

**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**

**Carrera: Administración Pública**



**“LA CAPACITACIÓN EN OFICIOS  
Y SU INCIDENCIA  
EN LA INSERCIÓN LABORAL”**

Nombre Profesor Guía: **Juan Sebastián Lira Spoerer.**

Nombre Alumno: **Gloria Lara Mora.**

Tesis para optar al grado **de Licenciada en Ciencias Políticas y  
Administrativas**

Tesis para optar al título **de Administrador Público**

**Santiago 2003**

**INDICE**

<b>1 INTRODUCCION</b>	<b>5</b>
<hr/>	
<b>II MARCO METODOLOGICO</b>	<b>9</b>
<hr/>	
<b>2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>9</b>
2.1.1 ANTECEDENTES	9
<b>2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>2.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>13</b>
<b>2.4 OBJETIVOS</b>	<b>14</b>
2.4.1 OBJETIVO GENERAL	14
2.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
<b>2.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA</b>	<b>15</b>
<b>2.6 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>16</b>
<hr/>	
<b>III METODOLOGÍA A UTILIZAR</b>	<b>17</b>
<hr/>	
<b>IV ANTECEDENTES GENERALES Y MARCO DE REFERENCIA</b>	<b>19</b>
<hr/>	
<b>4.1 CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL</b>	<b>20</b>
<b>4.2 DESEMPLEO Y POBREZA DEL SECTOR JUVENIL</b>	<b>22</b>
<b>4.3 CAPACITACIÓN: POLÍTICAS E INSTITUCIONALIDAD</b>	<b>24</b>
<b>4.4 CRECIMIENTO CON EQUIDAD</b>	<b>27</b>
<b>4.5 ANTECEDENTES DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO</b>	<b>33</b>
<b>4.6 PRINCIPALES ACTORES DEL SISTEMA.</b>	<b>41</b>
4.6.1 EL ESTADO.	41
A) RECUENTO CRONOLÓGICO DEL PAPEL DEL ESTADO EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE (EN RELACIÓN A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ALUDIDOS):	43
4.6.2 LAS EMPRESAS.	46
4.6.3 ORGANISMOS TÉCNICOS DE CAPACITACIÓN ( OTEC)	47
4.6.4 ORGANISMOS TÉCNICOS INTERMEDIOS PARA CAPACITACIÓN (OTIC)	47

<b>4.7 EL NUEVO MARCO LEGAL.</b>	<b>49</b>
4.7.1 ANTECEDENTES.	49
4.7.2.- PRINCIPALES MODIFICACIONES LEGALES.	50
<b>4.8 PRESENTACIÓN DE DESARROLLO DE PROGRAMAS SOCIALES DE CAPACITACIÓN Y DE RESULTADOS</b>	<b>57</b>
4.8.1 ASIGNACIÓN DE LOS RECURSOS PARA PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CHILE JOVEN	58
<b><u>V ANÁLISIS COMPARADO DE LAS ENCUESTAS</u></b>	<b><u>71</u></b>
<b><u>VI ANÁLISIS GENERAL DE ENCUESTA</u></b>	<b><u>92</u></b>
<b><u>VII CONCLUSIONES</u></b>	<b><u>99</u></b>
<b><u>VIII BIBLIOGRAFIA</u></b>	<b><u>102</u></b>
<b><u>IX ANEXOS</u></b>	<b><u>104</u></b>
9.1 FORMATO ENCUESTA	104
<b><u>X INDICE DE TABLAS</u></b>	<b><u>106</u></b>

## **AGRADECIMIENTOS**

La presente tesis no hubiera sido posible sin el apoyo incondicional de mi familia mi madre y mi hijo Matías, quienes durante el transcurso de estos años de estudio estuvieron a mi lado apoyándome, sufriendo conmigo cada dificultad. También agradezco a Sebastián Lira quien fue mi profesor guía a quien le agradezco su dirección y comprensión.

También doy gracias al Señor Jesús quien me ayudó a levantarme toda vez que caí en este caminar académico, y a quien debo el término de esta carrera.

Agradezco el apoyo de Javier el padre de mi hijo, quien me motivó y apoyó también en este caminar.

Por otro lado también mis agradecimientos a Ana María Leyton quien me facilitó parte del material del presente estudio.

A todos muchas gracias...

# 1 INTRODUCCION

La tesis que se desarrollará, tiene como finalidad, realizar un análisis comparativo, sobre los alcances que tiene en un grupo de personas que obtuvieron capacitación en oficios, en la OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, en el año 2001, tomando como punto de análisis la inserción laboral que han tenido los participantes de estos cursos.

Los datos analizados se refieren a la comparación de la situación ocupacional en que estaban en el año 2001 y la realidad laboral en que se encuentran actualmente, para ello se toman como referencia la encuesta efectuada en Diciembre del año 2001 por la Socióloga Nelly Gutiérrez, y encuesta aplicada a igual población en Julio del presente año.

Esta tesis se relaciona con la capacitación y empleo dirigida preferentemente a jóvenes de escasos recursos, temas que siguen siendo atingentes, considerando que ambos han significado puntos relevantes de los gobiernos democráticos. La precaria incorporación de jóvenes provenientes de sectores de escasos recursos en el mercado de trabajo, y en la sociedad en su conjunto, para los cuales existen pocas posibilidades de acceder a empleos que no sean precarios o de baja calificación por carecer de las competencias para ello, representa un problema enorme, si se lo sitúa en el contexto de los esfuerzos realizados por el país por superar las situaciones de pobreza y aprovechar todas sus capacidades para modernizar la sociedad, aumentar la productividad y mejorar la competitividad de la economía nacional.

En materia de capacitación predominan en el país dos grandes tendencias. La que vincula estas acciones con la actividad de las empresas y deja en sus manos las

decisiones sobre qué, a quién y cómo capacitan y los programas sociales que focalizan la atención en los grupos socialmente vulnerables para lo cual se diseñan políticas y programas especiales.

Actualmente los programas sociales de capacitación orientados a jóvenes y a la población vulnerable en situación de pobreza y riesgo de exclusión laboral representan una gran posibilidad de futuro para reducir las desigualdades y estimular el desarrollo a largo plazo.

El interés por abordar este tema radica en la experiencia laboral de la autora en el Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, organismo que vincula su accionar con la capacitación laboral a sectores de escasos recursos, interés dado además por la ausencia de estudios globales que evalúen el impacto de los programas sociales de capacitación.

¿Cuál es la realidad laboral de los egresados de los cursos dictados en el año 2001 por el OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago?

Para resolver esta interrogante, se realizará el estudio comparado, como también la comprobación de las siguientes afirmaciones:

- Al realizar un curso de capacitación en oficio en el OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, los participantes aumentan las probabilidades de inserción laboral.
- En la actualidad los beneficiarios de los cursos en oficio realizados por el Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de

Santiago en el año 2001 han disminuido las probabilidades de inserción laboral

El Estudio no solo da cuenta de la realidad laboral actual en que se encuentran los egresados de los cursos ejecutados en el año 2001 por el C.C.L., sino que da cuenta de las características de la población correspondiente a jóvenes y mujeres jefas de hogar de escasos recursos y de las políticas de capacitación existentes en el país.

Por otro lado la metodología utilizada en la presente tesis se basa en estudio y análisis de fuentes bibliográficas, y encuesta de los años 2001 y 2003 a participantes de los cursos de la CORDESAN.

Esta tesis se desarrollará a través de cinco capítulos expositivos:

En el primer capítulo se genera una descripción funcional del Centro de Capacitación Laboral en el cual se efectúa esta tesis, objetivando sus características y objetivos.

El segundo capítulo abarca una reseña contextualizada del fenómeno del desempleo y la pobreza juvenil existentes en el país.

El tercer capítulo describe al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, sus orígenes, funciones, características y objetivos.

El capítulo cuarto presenta desarrollo de los programas sociales de capacitación.

El capítulo quinto es el análisis de la encuesta realizada en julio de este año y una comparación de aquellos resultados relevantes con la encuesta aplicada en el año 2001 en la misma institución.

Santiago en el año 2001 han disminuido las probabilidades de inserción laboral

El Estudio no solo da cuenta de la realidad laboral actual en que se encuentran los egresados de los cursos ejecutados en el año 2001 por el C.C.L., sino que da cuenta de las características de la población correspondiente a jóvenes y mujeres jefas de hogar de escasos recursos y de las políticas de capacitación existentes en el país.

Por otro lado la metodología utilizada en la presente tesis se basa en estudio y análisis de fuentes bibliográficas, y encuesta de los años 2001 y 2003 a participantes de los cursos de la CORDESAN.

Esta tesis se desarrollará a través de cinco capítulos expositivos:

En el primer capítulo se genera una descripción funcional del Centro de Capacitación Laboral en el cual se efectúa esta tesis, objetivando sus características y objetivos.

El segundo capítulo abarca una reseña contextualizada del fenómeno del desempleo y la pobreza juvenil existentes en el país.

El tercer capítulo describe al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, sus orígenes, funciones, características y objetivos.

El capítulo cuarto presenta desarrollo de los programas sociales de capacitación.

El capítulo quinto es el análisis de la encuesta realizada en julio de este año y una comparación de aquellos resultados relevantes con la encuesta aplicada en el año 2001 en la misma institución.



## **II MARCO METODOLOGICO**

### **2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **2.1.1 ANTECEDENTES**

Este trabajo de investigación está dirigido a demostrar si los cursos de capacitación laboral en oficios correspondientes a los programas sociales de capacitación auspiciados y financiados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) permiten insertarse al mundo del trabajo, y en particular los cursos realizados en el año 2001 por el Organismo Técnico de Ejecución de la Corporación par el Desarrollo de Santiago (CORDESAN).

La capacitación laboral es el proceso destinado a promover, facilitar fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los hombres y mujeres, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo, permitiendo así incrementar la productividad nacional, además de procurar la necesaria adaptación de los beneficiarios de la capacitación en los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía. 1

De acuerdo a la Ley N° 19.518 referida a las políticas de capacitación y de fomento del empleo, éstas deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.

El inciso segundo del artículo 1° de la Ley N° 19.518, correspondiente a las Normas Generales de Capacitación, señala que la formación conducente o relacionada con el otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, ésta regulada de acuerdo a las disposiciones de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza. De este modo, la capacitación contemplada en el Estatuto de Capacitación y Empleo, no comprende actividades relacionadas, parcial o totalmente, con el otorgamiento de un título universitario, profesional, técnico o un grado académico.<sup>1</sup>

Las acciones de capacitación se pueden realizar directamente por las empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación (OTEC). De acuerdo a esto, pueden ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la capacitación, las universidades, los institutos profesionales y centros de formación técnica, los cuales deben estar registrados en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Para la presente investigación se ha elegido el OTEC **Centro de Capacitación Laboral (C.C.L.) de la Corporación para el Desarrollo de Santiago (CORDESAN).**

De acuerdo a lo anterior, la tesis que se desarrollará tiene como finalidad realizar un análisis comparado de la situación laboral de los egresados en el año 2001, tomando como referencia la “encuesta de seguimiento”<sup>2</sup> realizada por CORDESAN en Diciembre del mismo año. Se compararán y analizarán los resultados arrojados en encuesta del año 2001 con resultados de encuesta de Julio del año 2003, lo anterior se materializará utilizando mismo formato y preguntas de encuesta del año 2001, a través de llamadas telefónicas a igual cantidad de personas encuestadas.

---

<sup>1</sup> “Manual de Procedimientos” SENCE 2001.

<sup>2</sup> “Encuesta de Seguimiento Laboral” Socióloga Nelly Gutiérrez .- CORDESAN Diciembre 2001

Los cursos de capacitación laboral dictados a través del CCL de la CORDESAN, corresponden a los Programas Sociales de Capacitación auspiciados y financiados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Estos cursos están dirigidos a hombres y mujeres de 18 a 45 años preferentemente, de sectores de bajos ingresos, desocupados, subempleados o inactivos con deseos de trabajar que se encuentren fuera del sistema escolar.

De acuerdo a esto, la integración laboral de los participantes de los cursos de capacitación en oficios pertenecientes a los programas sociales, es un objetivo explícitamente perseguido por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE<sup>3</sup>, sin embargo, la ausencia de estudios globales por parte de SENCE que analicen el impacto de los cursos de capacitación en oficios, en términos de inserción laboral obtenida, requirió de un esfuerzo en corroborar empíricamente la realidad laboral a la fecha, de los egresados de los cursos en oficio en el año 2001 del OTEC Corporación para el Desarrollo de Santiago.

---

<sup>3</sup> Evaluación del Programa Chile Joven, solicitada por el Ministerio de Hacienda, con motivo de la glosa 04 del Programa 03 del SENCE, contemplada en la Ley de Presupuestos de 1996.

## **2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

Para poder responder a la problemática planteada, en torno, a las oportunidades que sugiere, la realización de un curso de capacitación en oficios, para poder lograr una inserción laboral permanente y satisfactoria con los anhelos de los estudiantes, se ha establecido la siguiente pregunta de investigación:

**¿Cuál es la realidad laboral de los egresados de los cursos dictados en el año 2001 por el OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago?**

## 2.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

### **Hipótesis**

- Al realizar un curso de capacitación en oficio en el OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, los participantes aumentan las probabilidades de inserción laboral.

## **2.4 OBJETIVOS**

### **2.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Dar conocer la influencia que tienen los cursos de capacitación laboral en la inserción laboral de los participantes de los cursos de capacitación laboral dictados por el Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago en el año 2001.

### **2.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar la situación laboral que obtuvieron en el año 2001 los integrantes de los cursos de capacitación dictados por el Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago para comparar ésta, con la realidad ocupacional actual, para determinar la influencia que tienen los cursos en la incorporación al mundo laboral de los participantes de los cursos realizados por el Centro de Capacitación Laboral de la CORDESAN.
- Determinar cuál es la situación laboral y educacional de los egresados de los cursos de capacitación laboral dictados en el año 2001 por el Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, para conocer la incidencia de éstos en la inserción laboral.

## 2.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación plantea un estudio de carácter descriptivo, ya que se fundamenta en la escasa información e investigaciones que dan cuenta sobre estudios o análisis vinculados al desenlace laboral de los participantes de los cursos de capacitación laboral correspondiente a Programas Sociales de Capacitación Laboral auspiciados y financiados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE y ejecutados por los Organismos Técnico de Ejecución OTEC.

El interés por abordar este tema y la importancia radica principalmente en la ausencia de estudios globales que evalúen el impacto de los programas sociales de capacitación, lo cual requirió de quien participa en este análisis un esfuerzo por distinguir los aspectos centrales de mayor fuerza, comunes a los estudios, y aquellos puntuales pero que deben destacarse por la mayor validez conceptual y empírica que agregan. De acuerdo a esto cabe señalar que en Biblioteca, Centro de Documentación e Internet de SENCE existe información relacionada fundamentalmente con evolución de montos invertidos en capacitación en el país, cantidad de personas capacitadas por programas, actividades de capacitación ejecutados por regiones por sectores de actividad entre otros, sin embargo, estudios relacionados con seguimiento que den cuenta de inserción laboral de los participantes en programas sociales de capacitación en oficios resultó para quien participa de este estudio infructuoso conseguir.

## 2.6 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene por objetivo demostrar que la capacitación laboral entregada a través de cursos de capacitación ocupacional impartidos en el primer y segundo semestre del año 2001 aumentan la probabilidad de inserción laboral de los beneficiarios de la OTEC del Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, por lo tanto el problema de investigación dará a conocer la incidencia o influencia que tienen en la inserción laboral los cursos de capacitación dictados en el año 2001 por el Centro de Capacitación Laboral.

El propósito es colocar a prueba las hipótesis de esta investigación. Para esto, se analizará y aplicará un instrumento, que se basa en la Encuesta de Seguimiento Laboral, realizado en Diciembre del año 2001, por el Centro de Capacitación Laboral.

En la practica el instrumento elegido será un cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas. Será construido en base a variables operacionalizadas , y será probado con una muestra determinada previamente , para comprobar su efectividad . Una vez realizado esto se aplicará a la muestra elegida de los cursos en oficio dictados por el Centro de Capacitación Laboral en el año 2001.

Se finalizará revisando codificando, digitando en una base de datos del sistema de procesamiento de estadística social (spss), y analizando las alternativas y las respuestas respectivamente, lo que arrojará el resultado de comprobación o falsación de la hipótesis .



### III METODOLOGÍA A UTILIZAR

La tesis a realizar tiene una dimensión cualitativa en relación a los instrumentos utilizados para la contrastación empírica y, una dimensión cuantitativa desde el prisma del análisis de información relevante para poder enmarcar teórica y metodológicamente el estudio.

De acuerdo a este tipo de estudio, la metodología utilizada se basa en los siguientes elementos:

- A.- Estudio y análisis de fuentes bibliográficas.
- B.- Análisis de Encuesta de Seguimiento Laboral a participantes de cursos dictados por el OTEC Centro de Capacitación Laboral de la CORDESAN elaborada por la Socióloga Nelly Gutiérrez en el año 2001.
- C.- Análisis y estudio de entrevista semiestructurada aplicada actualmente a participantes de cursos dictados por el CCL en el año 2001.

La encuesta realizada tuvo como universo a aquellas personas que habiendo realizado un curso de capacitación en la OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, en el año 2001, hayan respondido a la encuesta en el año 2001.

Debido a cambios de dirección, teléfonos cortados, etc, sólo fue posible entrevistar a través de llamadas telefónicas a 54 personas de un total de 60 que correspondieron a la muestra del año 2001, las cuales pasaron a ser nuestro universo en encuesta aplicada en Julio del año 2003. Cabe señalar que entrevistas se efectúan vía telefónica debido a que se conoce al grupo encuestado, y sobre la base además que encuesta del año 2001 utilizó mismo mecanismo.

Para un porcentaje estimado de un 5% de la muestra y un nivel deseado de confianza de 95% el error estándar es de 5.3% en encuesta aplicada en Julio del año 2003. (de un universo de 300 personas).

## **IV ANTECEDENTES GENERALES Y MARCO DE REFERENCIA**

La tesis que se desarrollará tiene como finalidad realizar un análisis comparado de los cursos de capacitación en oficios realizados por la OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago en el año 2001, tomando como punto de análisis la inserción laboral que han tenido los participantes de estos cursos.

Para esto el primer capítulo describirá los orígenes, objetivos y características generales del Organismo Técnico de Ejecución de la Corporación para el Desarrollo de Santiago.

## 4.1 CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL

Las características y condiciones que opera el Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, están determinadas por las condiciones que plantean la oferta de programas y cursos, tanto en el ámbito de los programas sociales, como los destinados a atender la demanda de los sectores privados.

En este escenario de competencia, donde existen aproximadamente 6.000 OTEC registradas y que compiten por obtener cursos en los programas que se licitan, se encuentran universidades privadas y universidades con financiamiento público, institutos profesionales, centros de formación técnica y organismos capacitadores OTEC y donde la primacía de la competencia esta puesta en la rapidez en las respuestas de las organizaciones que participan y que satisfacen a la oferta, para poder ser bien evaluado como organismo serio y con respaldo, eficiente y con capacidad profesional e infraestructura adecuada para los requerimientos y necesidades de capacitación que las empresas exigen, es claro que se trata de un mercado de características dinámicas y con un fuerte comportamiento competitivo, con una condición adicional que se compite con organizaciones del sector privado cuyas estructuras y características consideran la eficiencia organizacional y el desarrollo de sistema de gestión competitivo y flexibles, que los coloca en una condición de competencia privilegiada ante organismos lentos, burocráticos y administrativamente ineficiente.<sup>4</sup>

Esta Organización nace en 1992 y hasta la fecha ha realizado 266 cursos de capacitación en diversos oficios capacitando a 5.287 beneficiarios. El Centro tiene

---

<sup>4</sup> Informe Auditores Municipalidad de Santiago año 2000.

una estructura organizacional dinámica competitiva, que ha logrado posibilitar un autofinanciamiento del 80% de sus actividades, de su planilla de remuneraciones de personal fijo y lo que corresponde a profesionales que brindan servicios de forma transitoria ya se como, instructores, profesores, formadores y evaluadores de proyectos, también autofinancia un porcentaje superior al 50% de los gastos generales y del funcionamiento operacional, cuenta con un soporte operacional administrativo de 10 funcionarios con diversas especialidades: Administradores Públicos, Secretarias, Contadores, Expertos en Capacitación, que son los encargados de materializar y llevar a cabo las ideas abstractas en proyectos viables y rentables en lo económico y en lo social.<sup>5</sup>

El Centro de Capacitación Laboral esta dedicado a: Capacitar jóvenes y adultos hombres y mujeres, con distintos niveles de escolaridad, condición social y cultural, de preferencia personas de escasos recursos, cesantes y carentes de oportunidades para insertarse laboralmente, tanto por incapacidad de competencia personal y de habilidades sociales.

---

<sup>5</sup> Informe Centro de Capacitación Laboral año 2000

## 4.2 DESEMPLEO Y POBREZA DEL SECTOR JUVENIL

En el mundo actual, la capacitación de jóvenes en situación de pobreza y riesgo de exclusión laboral puede representar una gran posibilidad de futuro para reducir las desigualdades, crear capital humano y estimular el desarrollo a largo plazo. “Esto es particularmente cierto para el caso de la sociedad chilena donde se espera que los cambios demográficos de aquí al 2010, desplazarán la demanda educativa desde la enseñanza básica a los niveles medio y superior, cobrando especial relevancia la atención educativa de jóvenes y adultos así como el rediseño de los programas de reconversión y capacitación.”<sup>6</sup>

La precaria incorporación de algunos jóvenes chilenos en el mercado de trabajo, y en la sociedad en su conjunto, para los cuales existen pocas posibilidades de acceder a empleos que no sean precarios o de baja calificación por carecer de las competencias para ello.

“La magnitud de este problema es enorme si se sitúa en el contexto de los esfuerzos realizados por el país por superar las situaciones de pobreza y aprovechar todas sus capacidades para modernizar la sociedad, aumentar la productividad y mejorar la competitividad de la economía nacional.”<sup>7</sup>

De acuerdo a esto, el aumento de la productividad y la calidad del trabajo han constituido puntos relevantes en la estrategia de desarrollo implementada por los Gobiernos Democráticos, “las repercusiones germinan sentimiento de no valer mucho, de no cubrir expectativas que en muchos casos se expresan en los incrementos del daño psicosocial y de conductas anómalas; delincuencia juvenil,

---

<sup>6</sup> “Capacitación de los Jóvenes Pobres en Chile” CIDE MIDEPLAN año 1999

<sup>7</sup> “Capacitación de los Jóvenes Pobres en Chile” CIDE MIDEPLAN año 1999

alcoholismo y drogadicción, lo que se traduce en un desarraigo de la sociedad y el país, el sentimiento de la juventud que se siente marginada por los beneficios del crecimiento”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Evaluación del Programa Chile Joven Sociólogo José Dionisio Gajardo año 2000

### 4.3 CAPACITACIÓN: POLÍTICAS E INSTITUCIONALIDAD

En materia de capacitación predominan en el país dos grandes tendencias. La que vincula estas acciones con la actividad de las empresas y deja en sus manos las decisiones sobre qué, a quién y cómo capacitan y los programas sociales que focalizan la atención en los grupos socialmente vulnerables para lo cual se diseñan políticas y programas especiales.

Para el diseño y ejecución de estas políticas existe el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), servicio relacionado del Ministerio del Trabajo que se ocupa de administrar los programas correspondientes. Convergen en este esfuerzo, el Ministerio de Educación a cargo de proveer enseñanza básica y media, humanístico-científica y técnico-profesional, a los jóvenes dentro y fuera del aparato escolar y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) a cargo del diseño de políticas para mujeres jóvenes y adultas que buscan incorporarse al mundo del trabajo o mejorar su posición laboral.

Históricamente la capacitación, sobre todo la de jóvenes desempleados provenientes de sectores pobres y en riesgo de exclusión laboral, era provista directa y gratuitamente por el Estado que operó sin contrapesos desde mediados de los sesenta hasta mediados de los setenta. A partir de entonces, y como consecuencia de los cambios políticos ocurridos en el país se modificaron las bases institucionales del sistema de capacitación y se redefinió el papel del Estado. Este limitó su participación directa como ejecutor de acciones pasando a desempeñarse como un ente a cargo de diseñar, regular y financiar las acciones ejecutadas por organismos privados de capacitación contratados para tales efectos por el Estado o por las propias empresas según las normas establecidas en el Estatuto de Capacitación y Empleo promulgado en 1976 (D.L. 1446).



Dicho Estatuto responsabilizó al SENCE por la administración de los programas de capacitación de la fuerza de trabajo, reglamentó el uso de incentivos tributarios por las empresas de los sectores más dinámicos de la economía y estableció instrumentos para capacitar a los sectores más rezagados y vulnerables entre los que encuentran los desocupados y los jóvenes que buscan trabajo por primera vez.

Las políticas y programas de capacitación laboral se desarrollaron bajo esta normativa desde 1976 hasta 1997 cuando se puso en vigencia un nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo promulgado con el fin de modernizar el sistema nacional de capacitación laboral, perfeccionar las políticas vigentes así como mejorar la calidad y aumentar la cobertura nacional de los programas. La nueva normativa introdujo las siguientes modificaciones:

- a) Redefinió el concepto de capacitación para orientarlo hacia acciones de fomento y desarrollo de la productividad y competitividad de las empresas y de los trabajadores,
- b) Creó un Consejo Nacional de Capacitación y Comités Bipartitos con el propósito de incentivar la participación de diversos actores en la formulación de políticas, en la evaluación de los programas de capacitación y en la asesoría a la dirección de las mismas,
- c) Creó un Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el SENCE, para financiar acciones para personas de escasos recursos, jóvenes y mujeres; facilitar el acceso a la capacitación y asistencia técnica a empresas pequeñas; desarrollar programas de reconversión laboral para trabajadores independientes e incentivar el desarrollo de acciones de mejor calidad por vías del financiamiento de líneas de apoyo y asesoría técnica,
- d) Focalizó la franquicia tributaria hacia las micro y pequeñas empresas y los trabajadores de menor calificación laboral elevando el monto que pueden

descontar las empresas cuyo 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal sea inferior a 13 UTM y modificó el porcentaje de uso de franquicia según nivel de remuneraciones brutas mensuales,

- e) Autorizó el uso de la franquicia tributaria para financiar la capacitación de trabajadores de la vigencia de un contrato de trabajo hasta tres meses después del vínculo laboral
- f) Introdujo modificaciones en el funcionamiento de los organismos vinculados al sistema nacional de capacitación mediante el establecimiento de un registro nacional y público de organismos de capacitación para perfeccionar los requisitos que las instituciones deben reunir para obtener la calidad de organismos técnicos de capacitación y,
- g) Amplió las facultades del SENCE autorizándolo para desarrollar programas de promoción de la capacitación; estudios e investigaciones; procesamiento y difusión de información relevante; organización de los registros de organismos capacitadores, entre otros.

El Sence es la pieza central del sistema nacional de capacitación, junto a él operan los Organismo Técnicos de Capacitación (OTEs), los Organismos técnicos intermedios para Capacitación (OTIC), las oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y organismos privados de colocación (OPC) además de las empresas.

Las empresas participan mediante la imputación a la franquicia tributaria de los gastos asociados a los programas de capacitación para sus trabajadores y/o el pago de remuneraciones de jóvenes contratados como aprendices. Participan además mediante el otorgamiento de prácticas laborales para los participantes de algunos de los programas sociales de capacitación financiados con cargo al presupuesto de la Nación.

#### 4.4 CRECIMIENTO CON EQUIDAD

La estrategia de crecimiento con equidad, ha producido un reforzamiento de la política social como instrumento de orientación para alcanzar el desarrollo social. Además, ha implicado un considerable aumento del gasto social percapita, a partir de 1990,<sup>9</sup> y el surgimiento de un conjunto de políticas basadas no sólo en sectores, sino también en sujetos específicos de la acción social.

De esta manera, surgen la política para lo grupos vulnerables, lo cual se justifica, de acuerdo a lo siguientes factores:<sup>10</sup> “Las evidencias provenientes del mundo social demuestran desequilibrios importantes entre grupos diferentes, en el proceso de satisfacción de sus necesidades”, “El acceso a satisfactores y bienes generados por el desarrollo es insuficiente o inexistentes, cuando se trata de ciertos grupos poblacionales y no de otros”.

En este sentido, los gobiernos democráticos han reconocido como grupos prioritarios y vulnerables a los jóvenes, a las jefas de hogar de escasos recursos, a los niños, a los adultos mayores, a las personas con discapacidad y las minorías étnicas. Con lo cual, el sistema de capacitación, que implican acciones concretas para ampliar las oportunidades de estos grupos, que habían sido marginados por el desarrollo económico.

Al asumir su mandato el primer Gobierno de la Concertación, en marzo de 1990, se encontró con la urgente necesidad de entregar una respuesta al alto grado de desempleo juvenil existente, especialmente en los sectores más pobres. Considerando

---

<sup>9</sup> Ministerio de Planificación y Cooperación Pág. 44

<sup>10</sup> Ministerio de Planificación y Cooperación Pág. 259

esa realidad, los Programas Sociales de Capacitación Laboral se concibieron como una oportunidad de inserción económica y social a hombres y mujeres de familias de escasos recursos, mediante acciones de capacitación, formación y práctica laboral.

Antes de iniciar estos programas de capacitación laboral se hicieron diagnósticos y análisis de la situación laboral de jóvenes preferentemente. Se realizaron estudios para conceptualizar y dimensionar en forma más operacional el problema. Se utilizó la información pertinente disponible, especialmente en la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional de 1990, CASEN, que identificó Comuna por Comuna donde estaba la población objetivo (jóvenes desempleados). En un análisis de la situación se determinó que eran 200 mil los jóvenes entre 15 y 24 años pertenecientes a sectores de bajos ingresos, que se encontraban desocupados, inactivos y/o fuera del sistema educacional diurno. Otros estudios abordaron la situación cualitativa de los jóvenes, sus aspiraciones y expectativas.<sup>11</sup>

Para el análisis de la situación de los jóvenes, su población total (entre 15 y 24 años), que a fines de 1990 se estimó por CASEN en 2 millones 535 mil personas, fue desagregada entre los que **estudiaban**, los que estaban **ocupados**, lo que se declaraban **desocupados**, (es decir, buscando trabajo o perdieron su empleo), los que se dedican a **labores del hogar** (especialmente mujeres que necesitaban dedicarse a su casa e hijos), y los denominados **inactivos no incorporados**. Este grupo no figuraba en ninguna de las situaciones anteriores (no estudia, no trabaja, no busca trabajo, no se dedica a labores del hogar), es decir en la práctica según la encuesta CASEN del año 1990 el grupo más marginado y desprotegido.

“La justificación de este Programa Social de Capacitación “Chile Joven” de debió, por una parte en los doscientos mil jóvenes desempleados, subempleados o inactivos

---

<sup>11</sup> CASEN AÑO 1990 “Situación del empleo entre los Jóvenes” Ministerio de Planificación y Cooperación.-

de sectores de menores ingresos, que habían en 1990, según estudios y diagnósticos. Por otra parte la paradoja que una economía en crecimiento, por un lado, demandaba fuerza de trabajo y, a la vez, existía una enorme masa de jóvenes en la marginalidad, sin acceso al mercado laboral por carecer de competencias necesarias para desempeñarse en algún puesto de trabajo. Las repercusiones del desempleo revisten gravedad, germinan sentimiento de no valer mucho, de no cubrir expectativas, que en muchos casos se expresan en los incrementos del daño psicosocial y de conductas anómalas: delincuencia juvenil, alcoholismo y drogadicción; lo que se traduce en un desarraigo de la sociedad y el país, el sentimiento de la juventud que se siente marginada por los beneficios del crecimiento”.<sup>12</sup>

Este Programa representó un esfuerzo específico del Estado por mejorar las oportunidades de inserción laboral de jóvenes de escasos recursos que habían sufrido con particular intensidad situaciones de exclusión laboral en la primera mitad de los años ochenta y que sólo se incorporaba muy lentamente al empleo con el crecimiento de la economía a partir de 1986. El Programa tubo en principio una duración prevista de 04 años (1991-1994) en los cuales se capacitaría a 100.000 jóvenes y se realizaría un conjunto de actividades de fortalecimiento de la instituciones públicas y privadas que lo respaldan. El costo total estimado del Programa para los primeros cuatro años fue de US\$ 80 millones, financiados por mitades por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). De acuerdo con el contrato de préstamo suscrito con el BID, el programa estaba sujeto a informes periódicos de progreso, una evaluación intermedia y una evaluación ex post transcurridos cuatro años desde la finalización del programa.

La evaluación intermedia, contratada directamente por el Banco, se realizó en Octubre-Noviembre de 1993.

---

<sup>12</sup> CASEN año 1990 m “Situación el empleo entre los Jóvenes” MIDEPLAN.

Por otra parte el Programa Chile Joven desde sus orígenes a partir del año 1991, se concibió como una alternativa para aquellos jóvenes cesantes provenientes de sectores vulnerables o de escasos recursos. El Programa de Capacitación Chile Joven con el apoyo del BID (Banco Interamericano de Desarrollo), siendo el primero de varios programas similares en Uruguay, Argentina, Colombia y Venezuela, han sido diseñados:<sup>13</sup>

- Para desempleados jóvenes de sectores desfavorecidos,
- Que ya no están en el sistema de educación formal
- Contratan la capacitación por licitación pública, a “Organismos (Técnicos) Privados de Capacitación (OTEs) que pueden ser ONGs, universidades o empresas.
- Consistentes en cursos breves (200-300 horas).
- Que dan una capacitación en oficios “semicalificados”.
- Son autofacilizados (por una oferta de capacitación atractiva sólo para la población objetivo).
- E incluyen un tiempo de práctica en el trabajo.

A continuación se desarrollan dos temas o conceptos importantes relacionados con el desarrollo de la presente tesis, y dicen relación con la integración social de los jóvenes y la competencia laboral:

#### **a) El objetivo de integración social de los jóvenes<sup>14</sup>**

Uno de los propósitos fundamentales del Programa Chile Joven es el favorecer las oportunidades de integración social de los beneficiarios del mismo. Se entiende por ello no solamente aumentar sus oportunidades de incorporación al mercado de

---

<sup>13</sup> “Capacitación Microempresarial de Jóvenes Rurales Indígenas en Chile” CEPAL, Santiago 2001.

trabajo, sino también la adquisición de valores, modos de comportamientos y actitudes favorables a una mejor inserción en la vida social. De este modo, el programa se propone contribuir esa barrera, a veces muy drástica, que separa a estos jóvenes del mundo del trabajo, en tanto son percibidos subjetivamente por eventuales empleadores como personas que pueden suponer un riesgo para el orden social o, al menos, un costo de inversión en adaptabilidad. El programa se construye así en un instrumento de acceso a nuevos tipos de relaciones sociales a través de las cuales los jóvenes adquieren la oportunidad de conocer los requerimientos de una vida laboral formal y adquirir las habilidades sociales para desempeñarse en ella, al mismo tiempo que ganan la posibilidad de mostrar sus propias capacidades de relacionamiento social. La importancia de los anteriores es tan relevante, como el entrenamiento en un oficio, pues significa comenzar a pasar la frontera de la desintegración a la integración.

#### **b) Competencia Laboral<sup>15</sup>**

Para conocer este concepto existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo de una situación real de trabajo que se obtiene a través de la instrucción, sino también, en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

---

<sup>14</sup> Informe de Investigación evaluativo ILET Septiembre 1994.

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo OIT año 2003

La competencia laboral es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

El Programa Chile Joven es típico del nuevo estilo de capacitación en América Latina, caracterizado por la asignación de un rol central al Mercado y a la autofocalización de los beneficiarios.

La Capacitación Laboral del Programa Chile Joven, contempla una etapa de capacitación en un oficio y una práctica laboral en una empresa del rubro.

De acuerdo a lo mencionado, el presente trabajo intenta analizar y evaluar el resultado e impacto de estas políticas de capacitación en los beneficiarios de los cursos de capacitación del Programa Chile Joven, dictados por el OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago en el año 2001.



#### 4.5 ANTECEDENTES DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

El rol del Estado en el fomento de las acciones de capacitación y empleo en nuestro país, data de mayo de 1976 cuando mediante el Decreto Ley N° 1446, se estableció el primer Estatuto de Capacitación a partir del cual, se creó el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, con el cual se dio origen al sistema público orientado a regular y administrar la capacitación y el empleo.

De esta manera se entenderá como Sistema Nacional de Capacitación y Empleo, a un “conjunto de normas y procedimientos que pueden ser utilizados para promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del país”<sup>16</sup>, ya sea mediante el uso de ciertos beneficios que el Estado ha dispuesto para estos efectos, o bien a través, de un financiamiento directo, concretado mediante programas de capacitación para favorecer especialmente a personas de escasos recursos. Actualmente el sistema encauza su accionar según las siguientes orientaciones:

A.- **Estrategias de Desarrollo Económico:** antes que la Concertación de Partidos por la Democracia asumiera el primer Gobierno, ya contaba con diagnóstico que reflejaban grandes diferencias entre “dos Chile: uno pobre y el otro extremadamente rico”<sup>17</sup>. En efecto, las reformas económicas implementadas durante el régimen militar lograron una mejoría notable en el desempeño económico, en términos de estabilidad y crecimiento, fueron insuficientes para resolver los problemas de fondo, tales como la pobreza y la equidad, produciéndose contradicciones y grandes diferencias entre un Chile que disfrutaba de los alcances económicos y otros rezagados, sin grandes

---

<sup>16</sup> Servicio Nacional de Capacitación y Empleo “Manual de Procedimientos para la Capacitación”. Departamento Capacitación en empresas Santiago Chile 1998 Pág. 36.

oportunidades de superación. Fue así como los gobiernos de los presidentes Patricio Aylwin A y Eduardo Frei Ruíz Tagle aplicaron una nueva estrategia de desarrollo para Chile, que se fundó en los impulsos complementarios: el crecimiento económico y la equidad social, en donde, el objetivo ha sido “mejorar la calidad de vida de toda la población y, en particular, superar la pobreza y las diversas formas de discriminación y exclusión”<sup>18</sup>.

De este modo, se asumió que la superación de la pobreza no era sólo un resultado del crecimiento económico, abriendo oportunidades y aprovechando sus esfuerzos<sup>19</sup>

Estos planteamientos oficiales, fueron plenamente coincidentes con la CEPAL, que señaló como idea central que “la incorporación y difusión deliberada y sistemática del progreso técnico constituye la base de la transformación productiva y de su compatibilización con la democratización política y una creciente equidad social”<sup>20</sup>

Se señala además, que “la incorporación y difusión del progreso técnico intervienen múltiples factores, entre ellos se destaca, en especial, la información de recursos humanos y el conjunto de incentivos y mecanismos que favorecen el acceso y la generación de nuevos conocimientos, ya que compromete dicha incorporación”.<sup>21</sup>

**B.- La Política Social para los Grupos Vulnerables:** La estrategia de crecimiento con equidad, ha producido un reforzamiento de la política social como instrumento de orientación para alcanzar el desarrollo social. Además, ha implicado

---

<sup>17</sup> Ministerio de Planificación y Cooperación “Balance de los seis años de las Políticas Sociales 1990-1996”. MIDEPLAN Santiago, Chile Agosto de 1996 Pág. 14.

<sup>18</sup> Ministerio de Planificación y Cooperación “Balance de los seis años de las Políticas Sociales 1990-1996”. MIDEPLAN Santiago, Chile Agosto de 1996 Pág. 19.

<sup>19</sup> Ibid. Pág. 17.

<sup>20</sup> Centro de Estudios para América Latina “Educación y conocimientos: Eje de la Transformación Productiva con Equidad” CEPAL Santiago Chile. 1992 Pág. 15.

<sup>21</sup> IBID. Pág. 16

un considerable aumento del gasto social percapita, a partir de 1990<sup>22</sup> y el surgimiento de un conjunto de políticas basadas no sólo en sectores, sino también en sujetos específicos de acción social.

De esta manera surgen la política para los grupos vulnerables, lo cual se justifica, de acuerdo a los siguientes factores<sup>23</sup>

- “Las evidencias provenientes del mundo social demuestran desequilibrios importantes entre grupos diferentes, en el proceso de satisfacción de sus necesidades”.
- “El acceso a satisfactores y bienes generados por el desarrollo es insuficiente o inexistentes, cuando se trata de ciertos grupos poblacionales y no de otros”.

En este sentido los gobiernos democráticos han reconocido como grupos prioritarios y vulnerables a los jóvenes, a las jefas de hogar de escasos recursos, a los niños, a los adultos mayores, a las personas con discapacidad y las minorías étnicas. Con lo cual, el sistema de capacitación, que implican acciones concretas para ampliar las oportunidades de estos grupos, que habían sido marginados por el desarrollo económico. En relación a los jóvenes, actualmente la capacitación de para este grupo en situación de pobreza y riesgo de exclusión laboral puede representar una gran posibilidad de futuro para reducir las desigualdades, crear capital humano y estimular el desarrollo a largo plazo. “Esto es particularmente cierto para el caso de la sociedad chilena donde se espera que los cambios demográficos de aquí al 2010, desplazarán la demanda educativa desde la enseñanza básica a los niveles medio y superior,

---

<sup>22</sup> Evolución del gasto social percapita 1974-1995 (fuente MIDEPLAN)

<sup>23</sup> *Ibíd.* Pág. 259

cobrando especial relevancia la atención educativa de jóvenes y adultos así como el rediseño de los programas de reconversión y capacitación.<sup>24</sup>

La precaria incorporación de algunos jóvenes chilenos en el mercado de trabajo, y en la sociedad en su conjunto, para los cuales existen pocas posibilidades de acceder a empleos que no sean precarios o de baja calificación por carecer de las competencias para ello, puede representar a futuro para una sociedad en desarrollo como la chilena un serio peligro.

**C. Objetivos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.** El Servicio Nacional de Capacitación y empleo SENCE, tiene como finalidad general “promover el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores, a objeto de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores, así como la calidad de los procesos y productos”.<sup>25</sup>

Para logra el fin anterior, en materias de capacitación contempla acciones que persiguen los siguientes objetivos específicos:<sup>26</sup>

- “Promover la generación de información pública relevante respecto al funcionamiento de los agentes que actúan en el sistema”,
- Fomentar la calidad de los servicios que prestan los organismos intermedios y ejecutores que se contemplan en el sistema”,
- Estimular y supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas” y,
- “Formular, financiar y evaluar programas de capacitación destinados a mejorar la calificación de beneficiarios del sistema”.

---

<sup>24</sup> “Capacitación de los Jóvenes Pobres en Chile” CIDE MIDEPLAN año 1999

<sup>25</sup> Diario Oficial de la República. Ley 19.518. “Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo” Octubre 1997.

## Beneficios Del Sistema

En relación a esto, cabe señalar que durante sus 26 años de existencia, el SENCE, en su rol de administrador de los recursos que el Estado destina, vía franquicia tributaria a incentivar la capacitación de empresarios y trabajadores; y vía programas sociales, a financiar la capacitación de las personas de menores ingresos, que, no teniendo la calidad de trabajadores dependientes, requieren de este tipo de acción para mejorar sus perspectivas de inserción en el mundo laboral, ha visado la capacitación de trabajadores de empresas y ha otorgado becas de capacitación, en los montos señalados a continuación:

Años	Trabajadores Capacitados N°	Montos Invertidos por el Estado (mill de \$ del 2002)	Personas Capacitadas N°	Montos Invertidos (1) por el Estado (mill de \$ del 2002)
1977	22.640	1.378,14	32.525	2.066,46
1980	97.223	8.329,30	51.853	4.366,84
1990	199.604	14.606,83	6.243	418,94
2000	620.235	59.102,93	32.489	13.056,35
2001	756.080	81.974,89	34.206	11.814,16
2002	846.870	93.574,85	25.348	11.834,58

Los beneficios del sistema, se pueden agrupar en dos clases:

### A.- BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA LAS EMPRESAS.

<sup>26</sup> Ibid Artículo 2°.

Conocido como Franquicia Tributaria, es un incentivo que permite a las empresas privadas, descontar del monto a pagar por sus impuestos de primera categoría, una parte o el total del dinero invertido en la planificación, programación y ejecución de programas de capacitación dirigido a sus trabajadores, socios o propietarios.

Este beneficio, tiene un límite el 1% de la planilla de remuneraciones Imponibles Anuales. En el caso de empresas cuyo 1% es inferior a 13 UTM (\$325.000 aprox), pueden descontar anualmente hasta este monto por concepto de la franquicia.

### **A.1 CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO**

En relación al sector público en el año 1986 La Ley de Presupuestos comprende recursos específicos para la capacitación en los Servicios Públicos. A partir de este año las instituciones públicas contaron con recursos que la Ley de Presupuestos destinó directamente para la realización de acciones de capacitación.

En el año 1995 el mediante Oficio del Gabinete de la Presidencia N° 1598 de formalizan “Los Lineamientos para la Modernización del Sistema de Capacitación para el Sector Público” lo cual corresponde a la ratificación oficial, en cuanto a la aplicación de las conclusiones, del Acuerdo Gobierno – Asociación de Empleados Fiscales (ANEF) en materia de capacitación. En dicho texto, además de reforzar la importancia de los conceptos de eficiencia, eficacia y calidad, se destacó la importancia de la participación en el tema, a través de Comités Bipartitos de Capacitación.

Del mismo modo se acordó avanzar en una creciente asignación de recursos para esta finalidad, para llegar al 1% del total de las planillas de las remuneraciones de los Servicios Públicos.

En el año 1996 Sence construyó, por encargo del Comité Técnico, una aplicación computacional, denominada SISPUBLI 1.0, que distribuyó, mediante disketes, a todos los servicios públicos para que registraran en ellas las actividades de capacitación ejecutadas en el período y enviarán esta información al SENCE, para su consolidación y preparación de estadísticas nacionales.

Con esta acción en términos prácticos, se inició un importante apoyo del SENCE a la gestión de la capacitación de los funcionarios públicos del país.

En el año 2001 la capacitación del sector público se inserta en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG). El Ministerio de Hacienda incluye el tema de la capacitación, como primer componente del Programa de Mejoramiento de la Gestión, al que deben adscribirse la gran mayoría de las instituciones públicas. Con ello, se da un gran impulso en el posicionamiento de este subsistema en las agendas de trabajo de los directivos de cada servicio público.

## **B.- BENEFICIOS DE CAPACITACIÓN SOCIAL**

Corresponde a la concreción de las políticas sociales del Estado, mediante programas de capacitación financiados con recursos públicos y destinados a mejorar la calificación de beneficiarios de escasos recursos y de zonas geográficas y económicas particulares del país.

En relación a los Programas Sociales de Capacitación, se crea en 1997 el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) mediante la Ley N° 19.518, que introduce importantes modificaciones al Estatuto de Capacitación y Empleo, para financiar acciones de capacitación a los sectores de mayor vulnerabilidad laboral, y comprenden entre otras, las siguientes líneas de acción: Planes de Aprendizaje; Subsidio MYPE; Programa de Capacitación de Jóvenes (Chile Joven); Programas Ordinarios de Becas; Programas Extraordinarios de Becas, tales como: Agrícolas

Temporeros, Portuarios Eventuales, Tripulantes Eventuales, Indígenas etc; Programas de Capacitación para Mujeres Jefas de Hogar; Programa Chile Barrio; Programa Especial de Jóvenes (Capacitación en Oficios) Programa de Capacitación para Trabajadores Perceptores de Salario Mínimo etc.

Las becas de capacitación que otorga el Fondo son gratuitas para los beneficiarios y los cursos respectivos son adjudicados a los OTEC, a través de licitaciones públicas o privadas.

El Fondo además apoya con financiamiento a las empresas que contratan aprendices, otorgando un bonificación de hasta un 40% de un Ingreso Mínimo mensual por aprendiz, más un bono de 10 UTM, por una sola vez, para el financiamiento de la enseñanza relacionada.

Por su parte la Ley autoriza al SENCE, a desarrollar con cargo al Fondo, previa solicitud fundada de autoridades públicas u organizaciones gremiales, programas extraordinarios de capacitación para personas habitantes en zonas o localidades específicas del país, como asimismo, financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero orientadas a trabajadores e instructores laborales chilenos.

También son frecuentes los convenios que suscribe el SENCE con otros organismos del Estado, tales como FOSIS, INDAP, SERNAM, etc con el propósito de atender las necesidades de capacitación de personas en extrema pobreza, de trabajadores agrícolas y mujeres jefas de hogar, respectivamente.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> “Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile” Estudios SENCE Agosto año 2003.



## **4.6 PRINCIPALES ACTORES DEL SISTEMA.**

### **4.6.1 EL ESTADO.**

El primer actor es el Estado, que hoy en día ejerce un rol normativo al servicio de la equidad social, sustentando sobre dos principios básicos:<sup>28</sup> “ La finalidad última del desarrollo es garantizar a la población un nivel adecuado de satisfacción e sus necesidades fundamentales”.

El Estado se autopercebe como un agente insustituible en la creación de condiciones apropiadas para que ésta finalidad última del desarrollo se cumpla”.

Ambos aspectos, se materializan a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ( SENCE) institución que entre otras funciones, coordina la labor de todos los actores implicados en la capacitación y fiscaliza el cumplimiento de las normas del sistema.

En el año 1976 se promulga el D.L. N° 1446, denominado también “Estatuto de Capacitación y Empleo”, primer cuerpo legal que se dictó en Chile sobre esta materia, y que incluyó la creación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). El SENCE se constituyó como organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Con la creación del SENCE se suprimieron las siguientes instituciones: Instituto Laboral de Desarrollo Social (ILADES); Servicio Nacional del Empleo (SENDE) y el Fondo de Educación Sindical (FEES).

---

<sup>28</sup> Planificación y Cooperación Op. Cit. Pág. 258.

El Sistema de Capacitación y Empleo establecido por el D.L., tuvo por objeto procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible, tanto el progreso de los trabajadores como la mejor organización y productividad de las empresas y la eficiencia de los servicios del sector público.

Esta iniciativa marca un cambio radical respecto de la función del Estado en la formación laboral de los adultos, pasando de una condición de operador directo a otra de regulador y cofinanciador de actividades de capacitación demandadas por las empresas y ejecutadas por organismos privados, denominados “Organismos Técnicos de Ejecución (OTEC)”.

En virtud de esta norma, el Estado deja de actuar como productor casi monopólico de servicios de capacitación, provistos de manera gratuita, a través de INACAP, para devenir a una institución que canaliza recursos públicos y regula el desenvolvimiento de los oferentes de capacitación.

El apoyo estatal se orienta a financiar la demanda de las empresas por capacitación, a través de un incentivo o franquicia tributaria. Por otra parte, financia becas de capacitación para personas de menores recursos.

Esta norma legal define a la capacitación ocupacional como el “proceso destinado a promover, facilitar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile” SENCÉ año 2003

**a) Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile<sup>30</sup> (en relación a los programas de capacitación aludidos):**

Año	Hecho Relevante	Reseña
1976	Se promulga el D.L. N° 1446, denominado "Estatuto de Capacitación y Empleo", incluye creación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). El SENCE se constituyó como organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	<p>El Sistema de Capacitación y Empleo establecido por el D.L., tuvo por objeto procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible, tanto el progreso de los trabajadores como la mejor organización y productividad de las empresas y la eficiencia de los servicios del sector público.</p> <p>Esta iniciativa marca un cambio radical respecto de la función del Estado en la formación laboral de los adultos, pasando de una condición de operador directo a otra de regulador y cofinanciador de actividades de capacitación demandadas por las empresas y ejecutadas por organismos privados, denominados "Organismos Técnicos de Ejecución (OTEC)".</p> <p>En virtud de esta norma, el Estado deja de actuar como productor casi monopólico de servicios de capacitación, provistos de manera gratuita, a través de INACAP, para devenir a una institución que canaliza recursos públicos y regula el desenvolvimiento de los oferentes de capacitación. El apoyo estatal se orienta a financiar la demanda de las empresas por capacitación, a través de un incentivo o franquicia tributaria. Por otra parte, financia becas de capacitación para personas de menores recursos.</p>
1980	Decreto Fuerza de Ley (DFL) 9 de Diciembre de este año suprime cargo de Director de la Escuela Nacional de Adiestramiento para funcionarios públicos (ENA)	<p>Al suprimirse el cargo superior, en términos prácticos, cesó el funcionamiento de esta organización, dado que en enero de 1981 su dotación laboral fue redistribuida hacia otras funciones.</p> <p>De esta forma, al margen del quehacer de las escuelas de capacitación intrainstitucionales (la de Impuestos Internos por ejemplo), el resto de las demandas de capacitación pasaron a gestionarse directamente a través de las ofertas del sector privado.</p>
1985	Se publica la Ley N° 18.913 que modifica y complementa algunas artículos del Decreto de Ley N° 1446, de 1976.	Establece que aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a tres ingresos mínimos mensuales, podrán deducir hasta este valor en el respectivo año.
1986	El SENCE inicia su proceso de informatización	Este importante proceso de información se inicia con la adquisición de 4 computadores personales, los cuales se interconectaron entre sí.
	La Ley de Presupuestos comprende recursos específicos para la capacitación en los Servicios Públicos	A partir de este año, las instituciones públicas contaron con recursos que la Ley de Presupuestos destinó directamente para la realización de acciones de capacitación.

<sup>30</sup> "Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile" Documento elaborado por Estudios-SENCE Agosto del 2003

1988	Se promulga la Ley N° 18.709 que introduce nuevas modificaciones al D.L. N° 1446 de 1976, orientadas a perfeccionar el funcionamiento del Sistema de Capacitación y Empleo.	Se establece que el SENCE debe promover acciones de orientación ocupacional y coordinar la acción de las entidades que deban invertir en la ejecución de las mismas. Se determina que la capacitación ocupacional puede ser realizada por las empresas, por sí mismas o a través de Organismos Técnicos de Ejecución (OTE) autorizados por el SENCE, Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Profesional. Se dictaminas que el SENCE podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado, con el objeto de facultar a éstos para que, con recursos del SENCE, organicen, administren y desarrollen programas de capacitación.
1989	Se dicta el DFL N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 1446, de 1976, Estatuto de Capacitación y Empleo	Esta norma legal estableció que el objetivo del SENCE es: "Promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos".
1991	Inicia sus actividades el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) creado por la Ley N°18.989 de Julio de 1990, el cual es un servicio descentralizado, con presencia en todo el país.	El objetivo del Fondo es financiar, en todo o en parte, planes, programas, proyectos y actividades especiales de desarrollo social, los cuales deben resolver problemas de ingresos o calidad de vida y ayudar a que las personas desarrollen acciones, capacidades y destrezas que les permitan superar su situación de pobreza.
1991	Acuerdo Cooperación Técnica Chileno Alemana sobre Formación Profesional.	En agosto de 1991 se activa proceso de colaboración técnica entre los Gobiernos de Chile y Alemania. En este marco se establece un acuerdo, suscrito inicialmente entre el Ministerio del Trabajo de Chile, vía SENCE, y la Agencia de Cooperación Técnica Alemana, GTZ, que busca apoyar el proceso de desarrollo de la formación técnica y capacitación.
1995	Acuerdo de Cooperación Técnica Chileno Alemana sobre formación Profesional	Como resultado de la positiva evaluación de los proyectos pilotos, se resolvió multiplicar la experiencia a través de un fuerte impulso a la Capacitación y a la Educación Media, con la incorporación activa del Ministerio de Educación.
1997	Se promulga la Ley N° 19.518 la que introduce importantes modificaciones al Estatuto de Capacitación y Empleo	Se mejora la focalización de los subsidios en las empresas y trabajadores de menores recursos y flexibilizan los programas públicos de capacitación para atender nuevas demandas, tales como la reconversión laboral, la formación profesional en oficios y las becas individuales de capacitación. En relación a los Programas Sociales, se crea el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), para financiar acciones de capacitación a los sectores de mayor vulnerabilidad laboral, tales como: trabajadores cesantes, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores dependientes o independientes de baja calificación laboral, jóvenes de escasos recursos, mujeres jefas de hogar, reconversión laboral etc.

		Las becas de capacitación que otorga el Fondo son gratuitas para los beneficiarios y los cursos respectivos son adjudicados a los OTEC, a través de licitaciones públicas o privadas.
2001	El Proyecto Dual FOPROD finaliza como experiencia exitosa asegurando su perdurabilidad a nivel nacional en Mayo de 2001	La aplicación de la experiencia dual en el país, entre los años 1998 a 2000, logra sistematizarse, gracias a la activa participación de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social ( a través del SENCE), de Educación y la GTZ. SENCE incorpora el Contrato de Aprendices, financiando por el FONCAP, esta experiencia de aprendizaje, de tipo alternado entre la empresa y el organismo capacitador.
2001	Por Decreto N° 22 del 26 de Febrero de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Subsecretaria del Trabajo dispone el traspaso de fondos presupuestarios al SENCE, para que los destine a la administración y ejecución de la línea de acción “ Bonificación para el Aprendizaje en la Empresa”, del “Programa Pro Empleo”, de acuerdo a los objetivos y procedimientos establecidos en el Decreto N° 133, del 15 de diciembre de 2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social	El programa Pro Empleo persigue como objetivo esencial asegurar una reinserción estable y efectiva de los trabajadores que hayan perdido su empleo, a través del desarrollo de iniciativas destinadas a posibilitar un mayor acceso a empleos permanentes; permitir su participación en la ejecución de proyectos específicos y, en general, incrementar su oportunidad de acceder a ocupaciones de mayor calidad y nivel remuneracional.
2002	El Diario Oficial N° 37211, de fecha 15 de Marzo de 2002, publica el D.S. N° 265 de 12-12-01 del MINTRAB, que modifica el D.S. N° 98 de 1997 del mismo Ministerio que aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19518 de 1997	Esta norma legal reglamenta todo lo relacionado con el mecanismo de financiamiento contemplado en el Art. 36 del Estatuto de las actividades de nivelación de Estudios Básicos y Medios, las cuales deberán elaborarse en conformidad con los planes y programas formales no regulares de estudios contemplados en el Título II del Decreto N° 683, de 2000 del MINEDUC. Define lo que se entiende por curso de nivelación de estudios, así como los niveles de enseñanza que darán derecho a certificación de estudios, y su equivalencia en cursos regulares.
2002	El Diario Oficial N° 37.387 de fecha 19 de octubre de 2002 publica el D.S. N° 282 de 24/07/02 Del MINTRAB, que modifica el D.S. N° 98 de 1997 del mismo Ministerio que aprobó del Reglamento General de la Ley N° 19.518 de 1997	Este Decreto Supremo complementa, especifica y reglamenta los procedimientos relacionados con la revocación de cursos de capacitación, infracciones, fiscalización y aplicación de sanciones a empresas, organismos técnicos de capacitación y organismos intermedios para capacitación.

2003	Se inicia ejecución del Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile Califica, financiado en parte por el Banco Interamericano de Desarrollo – BID y la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2003, radicado en la Subsecretaría de Educación.	Para el cumplimiento de este Programa, el Ministerio de Educación y el SENCE, el día 24 de Enero de 2003, suscribieron un convenio de realización de actividades conjuntas, el cual fue refrendado por Resolución 028, de fecha 21/02/03.
------	---	---

#### 4.6.2 LAS EMPRESAS.

Las empresas participan mediante la imputación a la franquicia tributaria de los gastos asociados a los programas de capacitación para sus trabajadores y/o el pago de remuneración de jóvenes contratados como aprendices. Participan además, mediante el otorgamiento de prácticas laborales para los participantes de algunos de los programas sociales de capacitación.

#### **4.6.3 ORGANISMOS TÉCNICOS DE CAPACITACIÓN ( OTEC)**

Son instituciones que deben contemplar como parte de sus objetivos generales, otorgar servicios de capacitación. Para lo cual, reciben la autorización correspondiente del SENCE. Entra éstos tenemos a las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.

Estos organismos pueden ser contratados directamente por las empresas y además, pueden concursar en licitaciones para adjudicarse la ejecución de programas sociales de capacitación.

#### **4.6.4 ORGANISMOS TÉCNICOS INTERMEDIOS PARA CAPACITACIÓN (OTIC)**

Son corporaciones de derecho privado reconocidas por SENCE, que tiene como objetivo primordial otorgar apoyo técnico a sus empresas adherentes, principalmente a través de la promoción, supervisión de programas de capacitación en forma directa, sólo actúan como intermediarios entre las empresas y los organismos capacitadores.

Las empresas pueden asociarse libremente a un OTIC, mediante la entrega de aportes y de acuerdo a su rubro, ubicación geográfica, interés y especialidad.

Para los efectos de acreditar que el organismo técnico intermedio para capacitación cumpla con la exigencia de la ley 19.518 relativa a los organismos técnicos

intermedios para capacitación, éstos deben contar a los menos con 900 trabajadores permanentes, cuyas remuneraciones mensuales totales imponibles no sean inferiores a diez mil unidades tributarias mensuales a la época de su constitución, dicha entidad debe adjuntar a su petición, una declaración jurada emanada de cada empresa adherente en que conste el número de trabajadores que ésta posee y el monto global de sus remuneraciones imponibles, suscrita por su representante legal.

#### **4.6.5 OFICINAS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN LABORAL (EX OMC)**

Son entidades municipales que contando con la supervisión técnica del SENCE, se encargan de relacionar la oferta y la demanda de empleo en el sector local. Además tiene un rol fundamental en la ejecución de los programas sociales de capacitación, participando en el reclutamiento, información, orientación e inscripción de los postulantes interesados en participar.



## **4.7 EL NUEVO MARCO LEGAL.**

En la actualidad, el marco legal del sistema esta dado por el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley 19.518 promulgada en octubre de 1997, y por su correspondiente Reglamento, el D.S. N° 98 publicado en el Diario Oficial en abril de 1998.

A continuación, se revisarán los principales antecedentes y modificaciones del nuevo *Estatuto*.

### **4.7.1 ANTECEDENTES.**

El nuevo Estatuto de Capacitación modificada, corrige y perfecciona normas y conceptos del antiguo cuerpo legal, D.F.L N° 1 de 1989, ya que la experiencia adquirida durante la aplicación de este Decreto, indujo a las autoridades de Gobierno a formular reformas al Sistema Nacional de Capacitación y Empleo.

Este nuevo texto expresa la convicción del actual Gobierno como de los demás actores involucrados, de que a través de él, será posible enfrentar con “éxito” el desafío de sostener y acrecentar los niveles de productividad y competitividad que nuestra economía ha venido experimentando durante los últimos años, como asimismo favorece una cooperación activa entre empleadores y trabajadores de las empresas, potenciando un proceso armónico de crecimiento en el que ambos se beneficien de sus frutos.

Entre las principales directrices que contempla el nuevo Estatuto figuran<sup>31</sup> “ampliar la cobertura e intensificar las acciones de capacitación de las empresas”, “Perfeccionar el rol subsidiario que el Estado desarrolla en el Sistema de Capacitación”, “Mejorar la calidad de la información sobre la capacitación y evolución del Sistema”, “Facilitar la participación de empresarios y trabajadores en la ampliación y desarrollo del Sistema”, y “Modernización de la institucionalidad pública”.

#### **4.7.2.- PRINCIPALES MODIFICACIONES LEGALES.**

Las principales reformas que introduce el nuevo Estatuto en lo siguiente:

##### **Mayor énfasis en la productividad y competitividad.**

##### **a) Relación entre competencias laborales, productividad y competitividad:**

---

<sup>31</sup> Frei Ruiz Tagle, Eduardo “Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y empleo” . Mensaje S.E. el Presidente de la República. Congreso Nacional de Chile, Cámara de Diputados. Boletín N° 1329-13 Chile 1994.

De acuerdo a la definición de la OIT, la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo de una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Al relacionar competencias laborales con el tema de competitividad y productividad, se puede indicar que el movimiento hacia la adopción del enfoque de competencia laboral se ha relacionado con los cambios que en diferentes ámbitos, se registran actualmente a nivel global. En particular Mertens asoció las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos.

Para este autor es indudable que el surgimiento del enfoque de competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochentas. La mayor exposición de competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde Japón hacia el Occidente.

Rápidamente las empresas han entendido la necesidad de prevalecer en el mercado generando ventajas competitivas; para Mertens el problema puede sintetizarse en la siguiente interrogante ¿Cómo pueden diferenciarse las empresas en un mercado tendiente a globalizarse cada vez más, y que facilita la difusión rápida y masiva de mejores prácticas organizativas e innovaciones tecnológicas?

Se ha documentado cómo las estrategias empresariales hacia la competitividad terminaron generando elementos de diferenciación a partir de su estructura organizacional y de la incorporación de elementos que antes sólo hacían de su entorno. Terminaron así construyendo redes de colaboración entre la función

productiva y otros agentes clave como los proveedores, consultores, contratistas, clientes, trabajadores, etc. Se crearon verdaderas estructuras virtuales en la que lo importante no eran los activos físicos y financieros sino otros intangibles muy valiosos como el conocimiento, la formación, la capacidad de innovación, el manejo del mercado, los sistemas de motivación etc.

Uno de los componentes importantes clave en esa arquitectura naciente es el factor humano. La contribución que efectúan las personas y colaboradores de la organización a favor de los objetivos de la empresa. Así, se concluye que el surgimiento del enfoque de competencia laboral está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos.<sup>32</sup>

**b)** Se elimina la palabra “ ocupacional” de la definición de capacitación, con lo cual se amplía el ámbito de pertenencia del concepto, otorgando una orientación más amplia, hacia acciones de fomento, desarrollo de la productividad y competencia de las empresas y de los trabajadores.

Incentiva la participación de los actores de la capacitación, mediante dos mecanismos:

**b.1)** Crea el Consejo Nacional de Capacitación, como órgano tripartito, conformado por representantes del Gobierno, de los sectores empresariales y laborales, cuya función es asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de Política Nacional de Capacitación.

---

<sup>32</sup> Organización Internacional del Trabajo OIT año 2003.

**b.2)** Crea los Comités Bipartitos de Capacitación, cuya constitución es obligatoria en empresas con una dotación de personal igual o superior a 15 trabajadores, los cuales se les asignan las funciones de acordar y evaluar el o los programas de capacitación de la empresa, así como asesorar a la Dirección de la misma en materias de capacitación.

Incentivo a la capacitación consensuada.

Las empresas que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado con el Comité Bipartito pueden descontar hasta un 20% adicional al monto del gasto imputable a la franquicia tributaria.

Incrementar la cobertura del sistema, a través de dos nuevos instrumentos:

**c.1)** Financiamiento de acciones de capacitación con precontrato de trabajo y post término del vínculo laboral. Así, las empresas, con cargo a la franquicia tributaria, pueden financiar acciones de capacitación para el futuro trabajador antes de la firma del respectivo contrato de trabajo. Asimismo, las empresas pueden otorgar capacitación a los trabajadores hasta tres meses después de terminada la vigencia de la relación laboral, siempre y cuando se haya avisado al SENCE, con anterioridad al término del contrato del beneficiario.

**c.2)** Creación del Fondo Nacional de Capacitación, FONCAP, bajo la administración del SENCE, a fin de lograr un aumento cuantitativo y cualitativo de las acciones de capacitación. Este Fondo, esta destinado a financiar acciones, programas y asistencia técnica en las siguientes áreas:

Capacitación para micro y pequeñas empresas cuyos niveles de venta anuales sean inferiores a 13.000 UTM.

Acciones de reconversión laboral, para sectores productivos en declinación.

Ejecución de planes de aprendizaje de jóvenes contratados por las empresas, para cuyo efecto, el Fondo cubre los gastos de un ingreso mínimo por aprendiz y, por una sola vez, los gastos de la enseñanza garantizada.<sup>33</sup>

Acciones de capacitación para jóvenes de escasos recursos, personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores dependientes e independientes, de baja calificación laboral

---

<sup>33</sup> Se entiende por enseñanza relacionada, al “conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinada a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que imparten como complemento en la formación de un aprendiz”. Diario Oficial de la República. Ley 19.518. Op. Cit. Art. 59º

Acciones de capacitación para personas de zonas o localidades específicas del país, y financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero que beneficien a trabajadores e instructores laborales chilenos

Mayor focalización de la Franquicia Tributaria hacia la micro y pequeña empresa (MYPES) y para los trabajadores de menor calificación laboral.

Se introducen cambios en las escalas de financiamiento de la franquicia tributaria por gastos de capacitación, manteniéndose el tope de 1% de la planilla de remuneraciones anuales. Dentro de estos cambios tenemos:

**d.1)** Se eleva de 3 IMM a 13 UTM el monto que pueden descontar las empresas cuyo 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal sea inferior a 13 UTM.

**d.2)** Se modifican los porcentajes de uso de la franquicia, según nivel de remuneraciones brutas mensuales de los trabajadores. Así, las empresas podrán imputar a la franquicia tributaria el 50% de los gastos de capacitación, impartida a trabajadores con rentas brutas mayores a 25 UTM e inferiores a 50 UTM, y 15% de los gastos, cuando el ingreso mensual del trabajador sea superior a 50UTM

### **Modernización y flexibilidad institucionales.**

Se introducen modificaciones en el funcionamiento de los organismos vinculados con el sistema. Tales como:

**e.1)** Creación de un Registro Nacional de Organismos Capacitadores, organizados por categorías.

**e.2)** Se simplifica la constitución de Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) y consigna un título especial sobre “ infracciones y sanciones” en que pueden incurrir estos organismos.

**e.3)** Perfeccionamiento y ampliación de las facultades del SENCE, autorizando los para desarrollar programas de promoción de la capacitación, estudios de investigación organización de los registros de organismos capacitadores, fiscalizar el sistema, administrar al FONCAO y otorgar asesoría a las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL.

**e.4)** Cambio del nombre de las Oficinas Municipales de Colocación, por Oficinas Municipales de Información Labora lo cual, más que un cambio de nombre, implica que se pretende una dinamización de su labor relacionadora entre la oferta y la demanda de empleo, a nivel comunal.



#### **4.8 PRESENTACIÓN DE DESARROLLO DE PROGRAMAS SOCIALES DE CAPACITACIÓN Y DE RESULTADOS**

Estos programas se desarrollan basándose en tres líneas o subprogramas de capacitación:

a) Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas, que consiste en una fase de capacitación, en un nivel de semicalificación, seguida con una fase de experiencia laboral de 3 meses de prácticas en una empresa.

b) Capacitación para el Trabajo Independiente, que cuenta con una fase lectiva, subdivida e la capacitación en un oficio más una capacitación en gestión, y una fase de asistencia técnica, desarrollada mediante la ejecución de un proyecto microempresarial financiado por una institución de apoyo crediticio.

c) Aprendizaje alternado, en el cual, se combina el aprendizaje en aula en un organismo capacitador, con el entrenamiento práctico en una empresa.

- Los jóvenes se incorporan a la empresa mediante contratos de trabajo, de aprendizaje, y/o a plazo fijo.

Los diferentes subprogramas y líneas de acción tuvieron como subejecutores al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), al Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y al Ministerio de Educación (MINEDUC).

Estos organismos se relacionan con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social por medio de convenios de colaboración apoyados por decretos presidenciales, donde se especifican los derechos y obligaciones de las partes.

#### **4.8.1 ASIGNACIÓN DE LOS RECURSOS PARA PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CHILE JOVEN**

El Programa funciona sobre la base de licitaciones públicas en las cuales el Estado, mediante una convocatoria, invita a instituciones y organismos capacitadores a presentar propuestas de cursos. Para ello existen procedimientos técnicos y administrativos que se utilizan durante el proceso de postulación, adjudicación y desarrollo de los cursos. Las propuestas se someten a una evaluación técnica y posteriormente entran en una competencia de precios para determinar aquellas que, cumpliendo con los estándares de calidad y con la pertinencia dada por las señales del sector productivo, presenten un menor precio. Posteriormente se efectúan las adjudicaciones de acuerdo a lo establecido en las bases.

**Acceso y Selección de jóvenes:** La vía de acceso a la juventud para ingresar al Programa es el Organismo que dicta el curso o bien la Oficina Municipal de Colocación (OMC) de su respectiva comuna de residencia. Se estimó que la autofocalización era el mecanismo de selección más adecuado, porque es el propio joven quien decide si la oferta y las condiciones para acceder al curso lo motivan a incorporarse.

Son los organismos capacitadores (OC) quienes han tenido la función de impartir los cursos. Estos pueden ser Organismos Técnicos de Ejecución, Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, Corporaciones Privadas, Municipalidades y Organismos No Gubernamentales.

Para los OC, la vinculación con el sector productivo es obligatoria, en la base teórica del Programa, en sentido de que tan sólo así es posible detectar las características de su demanda laboral - tipos de oficios, cantidad de trabajadores, oportunidad -, y, en

consecuencia, ofrecer cursos pertinentes mediante la obtención de señales por parte de los empresarios.

### **La Capacitación del Programa consideró:**

- Donde, además de la entrega de contenidos teóricos y prácticos, los jóvenes obtuviesen una experiencia laboral mediante una práctica laboral en una empresa.
- Que ofrecieran un nivel semicalificado, que no significara reemplazo de la fuerza de trabajo ocupada.
- Donde la capacitación se realizara en talleres, con metodologías activas en un promedio de 200 a 400 horas.
- Donde se ofrecieran posibilidades de acceder a un trabajo dependiente.
- Donde se considerara la incorporación de jóvenes con situaciones de alto riesgo psicosocial, es decir, que se incluyeran contenidos tales como; comunicación interpersonal, desarrollo de hábitos compatibles con el ambiente laboral y mejoramiento de la auto estima.
- Capacitación que incluye una práctica laboral en empresas con una duración promedio de 03 meses.
- Los jóvenes beneficiarios participan en los cursos en forma gratuita. Adicionalmente reciben un aporte para alimentación y transporte y tienen un seguro contra accidentes. Al fin del curso reciben un certificado que acredita su participación en el Programa.

### **Funcionamiento General.** (sobre la base de información obtenida en SENCE)

#### Planificación.

Según fuente procedente de Sence la gestión de programas sociales se origina a partir de una planificación anual, que se desarrolla en base a niveles de coordinación a partir

de lo cual, se determinan los programas que se implementaran en le siguiente año, la operatoria de ejecución y los requerimientos presupuestarios que se necesitaran. De esta manera, a modo general, se pueden sintetizar estos niveles de la siguiente forma:

a) Direcciones Regionales.

Cada año las Direcciones de SENCE realizan una evaluación regional, donde determinan los resultados obtenidos y a la vez los programas que deberan ser implementados de acuerdo a la situación de la región. De esta manera, informes al DPS: de la Dirección Regional Metropolitana, con los programas que se van a desarrollar y las necesidades presupuestarias requeridas.

b) Departamento de Programas Sociales

El DPS. asumiendo su responsabilidad funcional en torno al diseño y coordinación de los programas en el ámbito nacional, recepciona los informes y elabora un análisis de las actividades y recursos necesarios a nivel nacional el cual es presentado al Director Nacional.

c) Dirección Nacional del Servicio.

La dirección Nacional, teniendo presente el análisis elaborado por el DPS., realiza la presentación de las necesidades presupuestarias de esta gestión a la DIPRES, para el siguiente año.

Finalmente, con el resultado de esta presentación, materializado a través de la Ley de Presupuestos, se determinan los programas que podrán ser implementados, tanto en regiones como en el área metropolitana y se toman las decisiones en cuanto a la operatoria y características que contendrá cada programa.

## **Políticas de Operación.**

EL funcionamiento de esta gestión adopta como política general el “ utilizar las competencias técnicas y las atribuciones legales existentes en el Estado, pero sin involucrarse en la ejecución directa de las acciones de capacitación y, mediante el mecanismo de licitaciones públicas, convocar a los organismos de capacitación para entregarles la responsabilidad de organizar y ejecutar las acciones específicas de capacitación”.

A partir de esta política, se derivan las siguientes:

El Estado no interfiere en la inserción laboral de los beneficiarios, sino que otorga financiamiento para las áreas y oficios que los organismos capacitadores proponen y de esta manera, se les exige que los alumnos sean colocados en las empresas, ya sea a través de prácticas laborales o contrato de trabajo. De esta forma, el principio que se asume es que “es que si un organismo capacitador no puede encontrar prácticas de trabajo en determinado oficio, es señal de que el oficio no estaría demandado por el sistema productivo”.

El Estado utiliza mecanismos de mercado para la asignación de los recursos destinados a financiar las acciones de capacitación. Así, se estimula la competencia entre las entidades capacitadoras, mediante convocatorias públicas, y se aseguran mejores estándares de calidad y de precios.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social “Creciendo juntos. CHILE JOVEN”. Santiago, Chile 1997.

## **Niveles de Funcionamiento.**

Considerando las políticas ya mencionadas, la gestión de programas sociales, se desenvuelve en base una articulación coherente con los objetivos que se desean obtener.

El desarrollo general del Programa Chile Joven, se produce una articulación institucional, sobre la base de los siguientes niveles de funcionamiento:

En un primer nivel, la responsabilidad general por la ejecución de los programas recae en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que para tal efecto, cuenta con una Unidad Coordinadora de Programas (UCP), dependiente técnicamente de la Subsecretaría de Trabajo. Esta unidad, se encarga de aspectos globales tales como, el diseño conceptual y operativo, el control técnico y evaluación estratégica.

En el segundo nivel, se realizan funciones de administración y supervisión de los programas, integrando como organismos subejecutores, al SENCE, al FOSIS, y el SERNAM, para lo cual, se firman convenios de colaboración, apoyados por decretos presidenciales, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y estas instituciones, donde se especifican los derechos y obligaciones de las partes.

El tercer nivel, corresponde a la ejecución directa de las propuestas de capacitación, a cargo de los organismos técnicos de ejecución de capacitación, OTEC; para cuyo efecto, reciben la colaboración de la Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL, en el reclutamiento, información y orientación de los beneficiarios.

Finalmente, el cuarto y último nivel, corresponde a la inserción laboral, en la cual se encuentran las empresas privadas, cumpliendo un rol clave para que se concrete la posibilidad de trabajo de los beneficiarios, ya sea mediante la práctica laboral o un contrato de trabajo.

### **Ejecución de Propuestas de Capacitación.**

Una vez conocido los niveles generales de funcionamiento de esta gestión, es necesario determinar el procedimiento específico mediante el cual, se concretan las propuestas de capacitación que contiene estos programas.

### **Elaboración de Bases de Licitación.**

El flujo de operación comienza con la confección de bases de licitación a cargo del SENCE, considerando las características y condiciones específicas de un determinado programa.

En términos generales, podemos afirmar que en las bases de licitación de cada programa, se estipulan los requisitos y procedimientos técnicos y administrativos que se utilizarán en la postulación, adjudicación y desarrollo de las propuestas de capacitación.

### **Convocatoria de Participación.**

Una vez confeccionadas las bases de licitación, SENCE realiza una convocatoria a través de llamados públicos, en los cuales se invita a organismos capacitadores a adquirir las bases y presentar propuestas de cursos y acciones de capacitación para los respectivos programas.

### **Preparación de Propuestas de Capacitación.**

Los organismos capacitadores interesados en participar, y que han adquirido las bases de licitación, se encargan de elaborar propuestas para lo cual, diseñan cursos y acciones de capacitación de acuerdo a los procedimientos y criterios establecidos.

Las propuestas deben cumplir ciertos requisitos generales en cuanto a la documentación, lugares, plazos y la forma de presentación. Respecto de esto último, se establecen formularios de presentación, entre los cuales encontramos los siguientes:

- Formulario A: Resumen de la propuesta del organismo capacitador.
- Formulario B: Antecedentes de gestión del organismo capacitador.
- Formulario C: Resumen de cursos presentados por región.
- Formulario D: Presentación de los cursos de capacitación.

### **Evaluación de las Propuestas**

Terminado el plazo de presentación de las propuestas, SENCE inicia un proceso de evaluación que contempla los siguientes aspectos:

#### **El organismo capacitador que ejecutará el curso.**

Se analizan los antecedentes de gestión del organismo capacitador, para determinar el grado de eficiencia que el organismo capacitador ha demostrado tener en actividades de capacitación ejecutadas anteriormente. De esta manera, se evalúan los siguientes aspectos:

- Principales actividades educativas y de capacitación ejecutadas en servicios SENCE.
- Grado de relación con empresas.
- Situación laboral de beneficiarios capacitados en programas anteriores del SENCE.
- Criterios que se emplearan para seleccionar a beneficiarios de acuerdo a la focalización deseada por el programa.



-Desempeño administrativo en la ejecución de cursos de capacitación anteriores.

Se consideran los datos entregados en la ejecución de los cursos de capacitador, así como antecedentes existentes en SENCE.

### **Los cursos presentados en la propuesta.**

Los cursos son evaluados basándose en dos criterios:

- Criterio de obligatoriedad, en que se examinan requisitos considerados como eliminatorios, de no ser cumplidos, tales como:
- Cupo de alumnos no mayor de 25 beneficiarios.
- Criterio técnico, donde se analizan aspectos de pertinencia, metodológicos, y de la calidad de los cursos propuestos. De esta forma se examinan:
- la pertinencia del curso, para verificar en la medida del organismo capacitador se ha informado de los requerimientos de mano de obras en empresas, así como también la consistencia con los planes de desarrollo e inversión pública y privada a escala regional y comunal.
- Los requisitos de ingreso al curso y métodos de selección de beneficiarios, respecto a la focalización deseada para un programa.
- La claridad de los objetos del curso, respectos a los resultados esperados en los alumnos, y las consistencias de los contenidos con la metodología de aprendizaje.
- El material didáctico, infraestructura, instalaciones y equipos que se utilizaran para la enseñanza de los alumnos.
- El currículum de los instructores

### **El precio de cada curso**

En la evaluación del precio, se busca comparar los costos presentados por los cursos propuestos, teniendo como referencia los siguientes valores.

- Valor Total del Curso (VTC). Se utiliza para evaluar cursos semejantes en cuanto a los costos asociados a las etapas de capacitación, propiamente tal. Este valor se expresa de la siguiente manera:

$$VTC = SFL + VAFEL + VC$$

Así, a partir de la fórmula, se determinan los siguientes valores:

- Valor Asociado al Subsidio de la Fase de Lectiva (SFL), cuyo curso definido por SENCE, esta destinado a financiar los gastos de movilización y colación de los alumnos durante la etapa de estudio teórico de oficio.
- Valor Relacionado a la Fase Experiencia laboral (VAFEL) , que consiste en un subsidio para financiar los gastos de los alumnos durante la etapa e practica laboral en las empresas.
- Valor de Capacitación (VC), calculados sobre los datos presentados en la estructura de costos del curso. (Incluye costos directos y margen de utilidad definido por el organismo capacitador).
- Valor Alumno (VA), Corresponde al cuociente entre el valor capacitación, VC, y los números de alumnos propuestos para capacitar. Ambas cifras están contenidas en las propuestas de capacitación. Vale decir:

$$VA = VC / (N^{\circ} \text{ ALUMNOS})$$

Como se verá mas adelante, este valor además sirve de base de calculo para definir los pagos al organismo capacitador, una vez que han finalizado la ejecución de los cursos.

- Valor Hora Alumno (VHA), sirve para evaluar los cursos que pertenecen a especialidades distintas y que no contemplan una etapa de practica laboral y por lo tanto, no contienen el subsidio asociado a esta fase. Así, este valor se calcula mediante el cuociente del valor de capacitación, VC, mas el subsidio de la fase lectiva, SFL, dividido por el numero de alumnos propuestos y el numero total de horas de la fase lectiva. FL. Es decir:

$$VHA = (VC + SFL) / (N^{\circ} ALUMNOS) / (HORAS FL)$$

Luego de haber evaluado los organismos de capacitación, los criterios técnicos de los cursos de capacitación y los precios presentados, SENCE determina las propuestas que serán aceptadas o rechazadas, sobre las bases de aquellas que cumpliendo con los estándares de calidad y pertinencia dada por el sector productivo, presentan un menor precio.

### **Adjudicación de las Propuestas.**

Una vez terminada la evaluación, SENCE realiza las adjudicaciones, entre aquellas propuestas que se declaran como aceptadas y elegibles, de acuerdo a los resultados obtenidos en las siguientes variables:

- Calificación obtenida por el organismo capacitador.
- Calificación obtenida en cada curso propuesto.
- Precio del curso, considerando el valor total del curso y el valor hora alumno.

Para esto efectos, SENCE procede a informar los resultados obtenidos a través de notificaciones, enviadas al domicilio de los organismos participantes, dentro del plazo de una semana después de efectuada la adjudicación.

### **Celebración de Convenios.**

Efectuadas las notificaciones correspondientes, SENCE suscribe convenios con cada uno de los organismos capacitadores que han sido seleccionados. Para ello, el organismo capacitador debe entregar al SENCE, dentro de un plazo de cinco días hábiles desde la fecha de notificación, la siguiente documentación:

- Convenio firmado por el representante legal.
- Boleta de garantía bancaria o póliza de seguro de crédito y garantía para contratos en general y de ejecución inmediata, extendida a favor de SENCE equivalente al 10% del monto total adjudicado, tendiente a garantizar el fiel, oportuno y total cumplimiento del convenio, lo cual debe ser indicado expresamente en la garantía.

La firma del convenio la debe efectuar el representante legal del organismo ante del director del SENCE, o ante quien este designe en cada región. De no cumplirse las condiciones anteriores dentro del plazo establecido (cinco días hábiles posteriores a la remisión del convenio al organismo capacitador), SENCE procede a liberar los recursos comprometidos en la propuesta adjudicada o comprometerlos en la propuesta que haya obtenido la calificación inmediatamente inferior a la liberada.

### **Ejecución del Curso de Capacitación.**

Fase Lectiva.

Incluye dos componentes que se realizan en forma complementaria:

A.- Formación para el Trabajo.

Este componente, tiene como objetivo general desarrollar en el beneficiario, competencias básicas para el trabajo, con énfasis en aspectos conductuales, que faciliten su inserción y permanencia en la empresa, considerando temas como la autoestima, motivación, comunicación y relaciones interpersonales, habilidades sociales, hábitos y disciplina laboral. La duración de este componente puede llegar hasta 50 hrs. cronológicas.

B.- Capacitación en Oficio.

Tiene como objetivo desarrollar al alumno, en un nivel de semicalificación, en donde predominan aspectos prácticos por sobre los teóricos.

Dependiendo del curso, este componente puede tener una duración de 200 a 280 hrs. cronológicas.

C.- Fase de Experiencia Laboral de Empresas.

Se inicia al termino de la etapa anterior y por lo general, tiene una duración de tres meses jornada completa, salvo aquellas tareas como las agrícolas que por su carácter estacional, requieren experiencia laboral de menor duración.

En esta etapa, la inserción de los beneficiarios de las empresas se puede dar mediante un convenio de practica laboral o un contrato individual de trabajo.

D.- Certificación.

Al término del curso, el organismo capacitador entrega a los alumnos que hayan aprobado el proceso completo de capacitación, un certificado y un carnet que acredita su participación en las actividades de capacitación.

Sin embargo, es necesario constatar que la posesión del certificado de participación no autoriza a los alumnos para desempeñar aquellos oficios que requieren de una autorización expresa, por parte de un organismo oficial regulador de tales actividades.

e.- Evaluación y Pago al Organismo Capacitador.

La última etapa de operación, corresponde a los montos que SENCE cancela a los organismos de capacitación como producto de la ejecución de los cursos.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social “creando oportunidades: Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes CHILE JOVEN”. Santiago, Chile 1994.

## V ANÁLISIS COMPARADO DE LAS ENCUESTAS

A continuación se presentará un análisis comparativo de la encuesta realizada en el año 2001 y aquella que se aplicó en julio del año presente:

**Tabla N° 1: Sexo (año 2001)**

Hombres	29,4
Mujeres	70,6

El 29.4 del total de la muestra son hombres

El 70,6 del total de la muestra son mujeres

**Tabla N°1: Sexo (año 2003)**

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	<b>Hombres</b>	8	14.8	14.8	14.8
	<b>Mujeres</b>	46	85.2	85.2	100.0
	<b>Total</b>	54	100.0	100.0	

El 14.8% del total de la muestra son hombres.

El 85.2% del total de la muestra son mujeres.

**Tabla N° 2 Edad (año 2001)**

Rango de Edad

Edad	%
19-25	73.5
26-35	14.7
33-69	11.8

El 73.5 del total de la muestra tiene entre 19 y 25 años de edad

El 14.7 del total de la muestra tiene entre 26 y 35 años de edad

El 11.8 del total de la muestra tiene entre 33 y 69 años de edad

**Tabla N°2: Edad (año 2003)**

		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	<b>De 18 a 29 años</b>	44	81.5	81.5	81.5
	<b>De 30 a 39 años</b>	6	11.1	11.1	92.6
	<b>De 40 a 49 años</b>	2	3.7	3.7	96.3
	<b>De 50 a 59 años</b>	1	1.9	1.9	98.1
	<b>De 60 a 69 años</b>	1	1.9	1.9	100.0
	<b>Total</b>	54	100.0	100.0	

El 81.5% del total de la muestra tiene entre 18 a 29 años.

El 11.1% del total de la muestra tiene entre 30 a 39 años.

El 3.7% del total de la muestra tiene entre 40 a 49 años.

El 1.9% del total de la muestra tiene entre 50 a 59 años.

El 1.9% del total de la muestra tiene entre 60 a 69 años.



En la Tabla N° 3 “comuna de residencia”, se clasifican por sector:

**Tabla N° 3 (año 2001)**  
**Sector Residencia**

Sector	Cantidad	Porcentaje
CENTRO	10	14.7
NORTE	15	22.1
SUR	16	23.5
ORIENTE	1	1.5
PONIENTE	18	26.5

El 14.7% del total de la muestra pertenece al sector Santiago Centro de la Región Metropolitana.

El 22.1% del total de la muestra pertenece al sector Norte de la R. Metropolitana.

El 23.5 del total de la muestra pertenece al sector Sur de la R. M.

El 1.5% del total de la muestra pertenece al sector Oriente de la R.M.

El 26.5% del total de la muestra pertenece al sector Poniente de la R.M.

**Tabla N°3: Sector Residencia (año 2003)**

SECTOR RESIDENCIA					
		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos		1	1.9	1.9	1.9
	<b>CENTRO</b>	7	13.0	13.0	14.9
	<b>NORTE</b>	20	37.3	37.3	52.2
	<b>SUR</b>	17	31.6	31.6	83.8
	<b>ORIENTE</b>	2	3.8	3.8	87.6
	<b>PONIENTE</b>	7	13.0	13.1	100.6
	<b>Total</b>	54	100.6	100.6	

El 13% del total de la muestra corresponde al sector Santiago Centro de la región metropolitana

El 37.3% del total de la muestra corresponde al sector Norte de la región metropolitana

El 31.6% del total de la muestra corresponde al sector Sur de la región metropolitana

El 3.8% del total de la muestra corresponde al sector Oriente de la región metropolitana

El 13% del total de la muestra corresponde al sector Poniente de la región metropolitana.

**Tabla N° 4: Nivel de escolaridad (año 2001)**

Estudios	Porcentaje
<b>Media incompleta</b>	10,3%
<b>Media completa</b>	82,4%
<b>Técnica superior</b>	7,4%

El 10,3% del total de la muestra cuenta con enseñanza media incompleta

El 82,4% del total de la muestra cuenta con enseñanza media completa

El 7,4% del total de la muestra tiene enseñanza técnica superior

**Tabla N°4: Nivel de escolaridad (año 2003)**

Nivel de escolaridad					
		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	<b>Media incompleta</b>	2	3.7	3.7	3.7
	<b>Media completa</b>	41	75.9	75.9	79.6
	<b>Técnica superior</b>	11	20.4	20.4	100.0
	<b>Total</b>	54	100.0	100.0	

El 3.7% del total de la muestra tiene enseñanza media incompleta.

El 75.9% del total de la muestra tiene enseñanza media completa

El 20.4% del total de la muestra tiene enseñanza técnica superior.

**Tabla N° 5: Estado Civil (año 2001)**

<b>Soltero</b>	50,0
<b>Casado</b>	39,7
<b>Convive</b>	5,9

El 50,0% del total de la muestra es soltero.

El 39,7% del total de la muestra es casado

El 5,9% del total de la muestra convive

**Tabla N°5: Estado Civil (año 2003)**

<b>Estado Civil</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>Soltero</b>	36	66.7	66.7	66.7
	<b>Casado</b>	17	31.5	31.5	98.1
	<b>Conviviente</b>	1	1.9	1.9	100.0
	<b>Total</b>	54	100.0	100.0	

El 66.7% del total de la muestra es soltero.

El 31.5% del total de la muestra es casado.

El 1.9% del total de la muestra convive.

**Tabla N° 6: Situación ocupacional actual (año 2001)**

<b>Sólo estudia</b>	1
<b>Estudia y trabaja</b>	1
<b>Sólo trabaja</b>	44
<b>No trabaja</b>	23

El 1% del total de la muestra sólo estudia

El 1% del total de la muestra estudia y trabaja

El 44% del total de la muestra sólo trabaja

El 23% del total de la encuesta no trabaja.

**Tabla N°6: Situación ocupacional actual (año 2003)**

<b>Situación ocupacional actual</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>Sólo estudia</b>	5	9.3	9.3	9.3
	<b>Estudia y trabaja</b>	3	5.6	5.6	14.8
	<b>Sólo trabaja</b>	22	40.7	40.7	55.6
	<b>No trabaja</b>	24	44.4	44.4	100.0
	<b>Total</b>	54	100.0	100.0	

El 9.3% del total de la muestra sólo estudia.

El 5.6% del total de la muestra estudia y trabaja.

El 40.7% del total de la muestra sólo trabaja.

El 44.4% del total de la muestra no trabaja.

**Tabla N° 7: Ocupaciones (año 2001)**  
**OCUPACIONES (I-D)**

Independiente	12
Dependiente	31

El 12% del total de la muestra tiene ocupación independiente

El 31% del total de la muestra tiene ocupación dependiente

**Tabla N°7: Ocupaciones (año 2003)**  
**OCUPACIONES (I-D)**

<b>OCUPACIONES (I-D)</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>Independiente</b>	2	3.7	7.7	7.7
	<b>Dependiente</b>	24	44.4	92.3	100.0
	<b>Total</b>	26	48.1	100.0	
<b>Missing</b>	<b>System</b>	28	51.9		

<b>Total</b>	54	100.0		
--------------	----	-------	--	--

El 7.7% del total de la muestra ocupación es independiente.

El 92.3% del total de la muestra ocupación es dependiente.

**Tabla N°8: Cargo en la empresa que trabaja (aplicada solo encuesta año 2003)**

<b>Cargo en la empresa que trabaja</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos		28	51.9	51.9	51.9
	ADMINISTRATIVA	5	9.3	9.3	61.1
	ASESORA HOGAR	1	1.9	1.9	63.0
	AUXILIAR PARV.	2	3.7	3.7	66.7
	COBRADORA	1	1.9	1.9	68.5
	COMERCIANTE	1	1.9	1.9	70.4
	CUIDADO NIÑOS	1	1.9	1.9	72.2
	EJEC. COMERC.	1	1.9	1.9	74.1
	EJEC. PUBLICO	1	1.9	1.9	75.9
	GUARDIA	1	1.9	1.9	77.8
	JEFA SECCION	1	1.9	1.9	79.6
	JEFE LOCAL	1	1.9	1.9	81.5
	MAESTRO COCINA	1	1.9	1.9	83.3
	OP. TELEFONICA	1	1.9	1.9	85.2
	OPERARIA	1	1.9	1.9	87.0
	SECRETARIA	4	7.4	7.4	94.4
	VENDEDOR	1	1.9	1.9	96.3
	VENDEDORA	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

El 22,4% del total de la muestra ocupa cargo en el área administrativa

El 24,5% del total de la muestra ocupa cargo en el área servicios

El 1,9% del total de la muestra ocupa cargo en el área gastronómica

**Tabla N°9: Tiempo que lleva trabajando (aplicada solo encuesta año 2003)**

<b>Tiempo que lleva trabajando</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>		28	51.9	51.9	51.9
	<b>1 AÑO</b>	1	1.9	1.9	53.7
	<b>1 AÑO</b>	6	11.1	11.1	64.8
	<b>1,6 AÑOS</b>	3	5.6	5.6	70.4
	<b>2 AÑOS</b>	4	7.4	7.4	77.8
	<b>3 AÑOS</b>	3	5.6	5.6	83.3
	<b>3 DIAS</b>	1	1.9	1.9	85.2
	<b>3 MESES</b>	1	1.9	1.9	87.0
	<b>4 AÑOS</b>	1	1.9	1.9	88.9
	<b>4 AÑOS</b>	2	3.7	3.7	92.6
	<b>4 AÑOS</b>	1	1.9	1.9	94.4
	<b>5 AÑOS</b>	1	1.9	1.9	96.3
	<b>7 MESES</b>	1	1.9	1.9	98.1
	<b>8 AÑOS</b>	1	1.9	1.9	100.0
	<b>Total</b>	54	100.0	100.0	

El 5,7% del total de la muestra lleva entre 3 días a 7 meses trabajando

El 26% del total de la muestra lleva entre 1 a 2 años trabajando

El 13,1% del total de la muestra lleva entre 3 a 4 años trabajando

El 1,9% del total de la muestra lleva entre 5 a 6 años trabajando

El 1,9% del total de la muestra lleva entre 7 a 8 años trabajando

**Tabla N° 10: Trabaja donde realizó su práctica (año 2001)**

**¿Trabaja donde realizó su práctica?**

<b>Si</b>	41,2
<b>No</b>	58,8

El 41,2% del total de la muestra trabaja donde realizó la práctica laboral o derivado de ahí.

El 58,8% del total de la muestra no trabaja donde realizó su práctica laboral

**Tabla N°10: Trabaja donde realizó su práctica (año 2003)**

		<b>¿Trabaja donde realizó su práctica?</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>Si</b>	8	14.8	30.8	30.8
	<b>No</b>	18	33.3	69.2	100.0
	<b>Total</b>	26	48.1	100.0	
<b>Missing</b>	<b>System</b>	28	51.9		
<b>Total</b>		54	100.0		

El 30,8% del total de la muestra trabaja donde realizó la práctica laboral.

El 69,2% del total de la muestra no trabaja donde realizó su práctica laboral.

**Tabla N° 11: Trabaja en otro lugar pero derivado de su práctica (año 2001)**

**¿Trabaja en otro lugar pero derivado de su práctica?**

<b>Si</b>	20,6
<b>No</b>	58,8

El 20,6% del total de la muestra trabaja en otro lugar pero derivado de su práctica

El 58,8% del total de la muestra trabaja en otro lugar no derivado de su práctica

**Tabla N°11: Trabaja en otro lugar pero derivado de su práctica (año 2003)**

		<b>¿Trabaja en otro lugar pero derivado de su práctica?</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>Si</b>	4	7.4	15.4	15.4
	<b>No</b>	22	40.7	84.6	100.0
	<b>Total</b>	26	48.1	100.0	
<b>Missing</b>	<b>System</b>	28	51.9		
<b>Total</b>		54	100.0		

El 15,4% del total de la muestra trabaja en otro lugar pero derivado de su práctica.



El 84% del total de la muestra trabaja en otro lugar no derivado de su práctica.

**Tabla N° 12: Actividades que realiza en el Trabajo (año 2001)**

<b>Se relacionan con lo aprendido en el curso</b>	82,4
<b>Se relacionan medianamente con lo aprendido en el curso</b>	14,7
<b>No se relacionan con lo aprendido en el curso</b>	2,9

El 82,4% del total de la muestra las actividades que realiza en el trabajo se relacionan con lo aprendido en el curso

El 14,7% del total de la muestra las actividades que realiza en el trabajo se relacionan medianamente con lo aprendido en el curso.

El 2,9% del total de la muestra las actividades que realiza en el trabajo no se relacionan con lo aprendido en el curso.

**Tabla N°12: Actividades que realiza en el trabajo (año 2003)**

<b>Actividades que realiza en el trabajo</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>Se relacionan con lo aprendido en el curso</b>	12	22.2	46.2	46.2
	<b>Se relacionan medianamente con lo aprendido en el curso</b>	7	13.0	26.9	73.1
	<b>No se relaciona con lo aprendido en el curso</b>	7	13.0	26.9	100.0
	<b>Total</b>	26	48.1	100.0	
<b>Missing</b>	<b>System</b>	28	51.9		
<b>Total</b>		54	100.0		

El 46.2% del total de la muestra las actividades que realiza en el trabajo se relacionan con lo aprendido en el curso.

El 26.9% del total de la muestra las actividades que realiza en el trabajo se relacionan medianamente con lo aprendido en el curso.

El 26.9% del total de la muestra las actividades que realiza en el trabajo no se relaciona con lo aprendido en el curso.

**Tabla N° 13: Situación contractual (año 2001)**  
**Situación Contractual**

<b>Tiene contrato de trabajo</b>	52,9
<b>No tiene contrato de trabajo</b>	29,4
<b>No tiene pero lo obtendrá</b>	17,6

El 52,9% del total de la muestra tiene contrato de trabajo

El 29,4% del total de la muestra no tiene contrato de trabajo

El 17,6% del total de la muestra no tiene aun pero lo obtendrá

**Tabla N°13: Situación contractual (año 2003)**

<b>Situación contractual</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>Tiene contrato de trabajo</b>	20	37.0	71.4	71.4
	<b>No tiene contrato de trabajo</b>	2	3.7	7.1	78.6
	<b>No tiene pero lo obtendrá a la brevedad</b>	1	1.9	3.6	82.1
	<b>Boletea</b>	2	3.7	7.1	89.3
	<b>Independiente</b>	3	4.6	10.7	100.0
	<b>Total</b>	28	51.9	100.0	
<b>Missing</b>	<b>System</b>	26	48.1		
<b>Total</b>		54	100.0		

El 71.4% del total de la muestra tiene contrato de trabajo

El 7.1% del total de la muestra no tiene contrato de trabajo

El 3.6% del total de la muestra no tiene contrato de trabajo, pero lo obtendrá a la brevedad

El 7.1% del total de la muestra boletea.

El 7.1% del total de la muestra es independiente.

Con relación al por que no trabaja, en el año 2001 solo se mencionan dos causas: no pueden trabajar y no encuentran trabajo, posteriormente se indican las razones para los que no pueden encontrar trabajo: embarazo, enfermedad, cuidado hijos.

**No trabaja porque:**

<b>No pueden</b>	10
<b>No encuentran</b>	13

**Tabla N°14: Por qué no trabaja(año 2003)**

		<b>¿Por qué no trabaja?</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>No quiere</b>	1	1.9	3.6	3.6
	<b>Enfermedad propia</b>	1	1.9	3.6	7.1
	<b>Enfermedad de familiar</b>	1	1.9	3.6	10.7
	<b>Embarazo</b>	1	1.9	3.6	14.3
	<b>Cuidado de los hijos</b>	3	5.6	10.7	25.0
	<b>No encuentra trabajo</b>	18	33.3	64.3	89.3
	<b>Estudios</b>	3	5.6	10.7	100.0
	<b>Total</b>	28	51.9	100.0	
<b>Missing</b>	<b>System</b>	26	48.1		
<b>Total</b>		54	100.0		

El 3.6% del total de la muestra no trabaja porque no quiere.

El 3.6% del total de la muestra no trabaja por enfermedad propia.

El 3.6% del total de la muestra no trabaja por enfermedad familiar

El 3.6% del total de la muestra no trabaja por embarazo.

El 10.7% del total de la muestra no trabaja por cuidado de hijos

El 64.3% del total de la muestra no trabaja porque no encuentra

El 10.7% del total de la muestra no trabaja por estudios

**Tabla N° 15: Cómo se siente sobre el curso que realizó (año 2001)**

<b>Muy Satisfecho</b>	99
<b>Satisfecho</b>	1

El 99% del total de la muestra esta muy satisfecho con el curso realizado.

El 1% del total de la muestra esta satisfecho con el curso realizado.

**Tabla N°15: Cómo se siente sobre el curso que realizó (año 2003)**

<b>¿Cómo se siente sobre el curso que realizó?</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>Muy satisfecho</b>	16	29.6	29.6	29.6
	<b>Satisfecho</b>	32	59.3	59.3	88.9
	<b>Indiferente</b>	2	3.7	3.7	92.6
	<b>Insatisfecho</b>	4	7.4	7.4	100.0
	<b>Total</b>	54	100.0	100.0	

El 29.6% del total de la muestra esta muy satisfecho con el curso realizado.

El 59.3% del total de la muestra esta satisfecho con el curso realizado.

El 3.7% del total de la muestra esta indiferente con el curso realizado.

El 7.4% del total de la muestra esta insatisfecho con el curso realizado.

Los encuestados en el año 2001 consideraron que la capacitación fue de alto contenido técnico, lo que les ha permitido tener seguridad al momento de realizar la actividad en la que cada uno de los participó. (100%)

<b>SI</b>	100
<b>NO</b>	

**Tabla N°16: Cursos Son Necesarios Para Desarrollo (año 2003)**

<b>CURSOS SON NEC. PARA DESARROLLO</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>1</b>	51	94.4	94.4	94.4
	<b>2</b>	3	5.6	5.6	100.0
	<b>Total</b>	54	100.0	100.0	

El 94.4% del total de la muestra considera que cursos son necesarios para desarrollo.

El 5.6% del total de la muestra considera que cursos no son necesarios para desarrollo.

**Tabla N°17: ¿Por qué? (aplicada solo encuesta año 2003)**

POR QUE					
		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	ABRIO PUERTAS DE TRABAJO	1	1.9	1.9	1.9
	AMPLIA CAMPO CULTURAL	1	1.9	1.9	3.7
	APORTE COMPUTACIÓN	1	1.9	1.9	5.6
	APRENDIO COMPUTACION	1	1.9	1.9	7.4
	APRENDIO NUEVO CONOCIMIENTO	2	3.7	3.7	11.1
	APRENDIO NUEVO OFICIO	13	24.1	24.1	35.2
	APRENDIO OFICIO	1	1.9	1.9	37.0
	CALIDAD EN DOCENCIA	1	1.9	1.9	38.9
	CAPACITACIÓN GRATIS	1	1.9	1.9	40.7
	CURSO ERA GRATIS	1	1.9	1.9	42.6
	CURSOS SON GRATIS	1	1.9	1.9	44.4
	DA OPORTUNIDAD JOVENES	1	1.9	1.9	46.3
	DESARROLLO INTEGRAL	1	1.9	1.9	48.1
	DESARROLLO PERSONAL	8	14.8	14.8	63.0
	ENSEÑANZA GRATIS, BUSCAN TJO	1	1.9	1.9	64.8
	ENTREGO DESARROLLO PERSONAL	1	1.9	1.9	66.7
	HA PERMITIDO TENER UN OFICIO	4	7.4	7.4	74.1
	INSERCIÓN LABORAL	2	3.7	3.7	77.8
	LE PERMITIO INSERTARSE LAB.	1	1.9	1.9	79.6
	LOGRO ENCONTRAR TRABAJO	1	1.9	1.9	81.5
	MEJORAN CALIDAD DE VIDA	1	1.9	1.9	83.3
	NO HA ENCONTRADO TJO	1	1.9	1.9	85.2
	NO LE GUSTO LO ESTUADIADO	1	1.9	1.9	87.0
	ORIENTAN PARA TRABAJAR	1	1.9	1.9	88.9
	PERMITIO ENCONTRAR TRABAJO	1	1.9	1.9	90.7
	POSIBILIDAD DE TRABAJAR	1	1.9	1.9	92.6
	REFORZO TEMA VENTAS	1	1.9	1.9	94.4
	SE ENTREGO OFICIO	1	1.9	1.9	96.3
	SUPERACION PROFESIONAL	1	1.9	1.9	98.1
	YA TENIA CONOCIM. VENTAS	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

El 50,4% del total de la muestra considera que aprendió un nuevo oficio

El 13,2% del total de la muestra le permitió encontrar trabajo

El 1,9% del total de la muestra consideran de calidad el equipo docente

El 9,5% del total de la muestra consideran que cursos son gratuitos

El 1,9% del total de la muestra considera que curso no le permitió encontrar trabajo

El 1,9% del total de la muestra considera que no le gustó lo estudiado

El 22,4% del total de la muestra consideran que curso es un aporte al desarrollo personal

**Tabla N°18: Otro curso que le gustaría Hacer (aplicada solo año 2003)**

OTRO CURSO QUE LE GUST. HACER					
		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	ADM. VENTAS	1	1.9	1.9	1.9
	ADMINISTRACION-COMPUTACION	1	1.9	1.9	3.7
	ADMINISTRACION	1	1.9	1.9	5.6
	ADMINISTRACION PERSONAL	1	1.9	1.9	7.4
	ADMINISTRATIVA	1	1.9	1.9	9.3
	ADMINISTRATIVO	1	1.9	1.9	11.1
	ARMADO Y CONFIGURACION COMPUTADORES	1	1.9	1.9	13.0
	ASISTENTE PARVULOS	1	1.9	1.9	14.8
	ASISTENTE DENTAL	1	1.9	1.9	16.7
	AUXILIAR DENTAL	1	1.9	1.9	18.5
	AUXILIAR ENFERMERIA	1	1.9	1.9	20.4
	AUXILIAR PARAMEDICO	1	1.9	1.9	22.2
	BANQUETERIA	1	1.9	1.9	24.1
	BARMAN	1	1.9	1.9	25.9
	COCINA	1	1.9	1.9	27.8
	COCINA INTERNACIONAL	1	1.9	1.9	29.6
	COMPUTACION	9	16.7	16.7	46.3
	COMPUTACION	1	1.9	1.9	48.1
	CONTABILIDAD	3	5.6	5.6	53.7
	CORREDOR DE PROPIEDADES	1	1.9	1.9	55.6
	CUALQUIER CURSO	3	5.6	5.6	61.1
	CUIDADO DE NIÑOS	1	1.9	1.9	63.0
	DANZA	1	1.9	1.9	64.8
	ENFERMERIA	3	5.6	5.6	70.4
	GESTION ADMINISTRATIVA	1	1.9	1.9	72.2
	INGLES	4	7.4	7.4	79.6
	INGLES/COMPUTACION	1	1.9	1.9	81.5
	PASTELERIA	1	1.9	1.9	83.3
	RELACIONES PUBLICAS	1	1.9	1.9	85.2
	REPOSTERIA	3	5.6	5.6	90.7
	SECRETARIADO	1	1.9	1.9	92.6
	SECRETARIADO CONTABLE	1	1.9	1.9	94.4
	TERMINALES CAJEROS	1	1.9	1.9	96.3
	TURISMO	1	1.9	1.9	98.1
	VENTAS	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

El 35,8% del total de la muestra le gustaría realizar un curso en el área administrativa

El 20,5% del total de la muestra le gustaría realizar un curso en el área computación

El 22,7% del total de la muestra le gustaría realizar un curso en el área servicios



El 5,6% del total de la muestra le gustaría realizar cualquier curso de capacitación

El 1,9% del total de la muestra le gustaría realizar un curso de danza

El 15,1% del total de la muestra le gustaría realizar un curso en el área gastronomía

**Tabla N°19: Usted cree que los cursos lo ayudaron a insertarse (aplicada solo encuesta año 2003)**

¿Usted cree que los cursos lo ayudaron a insertarse?					
		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	<b>Si</b>	37	68.5	68.5	68.5
	<b>No</b>	17	31.5	31.5	100.0
	<b>Total</b>	54	100.0	100.0	

El 68.5% del total de la muestra cree que cursos le ayudaron a insertarse laboralmente.

El 31.5 del total de la muestra cree que cursos no le ayudaron a insertarse laboralmente.

**Tabla N°20: Explique por qué (aplicada solo encuesta año 2003)**

EXPLIQUE PORQUE					
		Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	QUEDO TJDO LUGAR DE PRACTICA LABORAL	1	1.9	1.9	1.9
	ABRIO POSIBILIDADES DE TJO	1	1.9	1.9	3.7
	AMPLIACION C.V.	1	1.9	1.9	5.6
	APRENDIO NUEVA TECNICA	1	1.9	1.9	7.4
	APRENDIO NUEVO CONOCIMIENTO	1	1.9	1.9	9.3
	APRENDIO NUEVO OFICIO	4	7.4	7.4	16.7
	APRENDIO OFICIO	1	1.9	1.9	18.5
	APRENDIO OFICIO QUE LE AYUDO A ENCON. TJO	1	1.9	1.9	20.4
	AYUDAN A INSERTARSE LABORALMENTE	1	1.9	1.9	22.2
	AYUDO A INSERTARSE LABORALMENTE	2	3.7	3.7	25.9
	BUSCARON PRACTICA Y QUEDO TJDO.	1	1.9	1.9	27.8
	CURSO ES MUY BREVE	1	1.9	1.9	29.6
	DAN FACILIDADES ENCONTRAR TRABAJO	1	1.9	1.9	31.5
	DESARROLLO PERSONAL	4	7.4	7.4	38.9
	ELLA MISMA SE UBICO TRABAJO	1	1.9	1.9	40.7
	EMPRESAS CONSIDERAN BREVE CURSO	2	3.7	3.7	44.4
	EMPRESAS NO VALORIZAN CURSOS	2	3.7	3.7	48.1
	ENTREGA ESPACIO DEMOSTRAR CAPACIDADES	1	1.9	1.9	50.0
	ENTREGA HERRAMIENTAS PARA TRABAJAR	1	1.9	1.9	51.9
	ES NECESARIO SE TIENE OFICIO	1	1.9	1.9	53.7
	LE HA PERMITIDO TRABAJAR OCACIONALMENTE	1	1.9	1.9	55.6
	LE PERMITIO INSERTARSE LABORALMENTE	1	1.9	1.9	57.4
	LOGRO ENCONTRAR TJO.	2	3.7	3.7	61.1
	NIVEL CURSO MUY BASICO	1	1.9	1.9	63.0
	NO HA DESEMPEÑADO OFICIO ESTUDIADO	1	1.9	1.9	64.8
	NO HA ENCONTRADO TJO EN LO ESTUDIADO	1	1.9	1.9	66.7
	NO LE HA PERMITIDO ENCONTRAR TJO.	1	1.9	1.9	68.5

NO PERMITIO ENCONTRAR TJO EN LO ESTUDIADO	1	1.9	1.9	70.4
NO PUDO UBICAR TJO.	1	1.9	1.9	72.2
NO SE HA DESARROLLO EN AREA	1	1.9	1.9	74.1
NO TIENE MAYOR EXPER. EN LO ESTUADIADO	1	1.9	1.9	75.9
NO TRABAJO EN LO ESTUDIADO	1	1.9	1.9	77.8
PERMITIO INGRESAR A UN TRABAJO	1	1.9	1.9	79.6
POR ENFERMEDAD ESPOSO	1	1.9	1.9	81.5
PORQUE HERRAMIENTA PARA TRABAJAR	1	1.9	1.9	83.3
PUDO HACER PRACTICA LE DIO RESPALDO	1	1.9	1.9	85.2
PUDO TJAR EN LO QUE ESTUDIO	1	1.9	1.9	87.0
PUEDE TRABAJAR EN FORMA PARTICULAR	1	1.9	1.9	88.9
RESPALDO PARA C.V.	1	1.9	1.9	90.7
SE ABREN PUERTAS DE TJO.	1	1.9	1.9	92.6
TRABAJA EN LO ESTUDIADO	1	1.9	1.9	94.4
TRABAJA NO RELACIONADO CON CURSO	1	1.9	1.9	96.3
TRABAJABA ANTES CURSO EN OTRO RUBRO	1	1.9	1.9	98.1
TRABAJO EN LO ESTUDIADO	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

El 22,6% del total de la muestra aprendió un nuevo oficio

El 11,4% del total de la muestra quedó trabajando en lugar donde realizó práctica

El 11,4% del total de la muestra abrió puerta de trabajo

El 15% del total de la muestra porque le ayudó a insertarse laboralmente

El 11,2% del total de la muestra porque cursos son muy breves y empresas no valoran cursos

El 7,4% del total de la muestra porque cursos permiten desarrollo personal

El 1,9% del total de la muestra porque se ubicó por si solo el trabajo

El 5,7% del total de la muestra trabaja en rubro distinto al estudiado

El 13,3% del total de la muestra no ha encontrado trabajo en lo estudiado

El 1,9% del total de la muestra por enfermedad esposo

## VI ANÁLISIS GENERAL DE ENCUESTA

La presente encuesta busca dar a conocer la influencia que tienen los cursos de capacitación laboral en la inserción laboral de los participantes de los cursos de capacitación laboral dictados por el Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago en el año 2001.

De acuerdo a esto se realiza un análisis comparado de la situación laboral de los egresados en el año 2001, basándose en encuesta seguimiento de ese mismo año y la realidad laboral actual (para ello se tomará como referencia encuesta realizada en Julio del año 2003) de los participantes de los cursos de capacitación en oficios realizados por la OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago.

### **Sexo**

En encuesta del año 2003 el porcentaje de mujeres en encuestadas aumenta a 85.2% en comparación a encuesta año 2001 en que el porcentaje de mujeres alcanza un 70,6%, en relación al sexo masculino en el año 2003 el porcentaje de hombres encuestados baja a un 14.8% en comparación al porcentaje de encuestado en el año 2001 en que el sexo masculino alcanzó al 29.4%.

### **Edad**

Los encuestados corresponden a igual muestra utilizada en el año 2001, están en el rango de edad de 18 a 29 años.

## **Sector de Residencia**

En encuesta aplicada en el año 2003 disminuye a un 13% las personas que viven en el sector Santiago Centro, en comparación al año 2001 en que el porcentaje de personas que residen en este sector alcanzó a un 14.7%.

En la encuesta aplicada en año 2003 aumenta a un 37.3% las personas que viven en el sector norte de la R.M. en comparación al año 2001 en que el porcentaje de personas que residen en este sector alcanzó a un 22.1%.

En la encuesta del año 2003 aumenta a un 31.6% las personas que viven en el sector sur de la R.M. en comparación al año 2001 en que el porcentaje de personas que residen en este sector alcanzó a un 23.5%.

En la encuesta del año 2003 aumenta a un 3.8% las personas que viven en el sector oriente de la R.M. en comparación al año 2001 en que el porcentaje de personas que viven en este sector alcanzó a un 1.5%.

En la encuesta del año 2003 disminuye a un 13% las personas que viven en el sector poniente de la R.M. en comparación al año 2001 en que el porcentaje de personas que viven en este sector alcanzó a un 26.5%.

## **Escolaridad**

De los participantes se puede apreciar en la encuesta del año 2003 que los participantes de los cursos ha disminuido el número de personas con enseñanza media incompleta, lo cual demuestra que se produjo un aumento de porcentaje de personas continuaron estudios de nivelación o recuperación de la enseñanza media.

En cuanto a las personas que cuentan solo enseñanza media completa, esta disminuyó en el año 2003, debido al ingreso a la enseñanza técnica superior, esta se ve aumentada en el año 2003 en comparación al año 2001 (ver cuadro comparativo).

### **Estado Civil**

En relación al estado civil de las personas encuestadas, se produce un dato curioso, en el año 2003 el número de personas que declaran ser solteras aumenta (66,7%) comparado esto con el año 2001, en que el número de solteros era de 50.0%

El número de personas que declaran ser casadas en el año 2003 disminuye (31,5%) comparados con el año 2001 en que el número de personas que declara ser casadas es de (39,7%)

El número de personas que declaran convivir en el año 2003 bajó a un 1,9% en comparación al año 2001 en que el número de personas que señalan convivir era de 5,9%.

### **Situación Ocupacional**

En relación a la situación ocupacional actual en el año 2003 se produce un aumento en el número de personas que solo se encuentran estudiando (9,3%) en comparación con el año 2001 en que sólo el 1% del total de la encuesta solo se encontraba estudiando.

En el año 2003 aumenta también el número de personas que estudian y trabajan (5,6%) en comparación con el año 2001 en que solo el 1% estudiaba y trabajaba

En el año 2003 disminuye el número de personas que sólo trabaja (40,7%) en comparación al año 2001 en que el número de personas que solo trabaja era de un 44%

En el año 2003 aumenta el número de personas que declaran no trabajar (44.4%) en comparación al año 2001 en que el número de personas encuestadas que declaran no trabajar era de un 23%. Acá se aprecia una tendencia relevante para los fines que persigue esta encuesta, sin desmerecer los anteriores por supuestos, lo cual se ve reflejado en el aumento del número de personas que declaran no trabajar (cesantes) en comparación al año 2001. En cuanto al porcentaje de personas que solo se encuentran estudiando y aquellas personas que estudian y trabajan estas aumentan en comparación al año 2001.

Con respecto a la situación anterior importante es señalar que “la tasa de desocupación nacional alcanzó a un 9,6% en el trimestre marzo-mayo del año 2001. En cuanto a la tasa de desocupación nacional el trimestre mayo-julio del año 2003 esta alcanzó a un 9,1 por ciento, experimentando una disminución de 0,5 punto porcentual con respecto al trimestre marzo-mayo del año 2001”<sup>36</sup>

### **Personas que trabajan dependientes y personas que trabajan independientes**

Con respecto al las personas que trabajan dependientes y personas que trabajan independientes, el año 2003 disminuye el número de personas que trabajan en forma independiente (7.7%) en comparación al año 2001 en que el número de personas que trabajan en forma independiente era de un 12%

---

<sup>36</sup> Fuente Instituto Nacional de Estadísticas

En el año 2003 aumenta el número de personas que trabaja en forma dependiente (92,3%) en comparación al año 2001 en que el número de personas que trabaja en forma dependiente era de un 31%.

### **¿Trabaja donde hizo la práctica?**

En el año 2003 disminuye el número de personas que trabaja donde realizó la práctica laboral (30,8%) en comparación al año 2001 en que el número de personas que trabaja en lugar de práctica era de 41,2%

En el año 2003 aumenta el número de personas que trabajan en lugar distinto al lugar donde realizaron práctica laboral, en comparación al año 2001 en que el número de encuestados que trabaja en lugar distinto al lugar de la práctica laboral era de un 58,8%

### **Trabaja en otro lugar, producto de la derivación de la práctica laboral**

En el año 2003 disminuyó el porcentaje (15,4%) de personas que trabajan en lugares, producto de la derivación de su práctica, en comparación al año 2001 en que el porcentaje de personas que trabaja en otro lugar derivado de su práctica era de 20,6%

En el año 2003 aumenta el porcentaje (84%) de personas que trabaja en otro lugar no derivado de su práctica, en comparación al año 2001 en que el porcentaje de personas que trabaja en lugar no derivado de su práctica era de un 58,8%



## **Situación Contractual**

El año 2003 aumenta a un 71,4% el porcentaje de personas con contrato de trabajo, en comparación al año 2001 en que solo el 52,9% de las personas cuenta con contrato de trabajo.

En el año 2003 disminuye a un 7,1% el porcentaje de personas que no cuenta con un contrato de trabajo, en comparación al año 2001 en que el 29,4% de las personas que realizaron cursos de capacitación no tiene contrato de trabajo.

El año 2003 disminuye a un 3,6% el porcentaje de personas que no tiene aún contrato, pero lo obtendrá, en comparación al año 2001 en que el 17,6% de las personas no tienen contrato pero lo obtendrán a la brevedad.

## **Actividades que realiza en el Trabajo**

En el año 2003 disminuyó a un 46,2% las actividades que realizan en el trabajo relacionadas con lo aprendido en el curso, en comparación a año 2001 en que las actividades que realizan en el trabajo relacionadas con lo aprendido en el curso era de un 82,4%.

En el año 2003 aumenta a un 26,9% las actividades que realizan en el trabajo se relacionan medianamente con lo aprendido en el curso, en comparación al año 2001 en que las actividades que se relacionan medianamente a lo aprendido en el curso era de un 14,7%.

En el año 2003 aumenta a un 26,9% las actividades que realiza en el trabajo no se relacionan con lo aprendido en el curso, en comparación al año 2001 en que las

actividades que realiza en el trabajo no relacionado con lo aprendido en el curso era de un 2,9%

### **¿Cómo se siente sobre el curso que realizó?**

El año 2003 disminuyó a un 29.6% el porcentaje de personas que consideran estar muy satisfechos con el curso realizado, en comparación al año 2001 en que el 99% de los encuestados señalan estar muy satisfechos con el curso realizado.

En el año 2003 aumenta a un 59,3% el porcentaje de personas que consideran estar satisfechos con el curso realizado, en comparación al año 2001 que fue de un 1% de los encuestados señalan estar satisfechos con el curso realizado.

En el año 2003 aumenta a un 3,7% el porcentaje de personas que consideran estar indiferente con el curso realizado, en comparación al año 2001 que fue de un 0%.

En el año 2003 aumenta a un 7,4% el porcentaje de personas que consideran estar insatisfechos con el curso realizado, en comparación al año 2001 que fue de un 0%.

## VII CONCLUSIONES

La pregunta que da origen a esta investigación es: ¿Son las políticas y programas de capacitación realmente efectivas para que los jóvenes en situación de pobreza puedan salir de esta condición y dominar las competencias necesarias para incorporarse al mundo laboral?

La pregunta surge producto de la importancia que los gobiernos de la concertación le han dado al tema de la capacitación juvenil y, sobre todo a la especificidad relacionada con los oficios.

Esto por que se supone que al tener personas con mejor calificación y al existir un Mercado de trabajo que tiende a emplear a los más educados y capacitados, la ecuación supone que ha mayor capacitación mayor probabilidades de ingreso al mundo laboral existe.

En este sentido se hace necesario proporcionar a los jóvenes más pobres y vulnerables los conocimientos, habilidades y destrezas para su mejor inserción en la vida laboral, lo que requiere de políticas concretas de las esferas políticas y de un Estado involucrado en la lucha contra la pobreza, ya que no es viable (o por lo menos hasta este momento no lo ha sido), que la empresa privada o el mundo de la sociedad civil, se hagan cargo de esta necesidad. En la actualidad, los vínculos entre estos sectores, son muy débiles, por no decir inexistentes.

En este mismo sentido, se observa como causa central, lo que respecta al sector educativo, particularmente en el nivel de la enseñanza media, donde se ha aumentado la cobertura y calidad, aunque todavía muchos jóvenes de hogares pobres desertan de ella antes de completarla y, si la completan, no adquieren, necesariamente los

hábitos y disciplina necesarios para integrarse al mundo laboral en forma constante y formal.

Otro elemento de importancia tiene que ver con la renuencia de los empresarios a incluir o invertir en capacitación de oficios, los antecedentes sobre el Programa de Capacitación y Experiencia Laboral en Aprendizaje Alternado y Capacitación para el Trabajo Independiente dejan en evidencia algunos problemas de difícil solución. Parte importante de ellos se debe al aparente desinterés que muestran los empresarios para participar en la capacitación de jóvenes a través de este tipo de programas. Prefieren capacitar a aquellos miembros de sus empresas que ya están insertos en el andamiaje productivo y que le representen una mejoría en la productividad.

Este fenómeno se debe principalmente a la escasa participación que tiene el empresariado al definir los cursos que se requieren para poder contratar nuevos empleados.

Así surge la necesidad de contrastar la eficiencia de estos programas de forma empírica desde la experiencia de la OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, al realizar un seguimiento en forma de cohorte, para poder medir si la capacitación recibida logra insertar en forma permanente a los jóvenes.

La respuesta a la hipótesis de estudio realizada son las siguientes:

### **Hipótesis 1**

- Al realizar un curso de capacitación en oficio en el OTEC Centro de Capacitación Laboral de la Corporación para el Desarrollo de Santiago, los participantes aumentan las probabilidades de inserción laboral.

Al respecto surgen contradicciones entre aquellas personas que se capacitaron, ya que otorgan datos que muestran aceptación a los programas de capacitación y por otro lado, la realidad laboral que presentan muestra que su inserción laboral ha sido baja.

Así, sólo el 44,% de las personas encuestadas esta trabajando en este momento mientras que el 56% no lo hace, por diversos factores pero denota una baja estabilidad en la práctica laboral.

A su vez, sólo un 14% de los encuestados trabaja en el lugar donde realizó la práctica producto de la capacitación entregada.

Por otro lado, un 68.5% de las personas que fueron capacitadas dicen que la capacitación les sirvió para integrarse al mundo laboral. UN 88% esta o muy satisfecho o satisfecho con la capacitación que se les entrego y como elemento importante surge que el 94% de ellos plantea que es un mecanismo que permite generar desarrollo.

Se observa por lo tanto que por un lado la inserción al mundo del trabajo no es satisfactoria sino más bien baja, pero por otro lado hay una percepción positiva sobre la capacitación que se les está entregando.

## VIII BIBLIOGRAFIA

- Nelly Gutiérrez Socióloga “Encuesta Seguimiento Laboral” Cordesan Diciembre 2001.
- Manual de Procedimientos Sence año 2001.
- Ministerio de Hacienda Contemplada Ley de Presupuestos “Evolución del Programa Chile Joven” año 1996.
- Municipalidad de Santiago “Informe auditores de la Municipalidad” elaborada por auditores de la Municipalidad de Santiago, año 2000.
- Centro de Capacitación Laboral “Informe Gestión” Santiago año 2000.
- “Capacitación de los Jóvenes Pobres en Chile” CIDE Mideplan, año 1999.
- José Dionisio Gajardo, Sociólogo “Evaluación del Programa Chile Joven” año 2000.
- Ministerio de Planificación y Cooperación, “Balance de los 6 años de las políticas sociales 1990-1996” Agosto año 1996.
- CASEN año 1990 “Situación del Empleo entre los Jóvenes” Ministerio de Planificación y Cooperación.
- SENCE “Manual de Procedimientos para la Capacitación” Santiago año 1998.
- Centro de Estudios para América Latina “Educación y Conocimientos” Cepal, Santiago, Chile, 1992.
- “Evolución del Gasto Social per.capita 1974-1995” MIDEPLAN.
- Diario Oficial de la República Ley 19.518 “Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo” Santiago, año 1997.
- Frei Ruíz Tagle Eduardo, “Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo” Boletín 1329-13 Chile año 1999.

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social “Creciendo Juntos” Santiago Chile año 1997.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social “Creando Oportunidades” Santiago, año 1994.
- Instituto Nacional de Estadísticas “Tasa de desocupación nacional trimestre marzo-mayo 2001”
- Instituto Nacional de Estadísticas “Tasa de desocupación nacional trimestre marzo-mayo año 2003.
- “Recuento Cronológico del Papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile” Documento elaborado por Estudios-SENCE Agosto del 2003.
- “Capacitación Microempresarial de Jóvenes Rurales Indígenas en Chile” CEPAL, Santiago Julio del 2001.
- Organización Internacional del Trabajo año 2003.
- Informe de Investigación evaluativo ILET Septiembre 1994.

## IX ANEXOS

### 9.1 FORMATO ENCUESTA

Para comenzar nuestro cuestionario quisiera pedirle me respondiera algunas preguntas que tienen como fin caracterizar a las personas que encuestamos.

N°Teléfono de la persona \_\_\_\_\_

1Cuál es su nombre				
2 Sexo (No se pregunta)	Masculino	1_	3Cuál es su edad	
	Femenino	2_		
	Hasta 17 años			1_
	De 18 ha 29			2_
	De 30 ha 39			3_
	De 40 ha 49			4_
	De 50 ha 59			5_
De 60 ha 69		6_		
70 o más		7_		
4 En qué comuna vive _____				
5 Qué nivel de escolaridad tiene		Sin estudios	1_	
		Básica Incompleta	2_	
		Básica Completa	3_	
		Media Incompleta	4_	
		Media Completa	5_	
		Técnica superior	6_	
		Universitaria	7_	
6Cuál es su estado civil		Soltero	1_	
		Casado	2_	
		Separado	3_	
		Conviviente	4_	
		Viudo	5_	
7Cuál es su situación ocupacional actual	Solo estudia	1_	8 Su tipo de ocupación es de carácter:	
	Estudia y trabaja	2_		
	Sólo trabaja	3_		
	No trabaja	4_		
9Cuál es su lugar de trabajo (nombre de empresa)	_____	10Cuál es el rubro de la empresa en que trabaja	_____	
11Cuál es el cargo que desempeña	_____	12 Cuánto tiempo lleva trabajando en la	_____ meses	



	empresa (poner en meses o años)	_____ años
13 Usted trabaja en la empresa o lugar de trabajo, donde realizo la práctica laboral producto de su capacitación realizada en el año _____ en la OTEC	Si	1_
	NO	2_
14 Trabaja en otro lugar, pero derivado desde ahí o que tenga relación con la capacitación que tuvo	Si	1_
	NO	2_
15 Trabaja en un lugar, que no tiene ninguna relación ni con los estudios ni la práctica realizada	Si	1_
	NO	2_
16 Las tareas (actividades) que realiza en el trabajo	Se relaciona con lo aprendido en el curso	1_
	Se relaciona medianamente con lo aprendido	2_
	No se relaciona con lo aprendido en el curso	3_
17 Con relación a su situación contractual, usted	Tiene Contrato de trabajo	1_
	No tiene contrato de trabajo	2_
	No tiene pero lo obtendrá a la brevedad	3_
	Boletea	4_
	Independiente	5_
18 En el caso que la persona no este trabajando preguntar por qué (Ver pregunta 7)	No Quiere	1_
	Enfermedad propia	2_
	Enfermedad de Familiar	3_
	Marido no quiere	4_
	No obtiene buenos trabajo	5_
	Embarazo	6_
	Lejanía Trabajo	7_
	Cuidado de hijos	8_
	No encuentra trabajo	9_
19 Con respecto al curso que realizo en cordesan usted esta	Muy Satisfecho	1_
	Satisfecho	2_
	Indiferente	3_
	Insatisfecho	4_
20 Usted cree que los cursos que realizó son necesarios para su desarrollo	Si	1_
	No	2_
21 Diga Por qué _____		
22 Qué otro tipo de curso le gustaría realizar		_____
23 para terminar. Usted cree que el curso que realizó le ayudo a insertarse en el mundo laboral	Si	1_
	No	2_
23 Explique por qué _____		

**MUCHAS GRACIAS**

## **X INDICE DE TABLAS**

**TABLA N°1: SEXO (AÑO 2003)..... 71**

**TABLA N°2: EDAD (AÑO 2003) ..... 72**

**EN LA TABLA N° 3 “COMUNA DE RESIDENCIA”, SE CLASIFICAN POR SECTOR:..... 73**

**TABLA N° 3 (AÑO 2001)..... 73**

**TABLA N°3: SECTOR RESIDENCIA (AÑO 2003)..... 73**

**TABLA N° 4: NIVEL DE ESCOLARIDAD (AÑO 2001)..... 74**

**TABLA N°4: NIVEL DE ESCOLARIDAD (AÑO 2003)..... 74**

**TABLA N° 5: ESTADO CIVIL (AÑO 2001)..... 75**

**TABLA N°5: ESTADO CIVIL (AÑO 2003)..... 75**

**TABLA N°6: SITUACIÓN OCUPACIONAL ACTUAL (AÑO 2003)..... 76**

**TABLA N°7: OCUPACIONES (AÑO 2003)..... 76**

**TABLA N°8: CARGO EN LA EMPRESA QUE TRABAJA (APLICADA SOLO ENCUESTA AÑO 2003)..... 78**

**TABLA N°9: TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO (APLICADA SOLO ENCUESTA AÑO 2003)..... 79**

**TABLA N°10: TRABAJA DONDE REALIZÓ SU PRÁCTICA (AÑO 2003).... 80**

**TABLA N°11: TRABAJA EN OTRO LUGAR PERO DERIVADO DE SU PRÁCTICA (AÑO 2003)..... 80**

**TABLA N° 12: ACTIVIDADES QUE REALIZA EN EL TRABAJO (AÑO 2001) ..... 81**

**TABLA N°12: ACTIVIDADES QUE REALIZA EN EL TRABAJO (AÑO 2003) ..... 81**

**TABLA N°13: SITUACIÓN CONTRACTUAL (AÑO 2003)..... 82**

**TABLA N° 15: CÓMO SE SIENTE SOBRE EL CURSO QUE REALIZÓ (AÑO 2001) ..... 84**

**TABLA N°15: CÓMO SE SIENTE SOBRE EL CURSO QUE REALIZÓ (AÑO 2003) ..... 85**

**TABLA N°16: CURSOS SON NECESARIOS PARA DESARROLLO (AÑO 2003) ..... 85**

**TABLA N°17: ¿POR QUÉ? (APLICADA SOLO ENCUESTA AÑO 2003) ..... 86**

**TABLA N°18: OTRO CURSO QUE LE GUSTARÍA HACER (APLICADA SOLO AÑO 2003) ..... 88**

**TABLA N°19: USTED CREE QUÉ LOS CURSOS LO AYUDARON A INSERTARSE (APLICADA SOLO ENCUESTA AÑO 2003)..... 89**

**TABLA N°20: EXPLIQUE POR QUÉ (APLICADA SOLO ENCUESTA AÑO 2003) ..... 90**

