año 2003 el 62% del mismo estaba destinado a capacitación, en tanto éste bajó en el 2004 a sólo el 47,9%. Este dato resulta de vital importancia al momento de evaluar el aporte de cada tipo de gastos en los Aprendices¹¹.

Por último, al analizar los gastos per cápita se aprecia un aumento notable en el 2004 con \$575.900 por aprendiz en comparación con \$464.000 en el 2003, aumento relacionado con el aumento en la duración de los contratos que en el 2004 promedió los 7,1 meses en contraste con los 4,6 meses para el año 2003. En este sentido los gastos per cápita de capacitación se muestran estables entre los años analizados, explicándose el incremento por el aumento de los gastos asociados a salarios que pasó desde \$ 176.100 per cápita en el 2003 a \$300.000 en el 2004.

¹⁰ La ley de presupuesto en la partida de SENCE establece gastos de personal, bienes y servicios de consumo y transferencias corrientes al sector privado y a otras entidades públicas. Entre las transferencias al sector privado se encuentran aquellas a jardines infantiles, a organismos internacionales, a becas, al Programa de Aprendizaje, Especial de Jóvenes, Reconversión Laboral, entre otros. Entre las transferencias al sector público se encuentran los Programas de Becas, de Fiscalización y de Capacitación Permanente.

¹¹ Existen ciertas irregularidades en la base de datos de gastos de capacitación. Durante el año 2003 se observan 20 casos donde el gasto imputable supera las 10 UTM establecidas por ley, observándose gastos de hasta \$438.917 que corresponde a un 50% más de la UTM máxima permitida para ese año. En tanto en el 2004 se detectaron 17 casos con un máximo de gasto imputable de \$593.000 que corresponde a un 95% más del máximo permitido.

Cuadro 75: Gasto público total del Programa Aprendices expresado en miles de pesos del año 2004

	2003		2004	
	\$	%	\$	%
Gasto en Capacitación	387.775	62,0	284.938	47,9
Gasto en Sueldo	237.182	38,0	309.923	52,1
Gasto total	624.957	100,0	594.862	100,0
Número de Aprendices	1.347		1.033	
Duración Promedio Meses	4,6		7,1	
Gasto Per Cápita Capacitación	287,9		275,8	
Gasto Per Cápita Sueldos	176,1		300,0	
Gasto Per Cápita Total	464,0		575,9	
Presupuesto	627.119		638.460	
Ejecución Presupuestaria	99,7%		93,2%	

Fuente: Elaboración propia desde base SENCE

Existen gastos asociados, es decir aquellos de ejecución que permiten el funcionamiento del Programa. Sobre estos podemos decir que es difícil estimar el gasto en recursos humanos, ya que el personal que lo ejecuta, administra y supervisa no es exclusivo para el mismo. El gasto en difusión también corresponde a un gasto global de SENCE, por tanto no existe especificidad del presupuesto destinado al Programa en análisis.

c. Gasto Privado

El gasto de la empresa corresponde al pago complementario del sueldo del aprendiz, el cual puede ir desde uno a dos salarios mínimos. A continuación se observan los aportes de la empresa en cuanto al complemento del subsidio entregado a los aprendices. Cabe constatar que no se está estimando los gastos en actividades propias de la empresa como capacitación o bienestar entregado a los beneficiarios, sólo aquel referido a los salarios.

De acuerdo a la siguiente tabla se aprecia que las empresas aportaron en el 2003 el 43,8% del gasto total y en el 2004 el 49,2%, destinando entre \$361.400 y \$557.900 promedio por cada aprendiz respectivamente.

Cuadro 76: Aporte de empresas expresado en miles de pesos del año 2004

	2003		2004	
	\$	%	\$	%
Aporte SENCE	624.957	56,2	594.862	50,8
Aporte Empresa	486.828	43,8	576.319	49,2
Total	1.111.785	100,0	1.171.181	100,0
Gasto Per Cápita Empresa	361,4		557,9	

Fuente: Elaboración propia desde base SENCE

6.1.2 Caracterización de los Gastos

A partir de la base de datos de pagos que dispone SENCE se han caracterizado los gastos según la región, el sector económico y el tamaño de la empresa y según la duración de los contratos. Esta caracterización permite para los años 2003 y 2004 analizar los gastos totales y per cápita de cada una de las segmentaciones indicadas.

Los gastos totales y per cápita que se entregan a continuación están expresados en pesos del año 2004.

a. Región

De acuerdo al análisis según región la mayor parte de los gastos se concentra en las regiones V y VII. En efecto, más del 60% del gasto durante el 2003 y más del 40% en el 2004 correspondió a dichas regiones. Le sigue en importancia la Región Metropolitana que incrementó en forma notable su participación en el Programa pasando de concentrar el 10,1% del gasto total público en el 2003 a 18,8% en el 2004. Como se aprecia en el cuadro siguiente la mayor concentración del gasto en las regiones mencionadas se explica fundamentalmente por la cobertura alcanzada por el programa en dichas regiones en cuanto al número de aprendices contratados y de empresas participantes, más que por la duración de los contratos.

Por otra parte, la región III es la que demuestra el mayor gasto per cápita del Programa con \$834.300 y \$838.400 para el año 2003 y 2004 respectivamente, los que se sitúan muy por encima del promedio nacional. Como se observa en el cuadro siguiente dicho elevado gasto per cápita se explica porque la duración promedio de los contratos de esa región es de 12 meses para el 2003 y de 11,5 meses el 2004, muy superior a los promedios del resto de las regiones.

Cuadro 77: Número de aprendices y empresas, duración promedio de los contratos y gasto total pública y per cápita según región y año.

Región	2003						2004					
	N° Apre.	N° Emp.	Durac. (meses)	Gasto Total		Per Cápita M\$	N° Apre.	N° Emp.	Durac. (meses)	Gasto		Per Cápita M\$
				M\$	%					M\$	%	
II	24	1	8,0	14.817	2,4	617,4	45	2	9,7	33.952	5,7	754,5
III	23	2	12,0	19.190	3,1	834,3	42	2	11,5	35.213	5,9	838,4
IV	50	6	7,4	29.297	4,7	585,9	126	8	6,9	74.527	12,5	591,5
V	342	154	3,7	147.286	23,6	430,7	182	101	6,5	107.720	18,1	591,9
VI							11	1	5,0	5.585	0,9	507,7
VII	533	143	4,0	231.968	37,1	435,2	278	43	5,5	132.876	22,3	478,0
VIII	110	46	4,1	47.924	7,7	435,7	58	11	6,1	31.111	5,2	536,4
IX							10	5	6,4	5.527	0,9	552,7
X	95	21	4,0	42.122	6,7	443,4						
XI	38	6	4,4	15.503	2,5	408,0	33	19	9,9	24.173	4,1	732,5
XII	18	1	12,0	13.928	2,2	773,8	90	3	5,4	32.159	5,4	357,3
RM	114	5	6,5	62.922	10,1	551,9	158	15	9,6	112.019	18,8	709,0
TOTAL	1.347	385	4,6	624.957	100,0	464,0	1.033	210	7,1	594.862	100,0	575,9

Fuente: Elaboración propia desde base SENCE

b. Sector Económico

El gasto del Programa durante el 2003 se concentró en los sectores económicos de agricultura con el 26,3%, comercio con el 19,3% y construcción con el 16,3% y en el 2004 en agricultura con el 18,8%, minería con el 18,7% y comercio con el 17,3%. El sector de minería tuvo un incremento notable en el 2004 respecto del 2003, en efecto este sector pasó de concentrar el 8,3% del gasto al 18,7%.

Es importante observar que el sector agrícola es uno de los sectores que recluta mayor cantidad de aprendices y que tiene los gastos promedio per cápita más bajos. En contraste los sectores de minería y transporte reclutan pocos aprendices pero tienen los gastos per cápita mayores explicados fundamentalmente por la extensión de los contratos de aprendizaje.

Cuadro 78: Número de aprendices y empresas, duración promedio de los contratos y gasto total pública y per cápita según sector económico y año.

Sector	2003						2004					
	N° Apre.	N° Emp.	Durac. (meses)	Gasto Total		Per Cápita M\$	N° Apre.	N° Emp.	Durac. (meses)	Gasto		Per Cápita M\$
				M\$	%					M\$	%	
Agrícola	391	47	3,5	164.267	26,3	420,1	234	29	5,4	112.123	18,8	479,2
Minería	69	2	10,6	51.793	8,3	750,6	139	5	10,8	111.239	18,7	800,3
Industria	128	40	5,4	61.504	9,8	480,5	130	18	6,4	71.123	12,0	547,1
Construcción	241	31	3,8	101.737	16,3	422,1	184	19	5,5	81.751	13,7	444,3
Comercio	279	170	3,9	120.529	19,3	432,0	168	87	7,2	103.045	17,3	613,4
Transporte	67	26	8,2	41.426	6,6	618,3	77	11	10,0	56.761	9,5	737,2
Finanzas	102	24	6,1	54.237	8,7	531,7	73	16	7,2	42.680	7,2	584,7
Servicios	44	27	3,5	18.796	3,0	427,2	24	19	6,7	13.844	2,3	576,8
No especificado	26	16	3,2	10.668	1,7	410,3	4	3	6,0	2.296	0,4	574,1
TOTAL	1347	383	4,6	624.957	100,0	464,0	1033	207	7,1	594.862	100,0	575,9

Fuente: Elaboración propia desde base SENCE

c. Tamaño de Empresas

Respecto al tamaño de las empresas las grandes son las que presentan mayor participación en el Programa, en efecto más de la mitad del gasto del 2003 y más del 60% del 2004 fue realizado por empresas que tenían 200 o más trabajadores contratados. Asimismo las empresas grandes son las que tienen el mayor gasto promedio asociado en el 2003 y en el 2004 lo cual se explica por la duración de los contratos de 5,3 y 7,5 meses respectivamente para cada año. Sin embargo, dicha concentración de gasto es ocasionado por sólo 39 empresas durante el año 2003 y por 52 en el 2004.

En contraste, las microempresas son las que tienen en número una mayor participación en el Programa, 165 empresas, pero sólo concentran el 15,1% del gasto. Por su parte las empresas pequeñas presentan la mayor concentración de aprendices (281) y representan el 19% del gasto.

Respecto a la duración de los contratos las empresas pequeñas son las que demuestran los menores tiempos asociados, 3,7 meses, en contraposición con las empresas grandes que contratan a los aprendices por 5,3 meses promedio.

Cuadro 79: Número de aprendices y empresas, duración promedio de los contratos y gasto total pública y per cápita según tamaño de empresa y año.

Tamaño	2003						2004					
	N° Apre.	N° Emp.	Durac. (meses)	Gasto Total		Per Cápita M\$	N° Apre.	N° Emp.	Durac. (meses)	Gasto		Per Cápita M\$
				M\$	%					M\$	%	
Micro	213	165	4,0	94.192	15,1	442	126	83	6,4	71.406	12,0	566,7
Pequeña	281	145	3,7	118.824	19,0	423	111	52	6,0	60.697	10,2	546,8
Mediana	167	27	4,2	74.050	11,8	443	183	18	6,6	102.902	17,3	562,3
Grande	635	39	5,3	315.844	50,5	497	611	52	7,5	358.305	60,2	586,4
Sin dato	51	7	3,9	22.048	3,5	432	2	2	11,0	1.552	0,3	775,9
TOTAL	1347	383	4,6	624.957	100,0	464	1033	207	7,1	594.862	100,0	575,9

Fuente: Elaboración propia desde base SENCE

d. Duración de Contratos

En el año 2003 la mayoría de los contratos, cerca del 80%, tenía una duración de 3 a 4 meses. Esta situación cambia en el 2004 cuando la concentración se traslada a los 5 y 6 meses de duración con el 66% de los contratos. Además hubo un aumento notable de los contratos de 12 meses de duración que pasaron de ser el 7,9% en el 2003 a 18,1% el 2004.

Es importante señalar que la progresión del gasto total no es lineal, debido que aquel en capacitación tiene un alto impacto en aquellos aprendices que permanecen pocos meses en el Programa, comprendiendo que el gasto en capacitación es fijo y no depende de la duración de los contratos.

Cuadro 80: Número de aprendices, gasto total y per cápita según duración de contratos y año.

Duración (Meses)	2003					2004				
	Aprendices		Gasto Total		Per Cápita M\$	Aprendices		Gasto		Per Cápita M\$
	N°	%	M\$	%		N°	%	M\$	%	
1	3	0,2	962	0,2	321					
2	12	0,9	3.500	0,6	292					
3	525	39,0	214.656	34,3	409					
4	512	38,0	217.222	34,8	424	3	0,3	1.403	0,2	467,8
5	40	3,0	18.948	3,0	474	412	39,9	179.673	30,2	436,1
6						273	26,4	150.735	25,3	552,1
7	123	9,1	67.106	10,7	546	73	7,1	41.495	7,0	568,4
8	24	1,8	14.817	2,4	617	26	2,5	17.250	2,9	663,5
9						5	0,5	3.366	0,6	673,1
10						25	2,4	18.911	3,2	756,4
11	1	0,1	787	0,1	787	29	2,8	23.468	3,9	809,2
12	107	7,9	86.958	13,9	813	187	18,1	158.561	26,7	847,9
TOTAL	1347	100,0	624.957	100,0	464	1033	100,0	594.862	100,0	575,9

Fuente: Elaboración propia desde base SENCE

e. Algunas apreciaciones

Podemos establecer que durante el año 2003 el mayor porcentaje de gastos lo tiene la VII región acumulando el 37,1%. Comprendiendo que esta región es la principal zona agrícola del país es coherente que el mayor porcentaje de gastos lo tenga el sector agrícola con el 26,3%. Así también, la gran cantidad de mano de obra que estas empresas demandan durante la época estival, podría explicar la alta concentración de contratos de 3 a 4 meses de duración con un 69,1%.

Durante el año 2004, la situación descrita para el 2003 no varía del todo. La VII región continua concentrando la mayor cantidad de gastos con un 22,3%, existiendo un incremento significativo en las regiones Metropolitana y V con un 18,5% y 18,1% de gasto respectivamente. De esta manera, el sector agrícola sigue concentrando el mayor porcentaje de gastos, pero constatando un aumento significativo en el sector comercio y el sector minero con un 18,7% y 9,5% respectivamente. Sin duda, el reclutamiento de aprendices por parte del sector minero, incrementó fuertemente los gastos en la IV región desde un 4,7% en el 2003 a un 12,5% para el 2004. Es importante señalar, que a diferencia del año 2003, la mayor concentración de gastos se encuentra en aquellos aprendices que permanecieron 12 meses en el programa con un 26,7% del total del gasto.

VII. DESEMPEÑO Y RECURSOS INVOLUCRADOS

La medición global de desempeño tiene por objeto comparar y relacionar la evaluación de los resultados finales del Programa con la información sobre el uso de recursos del Programa de Aprendices.

Como se mencionó en el Capítulo de Impacto se utilizaron varios indicadores entre los cuales están:

- Masa Salarial Total
- Ingreso Promedio Mensual
- Situación Ocupacional (ocupación)
- Meses de Ocupación
- Formalidad
- Semanas de Búsqueda de Empleo

Para relacionar estas medidas de impacto con los gastos del Programa, es necesario contar con el gasto promedio estratificado por sexo que corresponde a la variable por la cual se segmentaron los datos de impacto.

Una vez que se tiene el gasto promedio por sexo, se puede relacionar con cada indicador de impacto. Así se obtiene la medición de desempeño global que relaciona el impacto con el esfuerzo monetario que se requirió, en particular este indicador representa el monto del subsidio y la capacitación requerida para aumentar el indicador de impacto en una unidad.

Al analizar la medida de desempeño obtenida por el Programa para los indicadores de Masa Salarial y de Nivel Ocupacional, se aprecia que para el primer caso por cada peso promedio de impacto en masa salarial obtenido por los aprendices SENCE debió desembolsar \$1,8, en tanto que para cada punto porcentual de impacto en nivel ocupacional SENCE invirtió \$22.187.

Al analizar el desempeño según las variables de sexo y año, se aprecia que la eficacia aumenta en el caso de las mujeres y en el de los participantes del año 2003. Esto en ambas variables analizadas.

Cuadro 81: Cálculo de la Medida de Desempeño del Programa de Aprendices

	Promedio monto de Capacitación y Subsidio por aprendiz (miles \$ 2004/ aprendiz)	Medida de Impacto	Medida de Desempeño ¹²
MASA SALARIAL TOTAL			
Sexo			
Hombre	520.878	\$219.576	2,372
Mujer	497.691	\$390.562	1,274
Año			
2003	463.962	\$323.593	1,434
2004	575.858	\$217.320	2,650
Total	512.529	\$277.542	1,847
NIVEL OCUPACIONAL			
Sexo			
Hombre	520.878	22,3	23.358
Mujer	497.691	24,8	20.068
Año			
2003	463.962	21,0	22.093
2004	575.858	25,0	23.034
Total	512.529	23,1	22.187

Fuente: Base SENCE y Base Encuesta a Beneficiarios y Control..

¹² Medida de Desempeño = Promedio monto de capacitación y subsidio por aprendiz / Medida de Impacto

VIII. JUSTIFICACIÓN DE LA CONTINUIDAD

Dado los resultados antes expuestos, se justifica plenamente la continuidad del Programa de Aprendices. Esto porque no existen duplicidad de funciones entre éste y otros programas, y éste demuestra efectos favorables a nivel de productos, de resultados intermedios y finales.

Si bien se ha observado un impacto positivo y significativo en la masa salarial, los niveles de ocupación, los meses de ocupación y la formalidad, particularmente entre las mujeres, en términos del cumplimiento del propósito de la ley y los objetivos estratégicos de SENCE referidos a la generación de empleabilidad entre los jóvenes, aún falta incorporar más fuertemente el rol del maestro guía en la ejecución del Programa, procesos de certificación de los aprendizajes obtenidos, mayor control sobre la calidad de la capacitación, entre otros elementos..

Además, al estar este Programa establecido tanto en el Código del Trabajo y en el Estatuto de Capacitación y Empleo, el cual además está en proceso de trámite de modificación en el Congreso, resulta recomendable mantenerlo y ampliarlo también desde un punto de vista estratégico y/o político.

IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Sin pretender homogenizar las características de los beneficiarios del Programa de Aprendices, se puede señalar que el tramo etáreo de los jóvenes que participan responde adecuadamente a los establecidos por el Programa, siendo la edad promedio los 19 años de edad.

Aunque el nivel de escolaridad de los jóvenes sea más bien alto, ya que en su mayoría han terminado la escolaridad media, situación que responde sin duda al aumento en la cobertura de las políticas educacionales en la última década, el nivel socioeconómico de los jóvenes se concentra fundamentalmente en los estratos bajos y medios bajos. Existe por tanto, focalización respecto a los jóvenes incorporados en el Programa permitiendo la participación de los sectores más pobres de la sociedad.

En cuanto al funcionamiento del Programa, el nivel de información de los jóvenes aprendices es parcial, ya que si bien señalan tener conocimiento, cabe ahondar en la calidad y el tipo de información manejada. Un buen nivel de información hace referencia al conocimiento de los diversos componentes del Programa es decir: contrato de aprendizaje, capacitación, maestro guía y plan de aprendizaje. Sin embargo, se habla de parcialidad porque a partir del análisis cualitativo no se observa un conocimiento acabado de dichos elementos, con la excepción de la capacitación, que es el componente más valorado por ellos y el que reporta un alto nivel de satisfacción.

La calidad de la enseñanza, el trato, el material de estudio, las relaciones interpersonales son muy bien calificadas en el ámbito de la capacitación. Se debe comprender que la capacitación es uno de los pilares fundamentales del Programa de Aprendices, ya que para los jóvenes es una oportunidad de acceder a nuevas habilidades y conocimientos, permitiéndoles aprender un oficio o profundizar los conocimientos ya adquiridos.

En cuanto al proceso de capacitación, se puede decir que en general ocurre dentro de la empresa donde los aprendices trabajan y en el horario de trabajo, ya que ésta también es una oportunidad para el empresario, que le permite tener trabajadores más productivos y con mejores niveles de calificación, ya que las temáticas más abordadas por dichos cursos son temas técnicos relacionados con el trabajo que desempeñan.

Ante esta panorámica, se constata que la alternancia entre capacitación y trabajo se cumple, permitiendo adquirir los beneficios de dicha práctica.

El maestro guía es un segundo componente muy importante dentro del Programa. Los aprendices encuestados señalaron haber estado acompañados por este actor durante su permanencia en la empresa, calificándolo como positivo en la entrega de aspectos técnicos y en el proceso de inserción en la empresa. Sin embargo, ellos señalan que no recibieron de los maestros guías un trato especial, ya que no existe una clara especificación del rol de estos actores en el práctica. Los maestros guías son comprendidos como los encargados de

inducirlos en el trabajo, pero no se les vincula con el Programa ni con su propia calidad de aprendices.

Sin duda, el Programa se constituye como una instancia de aprendizaje, existiendo alta satisfacción de los jóvenes con la experiencia, ya que se valora fuertemente la capacidad de aprender un nuevo oficio, la experiencia de trabajar en una empresa, la posibilidad de especializarse y obtener un certificado, ya que todos estos elementos son capital humano que permite una inclusión social mayor en el mundo del trabajo. Así, la adquisición de experiencia laboral, de hábitos de trabajo y de conocimientos, permite a la vez mayor confianza en las propias capacidades y por tanto un mejor desenvolvimiento en el mundo social. Con esto se puede destacar, que el Programa de Aprendices si bien se enmarca específicamente en el ámbito laboral y en la empleabilidad de los jóvenes como toda intervención social genera externalidades, tanto positivas como negativas.

Las externalidades negativas se pueden asociar a vicios propios del funcionamiento del Programa, como lo es la inclusión de jóvenes ya contratados por las empresas, las lógicas empresariales por sobre el compromiso social, el incentivo monetario como primera motivación, el reclutamiento masivo de jóvenes por las OTEC, etc. Sin embargo, el Programa genera externalidades positivas como una mayor confianza en sí mismo, mayores expectativas, generación de nuevos hábitos, mejoramiento de la relaciones interpersonales, un mejor desenvolvimiento social, crecimiento y madurez respecto al mundo laboral, etc., que puede explicar un impacto inverso al esperado en el tiempo de búsqueda de trabajo, ya que estos demoran más tiempo en encontrar trabajo, situación que puede encontrarse influenciada por este nuevo escenario.

Por medio de la investigación se devela un impacto positivo del Programa en la situación ocupacional, masa salarial, y permanencia en los empleos, por tanto éste se constituye como un aporte para el desarrollo laboral de los jóvenes de los sectores más vulnerables de la sociedad, permitiéndoles la adquisición de nuevas habilidades.

El impacto en la masa salarial bruta total constituye el indicador que captura la mayor parte de los efectos que podrían preverse en los jóvenes a partir de la participación en un Programa como el de Aprendices. Captura la situación ocupacional, el número de meses ocupados, el salario promedio y la formalidad del empleo. Todos ellos vinculados al propósito del Programa, el cual es aumentar la empleabilidad de los aprendices. En este indicador el Programa demuestra éxito en la medida que efectivamente los beneficiarios incrementan significativamente más su masa salarial que los controles encuestados. Dicho impacto positivo de \$277.542, se amplifica en el caso de las mujeres y de los jóvenes que participaron durante el año 2003, contribuyendo con ello a paliar la situación discriminatoria que las mujeres padecen en el mercado laboral chileno.

La explicación a dicho impacto positivo está fuertemente relacionada con la experiencia laboral adquirida por los jóvenes tanto en sí misma como en relación a la calidad de los puestos de trabajo que se asocian a la ejecución del Programa. Sin embargo, aún quedan interrogantes respecto al aporte de la capacitación en dicho impacto. Cuando analizamos el

impacto en el salario promedio, indicador que captura la productividad media encontramos que éste es nulo e incluso negativo, lo cual podría indicar que la experiencia laboral no es suficientemente acompañada por un proceso de aprendizaje de calidad que le permita al joven dar un salto cualitativo en su inserción en el mercado laboral. El aporte de la capacitación para los jóvenes no alcanza a entregar una señal al mercado que redunde en una mayor valoración de los empresarios al momento de fijar los salarios de estos jóvenes. En este fenómeno puede estar en consideración una serie de elementos tales como cierta inercia del mercado que tiende hacia la discriminación de este grupo. El segundo elemento que podría explicar esta situación es la inexistencia del proceso de certificación de los beneficiarios que le entregaría a los mismos una herramienta que les permita competir de mejor manera y acceder a puestos de mayor niveles de calificación y con mayores salarios asociados. La certificación además permitiría controlar la calidad y pertinencia de la capacitación entregada, generando con ello incluso externalidades positivas en las empresas participantes para las cuales este proceso podría constituirse en uno de enseñanza.

Respecto al impacto en los niveles de ocupación el Programa demuestra altos niveles de éxito, tanto en la probabilidad de los aprendices de encontrarse ocupado en un minuto del tiempo como en la capacidad de permanecer en la condición de ocupados por un tiempo más prolongado que los controles. Esta situación tiene su complemento favorable asociado a un fuerte impacto en la reducción de los niveles de desocupación de este grupo.

El impacto en la formalidad también es relevante en la medida que el Programa aporta en la obtención de puestos de trabajo que están más resguardados que los de los jóvenes del grupo de control.

Respecto a la evaluación global de desempeño cabe realizar un alcance, el cual es el período de tiempo en el que se debe evaluar la eficacia de la inversión del Programa. Si consideramos que ese período es un año, entonces podemos decir que por cada peso ganado por concepto de masa salarial, SENCE invirtió \$1,8. Dato que a simple vista podría considerarse poco eficaz, sin embargo, el impacto del Programa no sólo dura un año. Si analizamos los impactos por años de participación observamos a dos grupos de jóvenes con diferentes períodos de exposición al Programa en los cuales observamos impactos positivos y significativos en cuanto a masa salarial, por lo cual es probable que el impacto en dicha variable deba ser medido en un período más largo de tiempo.

Respecto a la evaluación global de desempeño para la variable situación ocupacional concluimos que SENCE debió invertir \$23.000 por cada punto de impacto obtenido, lo cual entra en los parámetros de cualquier intervención pública.

En términos generales, el programa logra su objetivo de aumentar la empleabilidad de los jóvenes y como tal está fuertemente alineado a los objetivos estratégicos de la institución.

A partir de la indagación se aprecia que a nivel de diseño sus componentes constituyen, sin duda, elementos fundamentales para el logro de dicho propósito, los cuales además son ejecutados en conformidad con lo dispuesto y con altos niveles de satisfacción por parte de

sus beneficiarios. La experiencia laboral en una empresa constituida avalada a partir de un contrato de aprendizaje, la presencia de un maestro guía que se transforma en un adulto significativo para el aprendizaje del joven, el plan de aprendizaje que, al menos, es conocido por un alto porcentaje de aprendices y el curso de capacitación que se entrega en un alto porcentaje siguiendo la modalidad de alternancia son elementos fundamentales que explican los logros de esta iniciativa.

Sin embargo, existen también numerosos elementos que se deben resguardar a fin de optimizar el impacto y eficacia del Programa:

- Incorporar efectivamente procesos de certificación que permitan alinear la calidad y pertinencia de los procesos formativos presentes y que además contextualicen el Programa ante los empresarios, quienes en un porcentaje no menor lo consideran sólo como un subsidio que les permite financiar a su personal y no observan el alcance del mismo en términos de la formación de los aprendices.
- Empaquetar la capacitación de modo de permitir economías de escala en la entrega de los cursos, así como la inclusión de estándares mínimos de calidad de la misma.
- Generar mecanismos de apalancamiento de recursos por parte de los empresarios, de manera de bajar sus incentivos a utilizar el Programa como un mecanismo para abaratar los costos de contratación de mano de obra juvenil de baja calificación. Este apalancamiento podría vincularse al maestro guía, de modo que éste efectivamente cumpla el rol formativo previsto en el diseño del Programa. En este punto el empresario podría comprometerse con horas de consejería por parte del maestro guía al aprendiz.
- En este contexto, el trabajo por faena en el caso de la construcción o de packing en el de la agricultura constituyen factores de riesgo para el Programa al aumentar las posibilidades de que los empresarios lo utilicen para abaratar costos de contratación. En este ámbito se recomienda incorporar mayores resguardos en pos del sentido del Programa, el cual es aumentar la empleabilidad de los beneficiarios mediante procesos formativos que alternen la capacitación, la experiencia laboral y la conducción de un maestro guía y un plan de aprendizaje.
- Incorporar sistemas de información de los beneficiarios que permitan contar con datos actualizados y confiables tanto para su ubicación como para análisis posteriores. En este contexto, se recomienda que dichas bases de datos contengan además de la dirección de los beneficiarios, datos sociodemográficos básicos tales como sexo, edad y escolaridad. Asimismo las bases de datos debieran capturar información de egreso de los beneficiarios la cual podría ser proporcionada por la misma empresa quien reporta sobre una evaluación general del proceso de formación del joven, así como sobre el nivel de aprendizaje alcanzado. Además la empresa puede entregar información de seguimiento a través de un reporte sobre la permanencia o salida del aprendiz de la empresa, y por ende su nueva situación contractual o las razones por las cuales no permanece en la empresa en lo que corresponda.

- Por último, respecto a un sistema de evaluación del Programa se observa la necesidad de definir el horizonte temporal que debiera tener la misma y asegurar un seguimiento de los beneficiarios de modo de poder estimar el impacto real del Programa a través del tiempo.

ANEXOS

A. ENCUESTAS FASE TERRENO

ADMINISTRADO

CUESTIONARIO A APRENDIZ PROGRAMA APRENDICES

FOLIO

I. CARACTERIZACIÓN DEL APRENDIZ Y CARACTERISTICAS DEMOGRÁFICAS

NOMBRE

DIRECCIÓN :

Nº

Dpto.

POBLACIÓN O VILLA

COMUNA:

Región :

RUT:

Fecha de Nacimiento

Edad

(años cumplidos)

Sexo:
Hombre

1
Mujer

2

Día
Mes

CLASIFICACIÓN SOCIOECONÓMICA DEL HOGAR				
ABC1	C2	C3	D	E

<i>DATOS DEL ENCUESTADOR</i>			
ENCUESTADOR			
<i>CODIGO DE ENCUESTADOR</i>		FECHA	
<i>OBSERVACIONES</i>			

INTRODUCCIÓN

Buenos días / tardes. Mi nombre es, y trabajo en Statcom (MOSTRAR CREDENCIAL). El siguiente cuestionario cuenta con una serie de preguntas acerca de su experiencia en el Programa de Aprendices de SENCE. La información recopilada será utilizada para fines de investigación y estudio del programa, por tanto le aseguramos la confidencialidad de la información que nos brinde, con el fin que pueda contestar con absoluta confianza. Además señalar que no existen respuestas buenas, ni malas ya que todas son correctas.

ANOTE HORA EXACTA DE INICIO: _____			
II. PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA			
INFORMACIÓN			
1	¿Usted tuvo información respecto del Programa de Aprendices en que iba a participar?		
	Si, alguien de la empresa me informó 1 Si, alguien del curso de capacitación me informó 2 Si, me informe de otra manera. CUAL _____ 3 No tuve información 8		
2	MOSTRAR TARJETA 2 ¿Qué conoce sobre el Programa de Aprendices? (Marque todas las alternativas que correspondan)	Que hay un Contrato de Aprendiz Que tiene capacitación Que hay un maestro guía Que hay un Plan de Aprendizaje Otro. Especifique : _____ Nada	1 2 3 4 5 6
CONTRATO DE APRENDIZAJE			

3	¿Qué oficio desempeñó en la empresa?	ANOTE OFICIO : _____ CIUO _____		
4	¿Por cuánto tiempo estuvo contratado en la empresa?	ANOTE N° MESES: SIGUE TRABAJANDO	999	
5	Cuando usted fue contratado como aprendiz en la empresa, ¿se encontraba ya trabajando en ella?	Si No No Sabe	1 2 3	
6	Cuando se terminó el contrato de aprendiz, ¿siguió trabajando en la empresa?	Si No	1 2	Ir a P8
7	¿Por cuánto tiempo?	ANOTE N° MESES : SIGUE TRABAJANDO	999	
8	¿Cuál es o fue la remuneración líquida mensual que tenía en la empresa?	ANOTE \$: _____		
CAPACITACIÓN				
9	Durante el período de contrato como aprendiz, ¿Usted hizo un curso de capacitación dentro o fuera de la empresa?	Si, dentro de la empresa Si, fuera de la empresa No	1 2 3	IR A P25
10	¿Ud. eligió el curso que hizo?	Si No	1 2	IR A P12
11	MOSTRAR TARJETA 11 ¿Por qué razón eligió el curso? Mencione las 3 razones más importantes.			

1ª RAZON

2ª RAZON

3ª RAZON

Porque me servía para el trabajo en la empresa.

1
1
1

Porque me gusta el oficio.

2
2
2

Porque he trabajado antes en este oficio.

3
3
3

Porque me lo recomendó alguien de la empresa.

4
4
4

Porque me lo recomendó algún familiar o amigo.

5
5
5

Porque me lo recomendó el organismo capacitador

6
6
6

Porque no había otros cursos.

7
7
7

Porque me permitía desarrollo personal

8
8
8

Porque era un oficio donde podía especializarme después

9
9
9

Otra, especifique _____

10
10
10

No sabe

88
88
88

No responde

12	¿En que período realizó el curso de capacitación? ENCUESTADOR: LEA ALTERNATIVAS	Antes de comenzar a trabajar Cuando ya estaba trabajando Otra ¿Cuál? _____	1 2 3
13	Y, ¿en qué horario hacía el curso?	En el horario de trabajo En la semana, fuera del horario de trabajo El fin de semana, fuera del horario de trabajo.	1 2 3
14	MOSTRAR TARJETA 14 ¿Cada cuántos días asistía al curso?		
	<p>Hice el curso todo de una vez 1</p> <p>Asistía en forma periódica menos de una vez al mes 2</p> <p>Asistía en forma periódica una vez al mes 3</p> <p>Asistía en forma periódica una vez cada dos semanas 4</p> <p>Asistía en forma periódica una vez a la semana 5</p> <p>Asistía en forma periódica más de una vez a la semana 6</p> <p>No recuerda 7</p> <p>No responde 9</p>		
15	¿Tuvo usted alguna dificultad para capacitarse?	SI NO	1 2
15.a	¿Cuál o cuáles dificultades? (ESPONTÁNEA)		

IR a
P16

16	Específicamente, ¿en qué oficio se capacitó?	ANOTE OFICIO : _____ CIUO _____ NINGÚN OFICIO	77
----	--	--	----

17	MOSTRAR TARJETA 17 ¿Qué tipos de temas se abordaron en el curso de capacitación?
	Temas técnicos relacionados con el oficio que desarrollaba en la empresa. 1 Temas técnicos NO relacionados con el oficio que desarrollaba en la empresa. 2 Temas vinculados a aspectos personales (autoestima, problemas personales, etc.) 3 Temas relacionados con aspectos prácticos del mundo del trabajo (trabajo en equipo, como presentarse a una entrevista, lo que valoran los empresarios, conflictos que deberán enfrentar, etc.). 4 Temas vinculados a seguridad industrial 5 Otros 6 No sabe 8 No responde 9
18	MOSTRAR TARJETA 18 ¿Cómo calificaría UD. los siguientes aspectos del curso realizado?, en cuanto a:

	<p>Muy bueno Bueno Malo Muy malo No sabe No responde</p> <p>a. Trato recibido 1 2 3 4 8 9</p> <p>b. Calidad de la enseñanza recibida 1 2 3 4 8 9</p> <p>c. Relación con los compañeros de trabajo 1 2 3 4 8 9</p>		
18.d	<p>MOSTRAR TARJETA 18 D</p> <p>¿Cómo calificaría UD. los siguientes aspectos del curso realizado?, en cuanto a:</p> <p>EQUIPO Y MATERIAL DE ESTUDIOS</p>	<p>Muy Completo Completo Ni completo, ni incompleto Incompleto Muy Incompleto No sabe No responde</p>	<p>1 2 3 4 5 8 9</p>
19	<p>Usted diría que el curso, ¿le sirvió mucho, le sirvió algo, le sirvió poco o no le sirvió para realizar el trabajo que desempeñaba en la empresa?</p>	<p>Me sirvió mucho Me sirvió algo Me sirvió poco No me sirvió</p>	<p>1 2 3 4</p>
			<p>IR A P21</p>

20	MOSTRAR TARJETA 20		
	¿En qué ámbitos considera que le sirvió la capacitación?		
	Capacidad para desarrollar mejor el trabajo que desempeñaba en la empresa 1		
	Capacidad para resolver problemas en el puesto de trabajo 2		
	Capacidad para relacionarme con los jefes y compañeros 3		
	Hábitos de trabajo (puntualidad, aseo, etc.) 4		
	Normas de seguridad industrial 5		
	Para nada en especial 6		
	Otro, especifique : 7		
	No sabe 8		
	No contesta 9		
21	¿Ud. terminó el curso de capacitación?	Si	1
		No	2
22	Aproximadamente, ¿cuántos meses duró el curso? (SI SEÑALA MAS DE UN AÑO, HAGA EL CALCULO EN MESES)	ANOTE N° MESES : _____	
		No recuerda	77
		No sabe	88
		No responde	99

**IR A
P24**

23	Aproximadamente, en total, ¿cuántas horas duró el curso?	ANOTE N° HORAS : _____ No recuerda No sabe No responde	77 88 99	IR A P25
----	--	---	----------------	-------------

24	MOSTRAR TARJETA 24 ¿Por qué no terminó el curso?		
	Porque me salí de la empresa 1 Porque tenía mucho trabajo y no quise seguir el curso. 2 Porque tenía mucho trabajo y la empresa no quiso que siguiera haciendo el curso 3 Porque no me gustó 4 Porque no me sirvió para mi trabajo 5 Porque no se siguió dando 6 Porque habían pocos alumnos 7 Porque me salí para estudiar (educación formal) 8 Otro. Especifique 9 No sabe 88 No responde 99		
PLAN DE APRENDIZAJE			
25	Durante su contrato de trabajo como aprendiz, ¿conoció su Plan de Aprendizaje?	Si 1	
		No No recuerda 2 3	IR A P 28
26	Y, ¿se aplicó ese Plan de Aprendizaje en su período como aprendiz?	Si 1	
		No No sabe 2 3	IR A P 28

27	A su juicio, el Plan de Aprendizaje fue... LEER ALTERNATIVAS	Muy útil Útil Inútil Muy inútil No sabe (NO LEER) No responde (NO LEER)	1 2 3 4 8 9
TRABAJO EN LA EMPRESA			
28	En general, para usted el trabajo que realiza o realizó en la empresa como aprendiz fue...? LEER ALTERNATIVAS	Más de lo que esperaba Igual a lo que esperaba Menos de lo que esperaba No sabe (NO LEER) No responde (NO LEER)	1 2 3 8 9
29.a	MOSTRAR TARJETA 29 Durante su trabajo como aprendiz en la empresa, ¿cómo califica Ud. el trato personal por parte de sus jefes o superiores?	Muy bueno Bueno Malo Muy malo No sabe No responde	1 2 3 4 8 9
29.b	SIGA CON TARJETA 29 Durante su trabajo como aprendiz en la empresa, ¿cómo califica Ud. el trato personal por parte de sus compañeros de trabajo?	Muy bueno Bueno Malo Muy malo No sabe No responde	1 2 3 4 8 9
30	MOSTRAR TARJETA 30 De entre las siguientes, ¿cuáles fue la principal dificultad que tuvo durante el desarrollo de su trabajo como aprendiz en la empresa?		

<p>No tenía con quién aclarar mis dudas. 1</p> <p>El lugar de trabajo era incómodo. 2</p> <p>Estaba muy lejos la empresa de mi domicilio. 3</p> <p>El trabajo que hacía era muy difícil. 4</p> <p>Me llamaban la atención por atraso o inasistencia. 5</p> <p>Me hacían desempeñar labores que no tenían relación con el oficio que estaba aprendiendo 6</p> <p>Tuve dificultades para entender las instrucciones 7</p> <p>Tuve conflictos con superiores o compañeros. 8</p> <p>Otra (especifique) 9</p> <p>Ninguna dificultad 10</p> <p>No responde 99</p>			
MAESTRO GUÍA			
31	Durante su contrato como aprendiz en la empresa, ¿tuvo un maestro guía?	Si	1

		No No sabe No responde	2 8 9	IR A P 35
32	El maestro guía, ¿le daba un trato diferente a usted que al resto de sus compañeros?	Sí No No sabe No responde	1 2 8 9	
33	¿Usted diría que el apoyo que tuvo del maestro guía fue...? LEER	Muy satisfactorio Satisfactorio Insatisfactorio Muy insatisfactorio No sabe No responde	1 2 3 4 8 9	
34	MOSTRAR TARJETA 34 ¿En que consistió el apoyo que le dio el maestro guía?. Marcar todas las que correspondan.			
	Me enseñó aspectos técnicos del oficio 1 Me enseñó las normas de la empresa 2 Me enseñó a relacionarme con jefes y compañeros de trabajo 3 Me ayudó a resolver problemas con mi trabajo 4 Me ayudó a resolver problemas personales 5 No tuve apoyo del maestro guía 6 Me dio otro tipo de apoyo. Especifique _____ 7 No sabe 8 No responde 9			
III. ANTECEDENTES LABORALES PREVIOS AL INGRESO AL PROGRAMA				

35	Antes de iniciar el Programa, ¿Tuvo algún empleo de más de un mes de duración?	Si	1	IR A P39
		No	2	
36	En referencia al último empleo de más de un mes de duración que tuvo antes de participar en el Programa, ¿cuántas semanas demoró en encontrarlo?	ANOTE N° SEMANAS : _____ NO SABE/NO RESPONDE		99
37	¿Cuántos trabajos tuvo el año anterior a su participación en el Programa de Aprendices?	ANOTE N° TRABAJOS : _____		
		SI ES		0
38	En relación a esos trabajos que tuvo a su participación en el programa, le pido que me señale la duración, la jornada de trabajo, el sueldo líquido recibido y si su empleador le pagaba las imposiciones (AFP, Fonasa). ORDENAR DEL MAS ACTUAL AL MENOS ACTUAL			

Trabajo
a. DURACION
b. JORNADA
c. SUELDO LIQUIDO
(en pesos)
d. PAGO DE IMPOSICIONES

Desde
Hasta
Completa
Parcial

SI
NO

1

1
2

1
2

2

1
2

1
2

3

1
2

1
2

4

1
2

1
2

5

1
2

1
2

39	MOSTRAR TARJETA 39 ¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la mayor parte del mes anterior al inicio del contrato de aprendizaje?		
	Trabajando 1 Tenía empleo; pero no trabajé (licencia, vacaciones) 2 Estuve buscando trabajo 3 Quehaceres domésticos 4 Estudiando 5 Otro. Especifique _____ 6		
40	En ese mes, ¿estuvo buscando trabajo?	Si No	1 2

**IR A
P42**

41	<p>MOSTRAR TARJETA 41 ¿Por qué no estuvo trabajando?</p> <p>Quería seguir o estaba estudiando 1</p> <p>Quehaceres del hogar, maternidad o embarazo 2</p> <p>Estaba trabajando con remuneración 3</p> <p>Estaba trabajando sin remuneración 4</p> <p>No tenía con quien dejar a los hijos 5</p> <p>No tenía necesidad o no me interesaba trabajar 6</p> <p>Estaba cansado(a) de buscar 7</p> <p>Estaba esperando la próxima temporada de trabajo 8</p> <p>Esperaba respuesta para conseguir empleo o para comenzar un negocio propio 9</p> <p>Otro. (Especifique) _____ 10</p> <p>No sabe 88</p> <p>No responde 99</p>
-----------	--

III. SITUACIÓN ACTUAL

42	¿Está estudiando actualmente en el colegio o en el liceo?	Sí	1 2	IR A P44
		No, porque terminó la enseñanza media		
		No, porque abandonó el colegio o el liceo.	3	

43	¿Por qué razón no siguió estudiando?	Repitió reiteradas veces No veía utilidad a estudiar Tuvo que trabajar (necesitó aportar ingresos al hogar) Por embarazo Otro, especifique _____ No sabe No responde	1 2 3 4 5 8 9
----	--------------------------------------	--	---------------------------------

44	¿Qué curso está haciendo actualmente o cuál fue el último curso aprobado por usted? (Encuestador: pregunta referida sólo a educación formal (liceo, colegio o enseñanza superior))
	TIPO DE ENSEÑANZA 1 Básica. 2 Media Científico-Humanista 3 Media Técnico-Profesional 4 Centro Formación Técnica. CARRERA: 5 Instituto Profesional. 6 Universidad. 7 Analfabeto. b. JORNADA Diurna Vespertina 1 2 c. ANOTAR CURSO

45	¿Cuál es el nivel de educación que alcanzó su PADRE? o si está estudiando ¿qué nivel de educación se encuentra cursando actualmente? (ENCUESTADOR : se recomienda dejar al entrevistado que le informe con sus palabras, e indagar si es poco claro. Luego, clasificar según las categorías siguientes)	Educación básica incompleta o inferior	1
		Básica completa	2
		Media incompleta	3
		Media completa	4
		Instituto profesional o CFT incompleta	5
		Instituto profesional o CFT completa	6
		Universitaria incompleta	7
		Universitaria completa	8
		Post Grado (Master, Doctor o equivalente)	9
		No Sabe	88
No Responde	99		
46	¿Cuál es el nivel de educación que alcanzó su MADRE? o si está estudiando ¿qué nivel de educación se encuentra cursando actualmente? (ENCUESTADOR : se recomienda dejar al entrevistado que le informe con sus palabras, e indagar si es poco claro. Luego, clasificar según las categorías siguientes)	Educación básica incompleta o inferior	1
		Básica completa	2
		Media incompleta	3
		Media completa	4
		Instituto profesional o CFT incompleta	5
		Instituto profesional o CFT completa	6
		Universitaria incompleta	7
		Universitaria completa	8
		Post Grado (Master, Doctor o equivalente)	9
		No Sabe	88
No Responde	99		
47	Sin contar la capacitación que recibió en la empresa, ¿usted ha realizado cursos de capacitación antes o después de ser contratado como aprendiz? (ENCUESTADOR LEA ALTERNATIVAS Y MARQUE TODAS LA QUE CORRESPONDA)	Si, realicé un curso antes de ser aprendiz.	1
		Si, realicé un curso después de ser aprendiz.	2
		No he realizado otros cursos de capacitación.	3

48	MOSTRAR TARJETA 48 ¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la mayor parte de la SEMANA PASADA?	Estuvo trabajando	1	IR A P51
		Tiene empleo; pero no trabajó (licencia, vacaciones)	2	
		Estuvo buscando trabajo	3	
		Estuvo haciendo trabajos domésticos	4	
		Esperaba respuesta para conseguir empleo o para comenzar un negocio propio	5	
		Estaba esperando la próxima temporada de trabajo	6	
		Estuvo estudiando	7	
Otro especifique	8			
_____	9			
_____	No responde			
49	Y, ¿trabajó en algo la semana pasada sin contar los trabajos de la casa?	Si	1	IR A P51
		No	2	
50	Aunque no trabajó la semana pasada, ¿Tiene algún empleo o negocio?	Si	1	IR A P53
		No	2	

51	Pensando en el trabajo que tiene actualmente, desde que comenzó a buscar ¿Cuántas semanas demoró en encontrar este trabajo?	ANOTE N° SEMANAS : _____ NO SABE/NO RESPONDE	99	
52	¿Cuál es su sueldo líquido mensual en empleo actual?	ANOTE \$: _____ NO SABE/NO RESPONDE	99	
53	¿Está buscando trabajo?	Si No	1 2	IR A P55

54	<p>MOSTRAR TARJETA 54 ¿Por qué razón principal no está buscando trabajo? ENCUESTADOR MARCAR SÓLO UNA ALTERNATIVA.</p>	<p>IR A P 56</p>
	<p>Porque tengo trabajo 1</p> <p>Quiero seguir o estoy estudiando 2</p> <p>Por quehaceres del hogar, maternidad o embarazo 3</p> <p>Estoy trabajando sin remuneración 4</p> <p>No tengo con quien dejar a los hijos 5</p> <p>No tengo necesidad o no me interesa trabajar 6</p> <p>Estoy cansado(a) de buscar 7</p> <p>Estoy esperando la próxima temporada de trabajo 8</p> <p>Espera respuesta para conseguir empleo o para comenzar negocio propio 9</p> <p>Otro, especifique _____ 10</p> <p>No sabe 88</p> <p>No responde 99</p>	
55	<p>MOSTRAR TARJETA 55 ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha tenido para encontrar trabajo?. Mencione las 3 más importantes.</p>	

1ª

DIF.

2ª

DIF.

3ª

DIF.

Falta de experiencia

1

1

1

Falta de estudios

2

2

2

Falta de recomendaciones

3

3

3

Soy muy joven

4

4

4

Está en espera de respuesta de un trabajo

5

5

5

No tengo con quien dejar a mis hijos

6

6

6

No encuentro un trabajo adecuado a mis necesidades (mal pagados, con jornadas no adecuadas a mis necesidades, etc.)

7

7

7

El curso que realicé no me sirvió para encontrar trabajo

8

8

8

Otra, especifique

9

9

9

Ninguna dificultad

10

10

10

No sabe

56	SI ESTA TRABAJANDO El trabajo que realiza actualmente, ¿es en la misma empresa donde estuvo contratado como aprendiz?	Si No No está trabajando	1 2 99
57	¿Cuántos trabajos tuvo el año 2005?	ANOTE N° TRABAJOS : _____ SI ES 0 IR A PREGUNTA 59	
58	En relación a esos trabajos que tuvo el 2005, le pido que me señale la duración, la jornada de trabajo, el sueldo líquido recibido y si su empleador le pagaba las imposiciones (AFP, Fonasa). ORDENAR DEL MAS ACTUAL AL MENOS ACTUAL		

Trabajo
a. DURACION
b. JORNADA
c. SUELDO LIQUIDO (en pesos)
d. PAGO DE IMPOSICIONES

Desde
Hasta
Completa
Parcial

SI
NO

1

1

2

1

2

2

1

2

1

2

3

1

2

1

2

4

1

2

1

2

5

1

2

1

2

59	Después de haber sido aprendiz, ¿los siguientes aspectos le han servido para desarrollar su actual trabajo? (marque si o no para cada aspecto)
	<p>Si No</p> <p>1 Experiencia en una empresa 1 2</p> <p>2 Tener un certificado 1 2</p> <p>3 Hábitos adquiridos (puntualidad, responsabilidad). 1 2</p> <p>4 Conocimientos técnicos del oficio. 1 2</p> <p>5 Haber logrado mayor confianza en sus capacidades. 1 2</p> <p>6 Conocimiento de maquinas y herramientas. 1 2</p> <p>7 Capacidad de trabajar con otras personas (trabajo en equipo) 1 2</p> <p>8 Capacidad para resolver problemas nuevos 1 2</p>

60	MOSTRAR TARJETA 60 Después de haber participado en el Programa de Aprendices, como aprendiz, ¿que es lo que más valora de su participación? (Marcar las primeras tres menciones en orden de prioridad)
-----------	--

Primera
Mención
Segunda
Mención
Tercera
Mención

Aprender un oficio nuevo.

1
1
1

Especializarse en un oficio que ya conocía

2
2
2

Tener un certificado

3
3
3

Haber estado contratado en una empresa

4
4
4

Sentirse haciendo algo útil.

5
5
5

Tener mayores posibilidades de encontrar trabajo estable

6
6
6

Tener mayores posibilidades de conseguir ingresos (dinero)

7
7
7

El curso de capacitación

8
8
8

Otra. (especifique)

9
9
9

No sabe

88
88
88

No responde

99

VI. DATOS GENERALES y SITUACIÓN SOCIECONÓMICA			
61	¿Cuál es su estado civil?	Soltero(a) con conviviente	1
		Soltero(a) sin conviviente	2
		Casado(a), vive con su cónyuge	3
		Casado(a), vive sin su cónyuge	4
		Separado(a) con conviviente	5
		Separado(a) sin conviviente	6
		Viudo(a) con conviviente	7
		Viudo(a) sin conviviente	8
		No responde	9
62	¿Tiene usted hijos?	Si	1
		No	2
IR A P63			
62.a	a. En total, ¿cuántos hijos tiene? _____ b. ¿Cuántos viven con usted? _____		
63	¿Cuántas personas mantiene económicamente usted?	ANOTE N° PERSONAS: _____ No responde : 99	
64	¿Cuántas personas viven en este hogar? (Encuestador: hogar corresponde al número de personas que cocinan con un mismo presupuesto)	ANOTE N° PERSONAS: _____ No responde : 99	
65	Incluya en el recuadro siguiente a todos los integrantes del hogar del aprendiz que hayan <u>trabajado el mes pasado:</u>		

Composición del hogar

Nombre de pila

Relación con jefe de hogar
Situación ocupacional
Ingreso líquido mensual

Jefe de hogar
Cónyuge
Hijo(a)
Yerno o nuera
Nieto
Padre o madre
Otro familiar
Otro no familiar
Empleador o patrón
Trabajador por cuenta propia, independiente
Empleado
Obrero
Servicio doméstico
Otro. Especifique

En Pesos

Ap.

2

3

4

5

ANOTE HORA EXACTA DE TERMINO : _____

AGRADECER LA ENTREVISTA EN NOMBRE SUYO Y EL DE STATCOM

USO INTERNO EMPRESA		
OBSERVACIONES SUPERVISION:	PERSONAL: CON EL ENTREVISTADO	1
	CON OTRA PERSONA DEL HOGAR	2
	TELEFONICA: CON EL ENTREVISTADO	3
	CON OTRA PERSONA DEL HOGAR	4
	NO SUPERVISADO	5

FOLIO APRENDIZ ENTREVISTADO: _____

EVALUACION DE IMPACTO PROGRAMA APRENDICES ENCUESTA DE FILTRO MUESTRA DE CONTROL

INTRODUCCIÓN: Buenos días / tardes. Mi nombre es, y trabajo en Statcom (MOSTRAR CREDENCIAL). Estamos realizando un estudio para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y necesitamos seleccionar a una persona de este hogar que posea ciertas características. Para ello le pido que me responda la siguientes preguntas:

1. ¿Vive en esta casa algún joven de entre 18 y 24 años?

Sí

No → **Pasar a casa siguiente**

Ese joven de entre 18 y 24 años, ¿está trabajando o ha estado trabajando en alguna empresa con un Contrato de Aprendiz o Aprendizaje?

1. Sí → **Pasar a casa siguiente**

2. No

Ese joven de entre 18 y 24 años, ¿tuvo algún trabajo durante el año _____ (**CONSULTE POR AÑO SEGÚN CORRESPONDA AL APRENDIZ ENTREVISTADO EN LA MANZANA**)?

Sí

No → **Pasar a pregunta 5.**

Y en ese trabajo, ¿aproximadamente cuál era su sueldo líquido mensual?

\$ _____

ENCUESTADOR: SI EL SUELDO ES MAYOR A \$200.000 MENSUALES PASE A CASA SIGUIENTE

¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la mayor parte del año _____ (CONSULTE POR AÑO SEGÚN CORRESPONDA AL APRENDIZ ENTREVISTADO EN LA MANZANA)?

	RESP . PREG 39 APRENDIZ	ENCUESTADO
Trabajando		
Tenía empleo; pero no trabajé (licencia, vacaciones)		
Estuve buscando trabajo		
Quehaceres domésticos		
Estudiando		

ENCUESTADOR: SI LA SITUACIÓN DEL ENCUESTADO ES IGUAL QUE LA DEL APRENDIZ APLIQUE LA ENCUESTA. SI NO PASE A CASA SIGUIENTE.

ADMINISTRADO

CUESTIONARIO A CONTROL PROGRAMA APRENDICES

FOLIO

I. CARACTERIZACIÓN DEL ENCUESTADO Y CARACTERISTICAS DEMOGRÁFICAS

NOMBRE

DIRECCIÓN :

Nº

Dpto.

POBLACIÓN O VILLA

COMUNA:

Región :

RUT:

Fecha de Nacimiento

Edad

(años cumplidos)

Sexo:

Hombre

1

Mujer

2

Día

Mes

Año

CLASIFICACIÓN SOCIOECONÓMICA DEL HOGAR				
ABC1	C2	C3	D	E

DATOS DEL ENCUESTADOR			
ENCUESTADOR			
CODIGO DE ENCUESTADOR		FECHA	
OBSERVACIONES			

INTRODUCCIÓN

Buenos días / tardes. Mi nombre es, y trabajo en Statcom (MOSTRAR CREDENCIAL) en un estudio para SENCE. El siguiente cuestionario cuenta con una serie de preguntas acerca de su experiencia laboral. La información recopilada será utilizada para fines de investigación y estudio, por tanto le aseguramos la confidencialidad de la información que nos brinde, con el fin que pueda contestar con absoluta confianza. Además señalar que no existen respuestas buenas, ni malas ya que todas son correctas.

ANOTE HORA EXACTA DE INICIO: _____			
III. ANTECEDENTES LABORALES MES _____ Y AÑO _____			
35	Antes del año _____, ¿Tuvo algún empleo de más de un mes de duración?	Si	1
		No	2
36	En referencia al último empleo de más de un mes de duración que tuvo antes del año _____, ¿cuántas semanas demoró en encontrarlo?	ANOTE N° SEMANAS : _____ NO SABE/NO RESPONDE	99
37	¿Cuántos trabajos durante el año _____? ENCUESTADOR PREGUNTAR POR EL AÑO ANTERIOR AL DE REFERENCIA	ANOTE N° TRABAJOS : _____	
		SI ES	0
38	En relación a esos trabajos que tuvo durante el año _____, le pido que me señale la duración, la jornada de trabajo, el sueldo líquido recibido y si su empleador le pagaba las imposiciones (AFP, Fonasa). ORDENAR DEL MAS ACTUAL AL MENOS ACTUAL		

IR A P39

IR A P39

Trabajo
a. DURACION
b. JORNADA
c. SUELDO LIQUIDO
(en pesos)
d. PAGO DE IMPOSICIONES

Desde
Hasta
Completa
Parcial

SI
NO

1

1
2

1
2

2

1
2

1
2

3

1
2

1
2

4

1
2

1
2

5

1
2

1
2

39	MOSTRAR TARJETA 39 ¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la mayor parte del mes _____ del año _____?			
	Trabajando 1 Tenía empleo; pero no trabajé (licencia, vacaciones) 2 Estuve buscando trabajo 3 Quehaceres domésticos 4 Estudiando 5 Otro. Especifique _____ 6			
40	En ese mes, ¿estuvo buscando trabajo?	Si No	1 2	IR A P42
41	MOSTRAR TARJETA 41 ¿Por qué no estuvo trabajando?			

Quería seguir o estaba estudiando 1
Quehaceres del hogar, maternidad o embarazo 2
Estaba trabajando con remuneración 3
Estaba trabajando sin remuneración 4
No tenía con quien dejar a los hijos 5
No tenía necesidad o no me interesaba trabajar 6
Estaba cansado(a) de buscar 7
Estaba esperando la próxima temporada de trabajo 8
Esperaba respuesta para conseguir empleo o para comenzar un negocio propio 9
Otro. (Especifique) _____ 10
No sabe 88
No responde 99

III. SITUACIÓN ACTUAL

42	¿Está estudiando actualmente en el colegio o en el liceo?	Sí	1 2	IR A P44
		No, porque terminó la enseñanza media		
		No, porque abandonó el colegio o el liceo	3	

43	¿Por qué razón no siguió estudiando?	Repitió reiteradas veces No veía utilidad a estudiar Tuvo que trabajar (necesitó aportar ingresos al hogar) Por embarazo Otro, especifique _____ No sabe No responde	1 2 3 4 5 8 9
44	¿Qué curso está haciendo actualmente o cuál fue el último curso aprobado por usted? (Encuestador: pregunta referida sólo a educación formal (liceo, colegio o enseñanza superior))		

	<p>TIPO DE ENSEÑANZA</p> <p>1 Básica.</p> <p>2 Media Científico-Humanista</p> <p>3 Media Técnico-Profesional</p> <p>4 Centro Formación Técnica. CARRERA:</p> <p>5 Instituto Profesional.</p> <p>6 Universidad.</p> <p>7 Analfabeto.</p> <p>b. JORNADA</p> <p>Diurna Vespertina</p> <p>1 2</p> <p>c. ANOTAR CURSO</p>		
45	<p>¿Cuál es el nivel de educación que alcanzó su PADRE? o si está estudiando ¿qué nivel de educación se encuentra cursando actualmente?.</p> <p>(ENCUESTADOR : se recomienda dejar al entrevistado que le informe con sus palabras, e indagar si es poco claro. Luego, clasificar según las categorías siguientes)</p>	<p>Educación básica incompleta o inferior</p> <p>Básica completa</p> <p>Media incompleta</p> <p>Media completa</p> <p>Instituto profesional o CFT incompleta</p> <p>Instituto profesional o CFT completa</p> <p>Universitaria incompleta</p> <p>Universitaria completa</p> <p>Post Grado (Master, Doctor o equivalente)</p> <p>No Sabe</p> <p>No Responde</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>88</p> <p>99</p>

46	¿Cuál es el nivel de educación que alcanzó su MADRE? o si está estudiando ¿qué nivel de educación se encuentra cursando actualmente?. (ENCUESTADOR : se recomienda dejar al entrevistado que le informe con sus palabras, e indagar si es poco claro. Luego, clasificar según las categorías siguientes)	Educación básica incompleta o inferior	1	
		Básica completa	2	
		Media incompleta	3	
		Media completa	4	
		Instituto profesional o CFT incompleta	5	
		Instituto profesional o CFT completa	6	
		Universitaria incompleta	7	
		Universitaria completa	8	
		Post Grado (Master, Doctor o equivalente)	9	
		No Sabe	88	
No Responde	99			
47	¿Usted ha realizado cursos de capacitación? (ENCUESTADOR LEA ALTERNATIVAS Y MARQUE TODAS LA QUE CORRESPONDA)	Si	1	
		No	2	
48	MOSTRAR TARJETA 48 ¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la mayor parte de la SEMANA PASADA?	Estuvo trabajando	1	IR A P51
		Tiene empleo; pero no trabajó (licencia, vacaciones)	2	
		Estuvo buscando trabajo	3	
		Estuvo haciendo trabajos domésticos	4	
		Esperaba respuesta para conseguir empleo o para comenzar un negocio propio	5	
		Estaba esperando la próxima temporada de trabajo	6	
Estuvo estudiando	7			
Otro especifique _____	8			
No responde	9			
49	Y, ¿trabajó en algo la semana pasada sin contar los trabajos de la casa?	Si	1	IR A P51
		No	2	
50	Aunque no trabajó la semana pasada, ¿Tiene algún empleo o negocio?	Si	1	IR A P53
		No	2	
51	Pensando en el trabajo que tiene actualmente, desde que comenzó a buscar ¿Cuántas semanas demoró en encontrar este trabajo?	ANOTE N° SEMANAS : _____ NO SABE/NO RESPONDE	99	
52	¿Cuál es su sueldo líquido mensual en empleo actual?	ANOTE \$: _____ NO SABE/NO RESPONDE	99	
53	¿Está buscando trabajo?	Si	1	IR A P55
		No	2	
54	MOSTRAR TARJETA 54 ¿Por qué razón principal no está buscando trabajo? ENCUESTADOR MARCAR SÓLO UNA ALTERNATIVA.			

Porque tengo trabajo 1	
Quiero seguir o estoy estudiando 2	
Por quehaceres del hogar, maternidad o embarazo 3	
Estoy trabajando sin remuneración 4	
No tengo con quien dejar a los hijos 5	
No tengo necesidad o no me interesa trabajar 6	
Estoy cansado(a) de buscar 7	
Estoy esperando la próxima temporada de trabajo 8	
Espera respuesta para conseguir empleo o para comenzar negocio propio 9	
Otro, especifique _____ 10	
No sabe 88	
No responde 99	

IR A
P 56

55	MOSTRAR TARJETA 55 ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha tenido para encontrar trabajo?. Mencione las 3 más importantes.
-----------	---

1ª

DIF.

2ª

DIF.

3ª

DIF.

Falta de experiencia

1

1

1

Falta de estudios

2

2

2

Falta de recomendaciones

3

3

3

Soy muy joven

4

4

4

Está en espera de respuesta de un trabajo

5

5

5

No tengo con quien dejar a mis hijos

6

6

6

No encuentro un trabajo adecuado a mis necesidades (mal pagados, con jornadas no adecuadas a mis necesidades, etc.)

7

7

7

El curso que realicé no me sirvió para encontrar trabajo

8

8

8

Otra, especifique

9

9

9

Ninguna dificultad

10

10

10

No sabe

57	¿Cuántos trabajos tuvo el año 2005?	ANOTE N° TRABAJOS : _____ SI ES 0 IR A PREGUNTA 59
58	En relación a esos trabajos que tuvo el 2005, le pido que me señale la duración, la jornada de trabajo, el sueldo líquido recibido y si su empleador le pagaba las imposiciones (AFP, Fonasa). ORDENAR DEL MAS ACTUAL AL MENOS ACTUAL	

Trabajo
a. DURACION
b. JORNADA
c. SUELDO LIQUIDO (en pesos)
d. PAGO DE IMPOSICIONES

Desde
Hasta
Completa
Parcial

SI
NO

1

1

2

1

2

2

1

2

1

2

3

1

2

1

2

4

1

2

1

2

5

1

2

1

2

VI. DATOS GENERALES y SITUACIÓN SOCIECONÓMICA			
61	¿Cuál es su estado civil?	Soltero(a) con conviviente	1
		Soltero(a) sin conviviente	2
		Casado(a), vive con su cónyuge	3
		Casado(a), vive sin su cónyuge	4
		Separado(a) con conviviente	5
		Separado(a) sin conviviente	6
		Viudo(a) con conviviente	7
		Viudo(a) sin conviviente	8
		No responde	9
62	¿Tiene usted hijos?	Si	1
		No	2
IR A P63			
62.a	a. En total, ¿cuántos hijos tiene? _____ b. ¿Cuántos viven con usted? _____		
63	¿Cuántas personas mantiene económicamente usted?	ANOTE N° PERSONAS: _____ No responde : 99	
64	¿Cuántas personas viven en este hogar? (Encuestador: hogar corresponde al número de personas que cocinan con un mismo presupuesto)	ANOTE N° PERSONAS: _____ No responde : 99	
65	Incluya en el recuadro siguiente a todos los integrantes del hogar del encuestado que hayan trabajado el mes pasado:		

Composición del hogar

Nombre de pila

Relación con jefe de hogar

Situación ocupacional

Ingreso líquido mensual

1. Jefe de hogar

2. Cónyuge

Hijo(a)

Yerno o nuera

Nieto

Padre o madre

Otro familiar

Otro no familiar

1. Empleador o patrón

2. Trabajador por cuenta propia, independiente

Empleado

Obrero

Servicio doméstico

Otro. Especifique

En Pesos

Ap.

2

3

4

5

ANOTE HORA EXACTA DE TERMINO : _____

AGRADECER LA ENTREVISTA EN NOMBRE SUYO Y EL DE STATCOM

USO INTERNO EMPRESA		
OBSERVACIONES SUPERVISION:	PERSONAL: CON EL ENTREVISTADO	1
	CON OTRA PERSONA DEL HOGAR	2
	TELEFONICA: CON EL ENTREVISTADO	3
	CON OTRA PERSONA DEL HOGAR	4
	NO SUPERVISADO	5

B. INFORME INDAGACIÓN CUALITATIVA

I. ENTREVISTAS INSTITUCIONALES

Se entrevistaron a 5 actores de SENCE central que participaron en la implementación del Programa, tanto a nivel directivo como a nivel de estudios.

1.1 Problemas en la implementación y negociación del Programa con actores relevantes

Sector Sindical

Uno de los ámbitos donde la mayoría de los entrevistados coincide es en la resistencia del sector sindical, en particular de la CUT ante el Programa, dado el riesgo que éste tiene de caer en un efecto de reposición de trabajadores adultos. Este sector considera que el Programa es asumido por los empleadores como un subsidio a la contratación de trabajadores, transformándose en una competencia desleal en la medida que es una forma de rebajar los sueldos a los mismos. En este contexto, para ellos el ampliar la cobertura y los límites de edad constituyen serios riesgos de profundizar este efecto.

Cobertura

Para construir la estrategia de difusión y escalamiento del Programa es necesario determinar cómo el empresariado va a demandar al Programa y cómo no generar expectativas que después no se puedan cumplir desde una perspectiva presupuestaria. Complementariamente cómo en escenarios de alta cobertura se supervisa de modo que el Programa cumpla sus objetivos desde una perspectiva de ser un Programa Social y no se transforme en un subsidio más a la contratación de mano de obra. Algunos de los actores señalaron que como una medida precautoria el Ministerio de Hacienda fijó ciertos cupos regionales que fijaron las coberturas máximas.

Respecto a la cobertura del programa existen opiniones contrapuestas entre los entrevistados. Unos consideran que éste a pesar de contener varios elementos atractivos para los empresarios nunca fue suficientemente aceptado por los mismos y no llenó los cupos de cobertura que se fijaban anualmente. Esto se atribuye a falta de información, de cultura de capacitación y entrenamiento, especialmente para los ámbitos no calificados, a ciertas desconfianzas hacia los jóvenes, a la preferencia por las escuelas industriales como fuente de reclutamiento y a los costos en los que empleadores debían incurrir, 60% del salario mínimo y las prestaciones sociales. Estos actores señalan que además falta el apoyo de las asociaciones gremiales.

Otros actores en cambio consideran que las coberturas históricas del Programa se deben a una premeditación institucional en torno a restringirla de modo de controlar la ejecución del

Programa, limitando su difusión. Ellos plantean que la ejecución presupuestaria del Programa ha sido cercana al 100% en todos los años de implementación y que incluso ha habido oferta suficiente para lograr concursabilidad de los cupos.

Sea cual sea la interpretación más adecuada se puede establecer que el Programa ha tenido un carácter de Operación Piloto de acuerdo a las coberturas asociadas, y que en este contexto la difusión e información hacia los empresarios es escasa.

Empresarios

Respecto a los empresarios la mayoría de los entrevistados institucionales señala que éstos con excepción de algunas empresas, en particular grandes, no presentan actitudes favorables hacia la capacitación de sus recursos humanos de bajo nivel de calificación, esto por el temor a la rotación, al aumento de las exigencias salariales y porque tienden a concentrar sus recursos en los niveles más especializados, sean estos profesionales o técnicos.

En todo caso, ambos tipos de entrevistados coincidieron en que la participación de las empresas dependen del ciclo económico por el que se pase. En ciclos expansivos el empresariado es mucho más favorable al Programa que en épocas recesivas.

Otros de los elementos que se señalan como freno a la incorporación de más empresarios son la burocracia y el control asociado a la ejecución del Programa. El cual es un costo que los empresarios no desean asumir. En este sentido se plantea la necesidad de incorporar un “sistema inteligente”, efectivo, que sea aceptado por la empresa y que no genere en las misma la percepción de burocracia.

Como recomendación se plantea que el programa pueda enmarcarse en la responsabilidad social empresarial en el ámbito del desarrollo de la comunidad en términos que los empresarios lo utilicen con jóvenes del entorno de las empresas.

La incorporación del Estado como empleador es uno de las recomendaciones de un entrevistado.

1.2 Impacto

En la totalidad de los entrevistados se centra el impacto en el desenlace ocupacional de los jóvenes, lo cual se traduce en mejorar la empleabilidad de los jóvenes bajando la cesantía y aumentando las probabilidades de inserción laboral.

Respecto al concepto de empleabilidad existen algunas interpretaciones más instrumentales que otras. Entre las primeras se señala que “se queden trabajando establemente en la empresa que utilizó el subsidio”.

Complementariamente otros consideran que la empleabilidad son aquellos recursos que adquiere una persona a través de un aprendizaje continuo y que se traduce en permanencia, promoción. En esta línea también se establece que consiste en “dotar de herramientas para que el joven se inserte.

En todo caso, la mayoría de los entrevistados coincidió que empleabilidad no es igual a colocación laboral.

Uno de los entrevistados hizo una distinción importante, “a partir del cambio (refiriéndose el Programa) del Departamento de Empresas a Programas Sociales hubo un cambio en el énfasis del mismo. Ahora es un beneficio al joven y es ahí donde se debe poner el acento, otorgar a jóvenes mayores probabilidades de inserción laboral”.

Este cambio de eje también se asoció a cambios en la forma de asignar los recursos. Pasó de un fondo que se agotaba a las 48 horas y donde se asignaba por orden de llegada, a uno donde se privilegiaba la concursabilidad, con plazos de postulación y la incorporación de criterios de priorización de las empresas postulantes tales como meses de duración de los contratos, número de horas de capacitación relacionada, utilización del tope total e historia de colocación de la empresa.

La incorporación de la certificación de los aprendizajes es central para uno de los entrevistados, en tanto introduce una práctica que no existía en el Servicio y que aporta sustancialmente a la empleabilidad de los jóvenes.

Respecto a las externalidades negativas se indicaron las siguientes:

- La incorporación de familiares no remunerados.
- Reemplazo de fuerza laboral.
- Reposición o sustitución de fuerza laboral.

1.3 Actores o Procesos Claves

Planes de Aprendizaje

Los entrevistados consideran que los mismos son fundamentales, al ser el Programa de Aprendizaje un espacio de calificación y aprendizaje para el joven, por lo que este proceso no puede ser intuitivo, sino debe contener un mapa con metas y planes de acción pensados para cumplir el proyecto de aprendizaje.

Maestro Guía

Respecto a los maestros guías los entrevistados perciben que su rol tiene una lógica de protección, el cual no se cumple cabalmente dada falta de capacitación.

El comportamiento del maestro guía debe orientarse hacia un contacto cotidiano con el joven, de escucha hacia la opinión del mismo y en una actitud de enseñanza y apoyo. Debe ser un referente en la empresa de conocimiento, dominio y competencia en la materia a enseñar. Se lo asocia como un tutor que debe tener un trato diferenciado con el aprendiz.

Algunos entrevistados recomendaron la entrega de capacitación al mismo.

Capacitación

Muchos de los entrevistados suponen un bajo nivel de calidad de la capacitación impartida en el contexto de este Programa, esto porque no resulta una actividad rentable para las OTEC y porque las empresas siguen observando el Programa como un subsidio a la contratación.

Las variables asociada a calidad son si es específica o general, la cantidad de horas, la metodología utilizada (pizarrón o no), grado de cumplimiento de horarios, asistencia a los cursos y el uso de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo.

En este plano recomiendan empaquetar módulos de capacitación para grupos de empresas e impartir cursos de habilidades transversales como El Preparado.

Focalización

El Programa mantiene una estrategia de autofocalización, la cual opera con bastante éxito de acuerdo al reporte de los entrevistados. Se determina la PO como jóvenes de:

- Escasos recursos
- De 16 a 21 años
- Sin experiencia laboral

Las fronteras que se deben custodiar para una adecuada focalización son los estudiantes de Colegios Industriales o de CFT quienes adolecen de práctica laboral, pero donde un Programa que subsidia la capacitación no tiene sentido. Para ellos, se señala, se pueden utilizar subsidios directos a la contratación (Programa que cubre el 40% de un salario mínimo por 4 meses, más \$50.000 de capacitación).

1.4 Modificaciones al Programa

A pesar que varias de las características y las formas de operación del Programa están reguladas en una ley, los entrevistados no consideran complicado cambios a la misma, pues consideran que los actores relevantes, especialmente los empresarios son favorables hacia medidas que aumente la cobertura del programa, en tanto opera más como de contratación que de aprendizaje.

En todo caso establecen que cualquier modificación orientada a aumentar cobertura deberá tener como sustento modificaciones a la institución, en particular aumento de la dotación de personal.

II. INDAGACIÓN CUALITATIVA EN ACTORES PARTICIPANTES

Este capítulo considera la información recopilada en 23 entrevistas, las que incluyen los siguientes entrevistados: 8 empleadores, 3 OTEC, 3 Supervisores Sence, 3 Aprendiz, 3 Maestro guía y 3 Compañero del aprendiz.

De estas entrevistas, 8 fueron realizadas en Santiago, 11 en Valparaíso y 4 en Talca.

2.1 Caracterización de las Empresas

Reclutamiento

Todas las empresas necesitan personal en forma permanente, las estrategias para reclutar incluyen esperar a que las personas de la zona se acerquen a la empresa (empresas agrícolas y de construcción), establecer contactos a través de los trabajadores de la empresa, poner avisos en la radio, en el diario, en Internet. También se encarga a las OTEC y a instituciones educacionales que les provean de personal.

Las empresas consultadas señalan que constantemente están contratando personal no calificado al que se le solicitan requisitos básicos. Por ejemplo, en el caso de las empresas de seguridad se exige tener un certificado de antecedentes sin anotaciones y buena presencia. En el caso de empresas agrícolas, no hay ningún requisito, se contrata al personal por la temporada de cosecha y si muestran buen desempeño permanecen toda la temporada, pero es muy excepcional que alguno permanezca trabajando durante el resto del año.

Las necesidades de la mayoría de las empresas son estacionales, así, en la temporada de verano existe una alta demanda de trabajadores en las empresas agrícolas, por lo que la política es contratarlos a todos y hacer una selección en base al desempeño demostrado.

El personal no calificado tiene una alta rotación, aspecto que afecta a las empresas del área urbana y explica la constante necesidad de personal, la que se hace más notoria en los meses de verano debido a que muchos jóvenes no desean trabajar en esta época del año.

Debido a esta demanda de personal, las empresas contratan habitualmente jóvenes sin experiencia laboral, por lo que el programa aprendices es un incentivo económico que se aprovecha, pero no afecta el número de jóvenes que ingresan a las empresas.

Capacitación

En cuanto a capacitación, también existe diferencia en las empresas dependiendo del rubro asociado al trabajo rural y urbano. Las empresas agrícolas no capacitan al personal con baja

calificación debido a que son temporeros que permanecen en la empresa sólo para la cosecha. Algunas de estas empresas entregan una mínima inducción para que conozcan como hacer el trabajo, labor que realiza el jefe de faena, o bien se les señalan las normas de seguridad básicas que deben respetar, labor que hace el encargado de prevención de riesgos. En este aspecto no existe ninguna diferencia entre los jóvenes y los adultos que llegan a trabajar. En este contexto, la capacitación que tienden a entregar a los aprendices es para labores de ayudante del trabajador calificado (Ej. Ayudante del encargado de maquinaria).

Las empresas urbanas capacitan a todo el personal que ingresa en materias requeridas por el tipo de trabajo a desempeñar. La diferencia que establece en estos casos el programa aprendices es que estos jóvenes reciben una capacitación más prolongada y completa que los otros jóvenes que ingresan a la empresa.

Otro aspecto, señalado por una OTEC, es que la capacitación de los aprendices se realiza una vez que los jóvenes han completado la jornada laboral, es decir, luego de la jornada normal de trabajo, deben asistir a capacitación hasta las 23.00 horas en el caso de las empresas del rubro automotriz, ya que los empleadores se niegan a que utilicen parte de la jornada laboral en capacitarse.

De las empresas que realizan capacitación, las de mayor tamaño prefieren realizarla en forma interna, debido a que les resulta más económico, tienen mejor definidas sus necesidades y pueden desarrollar sus programas a la medida de esas necesidades. Las otras empresas usan a las OTEC no sólo como ente capacitador, sino que también como intermediario con el SENCE, siendo la OTEC la que les propone la participación en el programa y realiza toda la tramitación ante el SENCE.

Oferta de Capacitación

Como ya se señaló antes, las empresas de mayor tamaño tienden a realizar casi toda su capacitación en forma interna. Las demás empresas muestran una actitud un tanto pasiva ante la oferta de los OTEC, ya que eligen dentro de las ofertas de cursos que reciben y normalmente se han informado y participado de los programas SENCE gracias a las gestiones del OTEC que no sólo les ofrecen los cursos sino que les señalan las ventajas de los programas SENCE como un medio de financiamiento de esta capacitación.

La percepción de las empresas respecto a las ofertas de capacitación es que es amplia y diversa. Señalan que hay gran disparidad de calidad en el desempeño de las OTEC, siendo algunos “unos vendedores de pomada” y otros más serios y profesionales.

La mayoría de las empresas ha elegido el OTEC con el que trabaja habitualmente por un proceso de ensayo y error, es decir, se quedan trabajando con aquellos que demuestran realizar de manera más eficiente las tramitaciones con SENCE y además los jóvenes que capacitan alcanzan un buen desempeño en el trabajo.

Actitudes respecto a los jóvenes

La mayoría de los entrevistados señala que los jóvenes que se integran a trabajar tienen en común la poca educación o bien, en los casos que tienen la enseñanza media completa, ésta parece ser de poca calidad (“Apenas saben escribir, hablan mal”). Aún así se adaptan mejor los jóvenes con más educación, en contraste, por ejemplo con los que tienen educación básica incompleta que presentan problemas pues “son reacios a entender que tienen un superior”.

En general, las diferencias entre los jóvenes en aspectos como la actitud ante el trabajo, la responsabilidad, perseverancia, empeño, etc., parecen estar dadas principalmente por características personales y de formación en el hogar, pues éstas aparecen en forma independiente de la participación en el programa. Un factor relacionado por algunos empleadores con la responsabilidad es el origen de los jóvenes, dado que consideran más responsables a los jóvenes que provienen del área rural en comparación con los de la ciudad.

Por otra parte, la actitud de los jóvenes está directamente relacionada con las responsabilidades que tienen en sus hogares, así los que mantienen un hogar o bien los que desean retomar estudios, son los que mejor trabajan y responden a las demandas laborales.

Los elementos antes señalados se van manifestando a medida que los jóvenes se integran al trabajo más plenamente. Así, las empresas se muestran dispuestas a contratarlos más allá de la duración del programa, si han logrado un desempeño adecuado según los requerimientos y estándares de la empresa.

Los jóvenes que permanecen trabajando en las empresas son los que se han mostrado más eficientes, más rápidos para aprender, mantienen buenas relaciones con los otros trabajadores y son responsables en cuanto a horarios y requerimientos en general.

“Se veía que tenían ganas de quedarse trabajando, le ponían empeño, se sacaban buenas notas”.

Se señalan caso de jóvenes que empezaron como aprendices y han hecho una carrera dentro de la empresa, superando a los maestros e incluso emigrando a otras empresas por mejores perspectivas económicas.

En general las posibilidades de ascenso de los aprendices son limitadas, pudiendo llegar a ser maestros (empresa de construcción) y realizar televenta (empresa de servicios telefónicos), puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados.

2.2 Programa de Aprendices

El Programa de Aprendices se plantea como una iniciativa para mejorar las condiciones de empleabilidad en los jóvenes y propiciar su inserción efectiva en el mundo del trabajo. El

presente capítulo aborda temáticas surgidas a través de las entrevistas aplicadas a diversos actores del Programa de Aprendices: SENCE, OTEC, empleadores, maestros guías, compañeros de trabajo y aprendices de las regiones V, VII y Metropolitana.

Panorama General del Programa de Aprendices

Presentar un panorama generalizable del Programa de Aprendices es un trabajo complejo, ya que existe una imposibilidad de generalizar la experiencia por la diversidad de actores, personas, motivaciones, necesidades, etc., que van dando forma al Programa.

La difusión del Programa de Aprendices es muy poca de parte de SENCE regional, siendo esta tarea asumida por las OTECs, quienes llevan a cabo los cursos de capacitación para los Aprendices. La única difusión formal del Programa que realiza SENCE, es la publicación de la apertura del período de postulación en la página Web, de esta manera son las OTECs quienes reclutan a las empresas que formarán parte del Programa y brindan información respecto a los objetivos del mismo.

“Las OTEC es quienes hacen la difusiones de Programa, no nosotros (...) como se supone que es su negocio, ellos hacen la difusión del Programa” (SENCE regional)

Se señala a la vez, que no existe claridad respecto a los procedimientos que utilizan las OTECs para el reclutamiento de empresas, deduciendo así que cada una sigue procedimientos y criterios propios para el reclutamiento de las empresas que son presentadas posteriormente a SENCE. Estas postulaciones son enviadas al SENCE nacional con el único criterio de que los jóvenes cumplan con el requisito de edad necesario.

“No sé como lo harán, seguramente les explicarán el programa y la gente pensará y buscara no sé si en la OMIL, no sé” (SENCE regional)

Las OTECs ofrecen el Programa a las empresas para que ellas busquen entre sus trabajadores, jóvenes que puedan acogerse al mismo o bien recluten trabajadores de esas edades. Para el reclutamiento, el único requisito y criterio de selección claro para las OTECs es la edad, para quienes existe una sensación de poca claridad ante criterios de selección utilizados posteriormente por SENCE. Es decir, no se tiene claro las variables prioritarias que el Programa privilegia en una muestra de jóvenes con similares características.

“Postulamos 200 personas y quedo la mitad, pero todos tenían similares características, por lo tanto nunca sabes cual fue el criterio para que una persona quede y otra no” (OTEC)

Por su parte, las empresas valoran positivamente el que los OTEC realicen toda la tramitación del programa ante SENCE, destacando que todo el proceso funciona adecuadamente tanto en las OTEC como en el SENCE.

Dejar el reclutamiento de empresas en manos de las OTECs, sin un criterio definido de selección en beneficio de los jóvenes aprendices, constituye un riesgo de acuerdo al reporte de algunos empresarios, ya que sin duda éstas privilegiarán la cantidad de aprendices reclutados, por sobre otra variable que asegure la inserción laboral y el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad.

“Le decían, usted podría inscribir a familiares y pueden hacer cursos de capacitación, entonces uno lo hacía por los cursos de capacitación...yo encontré que era que no correspondía, pero después ya no quise” (Pequeña Empresa, empleador)

Se observa una controversia respecto al tipo de empresas que participan del Programa de Aprendices, particularmente en la V región. Por una parte, SENCE regional indica la baja participación de grandes empresas en el Programa. Sin embargo, de parte de la OTECs se denuncia una gran cantidad de cupos adjudicados por las grandes empresas, en desmedro de la mediana y pequeña empresa.

“Quienes lo copan rápidamente son las grandes empresas, o sea tres montes pone una lista de 200 aprendices, en su momento CTC Chile postulaba un montón de gente; esas empresas si bien le puede dar un poquito más de continuidad al programa, no sé si el subsidio le esta produciendo un beneficio a la gente” (OTEC)

Es justamente en esta controversia donde se posiciona un debate muy recurrente en el discurso de los diversos actores del Programa: ¿Este programa en su ejecución, esta privilegiando a grandes, medianas o pequeñas empresas?. Se sabe que el objetivo principal del Programa es mejorar las condiciones de empleabilidad en los jóvenes, sin embargo esta tarea tiene como externalidad un subsidio a los empresarios por parte del Estado para la contratación de aprendizaje. En esta materia se observa una discusión recurrente en los actores entrevistados. Unos privilegiando la contratación de aprendices por grandes empresas poniendo énfasis en su empleabilidad y otros beneficiando a las pequeñas empresas para la inyección de recursos. Nos encontramos frente a pequeñas empresas que no cumplen con los requisitos necesarios para los requerimientos propios del Programa (maestros guías, práctica real de un oficio, etc.) y grandes empresas poco comprometidas con los objetivos del mismo, ya que de todas formas deben contratar gran cantidad de mano de obra, como sería el caso de una constructora.

Otro tema general encontrado en el discurso de los actores es la ausencia de un proceso de seguimiento por parte de SENCE que permita conocer el impacto real del programa en los jóvenes que han participado de él. Se espera el mejoramiento del sistema de supervisión implementado, para así tener una visión más certera y global de la ejecución del programa y los actores involucrados en él.

“A mejorar el tema de la capacitación se cumpla, porque nosotros supervisamos una vez y no sabemos si la gente los deja salir a capacitarse, si siguen el curso y supervisar que a los jóvenes no los manden a hacer cualquier cosa, etc.”(SENCE Regional)

Cabe destacar que a partir de la realización de las entrevistas se observaron serios problemas en la ejecución del Programa. Algunos empresarios a pesar de recibir bonificaciones hasta el año 2005 desconocían la existencia del mismo, la mayoría habían contratado aprendices en contextos de la realización de faenas específicas (constructoras) o en trabajos de temporada; algunos, especialmente los pequeños, utilizaban el Programa para sus propios familiares los cuales ni siquiera trabajaban; y en pocos casos fue posible encontrar a aprendices o maestros guías.

Situación Inicial del Programa

La situación inicial se refiere a la información que los diversos actores manejaban antes de incorporarse al Programa y la motivación que los impulsó a participar en el mismo.

Se puede decir que los empleadores de grandes y medianas empresas, en general, tienen un buen manejo de la información y de los objetivos del Programa. La motivación principal a participar es la necesidad de mano de obra. Señalan que si no existiera dicha demanda, no contratarían aprendices a pesar de los incentivos que esto signifique.

Por otra parte, en la pequeña empresa nos encontramos con otra realidad en donde empleadores no conocen los objetivos del Programa y su motivación central es el subsidio.

“No me acuerdo para que los inscribí, recuerdo que en la práctica se inscribieron por los cursos, te digo la verdad...no tanto por el programa de trabajar acá, de echo mi hijo y mi sobrina se fueron a España” (Pequeña Empresa, empleador)

De acuerdo a los actores entrevistados, existe una buena disposición de las empresas para participar en el programa pues no ponen objeción a contratar jóvenes menores de 21 años y sin experiencia, cumplen adecuadamente con los requisitos y documentación solicitada por SENCE, Dan facilidades para que se realicen supervisiones, los aprendices hacen el trabajo para el cual fueron contratados y asumen los riesgos de, por ejemplo, poner a jóvenes a trabajar con maquinaria muy cara.

Respecto a la situación inicial de los aprendices, no existe entre ellos un conocimiento acabado de los objetivos del Programa. Señalan no poseer mucha información y no comprender completamente su rol en el mismo. Hay una analogía entre el Programa de Aprendices y el curso de capacitación realizado que se observa en el discurso de los entrevistados, como lo mismo. Es interesante comprender que esta percepción puede responder a que los jóvenes entrevistados en su totalidad se encontraban ya trabajando en la empresa cuando ingresaron al programa, por lo tanto, su ingreso es asociado inmediatamente con capacitación.

La participación en el Programa en la mayoría de los casos no es una decisión, ni tampoco una iniciativa del aprendiz, ya que la invitación es para el empresario y éste es quien transmite hacia los jóvenes. En este sentido el joven no participa en la elección del oficio en el que se forma.

Los maestros guías no manifestaron un conocimiento acabado del Programa, debido a que el trabajo de maestro guía es el mismo que realizan con cada trabajador que se integra a la empresa, por tanto para ellos difícilmente existe distinción entre los aprendices y el resto de los trabajadores.

“No es como si nos gustaría o no es una cosa que hay que hacer, independiente que nos guste o no le guste, uno siempre va a estar siendo un profesor guía de las personas que llegan, pero la guía para que se hagan las cosas(Mediana Empresa, Maestro guía)”

Satisfacción con el Programa

Existe una satisfacción generalizada de los actores y beneficiarios del Programa de Aprendices con respecto al mismo, ya que éste trae grandes beneficios tanto para los jóvenes como también para los OTECs y las Empresas.

“A diferencia de los programas sociales, lo más grande que tienen estos programas el pro empleo y el de aprendices es que estas personas pueden continuar en el tiempo trabajando” (OTEC)

Sin duda, para los jóvenes el nivel de satisfacción con el Programa es alto porque les permite capacitarse, practicar los conocimientos trabajando, además de tener por medio un contrato que les asegura ciertos mínimos sociales, tales como el sueldo mínimo, la salud, entre otros. Es percibido por los aprendices muchas veces como un privilegio.

“Lo que más valoro es el trato, la oportunidad que se nos dio en nuestro primer trabajo. Para nuestro currículum es muy bueno, además que no fue un golpe tan radical pasar del colegio acá”.

La capacitación juega un rol fundamental en la satisfacción de los jóvenes respecto del Programa, ya que ésta es valorada como una excelente instancia para la formación y el aprendizaje de un determinado oficio. Además de ser considerada una instancia que entrega herramientas para un mejor desenvolvimiento en el mundo laboral.

“Yo nunca en mi vida sabía preparar chocolate, nos enseñaron acá a preparar chocolates, los proceso, las calorías, etc., entonces gracias la curso yo sé hartas cosas” (Gran Empresa, Aprendiz)

Los empleadores muestran también un alto nivel de satisfacción con el Programa de Aprendices. Primero, porque permite tener personal más capacitado realizando el trabajo. Segundo, porque contratar aprendices significa beneficios económicos para la empresa. Tercero, porque es un proceso de aprendizaje efectivo que se ve reflejado en el desarrollo del trabajo, es decir, se aprecian mejorías en los jóvenes una vez egresados del Programa.

“(contratar aprendices) es gente más preparada para ejercer el trabajo” (Gran Empresa, empleador)

“Los aprendices tenía mucho más claro lo que había que hacer para realizar los distintos trabajos, que los que no participaron del Programa” (Gran Empresa, empleador)

Subsidio a la Contratación

El subsidio se constituye como uno de los elementos fundamentales para el éxito del Programa por ser uno de los grandes motivadores del empresariado para la contratación de Aprendices, y a la vez ser un incentivo para que las OTECs difundan el Programa.

“Es el gran motor, será un ínfimo porcentaje de empresas que lo hacen porque quieren ayudar a la juventud, si esto lamentablemente es un negocio y tu tratas de buscar al más capacitado en el menor precio, y si es un 40% de rebaja en el sueldo de una persona durante un periodo de tiempo, es conveniente”(OTEC)

Sin embargo, el subsidio así como tiene aspectos positivos, trae consigo situaciones negativas en desmedro de los jóvenes y del Programa. Un ejemplo a lo anterior, es la utilización del subsidio por pequeñas empresas, que no demandan trabajadores, pero de igual manera contratan aprendices quienes finalmente no realizan ninguna labor que les retribuya un beneficio en cuanto a conocimientos, ni tampoco como una opción real de inserción laboral.

“Ellos andan buscando clientes, cuando se dieron cuenta que yo era contribuyente, me conversó del instituto, de los planes que habían...etc.” (Pequeña empresa, empleador)

De esta manera, se plantea la necesidad de clarificar que el subsidio si bien es un beneficio que comparte el empleador, las OTECs y por supuesto los aprendices, su fundamento principal son los jóvenes, y éste es el marco donde debe comprenderse. El Programa de Aprendices debe clarificar que el subsidio no es una “ayuda” a los microempresarios, no es una ayuda para su situación socioeconómica, ya que para dicha finalidad existen otros programas de Estado.

“Me decían que era una ayuda para los micro empresarios. Ellos lo veían como una ayuda para uno, pero no realmente para los jóvenes” (Pequeña Empresa, empleador)

“Lo vi primero como algo positivo, como una ayuda para uno, pero no me pareció correcto la forma en que se usan los fondos que entrega el gobierno. Los institutos ven como ganan ellos...pero hay más personas que necesitan esa capacitación y me empecé a sentir como que estaba haciendo algo incorrecto” (Pequeña Empresa, empleador)

Por otra parte, se debe evaluar el beneficio que tiene para el aprendiz participar de una determinada empresa, constatando el tipo de habilidades que el joven puede desarrollar en

un trabajo. Así, existirán trabajos que reporten mayor beneficio para el Aprendiz en términos de conocimiento, competencias y habilidades de empleabilidad.

“Capacitarse en un lugar donde hay procesos le va a significar un aporte más grande para ellos (jóvenes) en un futuro, que a veces tengas que estar en una oficina haciendo papeleos, trabajando de júnior, vendiendo...” (OTEC)

Maestro Guía

En cuanto a los maestros guías se señala que es una función muy importante, sin embargo, en la mayoría de los casos no se les entrega ningún tipo de incentivo ni capacitación para realizar esta tarea. Normalmente quien ejerce esta labor es el supervisor más cercano o el maestro a cargo, a quienes se les señala la existencia de los aprendices, sin entregarles ninguna directriz, o bien sólo se les pide “tener más paciencia” con los aprendices. En este aspecto, una vez más la excepción es la empresa grande entrevistada, lugar donde se realiza un taller para preparar de mejor manera a los supervisores que funcionarán como maestros guía.

Una complicación que surge en relación a los maestros guía, es que en algunas empresas la remuneración es variable y depende de la producción, por lo que algunos trabajadores que han sido designados como maestros guías consideran esta labor como un problema que les hace disminuir su remuneración, aspecto que afecta su relación y disposición con el aprendiz.

A pesar de lo anterior, predomina la buena disposición de los maestros guías para con los aprendices. Les enseñan y les tratan de manera especial.

“los tratan como niños, mis niños decía mi supervisora”.

Planes de Aprendizaje

Sin duda los planes de aprendizajes constituyen sólo un trámite que los empleadores deben cumplir para acceder a los beneficios del Programa de Aprendices. Esto porque sólo algunos empresarios declararon conocerlos y en la práctica, según el reporte de los entrevistados, éstos no operaron.

Los aprendices confundían los Planes con el curso de capacitación; para los maestros guías los planes no eran una preocupación ni tampoco como una tarea a realizar por ellos.

Capacitación

Sin duda la capacitación es uno de los factores más importantes del Programa de Aprendices, así como también uno de los aspectos más valorados por los diversos actores que participan del proceso. Asimismo ésta es, sin duda, la motivación de los aprendices para adherirse a este Programa, ya que el aprendizaje formal es percibido como un

beneficio al que pocos pueden acceder, además de ser una aspiración. Junto con esto, cabe señalar que en la elección de los cursos de capacitación los aprendices no tienen responsabilidad, ya que son invitados a participar sin la posibilidad de escoger la temática en que quieren desarrollarse, ya ésta siempre responde al trabajo que ellos realizan o realizarán.

En cuanto a los empleadores, las motivaciones para capacitar son diversas, mientras para algunos el énfasis está en la responsabilidad social, es decir la capacitación es un derecho de todo trabajador a adquirir herramientas que le permitan un mejor desenvolvimiento en el mundo laboral. Para otros, la motivación es contar con mano de obra más calificada para responder a las exigencias del mercado.

Para los empleadores la capacitación de las OTEC es considerada de calidad y pertinencia, ya que los conocimientos entregados han sido de beneficio por el trabajador y por otra parte de los trabajadores se encuentran muy motivados a participar.

“Nos les gusta faltar, me pedían que les arreglara los turnos para que no les toparán con las clases que tenían, las chicas estaban súper contentas” (Gran empresa, empleador)

A su vez, se aprecia un segmento de empleadores que no tienen un interés especial por la capacitación para el desarrollo de sus empresas.

Los empleadores ven en los aprendices la mayoría de las veces una buena disposición a capacitarse, disposición que se traduce en una mayor motivación e iniciativa para trabajar y a la vez, un mayor incentivo para seguir buscando oportunidades de estudio.

“La gente después de tomar los cursos te dice: anóteme por favor en cualquier curso que den, considérenme...te agradecen mucho la oportunidad” (Gran empresa, Empleador)

Esta buena disposición a la capacitación muchas veces se ve contrastada con la actitud de los trabajadores de mayor edad, ya que estos muestran mayor hostilidad frente a capacitarse.

“Piensan que no es muy beneficioso, pero al final unos los convence y aceptan que es bueno que se estén capacitando y aprendiendo algo nuevo” (Mediana Empresa, empleador)

Para algunos aprendices la capacitación es un mecanismo que les permite profundizar los conocimientos adquiridos mediante el ejercicio de un trabajo, mientras que para otros, la capacitación es su primer acercamiento a un oficio, es la primera oportunidad de aprender.

“Lo que me enseñaron yo no lo sabía, entonces con todo lo que aprendí puedo decir: bueno por lo menos sé algo (...) entonces estoy conforme con lo que aprendí” (Aprendiz, Gran Empresa)

La capacitación permite una experiencia de aprendizaje que sobrepasa el entrenamiento específico de un oficio determinado, ya que entrega herramientas para un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral: relaciones laborales, autocuidado, entre otras. En efecto, algunos entrevistados reportaron que los cursos incorporaban materias de autocuidado, autoestima, deberes y derechos, las cuales típicas son partes de cursos de apresto laboral, formación para el trabajo o apoyo en habilidades transversales.

Con respecto al mejoramiento de los procesos de capacitación encontramos demandas por profundización de los cursos en cuanto a contenidos, incentivando de esta manera la participación de los jóvenes de manera más activa. Se observó por parte de aprendices desmotivación de otros jóvenes a participar de los cursos, ya que muchas veces los contenidos y la manera de entregarlos no generaba un incentivo para participar.

“yo creo que lo negativo fue que no lograron incentivar mucho a las personas, no le dieron mucha luz al programa...y gente que debía estar ahí no asistieron porque lo encontraban latoso, hay que decir las cosas como son, lo encontraban latoso” (Pequeña Empresa, Aprendiz)

Respecto a la evaluación de las OTEC, en general, los entrevistados señalan estar satisfechos con la labor que desempeñan, pues son estas instituciones las que en la mayoría de los casos difunden el programa entre las empresas, lo que señalan como una alternativa de financiamiento para los cursos que ofrecen. Una vez trabajando con las empresas, se encargan de difundir el programa entre los jóvenes para efectos de reclutarlos, lo que hacen a través de contactos con colegios técnicos, regimientos y otras instituciones. Como parte del servicio que entregan a las empresas también está la tramitación ante SENCE de la postulación de la empresa.

Una fuente de reclutamiento de las OTEC son los jóvenes que ya están trabajando en las empresas, pero de manera informal, lo que contribuiría a regularizar la situación laboral de estos jóvenes.

En cuanto a la capacitación propiamente tal, las empresas y aprendices consideran que las OTEC entregan una capacitación adecuada a lo requerido para el buen desempeño de los jóvenes.

Todos estos aspectos positivos de la acción de las OTEC, se refieren a aquellas que ya han demostrado su seriedad en una relación de trabajo más prolongado con las empresas, pues tal como se señaló, algunas han sido descartadas por las empresas al considerar que hacen un trabajo poco serio y profesional.

Una OTEC señaló que un tema crítico para ellos como empresa es la exigencia actual de certificarse bajo la norma 2728, dado el alto costo de esta certificación, la que se debe hacer cada 3 años. A su juicio, aunque esta medida contribuirá a mejorar la calidad del servicio va a significar que muchos OTEC desaparezcan.

Alternancia entre capacitación y trabajo

Uno de los elementos centrales del Programa de Aprendices es la posibilidad de trabajar y capacitarse a la vez. Esta metodología es evaluada por los actores del programa, indagando así en sus beneficios y dificultades.

Según el diseño del Programa la idea principal que sustenta la alternancia entre el trabajo y la capacitación, es la posibilidad de aprender y poner en práctica los conocimientos adquiridos de manera simultánea, con el fin que este ejercicio, profundice el proceso de aprendizaje. Sin embargo esta práctica no deja de acarrear limitaciones y posiciones encontradas entre los actores respecto a su aplicación.

En el caso del empresariado la alternancia entre capacitación y trabajo es una dificultad. Existe acuerdo en que este sistema es uno de los desafíos del Programa para el empresariado, ya que en su mayoría prefieren la capacitación antes de comenzar a trabajar, debido a las dificultades que trae consigo la planificación del trabajo cotidiano ante la presencia discontinua de los trabajadores en la empresa. Otro motivo para mostrarse en discrepancia con el método de la alternancia es la necesidad de mano de obra constante durante períodos de tiempo en que el trabajo se encuentra en su época de pleno desarrollo.

“Como tenemos que cumplir el trabajo, nos complica tener que estar sacando a la gente a hacer el curso, es bastante complicado” (Mediana Empresa, empleador)

“la modalidad de alternancia implica reemplazar al trabajador, lo que significa un costo adicional a la empresa”

Hay que mencionar la actitud de algunas empresas que no permiten hacer la capacitación dentro de la jornada laboral, sino que después de ésta, alargando en varias horas la actividad del joven cada día.

Así como existen discrepancias con la alternancia existen percepciones muy positivas del método, sobre todo entre los aprendices, ya que es considerado como bueno ya que permite practicar y aprender a la vez. Se considera que la oportunidad de aprender aspectos teóricos y luego aplicarlos es un gran beneficio y una gran oportunidad para los jóvenes, ya que en el mundo laboral estas instancias son muy reducidas para los jóvenes sin experiencia.

Se comprende que en el Programa de Aprendices participan generalmente jóvenes que tienen alguna necesidad de trabajar, más allá del propio gusto por hacerlo, de esta manera la alternancia es una excelente alternativa para estos jóvenes, ya que ven en él la oportunidad de estudiar y practicar en el trabajo

*“Muchos tenemos que sobrevivir trabajando...entonces cuando las mismas personas que te contratan te están capacitando (...) se lleva a la práctica lo que estás aprendiendo”
(Pequeña Empresa, Compañero de trabajo)*

“Me sirvieron las dos cosas, me enseñó a trabajar y sentirse uno mismo y a la vez estudiar” (Gran empresa, aprendiz)

Desde la perspectiva de los aprendices el aspecto negativo encontrado en la alternancia entre trabajo y capacitación es la sobrecarga de trabajo que significa para ellos llevar esta rutina. Para algunos jóvenes, sobre todo para aquellos que trabajan en sistemas de turnos, la alternancia es considerada una buena iniciativa, pero a la vez se reconoce en ella un gran sacrificio.

“En turno de noche llegaba a mi casa a las tantas, dormía hasta las tres, me levantaba, me iba al curso y luego a trabajar de nuevo (...) era un sacrificio por que no dormía o dormía mal y luego tenía que estar las ocho horas trabajando” (Gran empresa, Aprendiz)

Experiencia en la Empresa

El contrato de aprendices se constituye como una instancia real de inserción de los jóvenes al mundo del trabajo por un período determinado de tiempo, independientemente del desenlace que éste tenga.

La experiencia adquirida durante la permanencia en la empresa favorece el crecimiento y madurez de los jóvenes respecto al mundo laboral, ya que una de las grandes preocupaciones de los empleadores respecto a los mismos es la falta de responsabilidad, enfatizada en aquellos que no trabajan por necesidad y que aún son carga de sus padres.

“Los jóvenes que vienen saliendo del colegio aún no tienen el sentido de la responsabilidad del todo, entonces llega un momento en que ellos dejan de ir y dejan de ir no mas a trabajar...porque salió el sol y ésta rica la playa” (Gran empresa, empleadores)

“A diferencia de los programas sociales, lo más grande que tienen estos programas el pro empleo y el de aprendices es que estas personas pueden continuar en el tiempo trabajando” (cita)

Desempeño de los Aprendices

Todos los actores fueron coincidentes en que el paso de los jóvenes por el programa les reportó mejoras en el ejercicio del trabajo, traducidas en un mejor desempeño.

Es importante señalar que para los diversos actores, la personalidad o más bien las habilidades individuales o transversales, juegan un papel preponderante en el éxito del proceso de formación y en el desempeño laboral. Así la disposición a aprender, la responsabilidad, la iniciativa dentro del trabajo, si bien pueden ser potenciadas por medio de la capacitación, en esencia son parte del individuo.

“... Hay personas que aprovechan más las cosas que otras (...) hay cosas que van en el carácter de la persona, no tanto en lo que aprenden o saben” (Pequeña Empresa, Compañero de Trabajo)

En relación al aprendiz, se considera que presentan diversas ventajas en comparación a los otros jóvenes, tal como insertarse más rápidamente al trabajo y comenzar a trabajar estando mejor preparados, lo que les da más confianza ante el trabajo.

*“Se veían más seguros. Se manejaban más”
“Tienen más elementos a que recurrir al enfrentar problemas”*

También se señala como un efecto positivo del programa el que los aprendices aprenden más rápido o bien con mejor aprovechamiento de lo enseñado.

“Adquieren una curva de aprendizaje más segura, tal vez no más rápida pero sí más segura”

Otros elementos positivos señalados se relacionan con la responsabilidad, seriedad y motivación.

*“Son más responsables respecto a las medidas de seguridad”
“Están más motivados La deserción de los aprendices es menor que el resto”
“Era su primer trabajo y estaban más concentrados, con más ganas”*

Deserción de los Jóvenes

Respecto a la deserción de jóvenes aprendices hay variadas experiencias y opiniones, hecho avalado por la inexistencia de un mecanismo que permita tener un seguimiento de los jóvenes. Podemos decir que SENCE percibe bastante deserción, cuya causa principal son los estudios de los jóvenes. Existe una gran cantidad de jóvenes que trabajan durante la época estival y posteriormente en marzo retoman sus estudios. Ésta deserción sin duda disminuye en el caso de aquellos jóvenes que trabajan por necesidad económica o con la finalidad de un proyecto concreto como lo son los estudios.

“Hay mucha deserción porque entran a estudiar, se meten al Programa pero ellos saben que en Marzo tienen que volver a estudiar y ahí desertan no más (...) en una empresa agrícola desertaron casi todos, la empresa estaba indignada” (SENCE Regional)

En relación a la deserción y la pérdida de ese beneficio, una sugerencia recogida de un empleador es flexibilizar la asignación del beneficio, de modo de poder poner a otro joven en el cupo del joven que abandonó.

Impacto

Los actores entrevistados destacan entre los impactos del Programa, el que éste contribuye efectivamente a aumentar la empleabilidad de los jóvenes, especialmente en empresas del sector urbano, siendo una forma muy eficaz y positiva para que los jóvenes se integren al mundo laboral.

Otro impacto señalado dice relación con el hecho que este contrato les permite tener previsión por primera vez, lo que es muy valorado por los jóvenes, especialmente por los de zonas rurales que suelen trabajar sin este respaldo.

“Ayuda a que muchos jóvenes tengan previsión, lo que les sirve mucho, especialmente lo referido a salud”

“En las grandes empresas, particularmente las de servicios, muchos aprendices quedan contratados y permanecen en la empresa”

Aunque hay coincidencia en que el programa es bueno y afecta positivamente la empleabilidad de los jóvenes, este impacto se produce principalmente en empresas urbanas, que es donde los aprendices tienen la posibilidad de permanecer trabajando e incluso mejorar su posición y remuneración, En las empresas del área rural, en cambio, el programa no afecta la empleabilidad, ya que se trata de trabajos temporales y la contratación mas allá de la temporada de cosecha es excepcional.

Por último, como una herramienta real para aumentar las posibilidades de empleabilidad de los jóvenes se sugirió la existencia de mecanismos de evaluación para los aprendices que le permitan a los empleadores conocer el conocimiento real alcanzado.

Evaluación de SENCE

Existe amplia satisfacción por la gestión del SENCE en relación al programa, como por la atención y resolución de dudas, sin embargo algunas de las críticas señaladas por diversos entrevistados apuntan a la falta de información respecto a los criterios de adjudicación del programa, así como a la inexistencia de retroalimentación del proceso de postulación y adjudicación. Al respecto se sugiere la entrega de información respecto al destino de cada postulación, idealmente en línea a través de una página web. Esta información facilitaría la comprensión de parte de las empresas respecto a lo que fue objetado y lo que finalmente se adjudicó.

“Me gustaría que entregaran una liquidación de pago donde dijera lo que se presentó, lo que se objetó y el monto a pagar”

La falta de claridad respecto a los criterios de adjudicación resulta en una limitante en la labor de difusión del programa, pues es difícil invitar a participar a empresas si no se les puede dar una idea aproximada de su elegibilidad.

“Yo no me atrevo a hacer difusión e invitar a empresas porque contratan jóvenes y después si no se adjudican me preguntan y no sé que decir. Ya tuve una mala experiencia con esto”.
(Supervisor SENCE)

Entre los aspectos a mejorar o potenciar, diversos entrevistados señalaron el deseo de ampliar el programa creando más cupos, dada su buena experiencia con él.

También se menciona como aspecto a mejorar, la conveniencia que SENCE brinde apoyo técnico para preparar a los maestros guías, sobre cómo impartir la instrucción. Además se señala lo bueno de incluir temas de desarrollo personal de los jóvenes en los programas de aprendizaje, de modo de mejorar aspectos como responsabilidad y puntualidad, por ejemplo.

Se sugirió flexibilizar el límite de pago para los aprendices y dejarlo sólo hasta los seis meses, para poder ofrecer mejoras en remuneración y conservar al joven que trabaja bien.

“En algunos casos hemos tenido que contratar al joven por fuera del programa para poder pagarle más y que no se vaya”.

Un aspecto que podría ayudar a que los aprendices tuvieran contratos más prolongados sería flexibilizar la relación de número de horas capacitación/duración contrato.

Dentro de un tema administrativo, las empresas creen necesario agilizar el pago del beneficio, pues si bien se recibe, tarda mucho.

“Nosotros consideramos esa plata un fondo del que no sabemos cuando vamos a poder disponer”.

Las OTEC por su parte, evalúan muy bien al SENCE en cuanto a la gestión del programa, considerando que las documentaciones y exigencias en general son adecuadas, así como las supervisiones que realiza el mismo. Las críticas de las OTEC entrevistadas apunta al procedimiento de pago de la capacitación, la que consideran debería entregarse directamente a ellas y no a la empresa.

Recomendaciones surgidas a partir de las Entrevistas

Sin pretensiones de generalizar la experiencia del Programa de Aprendices se esboza una mirada panorámica a distintos tópicos emergidos de la experiencia de distintos actores que han sido parte del Programa. Rescataremos algunas temáticas a tener en cuenta para el futuro y consolidación del mismo desde perspectiva de los actores.

- Contar con mejores medios y mecanismos de difusión del Programa de Aprendices, que permitan conocer los objetivos de su creación.
- Mejorar los procesos de supervisión con el fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos respecto a las condiciones laborales de los jóvenes.
- Implementar mecanismos de seguimiento a los jóvenes aprendices, con el fin de dimensionar el impacto real del Programa.
- Trasparentar los criterios de adjudicación
- Entregar retroalimentación a las empresas respecto al destino de su postulación, se hayan adjudicado o no.
- Establecer criterios más estrictos en la adjudicación de empresas, en el sentido de considerar aquellas donde efectivamente exista la posibilidad de que el joven se inserte laboralmente, de modo de desincentivar el uso del programa como medio de conseguir mano de obra barata temporal.
- Definir más acabadamente el rol del maestro guía y establecer criterios para su funcionamiento de manera que efectivamente cumpla el rol definido.
- Establecer como criterio el realizar toda o al menos parte de la capacitación dentro de la jornada laboral, de modo de evitar jornadas excesivamente largas para los jóvenes.
- Establecer algún tipo de certificación de competencias en los jóvenes que completen el programa, de modo de mejorar su empleabilidad en el caso de no ser contratado.

C. BIBLIOGRAFÍA

Roberto Guerra V. Jóvenes y Empleo: Entre la Oferta y la Demanda. SEDEJ. 2004.

Fernando Coloma y Bernardita Vial. Desempleo e Inactividad en Chile. Cuadernos de Economía, Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile, año 40, N° 119, pp 147 – 171, 2003.

Mariana Schcolnik, Caracterización de la Inserción Laboral de los Jóvenes. Serie de Políticas Sociales, CEPAL; N° 104, 2005.

María de los Ángeles Fortuna. Programas de Empleo Juvenil: Encuentro sobre Mejores Prácticas en proyectos con Jóvenes en el Cono Sur. OIT, 2003.

Victor Tokman, Desempleo Juvenil en Chile, Expansiva, 2003.