

2016

INFORME FINAL SEGUIMIENTO  
LABORAL PROGRAMA  
CAPACITACIÓN EN OFICIOS AÑO  
2016

Consultora Etnográfica

Unidad de Estudios

01/12/2016

## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>OBJETIVOS DEL ESTUDIO</b>	<b>4</b>
1.1.1	OBJETIVO GENERAL	4
1.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
<b>2</b>	<b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b>LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN</b>	<b>5</b>
2.2.1	LEVANTAMIENTO CUANTITATIVO	5
2.2.1.1	Diseño muestral salida dependiente	5
2.2.1.2	Diseño muestral salida independiente	6
2.2.2	LEVANTAMIENTO CUALITATIVO	7
2.2.2.1	Diseño muestral	7
<b>3</b>	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<b>8</b>
<b>3.1</b>	<b>CARACTERIZACIÓN GENERAL DE ENCUESTADOS/AS</b>	<b>8</b>
<b>3.2</b>	<b>TRAYECTORIA LABORAL DE USUARIOS/AS</b>	<b>10</b>
<b>3.3</b>	<b>ANTECEDENTES LABORALES</b>	<b>10</b>
<b>3.4</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<b>13</b>
3.4.1	OCUPADOS/AS.	15
3.4.1.1	Características de la actividad del trabajo conseguido	22
3.4.1.2	Sistema de pensiones y previsión de salud	25
3.4.2	DESOCUPADOS/AS	26
3.4.3	INACTIVOS/AS	28
<b>3.5</b>	<b>EVALUACIÓN DEL PROGRAMA</b>	<b>30</b>
<b>3.6</b>	<b>CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS</b>	<b>30</b>
3.6.1	APLICACIÓN DE CONTENIDOS EN TRABAJO ACTUAL	30
3.6.2	PERCEPCIÓN SOBRE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS Y PROYECCIONES LABORALES	32
3.6.2.1	Conocimientos adquiridos	32
3.6.2.2	Proyecciones laborales	34
3.6.2.3	Percepción sobre el trabajo	35
<b>4</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>36</b>
<b>5</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>38</b>
<b>5.1</b>	<b>ANTECEDENTES LABORALES</b>	<b>38</b>

<b>5.2</b>	<b>EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.</b>	<b>38</b>
5.2.1	APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL TRABAJO ACTUAL	38
5.2.2	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS	41

# 1 Introducción

A continuación, se presenta el segundo informe de resultados sobre la ***Evaluación de Implementación y Caracterización del programa Capacitación en Oficios año 2015*** para el Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), realizado por la División de Estudios y Políticas Sociales de *Consultora Etnográfica Ltda.*

Este informe tiene por objetivo realizar un seguimiento laboral a usuarios/as que hayan egresado del programa con una vigencia de seis y doce meses. La finalidad de este informe es establecer una caracterización respecto del contexto laboral de los/as usuarios/as una vez terminado los cursos. Adicionalmente los periodos de egreso (seis y doce meses) servirán para generar seguimiento de los/as usuarios/as en torno a los resultados del Programa y su evolución en el tiempo.

Para lograr este objetivo, se utilizaron metodologías de levantamiento de información cualitativas (entrevistas) y cuantitativas (encuestas). Los instrumentos se aplicaron a usuarios/as que egresaron del programa con seis y doce meses en el caso de las encuestas y sin una fecha específica de salida para el caso de las entrevistas. Respecto del análisis, se utilizó una metodología de investigación mixta la cual tiene como principal eje converger los métodos cuantitativos y cualitativos, vale decir, con los resultados obtenidos, se buscó hacer un análisis que permitiera complementar aquello que se dice en las entrevistas con los datos arrojados por la encuesta, generando un seguimiento de los/as beneficiarios/as sobre la evolución de sus contextos laborales a los seis y doce meses de egreso.

## Programa Capacitación en Oficios

Iniciado el año 1997, el programa Capacitación en Oficios es una iniciativa del Gobierno de Chile que busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres, mediante un modelo de capacitación integral desarrollado por entidades formadoras especializadas en la capacitación.

El programa se focaliza en hombres y mujeres entre 18 a 65 años que pertenezcan al 60% más vulnerable de la población, según Ficha de Protección Social, siendo éste el instrumento de focalización vigente. Para la formación de los/as usuarios/as, el programa cuenta con las siguientes etapas:

***Fase Lectiva:*** Este componente considera un mínimo de 250 horas, de las cuales un 60% deben ser relativas al aprendizaje del oficio, y las demás corresponden a competencias transversales dadas a través de los módulos de empleabilidad, TIC y tutorías, además de otras que puede proponer el OTEC. Para facilitar la participación y permanencia de las personas en el programa, se entrega un subsidio de alimentación y locomoción por día asistido equivalente a \$3.000 pesos.

***Experiencia Laboral:*** Su finalidad es insertar a los/as alumnos/as en calidad de practicantes en un puesto de trabajo de carácter dependiente, cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. Esta fase va acompañada de un subsidio correspondiente a \$3.000 por día asistido a la práctica.

***Fase de Seguimiento:*** Este componente permite desarrollar un proyecto de emprendimiento cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. Esta fase incorpora un subsidio de herramientas que asciende a los \$200.000 pesos, orientado a la elaboración de un plan de negocios,

y el desarrollo de sesiones de acompañamiento grupales e individuales dentro de los tres primeros meses de finalizada la etapa.

**Intermediación Laboral:** El OTEC tendrá un tiempo de tres meses para colocar al alumno en un puesto de trabajo. Se toma en consideración el porcentaje de alumnos colocados por curso, de los que aprueban la fase lectiva, para el caso de salida dependiente, o evidencias de creación del Plan de Negocios contenidos en un portafolio, para salida independiente.

## 1.1 Objetivos del estudio

En esta sección se presenta el objetivo general del estudio y el objetivo específico ligado a este informe.

### 1.1.1 Objetivo general

Evaluar la implementación y procesos del programa Capacitación en Oficios año 2015, caracterizar a los usuarios y proveedores, y realizar un seguimiento laboral de sus usuarios, desde la perspectiva de los procesos e informantes claves, recogiendo posibilidades de mejora para la implementación del programa.

### 1.1.2 Objetivos específicos<sup>1</sup>

Realizar un seguimiento laboral a los usuarios egresados del programa considerando un periodo de seis y doce meses de egreso.

## 2 Diseño del estudio

En esta sección se presenta la metodología de investigación y análisis utilizada, así como también las muestras cuantitativas y cualitativas.

### 2.1 Metodología de investigación

Para el desarrollo del estudio se aplicó una metodología de investigación mixta -cuantitativa y cualitativa-desarrollando un estudio de carácter descriptivo y transversal.

El levantamiento de la información cuantitativa se realizó a través de la aplicación de una encuesta de seguimiento laboral a usuarios/as que en el programa desarrollaron una salida laboral dependiente e independiente (definido a partir de la segunda fase del programa que tuvo cada usuarios/a, práctica laboral o asistencia técnica), con seis y doce meses de egreso. Se aplicaron un total de 2.055 encuestas con representatividad a nivel nacional, por tipo de salida y distribuido proporcionalmente por región. En simultáneo, se realizó un levantamiento de información

---

<sup>1</sup> El estudio cuenta con más objetivos específicos, los cuales fueron abordados en un primer informe de caracterización de usuarios/as y proveedores, y evaluación de implementación del programa. Para el caso de este informe sólo se considera el objetivo correspondiente al seguimiento laboral de los/as beneficiarios/as.

cualitativa a través de la aplicación de 40 entrevistas semiestructuradas a usuarios/as egresados del programa.

## 2.2 Levantamiento de información

A continuación, se describe el proceso de levantamiento de información cuantitativo y cualitativo realizado entre los meses de julio y septiembre del año 2016.

### 2.2.1 Levantamiento cuantitativo

Se presenta la muestra de encuestas para los tipos de salida dependiente e independiente. Esta muestra fue calculada con un margen de error de un 3% y un nivel de confianza de un 95%, es representativa a nivel nacional, por tipo de salida laboral del programa (dependiente e independiente) y por cantidad de meses de egreso cumplidos (seis y doce meses). Adicionalmente, fue distribuida de forma proporcional entre las regiones que impartieron el programa durante su versión 2015.

En ese sentido, para asegurar que los/as usuarios/as fueran encuestados/as según la cantidad de meses de egreso, se realizó una división de las muestras según el mes de egreso, tomando como referencia al mes de terreno en curso, para contar hacia atrás seis y doce meses según correspondiera. De esta forma se cumplió con la cantidad de meses de egreso durante cada mes de aplicación de las encuestas.

#### 2.2.1.1 Diseño muestral salida dependiente

**Cuadro N°1: Distribución regional universo y muestra de la encuesta de seguimiento laboral para la cohorte de seis meses de egreso salida dependiente**

Región	Universo	% total	Muestra
Atacama	86	5%	32
Coquimbo	125	7%	46
Valparaíso	310	17%	115
Metropolitana	722	40%	269
Maule	65	4%	24
Biobío	305	17%	113
Araucanía	125	7%	46
Los Lagos	20	1%	7
Magallanes y la Antártica chilena	54	3%	20
<b>Total</b>	<b>1.812</b>	<b>100%</b>	<b>672</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro N°2: Distribución regional universo y muestra de la encuesta de seguimiento laboral para la cohorte de doce meses de egreso salida dependiente**

Región	Universo	% Universo	Muestra
Coquimbo	197	8%	61
Valparaíso	362	15%	112
Metropolitana	843	35%	261
O'Higgins	163	7%	50
Maule	122	5%	38
Región del Biobío	391	16%	121
Araucanía	151	6%	47
Los Ríos	131	6%	41
Los Lagos	17	1%	5
<b>Total</b>	<b>2.377</b>	<b>100%</b>	<b>736</b>

Fuente: Elaboración propia.

Los cuadros presentados corresponden a las muestras y estratificaciones regionales para los/as usuarios/as beneficiarios del programa Capacitación en Oficios que egresaron con una vigencia de seis y doce meses, es decir, para el caso de los/as beneficiarios/as con seis meses de egreso se consideraron personas que hayan egresado en los meses de diciembre de 2015, enero y febrero del año 2016, mientras que para las personas con doce meses, se considerarán a los/as egresados/as en los meses de junio, julio y agosto del año 2015.

#### 2.2.1.2 *Diseño muestral salida independiente*

**Cuadro N°3: Distribución regional universo y muestra de la encuesta de seguimiento laboral para la cohorte de seis meses de egreso salida independiente**

Región	Universo	% Universo	Muestra
Coquimbo	40	8%	27
Metropolitana	121	23%	81
O'Higgins	180	34%	122
Biobío	141	27%	95
Araucanía	20	4%	13
Magallanes y la Antártica Chilena	20	4%	13
<b>Total</b>	<b>522</b>	<b>100%</b>	<b>351</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro N°4: Distribución regional universo y muestra de la encuesta de seguimiento laboral para la cohorte de doce meses de egreso salida independiente**

Región	Universo	% Universo	Muestra
Valparaíso	20	5%	14
Metropolitana	197	48%	142
Biobío	20	5%	14
Araucanía	58	14%	42
Los Ríos	115	28%	84
<b>Total</b>	<b>410</b>	<b>100%</b>	<b>296</b>

Fuente: Elaboración propia.

Para el cálculo de la muestra de seis meses se consideraron los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre del año 2015 (finalización Fase Lectiva), mientras que para la muestra de doce meses se consideraron los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2015, tomando como referencia la fecha en que terminó la Fase Lectiva para calcular la muestra (se sumaron 2 meses a la fecha de término de la primera fase, puesto que la base de datos no contaba con información de fecha de término para la segunda fase del programa para estos segmentos).

## 2.2.2 Levantamiento cualitativo

### 2.2.2.1 Diseño muestral

Respecto al terreno cualitativo, se entrevistaron a usuarios/as que hayan cursado el programa sin considerar la cantidad de meses de egreso, por cuanto el criterio para realizar las entrevistas fue verificar si efectivamente la persona registrada en la base de datos había realizado el curso a cabalidad, ya que de esta forma se aseguraba un mejor conocimiento de los procesos del programa.

**Cuadro N°5: Muestra de entrevistas a usuarios/as**

Región	Cantidad de entrevistas
Arica	3
Coquimbo	7
Metropolitana	16
Biobío	14
<b>Total</b>	<b>40</b>

Fuente: Elaboración propia.

### 3 Análisis de resultados

A continuación, se presentan los principales hallazgos en la trayectoria laboral de los/as usuarios/as del programa con salida dependiente e independiente, evidenciando los principales cambios en su situación ocupacional desde los seis a los doce meses de egreso de los cursos.

#### 3.1 Caracterización general de encuestados/as

Respecto de la participación en el programa, se puede observar que existe una amplia participación de mujeres (67%) quienes superan en 34 puntos porcentuales a la participación de hombres (33%). Ello puede ser explicado a partir del foco que el programa posee en población en situación de desocupación o inactividad, categorías donde las mujeres (31% desocupadas y 17% inactivas) son mayoría frente a hombres (25% desocupados y 10% inactivos).

Respecto de lo anterior, es importante señalar que la distribución de sexo en los tipos de salida laboral, muestra una leve superioridad de hombres en la salida dependiente (73%) respecto de la participación de mujeres (66%), mientras que en la salida laboral independiente el porcentaje de hombres (29%) es menor al de mujeres (34%).

Por otro lado, respecto de la salida laboral, se puede indicar que en su gran mayoría los/as usuarios/as optan por una salida de tipo dependiente (69%) por sobre una de tipo independiente (31%). Ello puede tener explicación en que los/as usuarios/as buscan una mayor estabilidad laboral, como la que ofrecen los trabajos de tipo dependiente.

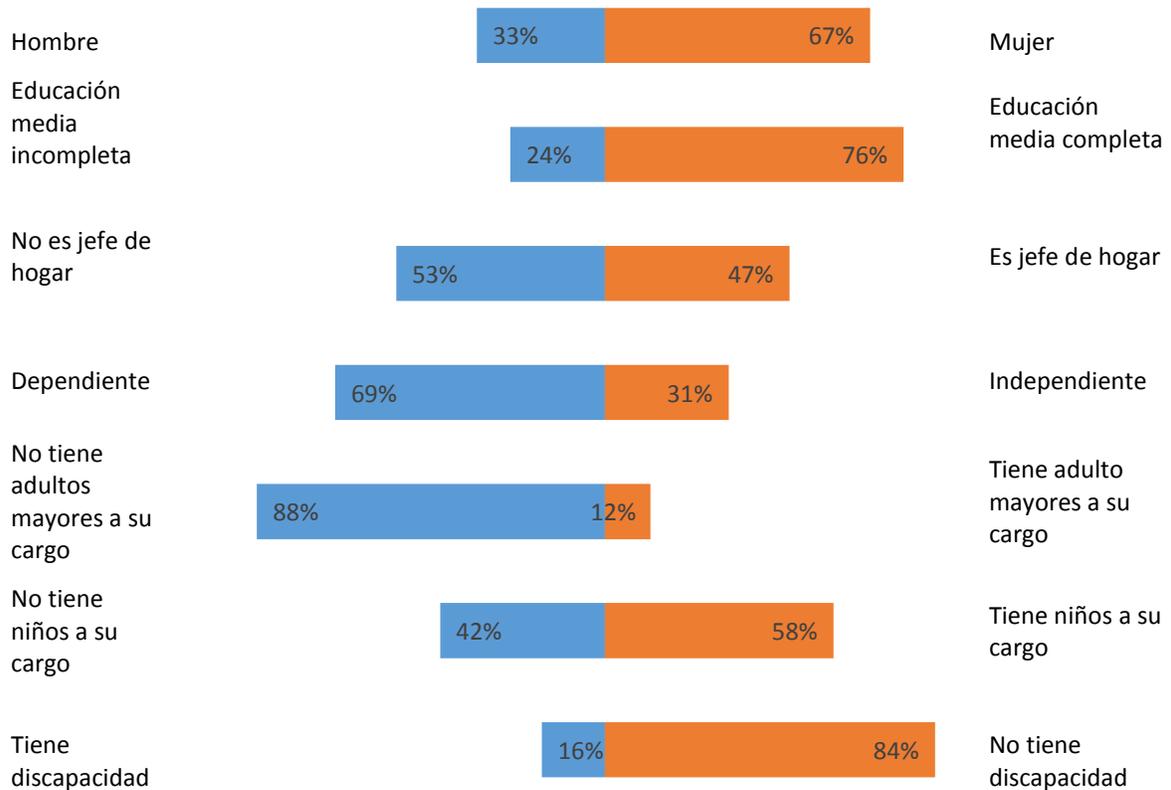
Ahora bien, en cuanto al cuidado de adultos/as mayores e hijos/as, es posible observar una marcada tendencia a no tener adultos/as mayores a cargo (88%), mientras que en el caso de los hijos/as los porcentajes se inclinan hacia “tener hijos/as a cargo” (58%). Estos resultados pueden estar asociados al alto porcentaje de participación de mujeres en el programa, las cuales en mayor medida se encuentran vinculadas a tareas de cuidado doméstico y, por ende, al cuidado de hijos/as.

Finalmente, para el caso del nivel de educación, se puede observar que la mayoría de los encuestados poseen educación media completa con un 76%, versus un 24% de personas que no han terminado la enseñanza media<sup>2</sup>. En el caso de la educación media incompleta, se puede decir además que dentro de esta categoría existe un 5,9% de personas que sólo completaron la educación básica, mientras que, en la categoría de educación media completa, existe un 7% que posee enseñanza superior técnica completa, que es un dato importante de revelar en esta categoría.

---

<sup>2</sup> En cuanto al nivel educacional, esta variable fue recodificada para quedar como dicotómica, asumiendo sólo dos valores: media incompleta (que incluye a básica completa y básica incompleta) y media completa (que incluye a todos los niveles educacionales después de la enseñanza media).

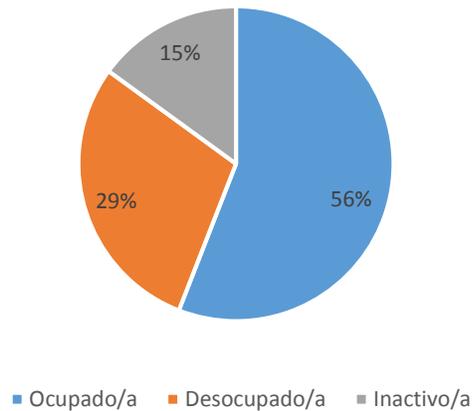
**Gráfico 1 Caracterización de encuestados/as (Base: 2.055 casos)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

Ahora bien, respecto de la situación ocupacional, es posible observar que un 56% del total de usuarios/as que pasaron por el programa (independiente de su tipo de salida y meses de egreso) se encuentra trabajando, mientras que 29% está desocupado/a y un 15% inactivo/a. Entonces, a la luz de estas cifras es posible decir que el programa ha tenido positivos resultados en cuanto a la incorporación de sus beneficiarios/as al mercado laboral. Del mismo modo, se debe trabajar para disminuir a ese 29% de ocupados/as que no logra mantener y/o encontrar un trabajo una vez terminado el curso.

**Gráfico 2. Situación ocupacional actual (base: 2.055)**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

### 3.2 Trayectoria laboral de usuarios/as

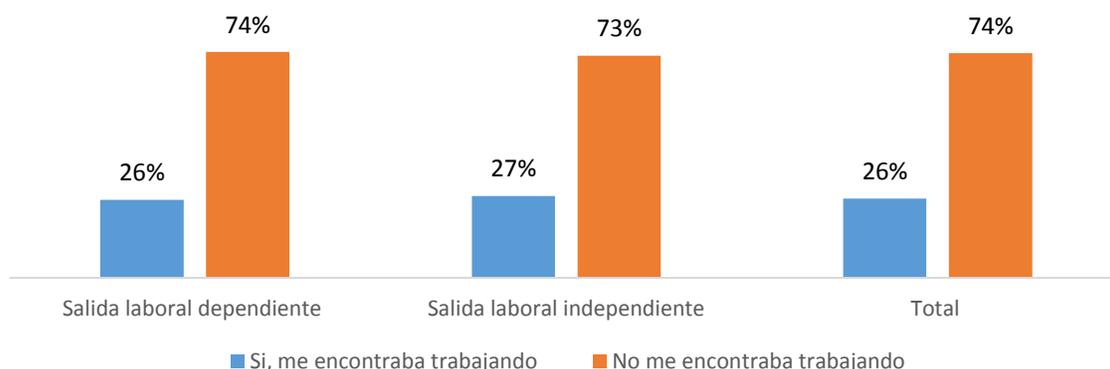
Este apartado busca caracterizar la situación laboral de los/as usuarios/as construyendo una línea de tiempo que logre describir la evolución que han tenido los participantes del programa una vez finalizado éste. En ese sentido se describen los antecedentes laborales que tienen las personas previo al ingreso al programa y las características que posee su trabajo una vez que han egresado del programa.

Como se vio en el apartado de metodología, la trayectoria laboral se construirá con usuarios/as de seis y doce meses de egreso, indagando según tipo de salida laboral (dependiente o independiente) como ha sido la evolución en sus trabajos.

### 3.3 Antecedentes laborales

En primer lugar, es posible observar que existe una tendencia hacia la desocupación y/o inactividad en los/as usuarios/as antes de ingresar al programa, lo cual se condice con la población objetivo en la que se focaliza el programa. Tanto para la salida dependiente como independiente existe un alto porcentaje de personas que no se encontraban trabajando antes de realizar el curso (73% y 74% respectivamente). En este sentido, se puede desprender que se está realizando un buen proceso de selección, puesto que los/as usuarios/as que realizan el programa están efectivamente en situación de desocupación o inactividad.

**Gráfico 3. Situación laboral previa al ingreso al programa (Base:2.055)**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

Ahora bien, respecto de los/as usuarios/as que se encontraban trabajando antes de ingresar al programa (26% según gráfico n°3), se puede observar que aquellos que ingresan a la salida dependiente tienen en promedio un año menos trabajando que los/as que entran a la salida independiente. Al ingresar en la distribución por sexo de ambos tipos de salida, se muestra una diferencia en promedio de un año más de trabajo para hombres respecto de mujeres (2 y 3 años en el caso de los/as usuarios/as con salida dependiente, 3 y 4 años en los/as usuarios/as independientes).

La variable cantidad de años trabajando es relevante, si se considera que el promedio de edad de los/as encuestados/as es de 34 años. Ello es relativamente nuevos en el mercado laboral (4 años promedio para hombres y 3 para mujeres).

**Cuadro n° 6: Tiempo trabajando antes de ingresar al programa -años-(base: 530 casos)<sup>3</sup>**

Dependiente				Independiente				Total			
Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N
3	148	2	210	4	56	3	116	4	204	3	326

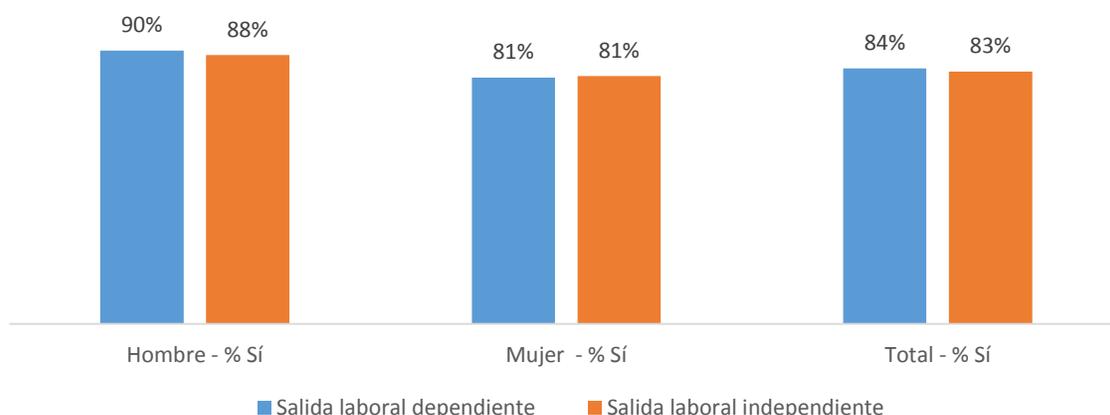
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016

Respecto de los/as usuarios/as que no se encontraban trabajando antes de ingresar al programa (según gráfico n° 3), se puede observar en el caso de la salida laboral dependiente que tanto hombres como mujeres en su mayoría habían tenido experiencias laborales anteriores, 90% y 88% respectivamente. Lo mismo ocurre en los/as usuarios/as que realizaron la salida laboral

<sup>3</sup> Usuarios/as que se encontraban trabajando antes de ingresar al programa.

independiente. En ese sentido se puede decir que los/as usuarios/as tienen algún tipo de conocimiento y experiencia del mercado laboral.

**Gráfico 4. ¿Ha trabajado alguna vez? – porcentaje de respuesta sí - (base: 1.504<sup>4</sup> casos)**



**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.**

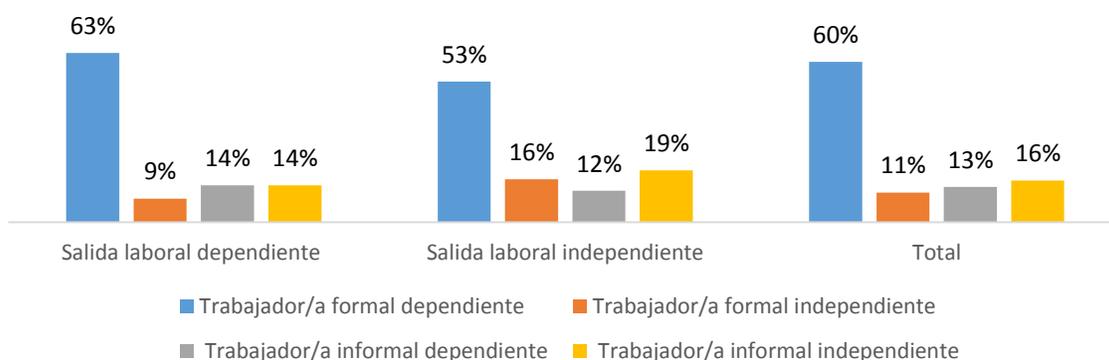
Del gráfico n° 5 se puede observar que las actividades que mayormente han realizado los/as usuarios/as a lo largo de su trayectoria son trabajos de tipo dependiente formal (63% en salida laboral dependiente y 52% en salida laboral independiente).

En el caso de la salida independiente, un 29% de los/as encuestados/as ya había trabajado en labores propias, por lo cual poseían una experiencia laboral previa que les ayudó a insertarse con sus emprendimientos. Adicionalmente en la sección de anexos, se puede encontrar mayor información sobre el comportamiento laboral de estas personas.

---

<sup>4</sup>Esta pregunta fue contestada por todos/as aquellos/as usuarios/as que declaran no haber estado trabajando antes de ingresar al programa. Adicionalmente cuenta con un 1,3% de datos *missing* o valores perdidos.

**Gráfico 5. Trabajo realizado a lo largo de la vida laboral (Base:1.770)<sup>5</sup>**



**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficinos año 2016.**

Respecto de la situación laboral previa al ingreso en los cursos, se puede decir que tanto usuarios/as de salida laboral dependiente como independiente no se encontraban trabajando al momento de realizar los cursos; sin embargo, en su gran mayoría si habían trabajado alguna vez en su vida. De ello se infiere que tienen algún tipo de conocimiento respecto del mercado laboral. Esto se condice con los objetivos del programa en cuanto a la población en la que se focaliza.

### 3.4 Situación laboral actual

Respecto de la situación actual de los/as encuestados/as se puede observar para el caso de la salida laboral dependiente, un aumento de 8 puntos porcentuales desde los seis a los doce meses de egreso en los/as ocupados/s, lo cual se ve reflejado además en una disminución de una cantidad igual en el caso de los/as desocupados/as. Por otro lado, en el caso de la salida laboral independiente, se observan diferencias aún más significativas al doceavo mes de egreso, ya que las personas ocupadas aumentan en 30 puntos porcentuales respecto de aquellos que han egresado a los seis meses.

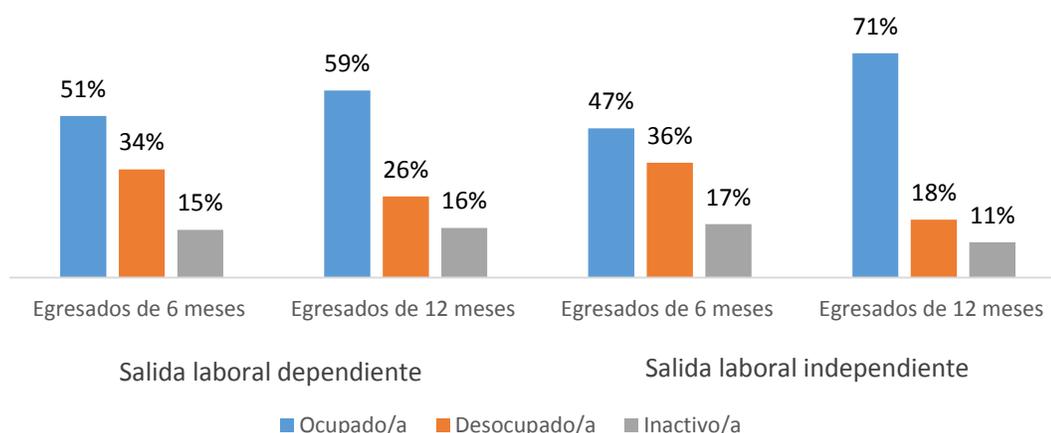
En ese sentido se observa un cambio más abrupto en la salida laboral independiente donde al doceavo mes de egreso se puede ver un cambio significativo en la ocupación de los/as usuarios/as, puesto que muchos de ellos/as logran encontrar un trabajo, disminuyendo el porcentaje de desocupados/as e inactivos/as.

De esta manera, se puede decir que tanto en la salida laboral dependiente como independiente existe una mejora en la situación laboral al doceavo mes de egreso, aumentando las personas

<sup>5</sup>Esta pregunta fue contestada por todos/as los/as usuarios/as, a excepción de aquellos que declaran ser inactivos/as. Adicionalmente se cuenta con un 2,1% de datos *missing o perdidos*.

ocupadas, lo cual muestra que los objetivos del programa respecto a la población desocupada se logran de buena forma.

**Gráfico 6: Situación laboral actual (Base:2.055)**



**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.**

En el caso de los/as usuarios/as que egresaron como independientes existe un alto porcentaje de ellos/as que mantiene labores asociadas a ese tipo de salida (60%), siendo mayor que en el caso de los/as dependientes, donde sólo un 49% mantiene actividades relacionadas al tipo con su modalidad de egreso.

Esto puede tener explicación en que muchas veces los/as usuarios/as con salida laboral dependiente tienen más movilidad dentro del mercado laboral, lo que les permite tener mayor cantidad de trabajos en un menor tiempo y muchas veces esos trabajos no tienen que ver con lo que aprendieron en el programa. Ello se puede observar en el cuadro n°7.

**Cuadro n° 7: Desarrollo de labores asociada al tipo de salida después de egresar (base: 2.034<sup>6</sup>)**

	Dependiente		Independiente		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Sí, continúo realizando labores asociadas a mi tipo de salida laboral</b>	682	49%	381	60%	1.063	52%
<b>No continúo realizando labores asociadas a mi tipo de salida laboral</b>	713	51%	258	40%	971	48%

**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016**

<sup>6</sup> Esta pregunta debió haber sido respondida por todos/as los/as usuarios/as (2.055 casos). Sin embargo cuenta con un porcentaje de 1,6% valores *missing* o *perdidos*.

### 3.4.1 Ocupados/as.

La mayoría de los/as usuarios/as encuestados que actualmente se encuentran trabajando son trabajadores **dependientes** con un contrato indefinido (58% de las personas que se encuentran trabajando).

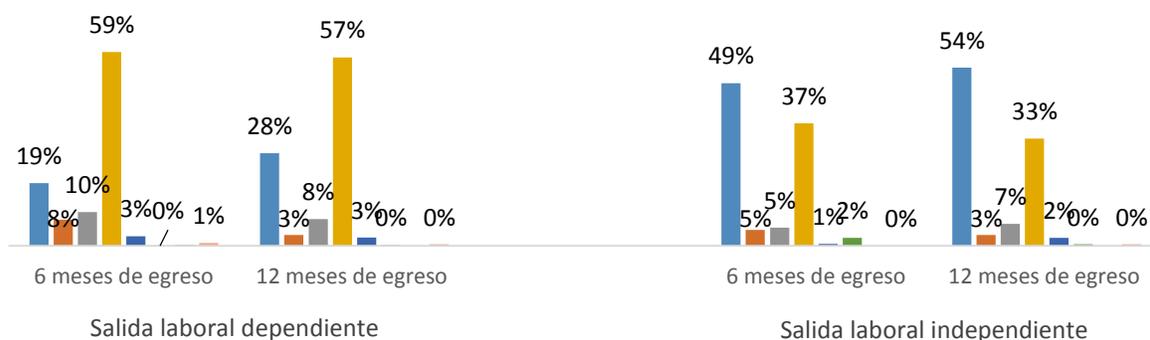
Respecto al tipo de jornada, también es variable, algunos de los empleos se desarrollan en jornadas completa (57% de usuarios/as con salida dependiente al doceavo mes de egreso y 49% en la salida independiente para la misma cantidad de meses de egreso) y otros en jornadas parciales (30% de usuarios/as con salida dependiente al doceavo mes de egreso y 29% en la salida independiente para la misma cantidad de meses de egreso): “[...] *Sodimac, tengo contrato, pero trabajo solo medio día*” (usuaria).

En cuanto al trabajo **independiente**, de acuerdo a las entrevistas realizadas con los/as usuarios/as, son pocos los que han llegado a formar su propio negocio. Algunos usuarios les gustaría en el futuro desarrollar uno, pero por ahora prefieren la seguridad del trabajo dependiente. La principal justificación que esgrimen para ello dice relación con la situación de incerteza económica que vive el país.

En ese sentido, en el gráfico n° 7 muestra se muestran algunas diferencias entre la salida laboral dependiente y la independiente respecto al predominio de las actividades laborales. Para el caso de la salida laboral dependiente, se puede observar un predominio de empleos realizados en el sector privado al doceavo mes de egreso (57%), mientras que para la salida independiente las ocupaciones se distribuyen entre empleados del sector privado y empedado/a doméstico, estos último aumentan en 5 puntos porcentuales desde los seis a los doce meses de egreso.

En el caso de la salida laboral dependiente, el alto porcentaje que tiene la actividad dueña de casa, podría tener explicación en el alto porcentaje de mujeres que se concentra en este tipo de salida, algo que trae como consecuencia que muchas usuarias transiten entre las actividades de emprendimiento a realización de tareas del hogar, ya sea recibiendo algún tipo de remuneración o no.

**Gráfico 7 Actividad principal de trabajo (base: 1.145 casos<sup>7</sup>)**



Trabajador independiente/por cuenta propia	Patrón o empleador	Empleado del sector público	Empleado del sector privado
Empleado servicio doméstico	Familiar no remunerado	Miembro de FF. AA y el Orden	Otro

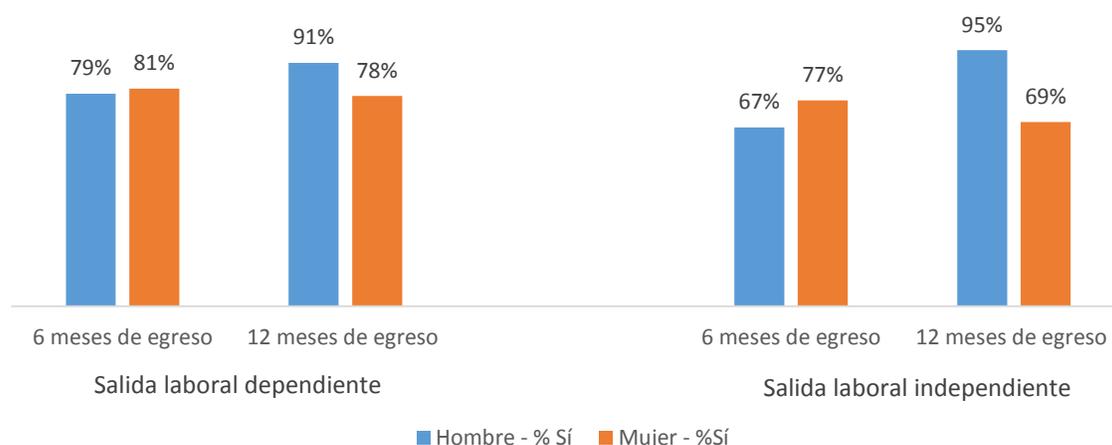
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016

De aquellos usuarios/as que tienen un trabajo dependiente se puede observar que tanto en la salida dependiente como la independiente son los hombres quienes al doceavo mes de egreso tienen contrato en mayor porcentaje que las mujeres. Ahora bien, al ingresar en cada tipo de salida, se puede decir -en el caso de la salida dependiente- desde el sexto al doceavo mes de egreso los hombres que tienen contrato aumentan en 20 puntos porcentuales. En las mujeres, se puede observar un leve retroceso de 3 puntos porcentuales desde los seis a los doce meses de egreso. Esto último puede tener explicación en que algunas mujeres transitan desde el trabajo asalariado a trabajos no remunerados como el cuidado de enfermos o las labores domésticas.

Para el caso de la salida laboral independiente, se observa un aumento significativo de personas que tienen contrato al doceavo mes de egreso, pasando de 67% a un 91%. Esto puede tener explicación en que existen personas que al egresar del programa buscan empleos dependientes debido a su mayor estabilidad. En ese sentido se puede decir que los hombres egresados del programa mediante la salida laboral independiente aumentan progresivamente su interés por conseguir un contrato de trabajo.

<sup>7</sup> Esta pregunta fue respondida por los/as usuarios/as que se encuentran en situación de ocupados/as (1.149 casos). Sin embargo, existen 5 casos *missing o perdidos* que representan el 0,4% del total de ocupados/as.

**Gráfico 8 ¿Actualmente Ud. tiene contrato de trabajo? – porcentaje respuesta Sí (base 709<sup>8</sup> casos)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

Ahora bien, de aquellas personas que tienen contrato de trabajo, es posible observar dos situaciones diferentes entre la salida dependiente e independiente. En el caso de la primera existe un aumento de 15 puntos porcentuales desde los seis a los doce meses de egreso en los contratos indefinidos de los/as egresados/as, mostrando una consolidación en los puestos de trabajo.

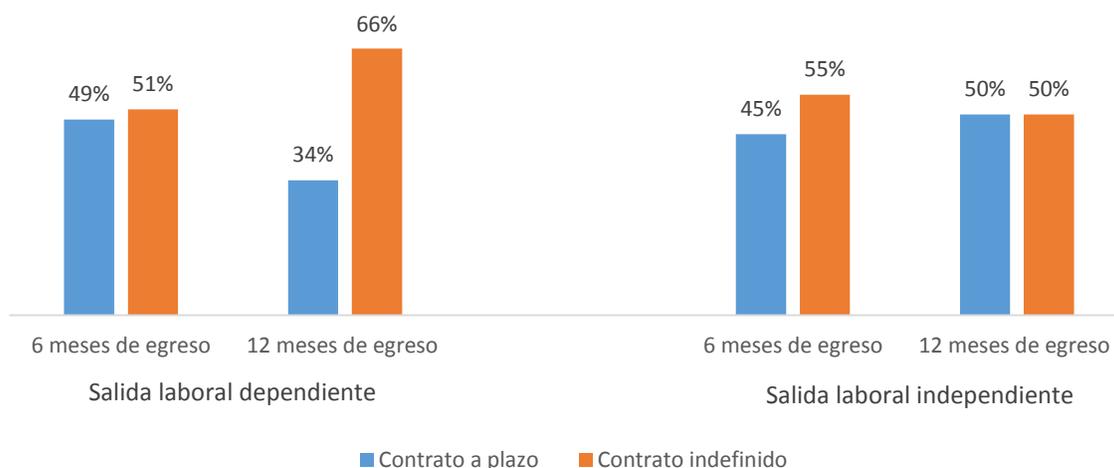
Por contraparte en el caso de los/as usuarios/as con salida independiente que luego de egresar de los cursos se dedicaron a trabajos de forma dependiente, se puede ver que el comportamiento es diferente, puesto que a los seis meses de egreso existía un predominio de los contratos indefinidos los cuales eran 10 puntos porcentuales más altos, sin embargo, a los doce meses de egreso la situación cambia, y tanto contrato a plazo fijo como indefinido tienen la misma distribución (50% cada categoría).

Esto puede tener explicación en que el objetivo principal de la salida independiente es preparar a los/as alumnos/as para la formación o consolidación de un emprendimiento, por tanto, las habilidades de apresto laboral son menos reforzadas que en el caso de la salida dependiente, la cual tiene por objetivo insertar a sus estudiantes en el mercado laboral y no de emprendimiento.

Según lo anterior se puede decir que la salida laboral dependiente logra cumplir en gran medida sus objetivos, puesto que los/as usuarios/as concretan un contrato de trabajo indefinido, mientras que para el caso de la salida independiente no ocurre lo mismo, pero porque no es el objetivo de esa modalidad del programa. De esta manera se podría decir que igualmente obtiene resultados positivos.

<sup>8</sup> Esta pregunta fue respondida por aquellos/as usuarios/as que declaran tener un trabajo de tipo dependiente, ya sea en el sector público o privado.

**Gráfico 9: ¿Qué tipo de contrato tiene? – porcentaje de respuestas Sí (base: 554 casos<sup>9</sup>)**



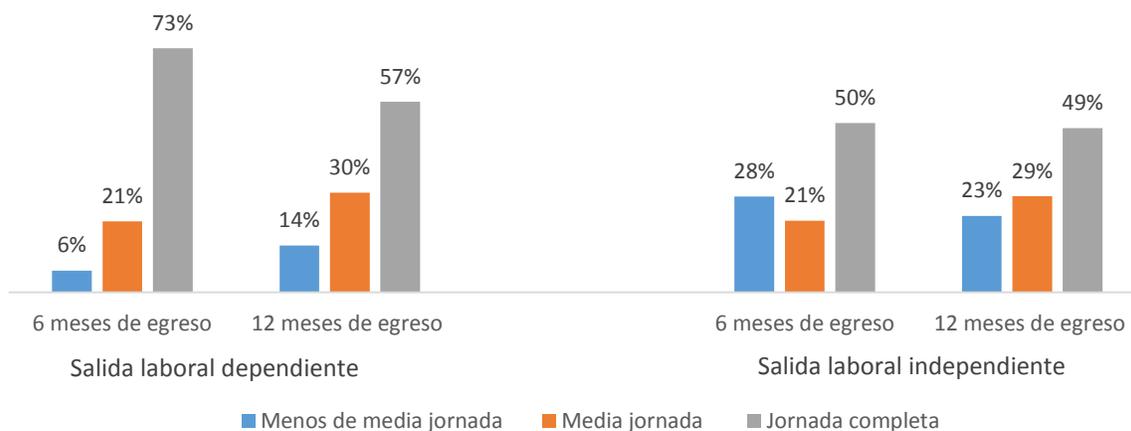
**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.**

Complementando la información anterior, el gráfico n° 9 presenta los tipos de jornada en las que se desempeñan los/as usuarios/as que se encuentran trabajando ya sea en un trabajo de tipo dependiente o independiente.

En este sentido, se pueden apreciar marcadas diferencias entre los/as usuarios/as con salida laboral dependiente e independiente. En el caso de la primera existe un predominio explícito de jornadas laborales completas en los usuarios. No obstante, se evidencia una baja de 16 puntos porcentuales desde los seis (73%) a los doce meses de egreso (57%). Del mismo modo, también se evidencia un aumento de 7 puntos porcentuales en los trabajos de media jornada y una disminución de 8 puntos porcentuales en los trabajos de menos de media jornada.

<sup>9</sup>Esta pregunta fue respondida por aquellos/as usuarios/as que tienen un contrato de trabajo escrito (568 casos). Adicionalmente, se cuenta con un porcentaje de 2% de datos *missing o perdidos*.

**Gráfico 10: Tipo de jornada laboral (base: 1.147 casos<sup>10</sup>)**



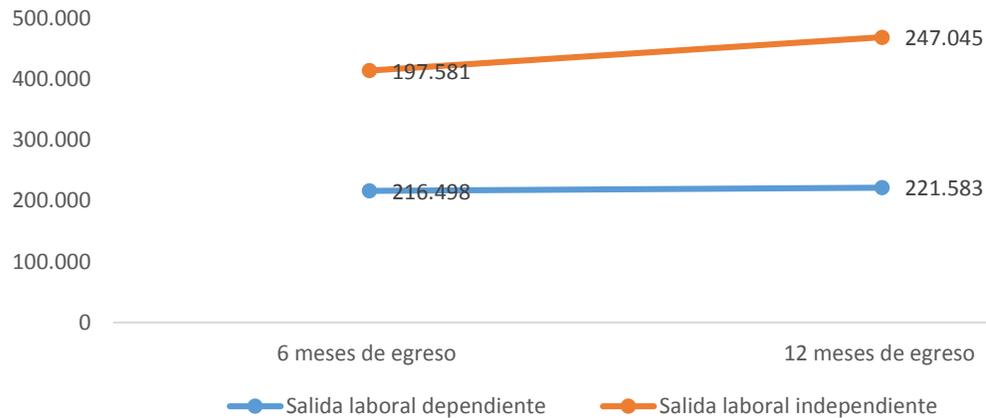
**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.**

En cuanto a los ingresos percibidos, es posible observar que los/as usuarios/as con salida laboral independiente, en el doceavo mes de egreso tienen una diferencia de \$25.192 respecto de los/as usuarios/as con salida dependiente. Ello resulta interesante, puesto que en el mes seis la diferencia en ingresos era a favor de aquellos/as con salida dependiente por un monto de \$18.917.

Complementando lo anterior, es posible señalar que para ambos tipos de salida existe un aumento en los ingresos en el mes doce, por cuanto se puede vislumbrar positivos resultados para el programa, ya que independiente de cuanto se aumenten los ingresos, lo importante es que no disminuyen una vez egresados del programa, lo cual habla bien de la preparación que tienen los/as alumnos/as para ambos tipos de salida.

<sup>10</sup> Esta pregunta fue respondida por todos/as aquellos/as usuarios/as que se encuentran en situación de ocupados/as. Adicionalmente, se cuenta con 2 casos *perdidos o missing*, los cuales representan el 0,2% de los casos válidos.

**Gráfico 11: Ingreso líquido mensual promedio (base: 971 casos)<sup>11</sup>**



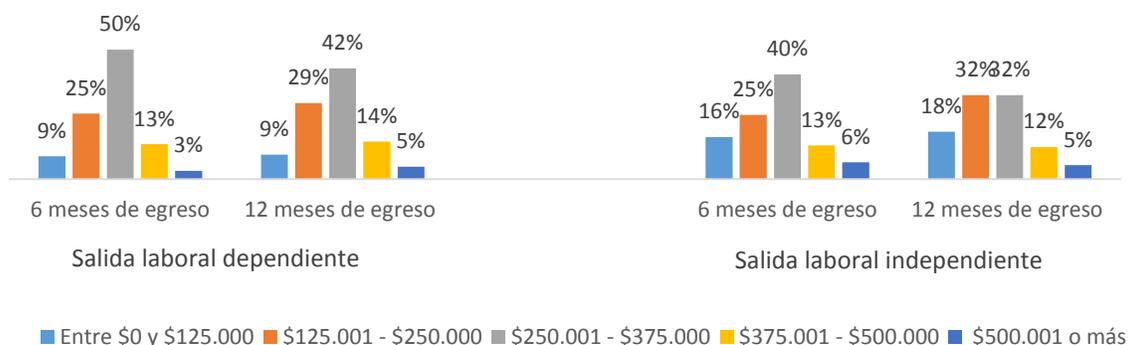
**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.**

Complementando la información anterior, se puede observar que tanto para la salida dependiente como independiente los ingresos se concentran en el tramo de \$250.001 a \$375.000, reafirmando la información entregada por el gráfico n°11. Aquí además se puede observar que en el caso de la salida dependiente existe un porcentaje claramente mayoritario (42%) de personas que se encuentran en el rango de \$250.001 a \$375.000 al doceavo mes de egreso, mientras que en la salida independiente la situación es diferente, porque existe un mismo porcentaje de personas (32%) que se encuentra en el tramo de \$125.001 a \$250.000 y \$250.001 a \$375.000 a los doce meses de egreso.

En este sentido se puede decir que en la salida laboral dependiente existe una variabilidad mayor de los ingresos en el doceavo mes que en los/as usuarios/as con salida laboral dependiente. Esto puede tener explicación en los diferentes tipos de oficios que se enseñan en el programa los cuales obviamente tienen ingresos diversos, mientras que en el caso de los emprendimientos muchas veces estos son similares por lo que sus ingresos no varían de igual forma.

<sup>11</sup> Esta pregunta debió haber sido contestado por todos los/as usuarios/as que se encuentran ocupados/as (1.149 casos). Sin embargo, algunos/as usuarios/as se negaron a responder esta pregunta por considerarla muy personal e invasiva, por lo que presenta muchos datos *missing y/o perdidos*. Sin embargo, el equipo de investigación decidió presentar de todas formas la información puesto que se considera un dato relevante.

**Gráfico 12: Ingreso medido en tramos (base: 1.051<sup>12</sup>)**



**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.**

Finalmente, al preguntar por la percepción sobre los ingresos percibidos, se tiene que tanto en la salida dependiente como independiente existen altos porcentajes que indican que el programa les permitió a los/as usuarios/as aumentar sus ingresos (61% dependiente y 72% independiente). Sin embargo, esta tendencia se hace más evidente en la salida laboral independiente que tiene 11 puntos porcentuales más que en la salida dependiente, donde el porcentaje de personas que cree no haber aumentado sus ingresos es mayor (39% en dependiente y 28% en independiente).

<sup>12</sup> Esta pregunta debió haber sido contestado por todos los/as usuarios/as que se encuentran ocupados/as. Sin embargo, en muchos casos estos se negaron a responderla por considerar que es muy personal, por lo que se observa una gran cantidad de datos *missing* o *perdidos*. Sin embargo, el equipo de investigación decidió presentar de todas formas este gráfico, ya que es considerado como un dato relevante para el estudio.

**Gráfico 13: La actividad que realiza desde que terminó el programa: ¿Le permitió aumentar sus ingresos? (base: 1.143<sup>13</sup>)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

#### 3.4.1.1 Características de la actividad del trabajo conseguido

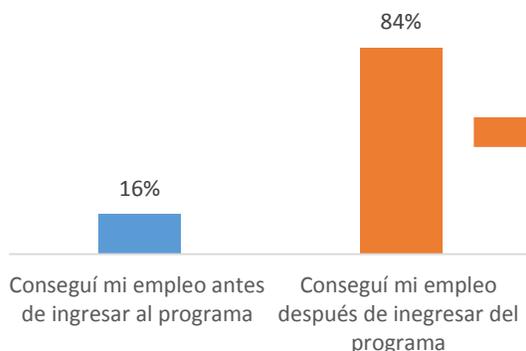
En cuanto a los empleos conseguidos por los/as usuarios/as ocupados/as, es posible señalar que éstos fueron en su mayoría concretados una vez terminado el programa (84%), mientras que un porcentaje minoritario los/as usuarios/as declaran haber conseguido el empleo antes de ingresar al curso (16%).

Ahora bien, de los/as usuarios/as que encontraron empleo una vez terminado el curso, es posible señalar que en un 57% fueron ayudados por el programa a encontrar ese empleo, versus un 43% que declara no haber sido ayudado por el programa a encontrar un trabajo luego de terminar el curso.

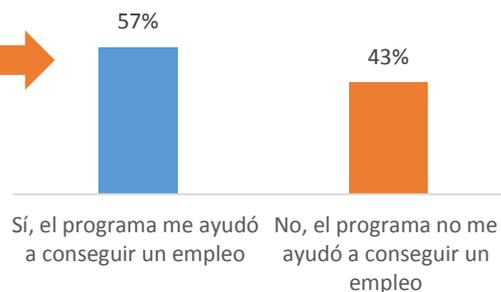
En ese sentido, es posible identificar buenos resultados para el programa, puesto que en su mayoría los/as usuarios/as encontraron un trabajo luego de su paso por el programa, lo que en primera instancia podría dar cuenta de una buena internalización de los contenidos de los cursos impartidos. Adicionalmente, se puede observar que existe un alto porcentaje de usuarios/as que fueron apoyados por los OTEC y/o Fundaciones a encontrar esos puestos de trabajo, lo que también habla de una buena gestión de otros aspectos del programa.

<sup>13</sup> Esta pregunta fue respondida por todos/as aquellos/as usuarios/as ocupados/as. Adicionalmente cuenta con un 0,9% de datos *missing o perdidos*.

**Gráfico 14: El empleo fue conseguido antes o después de ingresar al programa (base: 1.139 casos)**



**Gráfico 15: El programa me ayudó a encontrar ese empleo (base: 961 casos)<sup>14</sup>**



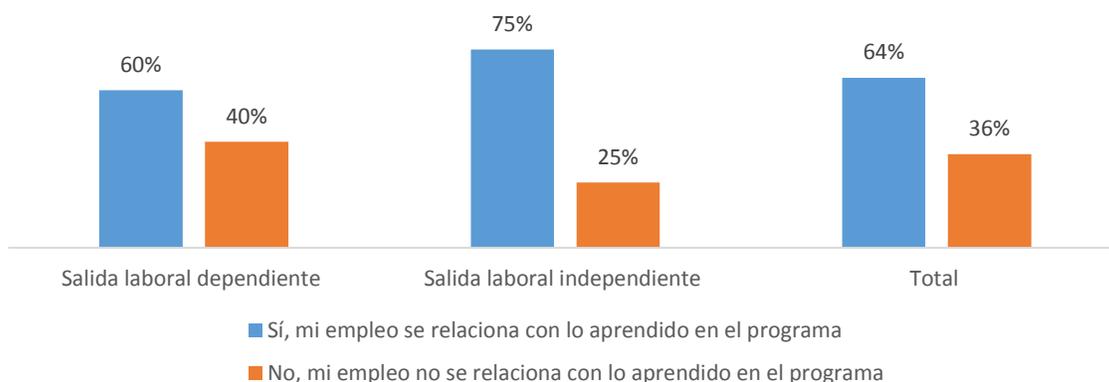
**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.**

Complementando la información anterior, el gráfico n°16 muestra la pertinencia de los conocimientos aprendidos en el programa para la realización del trabajo actual. En este sentido, es posible señalar que, a nivel total, un 64% percibe que su empleo se relaciona con los contenidos vistos en el programa, mientras que, al desagregar por tipo de salida, se puede ver que en el caso de la salida independiente un 75% percibe que su empleo se relaciona con lo que aprendió en el programa. Este porcentaje es 15 puntos porcentuales más alto que en la salida dependiente, donde un 60% declara trabajar en algo relacionado con lo aprendido en el curso.

Entonces, a partir de la información descrita por el gráfico n° 16, se puede decir que en ambos tipos de salida los conocimientos adquiridos en el programa son beneficiosos para desempeñar los trabajos obtenidos, siendo esta una tendencia mayormente acentuada en la salida laboral independiente.

<sup>14</sup> Esta pregunta fue respondida por aquellos usuarios/as que consiguieron un empleo después de ingresar al programa (ver gráfico n° 14).

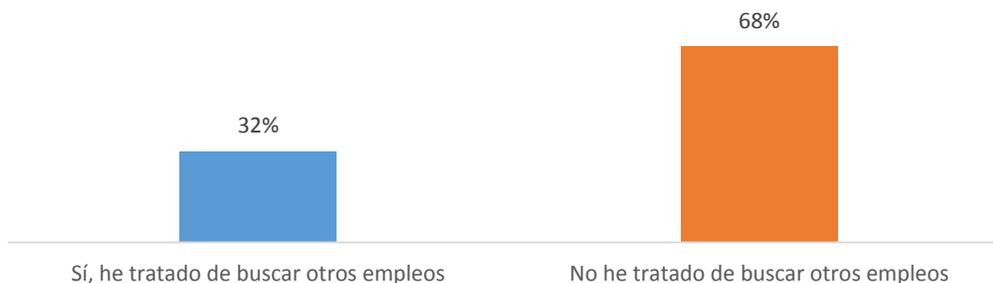
**Gráfico 16: Relación entre lo aprendido en el programa y el trabajo actual (base: 949<sup>15</sup> casos)**



**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.**

Finalmente, respecto de la intención de moverse a otro trabajo distinto al obtenido luego de salir del programa, se puede observar que un porcentaje mayoritario no pretende realizar ese tipo de acciones (68%), mientras que un porcentaje minoritario (32%) estaría pensando en cambiarse de empleo.

**Gráfico 17: Después de haber egresado del programa: ¿Usted ha tratado de encontrar un nuevo empleo? (base: 992 casos)**

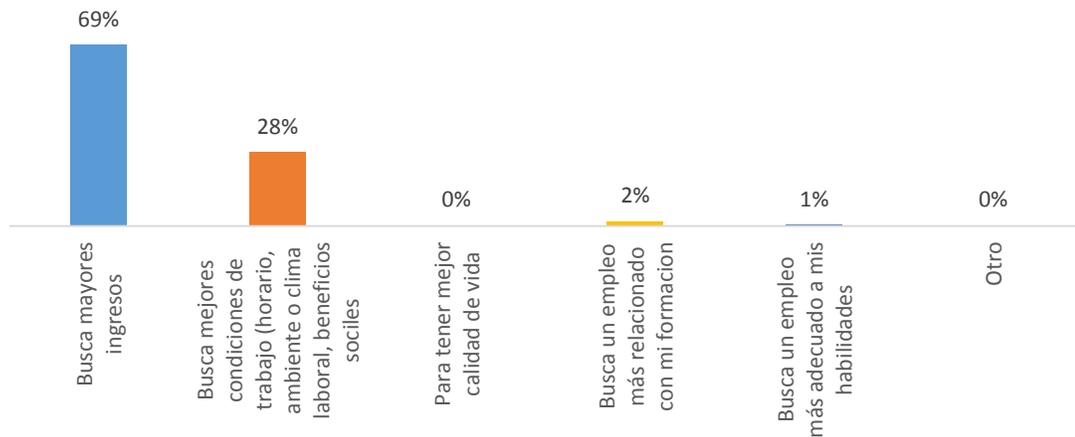


**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.**

Ahora bien, respecto de los motivos para cambiarse de trabajo, del 32% de personas que sí lo harían, su motivo principal es poder aumentar sus ingresos (69%), mientras que en segundo lugar se encuentra una búsqueda de mejores condiciones laborales (28%). En este sentido, se puede decir que las motivaciones para moverse de un trabajo a otro tienen que ver con algo estrictamente laboral, ya sea salario o condiciones del trabajo.

<sup>15</sup> Esta pregunta fue respondida por todos/as aquellos/as usuarios/as que encontraron un trabajo después de egresar del programa.

**Gráfico 18: Razones para buscar un nuevo empleo (base: 313 casos<sup>16</sup>)**

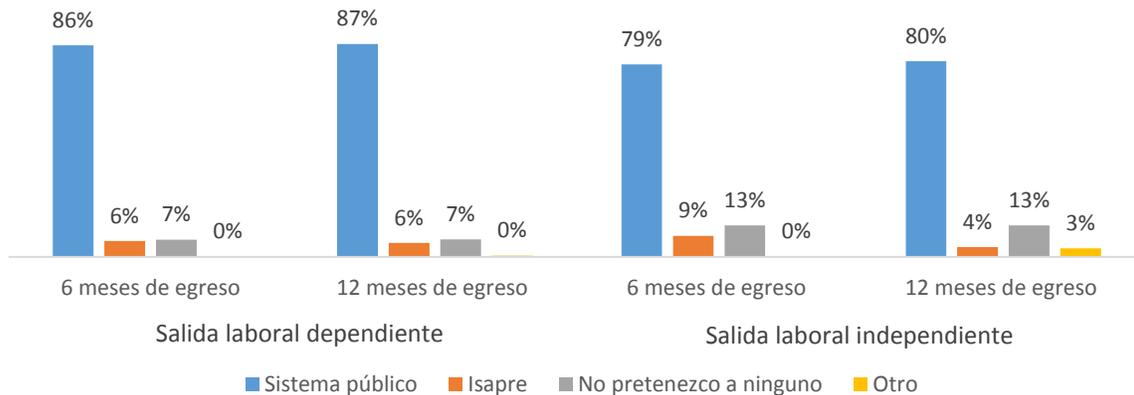


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

### 3.4.1.2 Sistema de pensiones y previsión de salud

Otro aspecto que ayuda a complementar el contexto socioeconómico, es la afiliación a sistemas de salud y pensiones. Para el primer caso podemos observar en el gráfico n° 17, que nos muestra la afiliación a los sistemas de salud, la existencia de un predominio de usuarios/as en el sistema público tanto en la salida laboral dependiente como independiente, existiendo prácticamente nula movilidad desde los seis a los doce meses de egreso.

**Gráfico 19: Pertenencia a sistema de salud (base: 1.131<sup>17</sup> casos)**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

<sup>16</sup> Esta pregunta fue respondida sólo por aquellos/as usuarios/as en situación de ocupados/as que tienen intenciones de buscar un nuevo empleo.

<sup>17</sup> Esta pregunta fue respondida por todos los/as usuarios/as ocupados/as. Adicionalmente, cuenta con un 2% de valores *missing* o *perdidos*.

En cuanto a los sistemas de pensiones se observa una diferencia de 17 puntos porcentuales entre los afiliados en salida dependiente al doceavo mes egreso (82%) y aquellos/as usuarios/as de salida independiente en la misma cantidad de meses de egreso. Esto último tiene sentido, puesto que los egresados de salida independiente en su mayoría continúan desempeñando labores propias de emprendimiento lo que les dificulta más realizar cotizaciones en el sistema de fondos de pensiones, a diferencia de los/as usuarios/as de salida dependiente, los cuales, al momento de tener un contrato, es el empleador quien realiza las cotizaciones laborales.

**Cuadro n°8 Pertenencia a sistema de pensiones (base: 1.130<sup>18</sup>)**

	Salida laboral dependiente				Salida laboral independiente				Total	
	6 meses de egreso		12 meses de egreso		6 meses de egreso		12 meses de egreso			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Sí</b>	301	89%	357	82%	100	62%	127	65%	885	78%
<b>No</b>	39	11%	76	18%	62	38%	68	35%	245	22%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

### 3.4.2 Desocupados/as

Los/as usuarios/as que se encuentran **desocupados**, tienen diversas razones para estar en esa condición, Entre ellas podemos encontrar algunas relacionadas con el programa, como por ejemplo la demora que existe en la entrega de diplomas y/o certificaciones de los oficios aprendidos, esto afecta la búsqueda de empleos debido a que en muchos lugares exigen tener la certificación para participar en los procesos de selección o para ser contratados. Entonces al no poseer dichas certificaciones se vuelve compleja la búsqueda de empleo, la siguiente cita ilustra lo mencionado.

*“[...] No solamente yo, todos mis compañeros de la comitiva, estamos todo en lo mismo. Esperando que llega la notificación para buscar algo. Estamos todos parados, la situación es tan mala. No hemos podido buscar” (usuaria).*

Sin embargo, hay otros que han tenido que postergar su inserción en el mercado laboral por asuntos familiares: *“Claro, porque no puedo trabajar con él en eso, porque es particular, él trabaja solito. Cuando él termine la obra, cuando termine este mes, vamos a trabajar juntos. Él tiene cliente porque trabaja particular, estoy esperando que termine su trabajo en la constructora para trabajar juntos” (usuario).* Además de estas razones expuestas, existen otras ligadas con el cuidado de menores, ancianos o familiares enfermos, las cuales se asocian en gran parte de las ocasiones al sexo femenino.

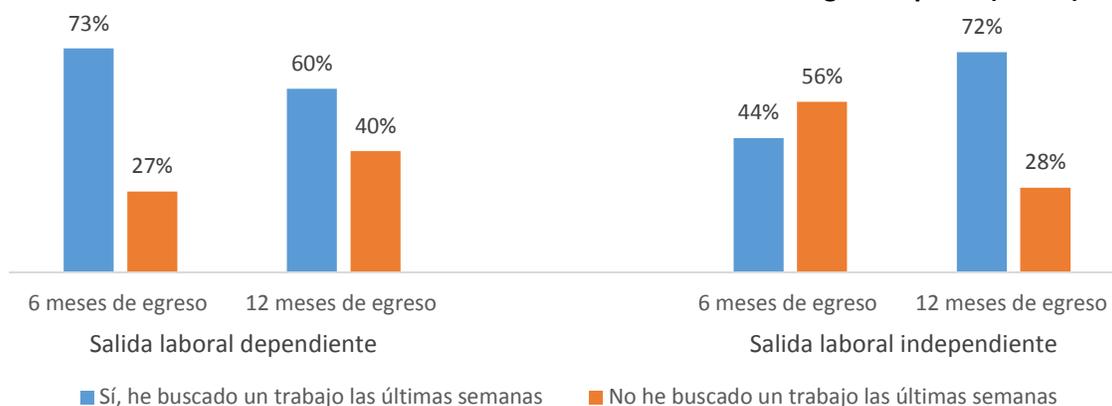
En ese sentido, respecto de las personas que están desocupadas se puede decir que los/s usuarios/as con salida laboral dependiente al doceavo mes de egreso disminuyen su intención de

<sup>18</sup> Esta pregunta fue respondida por todos/as aquellos/as usuarios/as que se encontraban en situación de ocupados/as. Adicionalmente se cuenta con un 2% de datos *missing o perdidos*.

buscar empleo, pasando de un 73% en los seis meses a un 60% en el mes doce. Por otro lado, en el caso de la salida independiente, se observa que los/as usuarios/as incrementan sus intenciones de buscar empleo, puesto que pasan de un 44% en los seis meses de egreso a un 72% en el mes doce, lo que habla de una verdadera intención de insertarse en el mercado laboral.

En ese sentido, para el caso de usuarios/as de la salida independiente se puede decir que existen motivos ligados a buscar mayor estabilidad laboral e ingresos económicos no variables que los lleva a volver a trabajar con jefaturas o al menos a intentar buscar un empleo. Por contraparte, en el caso de la salida dependiente se puede ver una tendencia decreciente, vale decir, las personas se cansan de buscar empleo y dejan de hacerlo, pasando a ser en muchos casos inactivos/as (el detalle sobre los motivos para estar inactivo se revisará en el apartado para este tipo de situación ocupacional).

**Gráfico 20: Durante las últimas cuatro semanas: ¿Usted ha buscado algún empleo? (base<sup>19</sup>)**



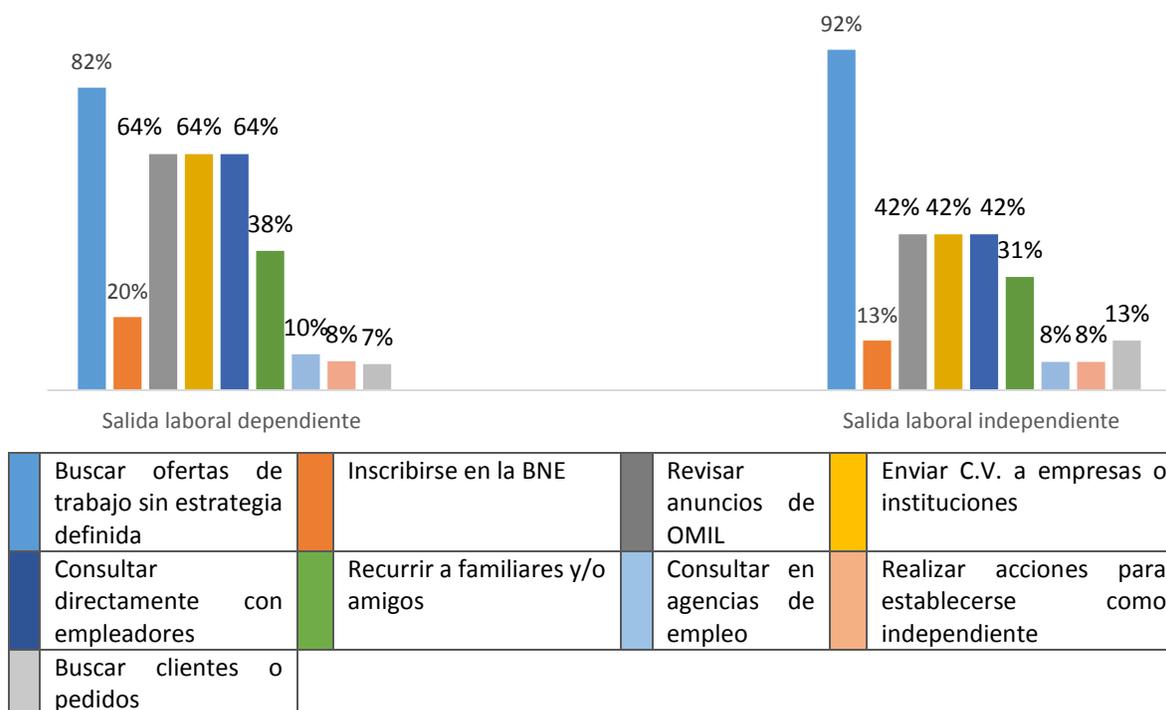
**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016**

Ahora bien, respecto al detalle de las acciones para encontrar un empleo se puede apreciar que para ambos tipos de salida el porcentaje mayoritario corresponde a “buscar trabajo sin estrategia alguna”, con un 82% para la salida dependiente y un 92% para la salida independiente.

Adicionalmente, se pudo constatar que en la salida dependiente las alternativas “Enviar CV a empresas o instituciones”, “Revisar anuncios de OMIL” y “Consultar directamente con empleadores” tienen un porcentaje de preferencias de 64%, mientras que, para la salida independiente, existe una preferencia por estas mismas variables, pero con un 42%. En este sentido, se puede decir que al menos dos de esas tres variables en cuestión (para ambos tipos de salida laboral) corresponden a conocimientos que son enseñados durante el programa por cuanto es un positivo resultado para el mismo.

<sup>19</sup> Esta pregunta fue respondida por todos aquellos usuarios/as que se encuentran en situación de desocupados/as. En la salida dependiente a los seis meses de egreso se trabajó con una base de 230 casos y en los doce meses fue de 191. En el caso de la salida independiente a los seis meses de egreso se trabajó con una base de 127 casos y 54 a los doce meses.

**Gráfico 21 Acciones para conseguir un empleo - respuesta múltiple (base: 417 casos<sup>20</sup>)**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

### 3.4.3 Inactivos/as

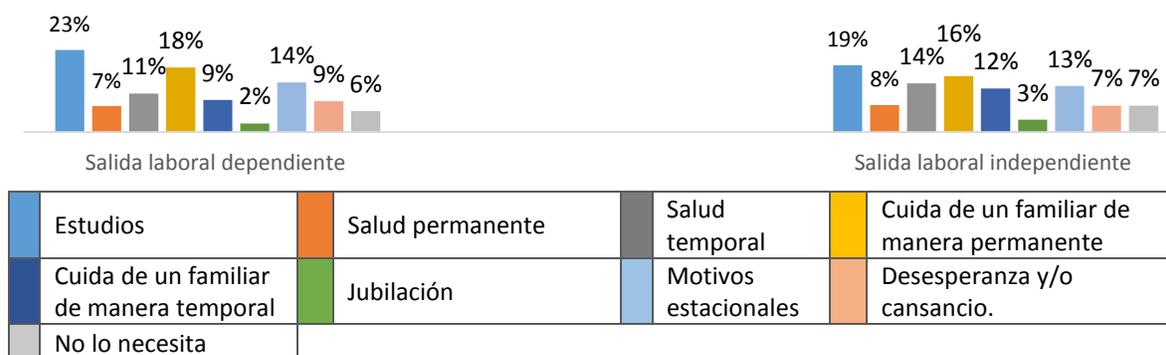
En el caso de los/as usuarios inactivos/as, podemos observar que ellos no se encuentran buscando trabajo, enfocándose en otras prioridades. Las prioridades más nombradas en las entrevistas a usuarios/as que los hace estar en condición de inactivos dice relación con el cuidado de algún familiar enfermo: “Ya ella hizo un curso de administración contable. Ehh... hace un mes atrás se tuvo que retirar, tuvimos un problema con mi señora, mi señora estuvo en la UCI, estuvo super grabe y todo y mi señora le cuidaba la hija. Entonces por ende tuvo que dejar el trabajo porque no tenía quién le viera la guagua” (usuaria). En este caso es debido a temas de salud que la usuaria no puede ir en busca de un empleo. Este tipo de problemáticas son más recurrentes en mujeres, puesto que es a ellas a las que se les asigna regularmente el trabajo doméstico, el cual es una de las principales razones para para no buscar un empleo.

Ahora bien, respecto del gráfico n° 20, se puede observar que tanto para la salida laboral dependiente como independiente existe una distribución similar de las razones para estar inactivo, destacando en ambos los “estudios” (23% en dependiente y 19% en independiente) como una de

<sup>20</sup> Esta pregunta fue respondida por aquellos/as usuarios/as que se encuentran desocupados/as y que tienen intenciones de buscar un trabajo.

los motivos principales para no estar trabajando y/o buscando empleo. A ello se suma el cuidado de familiares de manera permanente (18% en salida dependiente y 16% en independiente).

**Gráfico 22 Principales razones para no tener un trabajo (Base: 419)**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016

Siguiendo en la línea anterior, es preciso señalar la existencia de barreras de género en las mujeres al momento de insertarse en el mercado laboral. Dentro de las principales barreras se encuentra el rol de cuidado y administración del hogar que se les asigna, lo que muchas veces les impide siquiera buscar algún empleo. La cita que se presenta a continuación expresa esta idea.

*“¿Por qué no se encuentra trabajando? Alguna relación en especial. Si, por la enfermedad de mi mamá que esta viejita” (Usuaría)*

*“Motivo como que estas cénsate. Fue porque entré a estudiar” (Usuario)*

Como lo hemos indicado, el motivo asociado a estudios como razón de la situación de inactividad es característica de los encuestados hombres, independiente de la cantidad de meses que tenga de haber egresado del programa.

Finalmente, otro de los motivos expresados para estar en situación de inactividad tiene que ver con el cuidado de familiares enfermos, ya sea de manera temporal o permanente los cuales generalmente son entregados al cuidado del sexo femenino, esto se da principalmente por las labores asociadas al sexo femenino, como son las tareas domésticas y de cuidado.

### 3.5 Evaluación del programa

En esta sección se presentan algunos aspectos interesantes de evaluar a los seis y doce meses de egreso. Entre esos aspectos se pueden destacar los conocimientos adquiridos, su permanencia y utilidad para desempeñarse en las funciones que competen al trabajo (relaciones entre compañeros, capacidades técnicas, etc.).

Antes de profundizar en la evaluación, es importante señalar que la participación en el programa está cargada de ilusión por parte de los/as beneficiarios/as, quienes en su mayoría apuestan por un perfeccionamiento que les permita aspirar a mejores sueldos o a insertarse de mejor forma en el mercado laboral.

**“¿Cuál es su principal motivación, que lo llevaron a participar en el programa de capacitación en oficio? Bueno, cambiar el sistema, de mejorar, yo trabajaba en confecciones. Porque el curso que tomé de maestro constructor era como cambiar el rubro”** (Usuario)

En este sentido, los/as usuarios/as buscan un grado de capacitación que les permita aspirar a mejores sueldos y/o puestos de trabajo, para mejorar la situación económica del grupo familiar, la que en muchos casos es compleja en cuanto a carencias económicas y sociales. El siguiente extracto presenta una de las motivaciones que tienen los/as usuarios/as para participar del programa:

*“Sí, para poder encontrar un trabajo reenumerado, ahora estoy sin trabajo y es difícil, pero teniendo una capacitación quizás se me hace más fácil para encontrar una fuente laboral.”* (usuaria).

Como se observa en el extracto, la usuaria hace mención a las posibilidades laborales que tendría al ser egresada de los cursos de capacitación ofrecidos, puesto que aquello facilitaría encontrar mejores puestos de trabajo.

### 3.6 Conocimientos adquiridos

#### 3.6.1 Aplicación de contenidos en trabajo actual

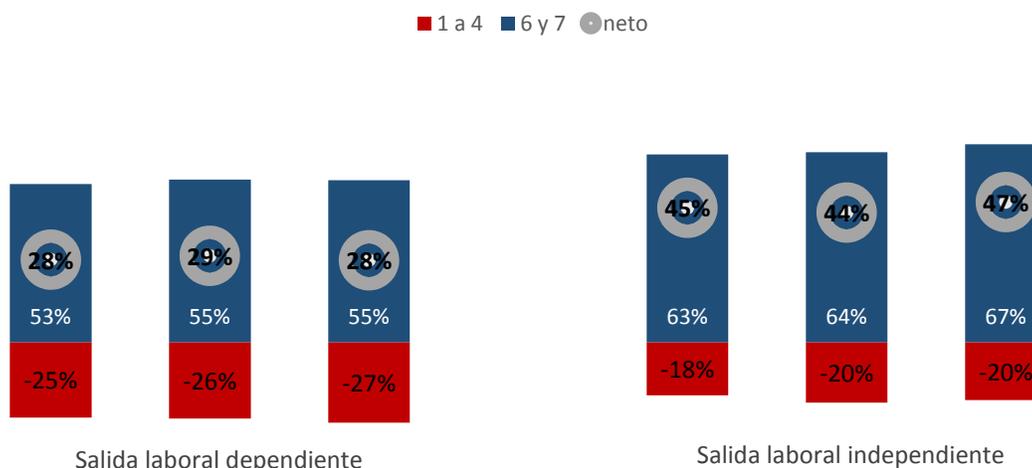
En cuanto a la evaluación de los contenidos recibidos, se puede observar, que en general los contenidos del curso son evaluados negativamente en ambos tipos de salida laboral siendo mayormente crítico en la salida laboral dependiente, donde se observan porcentajes netos inferiores a 30%, considerado como una evaluación muy negativa.

Por otro lado, en el caso de la salida laboral independiente, los resultados arrojan índices de satisfacción en promedio de 45%, siendo el más alto el índice correspondiente a la frase “Posibilidad

de aplicar los contenidos aprendidos a su trabajo actual” con un 47%, a diferencia de este mismo ítem en la salida dependiente que está 19 puntos porcentuales por debajo.

Respecto a la variación entre los seis y los doce meses para cada ítem evaluado en el gráfico n°23, no se observaron variaciones sustantivas, por lo cual no se presentó la información detallada en el cuerpo del informe, sin embargo, en la sección de anexos es posible encontrar una tabla con la información del seguimiento a los seis y doce meses, por cada tipo de salida.

**Gráfico 23: Evaluación de contenidos para el mercado laboral (Base: 1.146 casos<sup>21</sup>)**



Relación de los contenidos del curso con su trabajo actual	Utilidad de lo aprendido en el curso para su trabajo actual	Posibilidad de aplicar los contenidos aprendidos a su trabajo actual	Relación de los contenidos del curso con su trabajo actual	Utilidad de lo aprendido en el curso para su trabajo actual	Posibilidad de aplicar los contenidos aprendidos a su trabajo actual
--	---	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016

Si bien es cierto la relación entre los contenidos duros del programa (aprendizaje del oficio) no tiene buenas evaluaciones a nivel de porcentajes netos, existe una buena percepción de los/as usuarios/as sobre las habilidades transversales aprendidas en el programa, las cuales de una u otra forma terminan siendo relevantes al momento de ejercer el oficio aprendido o trabajando en otra cosa. Esto puede deberse pues a partir de estas habilidades se logra generar una buena disposición al trabajo y a relacionarse con jefaturas y compañeros, lo cual es muy valorado por los/as usuarios/as del programa.

**“Y en cuanto a las clases no tan relacionadas al oficio, sino de habilidades para conservar un trabajo, para ir a entrevistas. ¿Qué le parecieron esas clases? De habilidades transversales. Si, súper motivadoras, porque uno dice que aburrido;**

<sup>21</sup>Esta pregunta fue respondida por todos/as aquellos/as usuarios/as que se encuentran en situación de ocupados/as. Adicionalmente se cuenta con un porcentaje de 0,3% datos *perdidos o missing*.

*pero trabajar en grupo es bueno y es productivo. A mí me sirvieron porque se aprende mucho, hay cosas que uno no sabe a la hora de ir a entrevistas. Armar el curriculum, de la forma que uno lo hace, uno no tiene idea la importancia que tiene”*  
(Usuaría)

En esta cita se expresa claramente la utilidad que ha tenido el curso para los/as usuarios/as, en cuanto a las habilidades que les permite desarrollar para lograr encontrar un trabajo. En este sentido se observa una especial valoración por las habilidades transversales que fomenta el programa, puesto que son estas las que le permitirán al/la alumno/a poder mantenerse en un puesto de trabajo y tener una buena relación con sus compañeros/as.

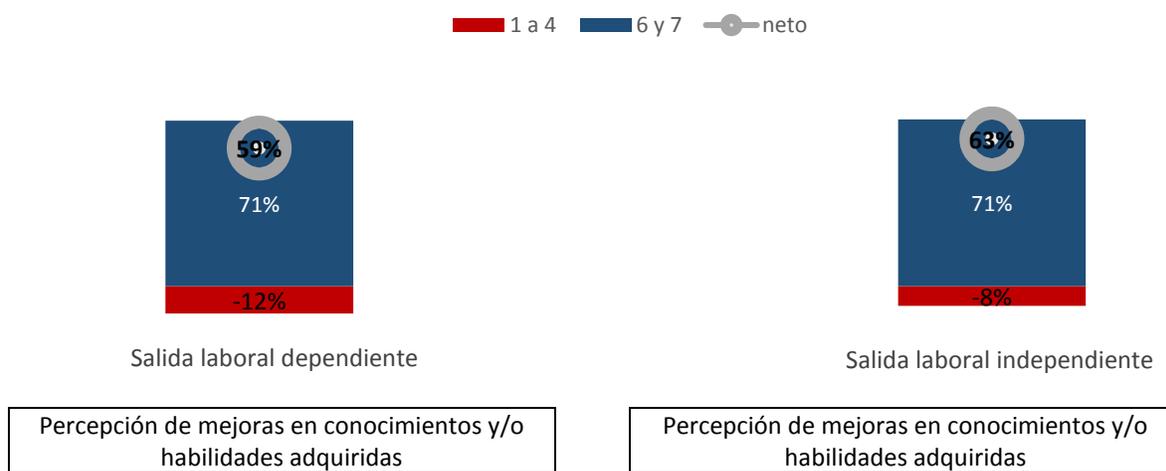
### 3.6.2 Percepción sobre conocimientos adquiridos y proyecciones laborales

#### 3.6.2.1 Conocimientos adquiridos

Ahora bien, respecto de los conocimientos y habilidades adquiridas en el programa, se observa una evaluación diferenciada según el tipo de salida laboral, puesto que en el caso de los/as dependientes el porcentaje neto es de 59%, el que es considerado como una evaluación negativa, mientras que en los/as independiente el porcentaje neto es de 63%, categorizado como una evaluación regular.

En este sentido, es preciso señalar que se hace necesario una revisión de los contenidos vistos en esta fase, de manera tal de poder mejorar la percepción de los/as usuarios/as respecto de los contenidos vistos en la fase lectiva para ambos tipos de salida, poniendo más énfasis en la salida de tipo dependiente, puesto que es la que tiene el porcentaje neto más bajo.

**Gráfico 24: Evaluación general del programa (Base: 2.051 casos<sup>22</sup>)**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016

<sup>22</sup> Esta pregunta fue respondida por todos/as los/as encuestados/as. Sin embargo, existe un porcentaje de datos *perdidos o missing* del 0,2%

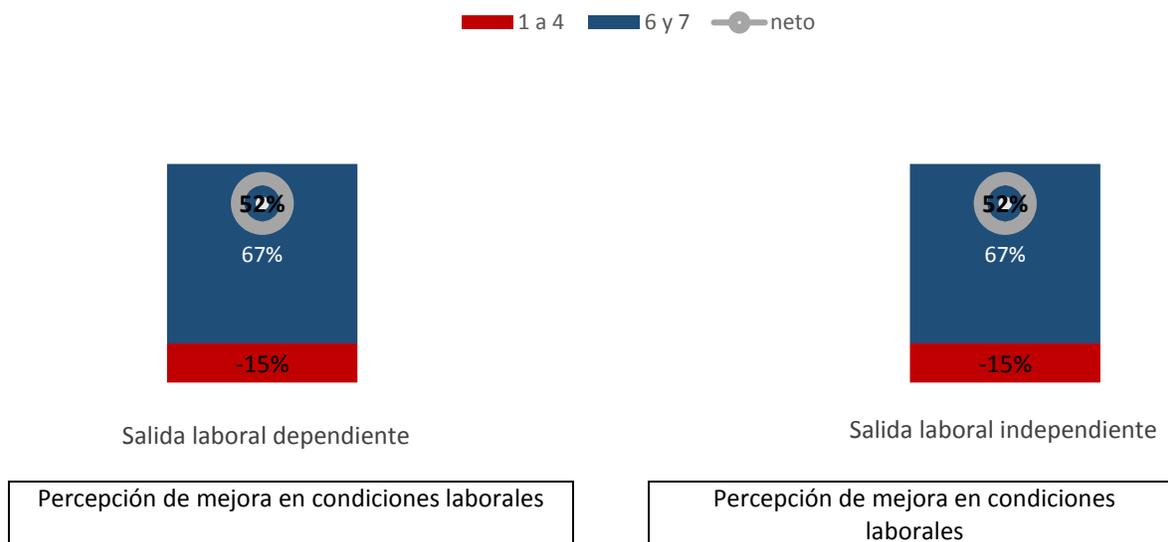
Una explicación para entender los porcentajes netos vistos, tiene que ver con las personas que participan de los cursos, ya que puede ocurrir que usuarios/as con algún tipo de experiencia previa en los cursos que se imparten participen de todas formas en ellos, generando un descontento producto de la revisión de materias sobre las cuales ya tienen conocimiento, por cuanto no les significan un avance en su desarrollo laboral. En la siguiente cita queda de manifiesto este descontento.

**“¿Cuáles fueron las principales habilidades o conocimientos que debió aprender en este programa que realizó de administración y si ha logrado aplicarlo en su antiguo trabajo? Fue bien poco lo que aprendí en el curso, se me hizo fácil el curso porque ella ya, como que sabía todo ya lo que me enseñaron”** (Usuaría)

A partir de lo observado, es posible señalar que la problemática expresada en la cita tiene que ver con el proceso de selección de beneficiarios/as, más que con la implementación del programa propiamente tal, por cuanto es preciso revisar con mayor exhaustividad los procesos de selección realizados por los OTEC.

En el caso de la percepción que poseen los/as usuarios/as de haber mejorado su condición laboral una vez que ha egresado del programa, se puede observar que no existen diferencias en los porcentajes netos de cada tipo de salida. El 52% obtenido es considerado como negativo, por cuanto se debe poner atención a este aspecto. Los/as usuarios/as no están percibiendo mejoras en sus condiciones laborales una vez egresados del curso.

**Gráfico 25: Evaluación general del programa (Base: 2.051 casos<sup>23</sup>)**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016

<sup>23</sup> Esta pregunta fue respondida por todos/as los/as encuestados/as. Sin embargo, existe un porcentaje de datos *perdidos o missing* del 0,2%.

### 3.6.2.2 Proyecciones laborales

En cuanto a las proyecciones laborales, fue posible apreciar los/as usuarios/s tienen diferentes objetivos para su desarrollo laboral, dependiendo de si su intención es ser independiente o dependiente, en el caso de la primera el objetivo es el desarrollo dentro de su misma empresa y en el segundo caso es para crear negocios personales. En el caso de las proyecciones dependientes, la intención en el corto plazo es ascender en los cargos en los que se está: *“Mira, yo ahora estoy luchando para pasar a cajera, no como asistente de tienda, sino ser cajera en la misma empresa. Y ya hablé con la jefa para ver si hay una posibilidad”* (Usuaría). Esta entrevistada nos demuestra que, si hay usuarios/as que se proyectan laboralmente mediante acciones concretas y claras, generando vínculos con las empresas en las cuales se encuentran trabajando, no queriendo permanecer en el mismo puesto toda la vida y lo más importante valorando las habilidades obtenidas en el curso.

Por otra parte, hay usuarios que enfatizan en el hecho de no querer quedar estancados, algunos confían en que al momento de tener la certificación del curso van a poder optar a mejores oportunidades:

*“Me gustaría poder avanzar y no quedar estancado. Si no hay algo de eso, entonces hacer otra cosa. Hablar con un que tiene una empresa estoy esperando a que llegue la certificación y el profe es muy bueno, una buena persona. Varios profes que nos tocaron son buenas personas, decían que cualquier cosa los llamara, que la ubicara, pero como estamos esperando eso, todos los compañeros lo llamamos. Dicen, “oye, por qué no llaman” la otra vez me encontré con un profe el otro día y me dijo que demoraba mucho esa cuestión. Ahí estamos esperando a ver qué pasa, todos estamos en lo mismo”* (Usuario, 2016)

Por otra parte, hay un grupo de usuarios/as que enfatizan que a partir del curso realizado buscan poder obtener una salida laboral independiente, teniendo como objetivo crear sus propios negocios, formando en el futuro una empresa propia: *“Ahora nos vamos con la experiencia, con un cartón que puede demostrar que estudió esto. Nos enseñaron como tratar de levantar un emprendimiento, como invertir, promocionarlo”* (Usuaría). A partir de la cita anteriormente expuesta se puede enfatizar que esta alumna, tiene por objetivo formar su propia pastelería, sin embargo, no presenta en su argumento acciones concretas para lograr esta meta. De acuerdo a esta misma línea, otra usuaria se detiene en lo siguiente: *“me gustaría seguir trabajando para poder juntar un capital y poner yo una empresa, no sé si fuera de eventos o de repente... como a mí me gusta estudiar pasteles, dulces... repostería, no sé por una cafetería”* (Usuaría). De esta forma, se puede apreciar que la mayoría de los/as usuarios/as que quieren emprender un futuro negocio es en el ámbito de la pastelería, café y panadería.

Por otra parte, hay otros/as usuarios/as que les gustaría volver a estudiar, poseen proyecciones laborales, desean estudiar una carrera universitaria, la que ven como un medio para lograr un fin laboral. *“Bueno pretendo trabajar un año y volver a estudiar enfermería”* (Usuaría)

Finalmente cabe destacar que, tanto en las proyecciones para trabajos dependientes como independientes, existe una tendencia similar a valorar el ascenso dentro de una empresa y/o perfeccionarse en el rubro aprendido para mejorar o iniciar un negocio. Por lo tanto, se puede observar que el programa ostenta buenos resultados en la percepción de ciudadanos y además logra que los estudiantes que participan puedan internalizar los conocimientos adquiridos.

### 3.6.2.3 *Percepción sobre el trabajo*

Analizando estas entrevistas, se puede apreciar que la gran mayoría de los usuarios tiene una percepción positiva del trabajo, es algo prioritario en sus vidas. Más de la mitad de los entrevistados sitúa el ámbito laboral como la prioridad más importante: *“El trabajo en primer lugar”* (Usuario). Sin embargo, algunos se detienen en el hecho que al ser el trabajo lo más importante en su vida han perdido muchas cosas:

*“En lo personal perdí muchas cosas, perdí a mi familia, separé a mis hijos, dejé a mis hijos solos, entonces he perdido muchas cosas de ellos. No los he visto crecer, y aquí he pensado, he aprendido mucho. Ahora el trabajo se volvió lo primero porque no quiero volver a lo mismo. Van a ser ocho años acá y esos son ocho años que he dejado a mis hijos solos. Estando aquí piensas en todo lo que sufriste, lo que ganaste, lo que perdiste. Todo”* (Usuario)

De esta forma, se puede apreciar como al ser el trabajo una necesidad básica, se termina asumiendo costos personales que en muchas ocasiones cuesta recuperarlos. Por otra parte, otros usuarios/as sitúan el trabajo en segundo lugar, apelando a la importancia de la familia. Algunos/as señalan el hecho de que prefieren tener una vida familiar extensa, aunque ello implique costos laborales y sobre todo monetarios:

*“E: La palabra trabajo en qué lugar iría en su vida*

*MR: Para mí el trabajo iría como en segundo lugar*

*E: Y que iría primero*

*MR: para mi iría primero sería la casa, el hijo”* (Usuario)

Acá se puede ver la importancia que implica el tener hijos, la dedicación que los usuarios le otorgan a la vida familiar:

***“Entrevistadora: Y en su vida, ¿qué importancia ocupa el trabajo?”***

*En mi vida el trabajo es importante, pero mi familia es más importante que el trabajo.”* (Usuaría)

En conclusión, podemos apreciar que el trabajo ocupa para todos los usuarios un lugar importante en sus vidas, algunos por sobre la vida familiar y otros no.

## 4 Conclusiones

En cuanto a la situación previa a ingresar al programa, fue posible constatar que, tanto para la salida laboral dependiente como independiente, la situación ocupacional de los/as beneficiarios/as era principalmente de desocupación o inactividad (74% a nivel general), esto va de la mano con la población objetiva del programa, por cuanto corresponde a una situación normal.

Ahora bien, respecto de aquellos que sí se encontraban trabajando antes de ingresar al programa (26% a nivel general), es posible señalar que eran personas con un recorrido mediamente amplio en sus trabajos (4 años promedio), por lo cual se puede decir que la intención para ingresar al programa de estas personas, tiene que ver probablemente con un ascenso en sus puestos de trabajo en el caso de los dependientes, y probablemente con un cambio de ocupación en el caso de la salida independiente.

En cuanto al grueso de los/as beneficiarios/as que no se encontraban trabajando antes de ingresar al programa, se puede apreciar que tanto las personas de salida laboral dependiente como independiente, tenían experiencia en el mercado laboral a pesar de estar desocupados/as al momento de ingresar al curso (85% del total de personas que no estaban trabajando antes de ingresar al programa). Adicionalmente, teniendo en cuenta el promedio de edad para los/as encuestados/as (34 años), es posible afirmar que los/as usuarios/as que ingresaron al programa buscan una reinserción laboral, vale decir, no son primerizos en el mundo del trabajo. Complementando esta información, es importante señalar que tanto usuarios/as con salida dependiente como independiente trabajaron principalmente en puestos de tipo dependiente formal (con algún tipo de relación contractual), por tanto, aquellos/as que ingresaron a la modalidad independiente no tenían experiencia en este rubro, lo cual es interesante de mencionar porque constituye una apuesta por un nuevo tipo de ingresos para el grupo familiar.

Ahora bien, respecto de la situación laboral actual (al momento de ser encuestados/as), fue posible apreciar que existió una gran movilidad hacia la categoría de ocupados/as, ya que a los seis meses existía un considerable porcentaje de usuarios/as que tenía trabajo (51% dependiente y 47% en independientes), en este sentido, se puede constatar que el programa influyó de alguna forma en la inserción laboral de estos usuarios/as. Ahora bien, en cuanto a las diferencias por cada tipo de salida, se pudo observar que desde los seis a los doce meses de egreso la movilidad de la salida independiente (desde un 47% de ocupados/as en los seis meses a un 71% en los doce) fue ampliamente mayor a la salida dependiente (desde un 51% de ocupados/as en los seis meses a un 59% en los doce), sin embargo, en ambos casos se observa un aumento en la ocupación al doceavo mes de egreso. En ese sentido, es posible señalar que la situación laboral de los/as beneficiarios/as para ambos tipos de salida mejora con el paso del tiempo.

Por último, es preciso señalar que a nivel general un 52% continúa realizando labores relativas al tipo de salida que tuvo en el programa, mientras que un 48% cambió el rubro respecto de lo que aprendió en el programa. A pesar de lo anterior, se rescata positivamente que independiente del

tipo de salida que se hayan tenido, las personas que participan del programa logran en su mayoría insertarse nuevamente en el mercado laboral una vez egresados del programa.

En ese sentido, respecto de las condiciones laborales de los/as ocupados/as, fue posible constatar un aumento en la formalización de las relaciones contractuales al doceavo mes de egreso, tanto para hombres y mujeres de la salida dependiente e independiente. Siguiendo en la línea de lo anterior y respecto de los ingresos también existió un aumento de estos al doceavo mes de egreso, el que es mayormente significativo en la salida independiente, de todas formas, esta tendencia hacia una concentración en sueldos por sobre el mínimo, se vio para ambos tipos de salida. Esto demuestra una mejora en la situación laboral al doceavo mes de egreso.

En el caso de los/as desocupados/as, es posible constatar que los motivos para encontrarse en esta situación tienen que ver con aspectos propios del mercado laboral, por un lado, y por otro, con aspectos propios del programa, como lo es por ejemplo la demora en la entrega de diplomas y/o certificaciones que permitan una mayor facilidad para encontrar un empleo. Ahora respecto de las acciones que estos realizan para buscar un empleo se observó un predominio de buscar empleo sin una estrategia definida, tanto para la salida dependiente como independiente, aunque en el caso de la salida dependiente se puede observar que también se realizan otras acciones como recurrir a la OMIL o inscribirse en la BNE, lo que es positivo al ser estas instancias institucionales las que podrían garantizar una búsqueda mucho más sencilla.

Finalmente, para el caso de las personas que se encuentran inactivas, es posible constatar tanto para la salida dependiente como independiente, que las principales motivaciones para estar en esta condición tienen que ver con estudios y cuidados de familiares enfermos de manera permanente o estacional. Aquí no se observan diferencias significativas desde los seis a los doce meses de egreso, sin embargo, se pudieron ver importantes resultados a partir de diferencias/discriminación de género, puesto que el cuidado de familiares se encuentra principalmente asociado a mujeres, mientras que el motivo de estudios se concentra en hombres.

Finalmente, respecto de la evaluación del programa, se pudieron observar resultados calificados como regulares y/o negativos en cuanto a conocimientos adquiridos en el programa y su relación con el trabajo actual, ítems que son evaluados de forma negativa por los/as usuarios/as para ambos tipos de salida laboral. Esto se contradice con los resultados en cuanto al aumento en las personas que tienen trabajo después de egresar del curso, en ese sentido, es posible señalar que tal vez las personas que pasan por el programa no logran identificar cuáles son las habilidades aprendidas en el programa que actualmente ocupan en sus trabajos, y cuáles son las habilidades que han ido aprendiendo dentro del puesto que se encuentran.

Entonces en términos generales, luego de los doce meses de egreso las personas que pasan por el programa logran en su mayoría mejorar sus condiciones labores, en cuanto a formalización del empleo, tipo de jornada e ingresos, siendo el programa un aporte en sus vidas, ya sea por las herramientas entregadas para el desempeño en los oficios, como por las habilidades relacionales que se inculcan.

## 5 Anexos

### 5.1 Antecedentes laborales

**Cuadro n° 1: Tiempo sin trabajar antes de ingresar al programa -años- (base: 1.459)**

Dependiente				Independiente				Total			
Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N
1	360	2	659	2	140	3	300	1	500	3	959

### 5.2 Evaluación del programa.

#### 5.2.1 Aplicación de conocimientos en el trabajo actual

**Cuadro n° 2: Evaluación del programa (base: 1.146)**

		6 meses dependiente		12 meses dependiente		6 meses independiente		12 meses independiente	
		N	%	N	%	N	%	N	%
La relación de los contenidos del curso con su trabajo actual	1	32	9%	43	10%	4	2%	8	4%
	2	15	4%	19	4%	6	4%	5	2%
	3	15	4%	12	3%	5	3%	2	1%
	4	31	9%	30	7%	21	13%	16	8%
	5	84	25%	80	19%	32	19%	38	18%
	6	69	20%	108	25%	32	19%	69	33%
	7	96	28%	139	32%	65	39%	70	34%

**Cuadro n° 2: Evaluación del programa (base: 1.146)**

		6 meses dependiente		12 meses dependiente		6 meses independiente		12 meses independiente	
		N	%	N	%	N	%	N	%
	Notas de 1 a 4	93	27%	104	24%	36	22%	31	15%
	Notas 6 y 7	165	48%	247	57%	97	59%	139	67%
	% Neto	72	21%	143	33%	61	37%	108	52%
	Total	342	100%	431	100%	165	100%	208	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

**Cuadro n° 3: Evaluación del programa (base: 1.146)**

		6 meses dependiente		12 meses dependiente		6 meses independiente		12 meses independiente	
		N	%	N	%	N	%	N	%
La utilidad de lo aprendido en el curso para su trabajo actual	1	32	9%	44	10%	5	3%	7	3%
	2	14	4%	14	3%	3	2%	5	2%
	3	10	3%	10	2%	4	2%	3	1%
	4	34	10%	41	10%	34	21%	15	7%
	5	70	20%	79	18%	27	16%	31	15%
	6	81	24%	98	23%	25	15%	60	29%
	7	101	30%	143	33%	67	41%	87	42%
	Notas de 1 a 4	90	26%	109	25%	46	28%	30	14%
	Notas 6 y 7	182	53%	241	56%	92	56%	147	71%
	% Neto	92	27%	132	31%	46	28%	117	56%
	Total	342	100%	429	100%	165	100%	208	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

**Cuadro n° 4: Evaluación del programa (base: 1.146)**

		6 meses dependiente		12 meses dependiente		6 meses independiente		12 meses independiente	
		N	%	N	%	N	%	N	%
La posibilidad de aplicar los contenidos aprendidos a su trabajo actual	1	33	10%	42	10%	5	3%	6	3%
	2	16	5%	22	5%	5	3%	4	2%
	3	15	4%	15	4%	5	3%	3	1%
	4	30	9%	36	8%	24	15%	21	10%
	5	77	23%	63	15%	27	16%	24	12%
	6	67	20%	97	23%	30	18%	55	26%
	7	104	30%	153	36%	69	42%	95	46%
	Notas de 1 a 4	94	27%	115	27%	39	24%	34	16%
	Notas 6 y 7	171	50%	250	58%	99	60%	150	72%
	% Neto	77	23%	135	32%	60	36%	116	56%
	Total	342	100%	428	100%	165	100%	208	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

## 5.2.2 Conocimientos y habilidades adquiridas

**Cuadro N 5: Tipo de salida (6 y 12 meses dependiente e independiente)**

		6 meses dependiente		12 meses dependiente		6 meses independiente		12 meses independiente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Percepción de mejoras en conocimientos y/o habilidades adquiridas	1	12	2%	18	2%	2	1%	2	1%
2	12		2%	9	1%	0	%	2	1%	23	1%
3	12		2%	12	2%	4	1%	0	%	28	1%
4	39		6%	50	7%	25	7%	19	6%	133	6%
5	128		19%	118	16%	82	23%	49	17%	377	18%
6	204		30%	225	31%	76	22%	103	35%	608	30%
7	265		39%	301	41%	162	46%	120	41%	848	41%
Notas 1 a 4	75		11%	89	12%	31	9%	23	8%	218	11%
Notas 6 y 7	469		70%	526	72%	238	68%	223	76%	1456	71%
% Neto	394		59%	437	60%	207	59%	200	68%	1238	60%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.

**Cuadro N 6: Tipo de salida (6 y 12 meses dependiente e independiente)**

		6 meses dependiente		12 meses dependiente		6 meses independiente		12 meses independiente		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		Percepción de mejoras en condiciones laborales	1	45	7%	47	6%	4	1%	4	1%
2	9		1%	26	4%	2	1%	1	0%	38	2%
3	25		4%	31	4%	9	3%	12	4%	77	4%
4	46		7%	71	10%	36	10%	26	9%	179	9%
5	140		21%	141	19%	57	16%	65	22%	403	20%
6	208		31%	187	26%	92	26%	102	35%	589	29%
7	199		30%	229	31%	151	43%	85	29%	664	32%
Notas 1 a 4	125		19%	175	24%	51	15%	43	15%	394	19%
Notas 6 y 7	407		61%	416	57%	243	69%	187	63%	1253	61%
% Neto	282		42%	241	33%	192	55%	144	49%	859	42%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016.