



INFORME 4 RESULTADOS FINALES
**“Levantamiento y poblamiento de
una línea de base para la evaluación
de resultado e impacto de los
beneficiarios/as del Sistema
Nacional de Certificación de
Competencias Laborales”**

Proveedor: **PRAGMAC.**

Fecha: Julio de 2016

ÍNDICE

ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN EJECUTIVO	5
1. ALCANCE RESUMEN EJECUTIVO.....	5
2. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PRESENCIAL.....	5
3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS SOCIO-LABORAL Y EDUCATIVA PERSONAS CERTIFICADAS.....	6
3.1. Aspectos socio demográficos y educativa.....	6
3.2. Características laborales personas certificadas	7
3.3. Capacitación laboral	8
OBJETIVOS DEL ESTUDIO	9
1. OBJETIVO GENERAL.....	9
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
METODOLOGÍA.....	10
1. FECHA TÉCNICA.....	10
2. DISEÑO ESTUDIO	10
3. DISEÑO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	11
3.1. Marco conceptual.....	11
3.2. Definición Operacional.....	13
3.2.1. Situación socio demográfica	13
3.2.2. Causas de participación	14
3.2.3. Condiciones laborales.....	14
3.2.4. Situación educativa.....	15
3.2.5. Capacitación laboral	15
3.2.6. Ingreso Líquido	15
3.3. Tabla Operacional.....	16
3.4. Instrumento de medición (Encuesta).....	17
3.5. Pre test.....	18
4. DISEÑO MUESTRAL	19
4.1. Universo	19
4.2. Muestra Lograda	19
ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	21
1. GENERALIDADES.....	21
2. PROCESO DE ANÁLISIS Y LIMPIEZA DE BASE DE DATOS.....	22
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	23
3.1. Aplicación Telefónica	23

3.2.	<i>Aplicación Presencial</i>	25
3.2.1.	Generalidades.....	25
3.2.2.	Criterio de Selección	26
3.2.3.	Descripción del proceso de aplicación de encuestas	26
4.	RECOMENDACIONES PARA APLICACIÓN FUTURA	31
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		32
1.	CARACTERIZACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA	33
1.1.	<i>Obstaculizadores de la inserción/permanencia laboral</i>	37
2.	MOTIVOS PARA CERTIFICAR COMPETENCIAS LABORALES (PARTICIPACIÓN)	43
3.	ANTECEDENTES LABORALES	47
3.1.	<i>Situación laboral de las personas certificadas</i>	47
3.2.	<i>Condiciones laborales (personas ocupadas)</i>	50
3.2.1.	Oportunidades laborales ofrecidas por la empresa	53
3.3.	<i>Situación laboral de las personas desempleadas</i>	54
3.4.	<i>Empleabilidad y competitividad</i>	57
4.	CAPACITACIÓN LABORAL	61
5.	INGRESO ECONÓMICO	67
CONCLUSIONES.....		68

INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al Informe de Resultados e hito final del cumplimiento establecidos en las bases de licitación del estudio “Levantamiento y poblamiento de una línea de base para la evaluación de resultado e impacto de los beneficiarios/as del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales” adjudicado por *Pragmac*.

Este informe coloca especial atención al proceso de levantamiento de información en terreno con el fin de exponer de forma detallada los alcances del proceso así como las principales incidencias con el fin de transmitir a la Institución las posibles situaciones a las que se enfrentaran al momento de continuar aplicando este instrumento.

Se presentan además los principales resultados de la encuesta de caracterización socio laboral y educativo de las personas que certificaron competencias en el proceso correspondiente al año 2015.

En archivos digitales se incluyen las Bases de Datos de resultados en formato SPSS y Excel, así como otra documentación de interés que permitirá replicar la aplicación de esta encuesta en el futuro.

RESUMEN EJECUTIVO

1. Alcance resumen ejecutivo

El presente apartado constituye una síntesis de los principales hallazgos y resultados del Estudio Levantamiento y Poblamiento de una Línea base para la evaluación de resultado e impacto de los beneficiarios del SNCCL.

2. Estrategia de recolección de información presencial

El levantamiento de la información realizada se ejecuto en base a un criterio de catastrar al máximo número de personas que participaron del proceso del año 2015 del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales aplicándoles la encuesta de caracterización socio laboral y educativo de las personas certificadas.

De este modo se ejecutaron encuestas telefónicas, y presenciales mediante dispositivos móviles, así como se ejecutó un importante trabajo logístico de actualización de información de contacto y de comunicación con las empresas, todo con el objetivo de aumentar el número de encuestas ejecutadas.

De este modo, se aplicaron un total de 6.293 encuestas a personas que certificaron competencias y a aquellas que se mantenían en proceso de certificación. Los análisis de resultados fueron realizados solo a aquellas personas certificadas que alcanzaron las 5.907.

Parte de la experiencia de la aplicación de encuestas presenciales es profundizada a lo largo del documento con el fin de poner a disposición la experiencia de este tipo de aplicación con el fin de favorecer el proceso que ChileValora tiene planificado respecto a la aplicación de este tipo de encuesta al inicio del proceso de certificación.

3. Principales características socio-laboral y educativa personas certificadas.

3.1. Aspectos socio demográficos y educativa

Es posible observar una mayor proporción de hombres certificados por el SNCCL, pese a que proporción es equitativa (según sexo) de acuerdo a los sectores productivos con los cuales ChileValora trabaja. Asimismo, se destaca que independiente del sexo, la mayoría de las personas son chilenas existiendo un 2,4% de trabajadores beneficiarios que son extranjeros; entre ellos destacan personas peruanas y bolivianas.

Respecto al estado civil cerca del 90% de los entrevistados declaró ser soltero/a o estar casado/a, y una proporción menor expresó pertenecer algún pueblo originario reconocido por la Ley Chilena.

En lo que refiere a las características que actúan como obstaculizadores de la inserción y/o permanencia laboral, sólo un 4,8% de las personas beneficiarias actualmente poseen algún tipo de discapacidad, siendo las más frecuentes aquellas relacionada a una dificultad de movilidad o física, y/o problemas de visión. En esta línea, es importante destacar que independiente del tipo de discapacidad o dificultad de larga duración que se posea, el nivel de desempleo de las mismas en muy bajo, ya que un alto porcentaje de ellas declaró estar ocupadas o trabajar de forma independiente.

Siguiendo la línea relacionada con los obstaculizadores de la inserción laboral, se constató que entre aquellos/as que tienen bajo su cuidado a personas ancianas o con problemas de discapacidad, la principal consecuencia de esta situación está relacionada con la ausencia laboral y/o disminución de la jornada laboral diaria. Consecuencia que principalmente afecta a las mujeres trabajadoras certificadas.

La mayor parte de las y los trabajadores certificados alcanzó un nivel educacional de enseñanza media completa (sea científico humanista o técnica industrial) con un 42,9% de las menciones. Por su parte, existe un 16,7% que no alcanzó a completar niveles de estudios básicos, de enseñanza media o del sistema antiguo de preparatoria. De estos últimos, un 5,6% actualmente se encuentra nivelando estudios.

Cabe destacar que los ingresos líquidos mensuales de las personas beneficiarias se concentran en un 44,9% en el tramo que va desde los \$335.001 a \$675.00 pesos mensuales, mientras que un 7,4% tienen un ingreso menor al mínimo.

3.2. Características laborales personas certificadas

Al momento de la aplicación de la Encuesta, se constató que actualmente un 82,9% de las y los trabajadores se encuentran ocupados de forma dependiente, mientras que un 10% también lo está pero de forma independiente. Es decir, 92,9% de las personas beneficiarias del SNCCCL en este momento se encuentran ocupadas laboralmente, contra un 5,0% que se encuentra desocupado buscando trabajo.

Situación laboral actual

¿YCuál es su situación Laboral en su actual empleo?		
	n	%
Ocupado	4887	82,9%
Independiente	587	10,0%
Desocupado buscando trabajo	297	5,0%
Desocupado pero no se encuentra buscando trabajo	126	2,1%
Total	5.897	100,0%

En lo que refiere a las personas ocupadas, un poco más del 55% de ellas trabajaba en empresas de mediano y gran tamaño donde el número de trabajadores es igual o superior a las 50 personas.

En términos contractuales y jornadas laborales el 80,3% de las personas certificadas tiene contrato indefinido versus un 2,4% que no posee ningún tipo de contrato. Un 65% trabaja 45 horas a la semana contra un 13,6% que no supera este número de horas. Asimismo, la mayor proporción de trabajadores y trabajadoras labora en jornadas diurnas o por turnos (97,6%).

Además se observó que existe una visión positiva por parte de las y los trabajadores certificados respecto a las oportunidades ofrecidas por las empresas, sobre todo en términos de oportunidades para capacitación y promoción laboral.

Por su parte, las personas beneficiadas por el SNCCCL que actualmente están desempleadas, pero, buscando trabajo, llevan en esta condición entre 1 a 3 meses. En promedio se estimó que las semanas de búsqueda son de 7,5 semanas.

De forma inversa, entre los motivos de quienes también se encuentran desempleados, pero no están buscando trabajo, se destaca la existencia de problemas familiares o personales, mientras

quienes expresaron otras razones, la más frecuente fue por motivos de estudios o porque se encuentran a la espera de la reactivación del trabajo temporal que desempeña año a año.

Independiente de la situación laboral actual, las personas beneficiarias del SNCCL llevan desempeñándose en su oficio o perfil en promedio 10,5 años; y en su mayoría, es decir, más del 66% de los entrevistados/as declaró no tener personas bajo su cargo en la actividad que actualmente desempeña.

3.3. Capacitación laboral

Del 21,7% de las y los trabajadores certificados que se han capacitado durante los últimos tres años, en su mayoría lo ha hecho 1 vez (58,6%). Estas capacitaciones en su mayoría se llevaron a cabo entre los años 2014 y 2015, pero, destacándose un 2,7% que se han efectuado en lo que va del presente año 2016.

Otro aspecto positivo a destacar, es que sólo un porcentaje menor de las capacitaciones realizadas por las y los trabajadores no tenía relación con el perfil de competencias laborales que certificaron.

En términos de duración, el 37,8% de los cursos de capacitación realizados por las y los trabajadores tuvo duró menos de una semana y/o mes, mientras que el 33,5% asistió a este entre un periodo de tiempo de 1 mes a 4 meses.

Finalmente, respecto al financiamiento de las capacitaciones se evidenció que existen dos instituciones que principalmente costea éstas mismas: el empleador o empresa de los trabajadores y el Estado.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1. Objetivo general

Levantar una línea de base que permita conocer la situación socio-laboral y educativa de los trabajadores que evalúan sus competencias laborales a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

2. Objetivos específicos

- a) Diseñar y aplicar un instrumento cuantitativo de recolección de información, válido y confiable, destinado a recabar información de beneficiarios y las empresas a las que pertenecen relevantes de considerar para una futura medición del impacto de la certificación.
- b) Ofrecer una estrategia de levantamiento de la información que maximice la cobertura de la aplicación de forma de asegurar -en lo posible- que dicho levantamiento tenga un carácter censal, considerando el ciclo natural del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
- c) A partir de la experiencia de levantamiento de la información, elaborar un conjunto de recomendaciones referidas al proceso de recolección de la información que sean útiles a la estrategia que desplegará ChileValora para recabar información de entrada de las cohortes sucesivas de trabajadores que se certificarán.

METODOLOGÍA

1. Fecha técnica

Diseño Estudio	Longitudinal, cuantitativo y con un nivel de profundidad descriptivo.
Instrumento	Encuestas telefónicas y presenciales, con cuestionario semi estructurado. Se utilizó el mismo cuestionario en las dos modalidades de encuestaje.
Universo	Beneficiarios/as del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales correspondiente al año 2015 (enero a diciembre). ¹
Tipo de muestreo	Censal.
Muestra lograda	6293 casos.

2. Diseño Estudio

El presente estudio utilizó como estrategia metodológica el enfoque cuantitativo el que estuvo orientado a diseñar, revisar, profundizar² y validar el instrumento de medición que permitió levantar información sobre la situación socio-laboral y educativa de las y los trabajadores que certificaron o estaban certificando competencias laborales en el proceso correspondiente al año 2015 a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

De acuerdo a lo anterior, el carácter de este estudio fue de tipo descriptivo, dado que por una parte, buscaba caracterizar y describir a las y los trabajadores beneficiarios del Sistema; mientras que por otra, pretendía elaborar un conjunto de recomendaciones respecto a la estrategia de recolección de información para una futura medición por parte de ChileValora.

Respecto a la dimensión temporal del estudio, este es de tipo longitudinal ya que la encuesta y su diseño está orientado a levantar una línea de base que permita hacer seguimiento a las mismas personas y/o generaciones precedentes a través del tiempo minimizando o eliminando los efectos

¹ El universo también considero a beneficiarios/as del último trimestre del año 2014.

² ChileValora puso a disposición una primera versión del cuestionario para el levantamiento y poblamiento de la línea de base. Esta fue trabajada y profundizada a fin de levantar todos los indicadores necesarios para este estudio.

de cohorte³. No obstante a lo anterior, esta investigación es de tipo no experimental pues no existió manipulación de variables independientes y menos aún una designación aleatoria de condiciones a analizar.

3. Diseño instrumento de medición

El instrumento de medición con el que se levantó la línea base para conocer la situación socio-laboral y educativa de las y los trabajadores del SNCCL fue diseñado en una primera versión por ChileValora y puesto a disposición para este estudio. A partir de esta versión, Pragmac revisó, profundizó e incorporó una serie de indicadores a fin de fortalecer la caracterización de las los trabajadores para así, en un futuro, contar con todos los indicadores que permitan evaluar el impacto del Sistema en sus principales dimensiones.

De acuerdo a lo anterior, la profundización y el diseño final del instrumento se llevó a cabo a partir de la revisión bibliográfica sobre el concepto “impacto de la certificación de competencias laborales” desarrollándose para esto un marco conceptual que permitió delimitar y definir el concepto central del estudio para así desarrollar un proceso de operacionalización exhaustivo que permitiese identificar las principales dimensiones e indicadores relacionados a la caracterización de las y los trabajadores certificados por el SNCCL.

3.1. Marco conceptual

En su aspecto más abstracto el término competencias no sólo evidencia las habilidades y destrezas de una persona, sino que también entrega información sobre el capital intelectual y el desempeño de la fuerza de trabajo. “De igual manera, la competencia permite al trabajador que se le reconozca con sus conocimientos y habilidades adquiridas y acumuladas a lo largo de toda su vida, proporcionando información oportuna de su capital portable, además de que facilita la eliminación de barreras y entrada al sector educativo formal, y por tanto democratiza el sistema de formación”⁴

De acuerdo a lo anterior, el término competencia puede ser entendido entonces como un *“instrumento de información que agiliza y mejora el funcionamiento del mercado del trabajo,*

³ No obstante, la recolección de información llevada a cabo por Pragmac tiene el carácter temporal transversal.

⁴ Ibarra Almada, A.E. (2001) Certificación de Competencia Laboral: Nuevo paradigma, nuevos retos para las políticas laboral y educativa. Documento presentado en la II Reunión de Ministros de Educación de las Américas, Punta del Este, septiembre 2001; pág. 10. Disponible en www.sedi.oas.org/dec/espanol/documentos/ibarra.doc

*“mantiene y desarrolla las posibilidades ocupacionales de los individuos, ayudándolos a conservar su capital intelectual aún en los casos de desocupación; y revalora las capacidades y competencias de los trabajadores, además de asegurar la calidad de su desempeño, al estar basado en estándares diseñados y reconocidos por la industria”.*⁵

Se desprende entonces que el concepto de competencias está estrechamente vinculado a la formación continua de los trabajadores a través de programas de capacitación o continuidad de estudios, ya que permite que los trabajadores/as no sólo se transformen en personas más productivas en un mundo dónde la tecnología avanza rápidamente -y por tanto se requiere mayor especialización- sino que también permite mejorar aspectos relacionados a la inserción, trayectoria laboral y condiciones laborales contractuales.

En efecto, las competencias laborales y su vinculación directa con planes formativos de capacitación influyen directamente en la empleabilidad de una persona, pues como bien señala la OIT⁶ respecto a este tema, el principal objetivo de la certificación de competencias laborales debe enfocarse en mejorar o aumentar el bienestar de los trabajadores, lo que es sinónimo de mejoras en las condiciones laborales que permitan de manera digna a las personas insertarse en el mercado del trabajo con el fin de disminuir la pobreza e inequidades del mercado.

En el año 2008 y después de varios intentos en esta materia fue creado el Sistema Nacional de Certificación Nacional a través de la Ley 20.267 cuyo objetivo es el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no asociadas un título o grado académica; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización.

Entre los efectos esperados del Sistema Nacional de Certificación “se espera que este contribuya a la actualización y al progreso de la formación y de la capacitación de los trabajadores, que se constituya en un referente para mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación a impartir, que mejore la capacidad de las empresas para gestionar sus recursos humanos, que entregue orientaciones a la oferta formativa y de capacitación, y que mejore la calidad de la información disponible en torno al funcionamiento del mercado”⁷. Sin embargo, a sus 7 años de funcionamiento aún no se ha podido determinar de manera clara en qué medida este Programa,

⁵ Ibid.

⁶ La Declaración del Milenio, los ODM y el Programa de Trabajo Decente de la OIT: una visión de conjunto. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/overview.pdf>

⁷ Nota técnica N°10. Impacto de la Línea de Certificación de Competencias Laborales, piloto Sector Logística. SENCE, Sub Unidad de estudios 2009. Disponible en http://www.sence.cl/601/articles-3074_archivo_003.pdf

Plan o Proyecto gubernamental ha logrado mejorar la situación socio laboral y educativa de las y los trabajadores que certificaron competencias laborales considerando que las ventajas esperadas son:

- a) Aumentar la seguridad en el empleo y en el ingreso,
- b) Mejora la empleabilidad,
- c) Mejora la movilidad laboral (la portabilidad permite que las personas puedan desplazarse en el mercado del trabajo)
- d) Posibilidad de orientar mejor una trayectoria formativa (incentiva a las personas a seguir perfeccionándose en materia formativa).

Dicho de otro modo, el Sistema Nacional de Certificación necesita conocer el impacto que ha tenido la certificación de competencias laborales en las y los trabajadores entendiendo por el concepto “impacto” en este estudio, como el resultado en términos de cambios-efectos que ha transferido la instalación del sistema a su población objetivo.

En consecuencia, a partir de esta referencia teórica conceptual que explica de forma general la certificación de competencia laborales, observamos que para levantar una línea de base⁸ que permita diagnosticar el impacto del Sistema Nacional de Certificación en los trabajadores/as necesariamente se deben considerar aspectos relacionados a la trayectoria laboral, situación laboral, movilidad laboral y tiempos de búsqueda, trayectoria educativa, y participación en programas de formación continua o capacitación, además de la situación demográfica del encuestado y tipo de ingreso o subsidio entre otros aspectos.

3.2. Definición Operacional

Extrapolando los antecedentes anteriormente expuestos sobre las competencias laborales, se evidencian las siguientes dimensiones y sub dimensiones que requieren incluirse en la encuesta.

3.2.1. Situación socio demográfica

Conocer las características socio demográficas de las personas certificadas o en proceso de certificación es de carácter fundamental para levantar una línea de base que permita conocer el impacto del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Esto, porque dichas características entregan información fundamental de las condiciones sociales en las cuales se

⁸ La línea de Base se construye a partir del recuento de las características iniciales de la población objetivo.

movilizan las personas que ingresa al Sistema y que por tanto pueden impactar en mayor o menor medida en los resultados esperados del Sistema (es decir, son variables de control que deben ser consideradas para la comparación de grupos al interior de la línea de bases, además de considerar sus efectos en la certificación y los efectos esperados de esta).

A fin de conocer que aspectos de la vida social de las personas que se certificaron o estaban en proceso de certificación inciden, describen o explican los resultados del Sistema, esta dimensión se comprendió como las características civiles de las personas que ingresan, además, de los aspectos sociales que obstaculizan la entrada al mundo del trabajo como lo es la discapacidad. En este contexto, se evidencian dos sub dimensiones:

- **Socio Civil:** Se refirieron a las características civiles de las personas que ingresan al Sistema de certificación tales como: sexo, estado civil, número de hijos y pertenencia a Pueblo Originario.
- **Discapacidad:** Se entendió como la *“falta o limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita el desarrollo normal de la actividad de alguna persona”* y que puede afectar a la propia persona que accede a la certificación como algún familiar cercano, obstaculizando el ingreso regular y/o permanente de éste al mercado del trabajo.

3.2.2. Causas de participación

Además de las características socio demográficas, conocer los motivos por los cuales las personas acceden y/o se interesan por el Sistema de Certificación de Competencias Laborales es necesaria ya que brinda información personal sobre el interés que las personas tienen por la Certificación dilucidando ciertas consecuencias esperadas por ellos y por el Sistema. De lo anterior se comprende entonces que esta dimensión se referirá a la condición por la cual la persona ingreso/accedió a la certificación (es decir, quien lo invito a participar) y los motivos personales que tuvo para aceptar dicha invitación.

3.2.3. Condiciones laborales

Esta dimensión indagó sobre las condiciones laborales actuales de las personas certificadas por el Sistema, y que están referidas a la formalidad del empleo (jornada laboral, tipo de trabajo, etc.), la empleabilidad (ofertas laborales) y el desempleo. De este modo esta dimensión buscó conocer la situación laboral y ocupación de las personas certificadas con el fin de caracterizar al trabajador/a para poder cuantificar el impacto de la certificación en dichas condiciones, además de evaluar si el Sistema permite incrementar las oportunidades ocupacionales de los mismos.

De acuerdo a lo anterior, las sub dimensiones de las condiciones laborales para este estudio son las siguientes:

- **Formalidad del empleo:** Se refiere a la situación contractual bajo la cual la persona ésta empleada; además del tipo de trabajo, jornada laboral y turnos de trabajo del mismo.
- **Empleabilidad:** Se comprendió como las oportunidades laborales (u ofertas laborales) que las personas certificadas han tenido a lo largo de su trayectoria laboral producto de su competencia, favoreciéndolas en el ingreso y/o elección de un trabajo.
- **Oportunidades laborales ofrecidas por la empresa:** Se refirió a la percepción que las y los trabajadores tienen respecto a oportunidades de promoción, capacitación y mejoras salariales dentro de la empresa.
- **Desempleo:** Se refirió a la situación de una persona trabajadora que si bien está en condiciones de trabajar no tiene un empleo remunerado. En este contexto, está sub dimensión se refiere a los motivos del desempleo y a los tiempos de inactividad remunerada.
- **Competitividad:** Fue comprendida como las estrategias utilizadas por la persona para obtener un empleo la cual se evidencia a través del número de ofertas laborales recibidas y los factores que según su percepción inciden en su empleabilidad.

3.2.4. Situación educativa

Esta dimensión permite conocer el nivel educacional formal que tienen las personas certificadas por el Sistema, y el interés de las mismas por nivelar estudios en los casos que tengan una educación formal incompleta.

3.2.5. Capacitación laboral

Se refiere a la materialización de una actividad formal realizada por un trabajador para mejorar, profundizar y/o adquirir nuevos conocimientos y habilidades para su desarrollo laboral en un periodo de tiempo determinado considerando los mecanismos de financiamiento.

3.2.6. Ingreso Líquido

Se refiere al ingreso mensual que tienen las y los beneficiarios del SNCCCL independiente si se encuentran trabajando o no.

3.3. Tabla Operacional

Tabla 1: Matriz Operacional para Construcción del Instrumento

Concepto Central	Dimensión	Sb- dimensión	Variable
Impacto certificación	situación socio-demográfica		Nacionalidad
			Estado civil
			Discapacidad
			Discapacidad familiar
			Cuidado persona con discapacidad/dependencia
			Postergación trabajo por discapacidad/dependencia
			Existencia de hijos/as
			Hijos menores de 6 años
			Número de hijos/as menores de 6 años
			Asistencia a establecimiento pre escolar
			Pertenencia Pueblo Originario
	Motivos de participación		Invitación a participar (Quien)
			Motivos de la empresa para seleccionar a los participantes
			Motivos personales de participación
	Condiciones laborales	Formalidad del empleo	Situación laboral septiembre 2014
			Situación laboral actual
			Situación contractual
			Horas de trabajo según contrato
			Jornada laboral
			Ocupación
			Oficio
			Personas a cargo
		Oportunidades laborales ofrecida por la empresa	Percepción salarial empresa
			Percepción promoción dentro de la empresa
			Percepción oportunidades de capacitación de la empresa
			Número de personas que trabajan en la empresa
		Desempleo	Motivos de desempleo
Tiempo desempleado			
Competitividad		N° de ofertas de empleo	
		Herramientas de empleabilidad utilizados	

Concepto Central	Dimensión	Sb- dimensión	Variable
			Factores que incidieron en la obtención del empleo
	Situación educativa		Nivel educacional alcanzado
			Participación curso de nivelación
	Capacitación laboral		Capacitación últimos tres años
			Periodo/año de capacitación
			Relación con el oficio u ocupación
			Días de asistencia a la semana por capacitación
			Número de semanas que duró la capacitación
			Mecanismo de financiamiento de la capacitación
	Ingreso Líquido		Ingreso líquido mensual

3.4. Instrumento de medición (Encuesta)

El instrumento con el cual se levantó la Línea de Base fue diseñado a partir de la versión borrador entregada por ChileValora y profundizada a partir del proceso de operacionalización anteriormente desarrollado. El cuestionario abordó las siguientes dimensiones:

- ✓ Caracterización socio-demográfica
- ✓ Motivación a participar
- ✓ Antecedentes laborales
- ✓ Situación educativa
- ✓ Capacitación laboral
- ✓ Ingreso Líquido⁹

El cuestionario se ordenó a partir de las dimensiones identificadas en el proceso de operacionalización, que va desde temas más generales -como es la caracterización- hasta lo más particular como la situación socio-laboral y educativa de las personas beneficiarias del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales para el año actual. Cabe señalar que la encuesta también considera los antecedentes personas y de la empresa de la o el trabajador encuestado, sin embargo, estos datos serán completados previamente por el sistema según la

⁹ Esta dimensión de la encuesta se incorporó a un mes de inicio de trabajo de campo. Esta incorporación se debió a que dicha información sería triangulada con el seguro de cesantía a fin de contar con información más certera. Sin embargo, ChileValora al realizar el cruce se percató que muy pocos trabajadores contaban con el seguro, levantándose la necesidad de incorporar dicho indicador en la medición.

información disponible en la base de dato entregada por ChileValora y/o los Centros de Evaluación.

Respecto a la estructura de la encuesta y sus preguntas, esta se conforma por preguntas de respuestas espontaneas, ordinales, dicotómicas, múltiples y abiertas, y consta de seis módulos de temáticas distintas, más la presentación del encuestador la cual indica el propósito de la encuesta y la confidencialidad de los datos. La encuesta está conformada por un total 42 preguntas.

La versión del instrumento utilizado para este estudio (trabajo de campo) se encuentra disponible en un archivo Excel Anexo, Instrumento aplicación.

3.5. Pre test

La construcción del cuestionario sobre Caracterización socio-laboral y educativa de las y los trabajadores certificaron competencias laborales a través del SNCCL contempló la ejecución de un pre test aplicado a una muestra de 41 casos realizado entre los días martes 13 y miércoles 14 de octubre del 2015 en el Call Center de *Pragmac*.

La aplicación del pre test permitió hacer mejoras al instrumento en términos de extensión del cuestionario orden de las preguntas, eliminación/incorporación de preguntas, entre otros aspectos. Esto porque el objetivo del pre test fue asegurar y evaluar los siguientes aspectos:

- Pertenecía y coherencia del cuestionario.
- Orden de las preguntas.
- Categorías de respuesta (sí todas están contenidas).
- Comprensión de las preguntas.
- Extensión del cuestionario.
- Confiabilidad del instrumento diseñado.
- Nivel de concentración del encuestado.
- Identificar posibles dificultades para acceder a los sujetos a encuestar.

4. Diseño muestral

4.1. Universo

El universo esta compuesto por el número total de personas certificadas en el proceso del año 2015 gestionadas por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Se considera el universo a partir de la consolidación de todos los datos (planillas Excel) proporcionados por ChileValora a lo largo del estudio compuesto por un total de 9.790 beneficiarios *efectivos del Sistema*¹⁰.

4.2. Muestra Lograda

El diseño muestral utilizado para este estudio fue de carácter censal. Se contactó telefónica y presencialmente a las y los beneficiarios del SNCCL entre el 9 de noviembre de 2015 y el 17 de junio de 2016.

La estrategia de recolección de información propuesta para este estudio consideraba encuestar a las personas *antes y durante* el proceso de evaluación. Esto con el fin de lograr el mayor número de entrevistas a realizar, triangulándose la encuesta de cada trabajador con el resultado de su evaluación al final del trabajo de campo.

De acuerdo al trabajo de campo realizado, se encuestó a un total de 6.293 casos, de los cuales, 5.769 corresponden a trabajadores competentes, 138 a personas sin información, 359 con resultado aún no competente, y 27 trabajadores/as que abandonaron el proceso.

Tabla 2: Desglose Triangulación personas censadas según resultado de evaluación de competencias.

Resultado Evaluación SNCCL (triangulación)	n	Porcentaje
Competentes	5.769	91,7%
Aún no Competente	359	5,7%
Abandono el proceso	27	0,4%
Sin información	138	2,2%
Total	6.293	100,0%

¹⁰ En total, la unificación de las bases de datos enviadas por ChileValora arrojó un total de 10.583 personas que participaron del Sistema de Certificación de Competencias Laborales, no obstante 9.790 fueron evaluadas como válidas.

Dado que el objetivo del estudio era levantar una línea base que permita constatar el impacto en la situación socio-laboral y educativa de los trabajadores/as *certificados* por el SNCCL en un futuro, es que se consideró (y analizó) como muestra lograda sólo el total de personas certificadas y aquellas sin información¹¹, es decir, un total de 5.907 casos¹².

Tomando en consideración el universo de 9.790 beneficiarios efectivos del Sistema y los 5.907 casos de personas certificadas y sin información, a continuación el detalle del error muestral logrado.

Tabla 3: Error Muestra Encuesta Socio-laboral y educativa beneficiarios efectivo

Universo	Distribución de la muestra		
	Muestra alcanzada	Proporción del Universo contactada	Error muestral a 95%
9.790	5.907	60,34%	1,90%

¹¹ Estas últimas, partiendo del supuesto que la proporción de personas evaluadas como *aún no competentes* es muy baja, asumiéndose por tanto a estas personas como *competentes*.

¹² Adicionalmente, ChileValora dispondrá de otra base de datos con el total de casos censados independiente del resultado de evaluación, es decir, con los 6.293 casos encuestados.

ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

1. Generalidades

El siguiente capítulo, aborda la estrategia de recolección de información llevada a cabo por el equipo de Pragmac, para la aplicación de encuestas, describiendo los procesos de contacto y sus pormenores, tanto para la ejecución a través de llamadas telefónicas o de forma presencial.

En este apartado se detallan los distintos aspectos del trabajo de campo ejecutado, así como las gestiones llevadas a cabo para cumplir los objetivos planteados. De esta forma los temas trabajados en este informe son:

- ✓ Análisis de la calidad de los datos de contacto.
- ✓ Desempeño y rendimiento de la aplicación de encuestas.
- ✓ Estadísticas relacionadas a la duración de las entrevistas.
- ✓ Descripción de la aplicación presencial.

Cabe indicar que de forma general se utilizaron 2 técnicas de aplicación de encuestas (telefónica y presencial) obteniéndose el siguiente resultado:

Tabla 4: Detalle de Encuestas Logradas

Estrategia de recolección	n
Encuestas exitosas aplicación telefónica	6.002
Encuestas exitosas aplicación presencial	291
Total encuestas exitosas	6.293

2. Proceso de Análisis y Limpieza de Base de Datos

ChileValora envió 11 planillas con registros de trabajadores/as certificado/as o en proceso de certificación correspondiente al año 2015, el conteo total de cada uno de esos registros de las planillas recibidas fue de 11.584. La unificación de cada una de estas planillas arrojó un total de 10.583 casos disponibles para el trabajo de campo, constituyéndose este valor en el universo de la población a contactar.

Para obtener dicho universo se llevó a cabo el siguiente procedimiento de revisión de las Bases de Datos:

- Se identifican los Run repetidos y se selecciona solo uno.
- Análisis descriptivo de la base de datos con el fin de identificar cuál es la información disponible para realizar el censo.
- Elaboración de una hoja de cálculo con las personas que disponen de número de teléfono válido. (denominado *Planilla de Trabajo*)
- Normalización de los números de contacto asociados a cada uno de los registros. Asegurándose que teléfonos celulares tuvieran 9 dígitos iniciando con un 9, y en el caso de los teléfonos fijos, estandarizando el código de área

El detalle del análisis cualitativo y descriptivo de la consolidación de las bases de datos es el siguiente:

Tabla 5: Detalle de Registros Recibidos

Descripción	Total
Registros disponibles	10.583
Registros inválidos (rut o teléfonos) repetidos	437
Registros sin teléfono particular ¹³	564
Total casos base de datos	11.584

La base de datos también se fortaleció en la disposición de antecedentes de contacto de las personas certificadas a partir de una estrategia de recuperación vía correo electrónico que más adelante se detallara.

Una vez agotados los esfuerzos de aplicación de encuesta telefónica, se inició la aplicación presencial, identificándose en la *Planilla de Trabajo* los registros Sin Contacto, Sin Teléfono y No

¹³ Estos registros fueron considerados en el proceso de levantamiento presencial.

Aplica, creándose una nueva planilla con los casos que serían abordados de forma presencial (denominada *CHV Contacto Encuestas Presenciales*).

En este caso la estrategia era abordar a las empresas con trabajadores certificados, por lo que se inicio un proceso de normalización de contactos telefónicos de empresas repitiendo el mismo proceso realizado con la planilla de registros de trabajadores.

3. Estrategia de recolección de información

La recolección de datos comenzó luego de analizar, limpiar, normalizar y consolidar los envíos realizados por ChileValora. Una vez terminada esta tarea, se realizaron los siguientes pasos:

- a) Ingreso de los Registros al Sistema CATI para ser encuestados.
- b) A los registros no contactados, envío de comunicación vía correo electrónico a empresas y personas, solicitando actualización de números de contacto.
- c) Actualizando números de contacto.
- d) Integración de registros actualizados para aplicación telefónica.
- e) Registros aun no contactados, se procedió a contactar a la empresa en cuestión principalmente vía telefónica, correo electrónico y presencial en las ocasiones requeridas, para acceder a aplicar la encuesta a los/as trabajadores/as de forma presencial en el mismo lugar de trabajo.

La aplicación de encuestas telefónicas y presenciales se realizo con el objetivo de agotar las posibilidades de contacto a fin de acceder a la mayor cantidad de beneficiarios/as del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

3.1. Aplicación Telefónica

La aplicación telefónica permitió una administración fluida de los datos recogidos, otorgando la posibilidad de simultáneamente controlar, validar y resguardar la consistencia de los datos y además acceder a un gran volumen de encuestados/as.

La aplicación de encuestas telefónicas a los/as beneficiarios/as del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, se realizo por encuestadores/as capacitados/as y con experiencia en aplicación de encuestas.

Se realizaron un total de 118.974 llamadas. Cabe destacar que el número de llamadas “No contesta” a la fecha alcanzó un total de 53.457 intentos, mientras que 47.334 intentos arrojaron “Buzón de voz”.

Tabla 6: Resumen Trabajo de Campo Telefónico

Estados llamadas telefónicas		Intentos infructuosos
Respuesta Exitosa	6.002	
Buzón de Voz	47.334	108.135
Corta llamado por conexión	7.344	
No contesta	53.457	

Con el fin de evidenciar el desempeño que ha tenido la muestra durante el proceso de contacto telefónico, se desglosa a continuación el detalle de estado de la última llamada por cada caso.

Tabla 7: Estado de última llamada

Registro contacto ¹⁴	n
Encuesta exitosa	6.002
Sin contacto	1.231
Número erróneo / no existe	1.493
Declina encuesta	497
No Aplica Encuesta	478
Llamar después 19 horas	48
Llamar sábado	10
Agendado	5
Total	9.764

En la siguiente tabla podemos observar, que la tasa de respuesta es superior a al 65% en todas las regiones elevándose en la tasa general a un 74%. Para la tasa de rechazo, destaca la Región de Los Ríos que presenta un 20% de rechazo, mientras en las regiones restantes no supera el 12%.

¹⁴ No considera los 255 registros pertenecientes a la Planilla de Trabajo encuestados presencialmente y los 564 registros sin teléfono.

Tabla 8: Detalle Estado de Registros Encuesta Telefónica por Región

Región	n	Tasa de Respuesta	Tasa de Rechazo	Tasa de Contacto
Arica y Parinacota	119	76%	4%	72%
Tarapacá	115	75%	4%	60%
Antofagasta	264	72%	7%	69%
Atacama	81	65%	5%	64%
Coquimbo	554	73%	6%	70%
Valparaíso	927	72%	8%	71%
O'Higgins	411	68%	12%	73%
Maule	481	75%	11%	79%
Bío-Bío	774	76%	6%	75%
La Araucanía	331	73%	7%	72%
Los Lagos	296	67%	9%	65%
Los Ríos	16	70%	20%	64%
Aysén	89	82%	7%	79%
Magallanes	112	70%	8%	65%
Metropolitana de Santiago	1.432	74%	7%	71%
Total	6.002	73%	8%	71%

3.2. Aplicación Presencial

3.2.1. Generalidades

La ejecución de encuestas presenciales, se realizó para acceder a los/as personas certificadas o en proceso de certificación, a las que no se pudo ejecutar la encuesta vía telefónica.

Para la ejecución del trabajo de campo presencial, la encuesta fue habilitada en el Software tipo CAPI de propiedad de *Pragmac Rotator Survey*. Sistema que permitió registrar, supervisar y validar la información obtenida mediante la aplicación de las encuestas presenciales. La aplicación de las encuestas fue ejecutada a través de dispositivos móviles tablets y celulares que poseen sistema *Android*.

La carga al sistema de la versión final estuvo acompañada de una rigurosa supervisión que verificó el correcto funcionamiento del cuestionario en este Software (orden de las preguntas, filtros, ortográfica, redacción, etc.).

El trabajo de campo de esta modalidad de aplicación fue ejecutada entre los días 4 de mayo al 17 de junio.

3.2.2. Criterio de Selección.

Se consideró para la recolección de datos en su etapa presencial, los registros contenidos en la *Planilla de Trabajo*, que indicaban como estado: Sin Contacto, No aplica y Sin Teléfono, de la unificación de estos registros se generó la planilla CHV Encuestas Presenciales (consolidación de información), la que orientó las acciones a ejecutar.

3.2.3. Descripción del proceso de aplicación de encuestas

3.2.3.1. Contacto previo con empresas

El primer contacto con las empresas, se ejecutó a través de contacto telefónico, y en aquellos casos en que se requería se formalizaba la solicitud vía correo electrónico. Así también se visitaron a los representantes de las empresas para explicar el alcance de la aplicación y el requerimiento de aplicación de encuestas.

En esta etapa, se obtuvo contacto efectivo con 113 empresas, de las cuales 15 declinaron participar.

Una vez realizado el contacto, se explicaron los objetivos del estudio y se extendió la invitación a participar de este. A la aceptación a colaborar con el estudio, siguió la corroboración de las nóminas de trabajadores/as a encuestar, con el objetivo de identificar los trabajadores que están vinculados a la empresa en la actualidad, en este sentido es preciso considerar la rotación y estacionalidad de sectores como el agro.

Tabla 9: Listado Empresas Contacto Efectivo

Empresa	Empresa	Empresa
Abu Gosch Y Cia. Ltda.	C. Municipal Para El Desarrollo Social Villa Alemana	Maestranza Abric Y Cia Ltda
Administradora Teatro Del Lago Limitada	Correos De Chile	Metalurgica Fat
Administradora Nueva Abricac S.A.	Cr Abricació Ltda.	Metalurgica Vargas Y Cia. Ltda.
Agrícola Antumapu Ltda	David Del Curto S.A.	Minera Los Pelambres
Agrícola Casas De Ororcoipo	Dilos Limitada	Mónica Javiera Delgado Yañez
Agrícola Los Portones Ltda.	Drillco Tools	Muellaje Del Maipo

Empresa	Empresa	Empresa
Agrícola San José Ltda	El Fiordo Spa	Nelson Contreras Arroyo
Alicopsa	Empresas Abrica S.A	Nexxo S.A
Bbosch	Enap Abricaci Sa	Prodinsa Sa
Cabañas Del Lago Ltda	Fepasa S.A	Promet Servicios Sa.
Casino Dreams S A	Ferrocarril Del Pacifico S.A.	Puerto Lirquén
Casino Dreams Abric Sa	Frutícola El Aromo S A	Schaffner
Cencosud S.A	Fruticola Rio Blanco Spa	Servicios Logísticos Abricac S.A
Centro Hijos De Chiloé	Gavina Hotel Ltda	Sk Abri Logística S.A
Chilcas S.A	Gosuind Ltda.	Sociedad Agrícola La Rosa Sofruco S.A
Christensen Chile	Grupo Inter Ltda	Sociedad Comercial Altos La Serena Limitada
Climacor Ltda.	Hidro Mfd	Sociedad De Instrucción Primaria De Santiago
Codelco Abricac Abricac Mistral	Hotel Gavina	Sociedad Maestranza Seryman Ltda
Comercial De Alimentos S.A	Hotel Solace	Svti S.A.
Comercial Successo Limitada	Hoteles De Chile SA	Tak Y Yun S.A
Comercial Y Turismo SA	Infocap	Thyssenkrupp
Compañía Minera Dayton	Ingeniería Reyes Limitada	Ultraport
Compañía Minera San Geronimo	Ingeniería Y Construcciones Serinco Ltda	Viña San Abric S.A
Construcciones Saava Ltda	Inmobiliaria Y Turismo La Frontera Sa	Viña Siegel S.A
Constructora Cuevas	Ilesa S.A.	Vulco S.A.
Constructora Del Bosque	Jafa Estructuras Ltda	Zirotti Abricación De Piezas
Constructora Luis Saez Th Ltda	Maestranza Amsu Ltda	
Constructora Salfa Sa	Maestranza Abricación Abricaci Metálicos	

Tabla 10: Detalle Empresas Declinan Participar

Empresa	Observación
Aurora Australis S A	Declina participar, porque no ha tenido la retroalimentación ni entrega de certificados
Esami Spa	Declinan participar debido a que prestan servicios a clientes, los que son reticentes a que los trabajadores reciban este tipo de visitas
Gerdau Aza S.A.	Declina participar, porque no ha tenido la retroalimentación ni entrega de certificados
Inra Refrigeración Industrail S.P.A	Declina, debido a las labores de la empresa no se pueden coordinar con la toma de encuestas presenciales
Instituto Eulen De Capacitación S.A	Declina, debido a que no cree necesario que la empresa participe la gestión.

Empresa	Observación
Inversora Y Comercializadora Trefrut Ltda	Declina participar, debido a que no se han recibido los certificados y resultados de la certificación
Quinta Sa	Declina participar, debido a que no se han recibido los certificados y resultados de la certificación
Agrícola San José Ltda	Declinan participar, debido a que ninguno de los trabajadores en nómina para encuestar se encuentra al día de hoy vinculado a la empresa
Infocap	Indican que debido a que son un instituto se hace complejo reunir las personas que asistieron a sus aulas, además indican que se encuentran en proceso de licitación, por lo que no existe tiempo para ejecutar la actividad
Promet Servicios	Declinan debido a que los trabajadores a encuestar no están vinculados al día de hoy a la empresa
Schaffner	Declinan participar debido a que se encuentran en proceso de certificación de ISO
Soc. Agrícola La Hornilla Ltda.	Declinan participar debido a lo complejo de los turnos de trabajo
Vulco S.A.	Declinan participar debido a que el responsable de coordinar no se encuentra disponible hasta el 15 de junio
Muellaje Del Maipo	Declinan participar por la estructura de turnos que presentan sus labores y la dificultad que esto representa para coordinar la actividad
Rudel S.A	Declina, porque el sistema de turnos de trabajo dificulta la ubicación de los trabajadores

Respecto a las principales incidencias de esta etapa, se cuentan la existencia de registros que no pertenecen a empresas, por citar ejemplos tenemos los de Gendarmería, SENCE, INDAP, CONFECOVE o instituciones educacionales como INFOCAP, instituciones que funcionaron como un alero para la certificación de trabajadores/as en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Para ejemplificar la situación anterior citaremos el caso de INDAP, al ponerse en contacto con el encargado de las certificaciones según indica planilla, el contacto indicó que es encargado de un convenio entre INDAP y SENCE, por lo que no tiene trabajadores bajo su mando, sino que gestiona capacitaciones para usuarios/as de INDAP y a partir del 2015 tuvo experiencias con la certificación de competencias laborales, por intermedio del Centro de Evaluación Bureau Veritas y su labor es difundir la información referente a certificaciones en comunas y rubros de su interés, para luego contactar a los agricultores. En este caso, en que INDAP funcionó como organismo de apoyo a la certificación, sin embargo no disponía de información de las personas certificadas.

También podemos citar el caso de Gendarmería, en este caso se certificaron personas bajo su régimen de custodia, al establecer comunicación con el contacto indica, que efectivamente las

personas indicadas realizaron su certificación a través de la institución en cuestión, pero que al día de hoy no es posible acceder a estas personas de manera fácil, debido a que en la actualidad no están bajo su régimen de custodia. De esta forma no fue posible acceder a nueva información de contacto de dichas personas.

Además de lo anterior, también se presentó como una dificultad para la aplicación de las encuestas, los regímenes de turnos que tienen varias de las empresas que son parte de la certificación, situación que complejizaba el proceso de toma del dato.

En las empresas que prestan servicios de aseo, alimentación o transportes, la aplicación tuvo como dificultad ya que los/as trabajadores/as se encuentran dispersos realizando sus funciones. Como ejemplo podemos mencionar el caso de la empresa Salud y Vida, la cual tuvo buena disposición para participar en la ejecución de encuestas presenciales y la coordinación presentó la incidencia, que las trabajadoras manipuladoras de alimentos se encontraban en una multiplicidad de lugares en la extensión de la Región Metropolitana, en estos lugares se podía encontrar desde una manipuladora de alimentos a un máximo de cinco, esto presentó la dificultad logística de tener que cubrir una gran cantidad de lugares en que se encuentra un número reducido de encuestados/as. En el caso de las empresas de transportes nos encontramos con el caso de la empresa Vule la coordinación de aplicación de encuestas en el lugar de trabajo era muy dificultosa debido a que sus trabajadores prestan servicios a Transantiago, por lo que se encuentran trabajando individualmente en movimiento en la extensión de la Región Metropolitana.

3.2.3.2. *Coordinación de la Actividad*

Una vez determinado el lugar en que se aplicarían las encuestas y el número de trabajadores/as a encuestar, se prepara de la información necesaria para generar el plan de visitas.

Este plan, otorga los elementos necesarios para la disposición de los recursos humanos y económicos que requiere la actividad, contiene los datos relevantes como la dirección exacta y mapa del lugar a visitar, el día hora a presentarse, nómina de trabajadores/as a encuestar y horario de cada encuesta a realizar.

Una vez determinados los recursos a utilizar, y definido el plan de visitas, corresponde la capacitación de los/as encuestadores/as que ejecutarán la actividad.

Como incidencia de esta etapa se registró el caso de la empresa Agrícola Los Olmos, quien colaboró con la llegada del encuestador al lugar y a su salida del mismo, como también en la

empresa AG Servicios prestó servicio de transporte al encuestador. Cabe destacar la dificultad existente en el acceso a algunas empresas del agro las que se encuentran en variadas ocasiones en lugares de difícil acceso y de transporte público reducido.

3.2.3.3. *Aplicación de Encuestas*

Una vez definido el plan de visitas entre Pragmac y la empresa correspondiente, se da inicio a la aplicación de las encuestas, para lo cual el encuestador/a acudió al lugar en el día y hora indicados, presentándose en recepción de la empresa, indicando sus datos personales, el motivo de su visita y el nombre y cargo del contacto dentro de la empresa que está a cargo de la actividad.

Dentro de las incidencias de la etapa, se destaca que el recibimiento es adecuado y la disposición, tanto de directivos como trabajadores, es positiva con la actividad, en el caso de las empresas del agro estas facilitaron la movilización dentro de los diferentes predios que conforman las empresas, que se encuentran alejados unos de otros.

Las coordinaciones con las empresas visitadas, fueron exitosa en la casi totalidad de las actividades, solo se produjeron descoordinaciones en la cadena CENCOSUD específicamente en los supermercados Jumbo y Santa Isabel, debido a la extensión de la cadena, sucedió en dos locales uno en la ciudad de Concepción y otro en la ciudad de Osorno, que los encargados de locales no se encontraban al tanto de la aplicación de encuestas, sin embargo esta situación no tuvo repercusiones en el cumplimiento de la actividad.

En la aplicación la relación encuestado encuestador es natural y fluida, no se observan incomodidades en la aplicación, al encontrarse los/as trabajadores/as dentro de su lugar de trabajo. La utilización de dispositivos móviles no generó interferencia, no presentándose inconvenientes en cuanto a la confiabilidad de los datos recogidos.

El software Rotator propiedad de Pragmac, realiza la aplicación de encuestas sin conexión a datos móviles, esta particularidad otorga la opción de aplicar encuestas sin la necesidad de estar conectado a una red de datos, lo que permite mayor movilidad y alcance de lugares en que se pueden ejecutar encuestas. Con respecto a la aplicación sin conexión y a modo de ejemplo, en el caso de la empresa Frutasol, se accedió a ejecutar encuestas en lugares donde no existía señal de telecomunicaciones.

4. Recomendaciones para aplicación futura

Como parte de la experiencia acumulada por Pragmac, en la aplicación de encuestas presenciales para el establecimiento de una Línea Base para la Evaluación de Resultado e Impacto de los Beneficiarios del SNCCL, podemos mencionar los siguientes aspectos a tener en consideración para la replicación de la encuesta.

- ✓ Conocer las condiciones en que se aplicara la encuesta, si será en el mismo puesto de trabajo, con las implicancias que esto puede implicar, o se dispondrá de una sala u oficina.
- ✓ Para el sector agrícola, conocer si los/as encuestados/as desarrollan sus actividades en más de una dependencia.
- ✓ En el caso anterior, definir el transporte entre las distintas dependencias de la empresa, en todas las aplicaciones en que ocurrió esta situación, el transporte fue dispuesto de forma completa por la empresa, incluso prestando acercamiento para llegar y salir del lugar.
- ✓ Agendar horario de aplicación para cada encuestado.
- ✓ Conocer las condiciones de alimentación de los encuestadores.
- ✓ Definir el transporte de los encuestadores.
- ✓ Revisar el normal flujo de la encuesta antes de la aplicación.
- ✓ Para el caso de la minería contemplar los requerimientos particulares para el acceso.
- ✓ Contemplar y realizar las acciones correspondientes, para que la diferencia entre la nómina a encuestar y los trabajadores presentes al día de la encuesta sea mínima. Si existe sistema de turnos esta diferencia tiende a ser mayor.
- ✓ Contemplar la existencia de bajas en relación a los registros disponibles, por declinar a la encuesta, desvinculación o licencia médica.
- ✓ Conocer los requerimientos para el ingreso de los encuestadores a la empresa.
- ✓ Conocer si existen requerimientos de implementos de seguridad para el ingreso.
- ✓ Contemplar la posibilidad de pérdida de información por daño al dispositivo móvil o la pérdida de este.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados y análisis de datos sobre levantamiento y poblamiento de la línea de base para la evaluación de resultado e impacto de los beneficiarios del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, tras la aplicación de la Encuesta de caracterización socio-laboral y educativa para las y los trabajadores que certificaron competencias a finales del año 2014 y todo el año 2015.

La exposición de resultados se inicia con la caracterización de las personas certificadas, para posteriormente, abordar el análisis y resultados de las distintas dimensiones, tales como, motivos de participación, condiciones laborales y participación en programas de formación continua o capacitación, entre otras. Todo esto en el marco de la certificación de competencias laborales.

Téngase en consideración que las categorías de respuesta No sabe/ No responde¹⁵ se consideran valores perdidos, por lo tanto se excluyen de la base de cálculo.

¹⁵En las preguntas escalares de la encuesta, estas categorías fueron representadas por el valor 0.

1. Caracterización socio demográfica

Conocer las características socio demográficas de las y los trabajadores que certificaron (o certifican) competencias Laborales a través del SNCCL es relevante dado que entrega información fundamental de las condiciones sociales en las cuales se movilizan, ya que éstas pueden impactar en mayor o menor medida en los resultados esperados del Sistema.

A partir de los datos obtenidos en la encuesta es posible realizar una descripción socio- demográfica de la línea base de las y los trabajadores certificados por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales a finales del año 2014 y el 2015.

Gráfico 1: Nacionalidad personas certificadas



Para el periodo evaluado el 59,6% de las personas certificadas fueron hombres y el 40,4% mujeres, existiendo una diferencia de 19,2 puntos porcentuales de certificaciones según sexo.

En lo que refiere a la nacionalidad de las y los entrevistados, sólo un 2,4% de las y los trabajadores certificados/as fueron extranjeros/as, mientras que un 97,6% tiene nacionalidad Chilena, y menos de 1% posee doble nacionalidad.

Respecto a la nacionalidad de las personas extranjeras destacan principalmente beneficiarios certificados peruanos con un 39,4% y bolivianos con un 21,1%, y en menor medida personas colombianas y argentinas con un 14,1% y 9,2% respectivamente.

Tabla 11: Nacionalidad personas extranjeras

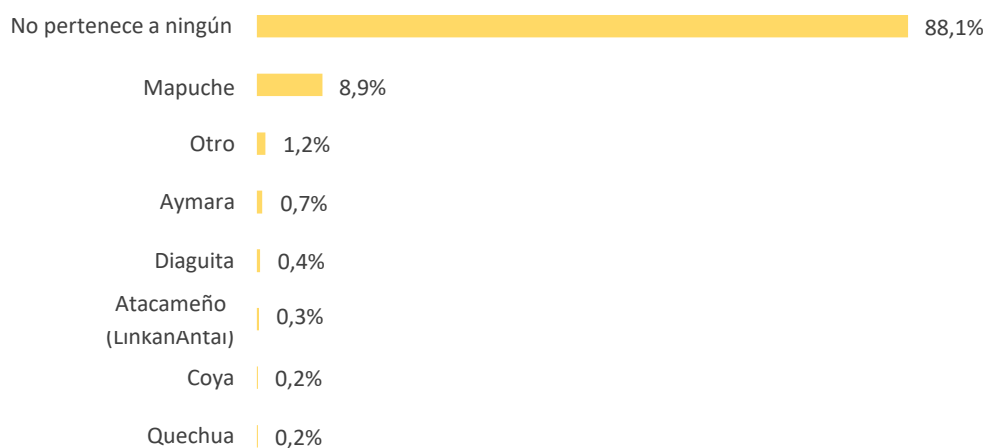
Nacionalidad	n	%
Peruana	56	39,4%
Boliviana	30	21,1%
Colombiana	20	14,1%
Argentina	13	9,2%
Ecuatoriana	5	3,5%
Uruguaya	5	3,5%
Dominicana	3	2,1%
Venezolana	1	0,7%
Haitiana	1	0,7%
Brasileña	1	0,7%
Cubana	1	0,7%
EEUU	1	0,7%
Nigeria	1	0,7%
Noruega	1	0,7%
Sueco	1	0,7%
No indica	2	1,4%
Total	142	100,0%

De acuerdo a la información recabada a través de la Encuesta Línea base, un 88,1% de las y los trabajadores entrevistados indicó no pertenecer a ningún pueblo originario contra un 11,9% que declaró sí pertenecer. De este último porcentaje, un 8,9% indicó tener descendencia Mapuche.

Gráfico 2: Pertenencia a Pueblos Originarios

En Chile, la ley reconoce nueve pueblos indígenas, ¿perteneces usted o es descendiente de alguno de ellos?

n=5906



Según la información levantada en torno al nivel educacional, se constata que la mayoría de las personas certificadas para el periodo analizado posee educacional media completa (científica-humanista o técnica-industrial) con un 42,9%, y un 16,2% tiene estudios superiores completos (8,0% corresponde a Instituto de formación técnica, 4,7% estudios universitarios y 3,5% a centros de formación técnica); versus un 10,7% que tiene educación media incompleta (sea científica-humanista o técnica-industrial) y un 9,7% en estudios superiores incompletos.

Por su parte, un 13,6% de las y los trabajadores certificados tiene sólo estudios básicos o preparatoria completa.

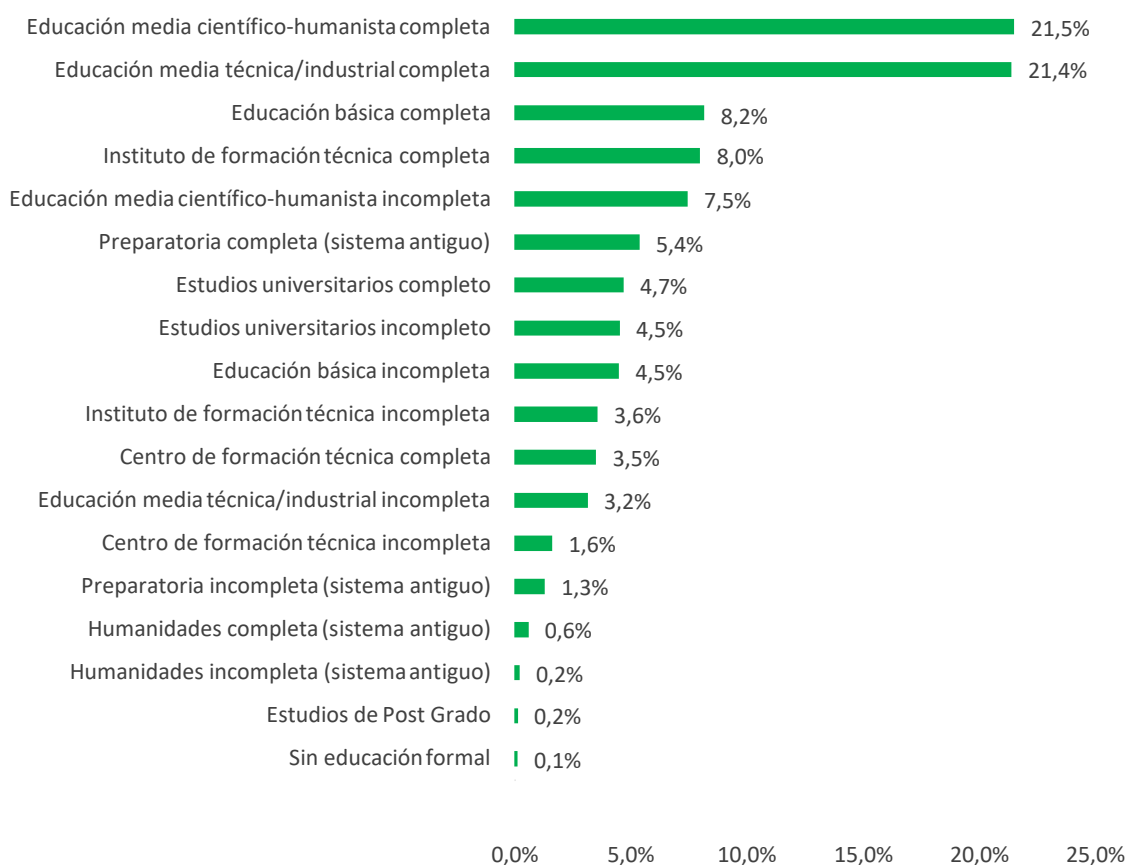
Independiente del tipo de educación, es decir, básica, media o sistema antiguo existe un 16,7% que no alcanzó a completar estos niveles de estudios. De este porcentaje un 7,5% indicó tener educación científica-humanista incompleta y un 4,5% básica incompleta.

Consultados por la participación en algún programa de nivelación de estudios dirigido a personas que no completaron la enseñanza básica o media, un 5,6% expresó que sí se encontraba participando en uno de estos programas versus un 94,4% que indicó lo contrario.

Según los resultados relacionados al nivel educacional de las personas certificadas, se evidencia que existe un adecuado nivel de escolaridad por un alto porcentaje de la muestra censada (más del 60%) por lo que esta característica, en términos generales, no actúa como obstaculizador para una adecuada inserción laboral.

Gráfico 3: Nivel educacional alcanzado

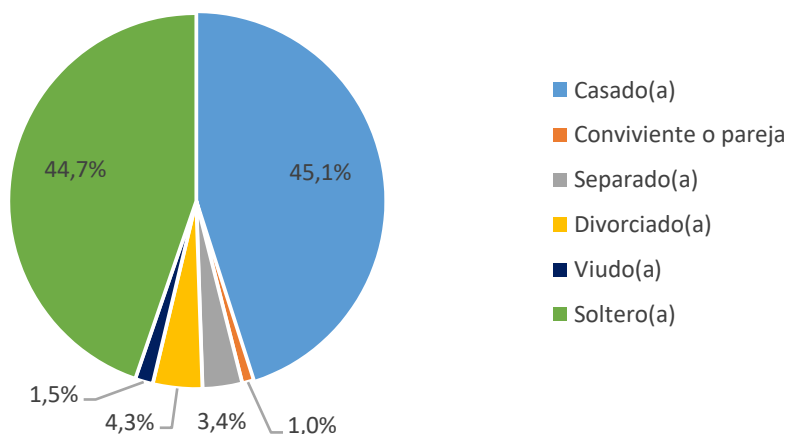
¿Cual fue el nivel más alto de educación formal que usted alcanzó?
n=5.906



De acuerdo a las frecuencias relacionadas al estado civil de las personas censadas (gráfico siguiente), se observa que hay dos situaciones civiles preponderantes entre las y los trabajadores de la línea base: un 45,1% declaró estar actualmente casado/a y un 44,7% indicó estar soltero/a.

Gráfico 4: Estado Civil persona certificada

¿Cuál es su estado Civil?
n=5.904



1.1. Obstaculizadores de la inserción/permanencia laboral

Como se describió en el marco teórico y en la definición operacional, la discapacidad o el sistema de cuidado (el cual, principalmente afecta a mujeres debido a la *generización* del trabajo) puede obstaculizar el ingreso regular y/o permanente al mercado laboral. Por tanto, es interesante describir como la existencia de estas variables inciden o no en la inserción laboral, viéndose mermado el impacto de la certificación de competencias por estas características.

Tomando en consideración los datos obtenidos en la Encuesta de caracterización socio-laboral y educativa a continuación se hace una descripción de estas variables.

Consultados/as por la existencia de alguna condición de discapacidad de carácter permanente y o de larga duración, un 4,8% indicó sí poseer. De este porcentaje, un 57,0% de las personas consultadas manifestó tener como condición de discapacidad “dificultada física y/o de movilidad”, seguido de un 35,9% que indicó tener problemas “de ceguera o dificultad para ver aun usando lentes”, mientras que un 12% de las personas encuestadas también expresó “sordera o dificultad para oír aun usando audífonos”. Finalmente, sólo un 1,8% presenta Mudez o dificultad de habla.

Ahora bien, considerando que un 95,2% declaró no padecer de alguna discapacidad permanente o de larga duración, es posible extrapolar que los posibles efectos y/o impactos de la certificación de

competencias labores a través del SNCCCL no se ven afectados negativamente por condiciones de discapacidad de las y los trabajadores certificados. Esto, porque sólo una proporción menor de personas presentan algún tipo de discapacidad.

Asimismo, y como hipótesis, es más posible pensar que la certificación puede tener un impacto positivo en las personas que poseen alguna discapacidad permanente o de larga duración facilitando su permanencia en el mundo del trabajo dado que entre un 67,6% y un 81,4% declaró actualmente está ocupado, mientras que un 20,6% y un 10,8% expresó estar trabajando de forma independiente.

Gráfico 5: Condiciones de discapacidad permanente o de larga duración

¿Tiene Ud. o sufre de alguna condición de discapacidad de carácter permanente y/o de larga duración?
Respuesta múltiple n=282

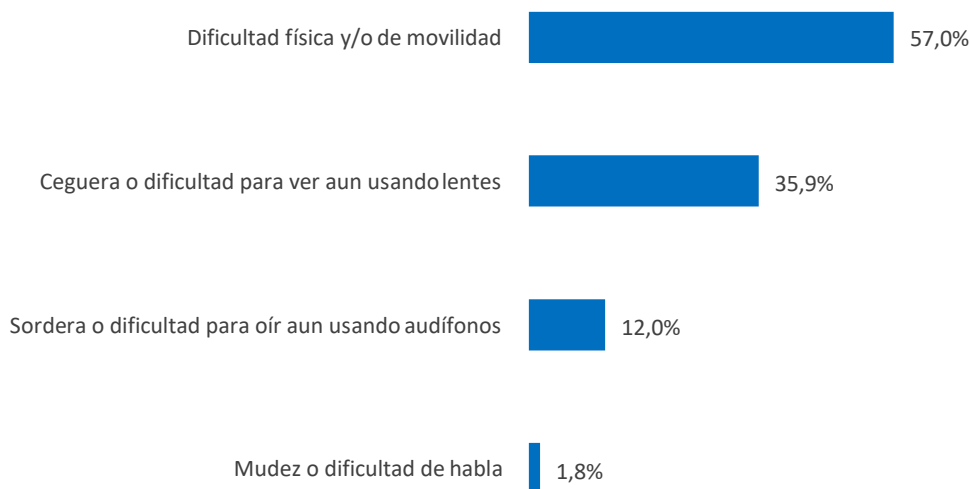


Tabla 12: Presencia de discapacidad y situación laboral actual

¿YCuál es su situación Laboral en su actual empleo?		¿Tiene Ud. o sufre de alguna condición de discapacidad de carácter permanente y/o de larga duración?				
		Dificultad física y/o de movilidad	Mudez o dificultad de habla	Sordera o dificultad para oír aun usando audífonos	Ceguera o dificultad para ver aun usando lentes	Total
Ocupado	Recuento	113	4	23	83	211
	% dentro de Discapacidad	69,8%	80,0%	67,6%	81,4%	
	% del total	39,8%	1,4%	8,1%	29,2%	74,3%
Desocupado y busca trabajo	Recuento	8	1	3	6	18
	% dentro de Discapacidad	4,9%	20,0%	8,8%	5,9%	
	% del total	2,8%	,4%	1,1%	2,1%	6,3%
Desocupado pero no se encuentra buscando trabajo	Recuento	7	0	1	2	10
	% dentro de Discapacidad	4,3%	0,0%	2,9%	2,0%	
	% del total	2,5%	0,0%	,4%	,7%	3,5%
Independiente	Recuento	34	0	7	11	45
	% dentro de Discapacidad	21,0%	0,0%	20,6%	10,8%	
	% del total	12,0%	0,0%	2,5%	3,9%	15,8%
Total	Recuento	162	5	34	102	284
	% del total	57,0%	1,8%	12,0%	35,9%	100,0%

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1.

Por otro lado, consultados/as por la existencia de algún familiar discapacitado o persona mayor de la cual él/ella sea responsable de su cuidado, se observó que un 9,8% de las y los trabajadores censados es responsable de alguno o ambos familiares con esta condición. En este contexto, un 4,5% de los entrevistados declaró ser responsable de una persona discapacitada, y un 6,8% de una persona mayor.

Gráfico 6: Responsable del cuidado de persona discapacitada o anciana

¿Tiene usted algún familiar o persona con alguna discapacidad o persona mayor bajo su cuidado?

N=5907

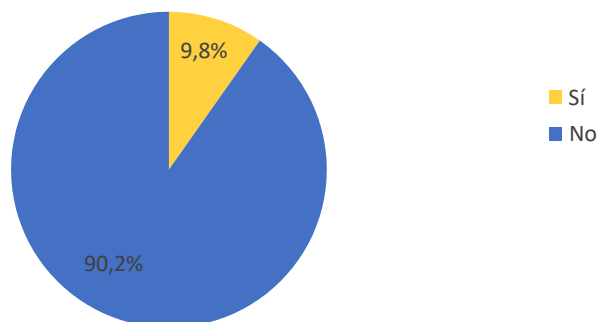


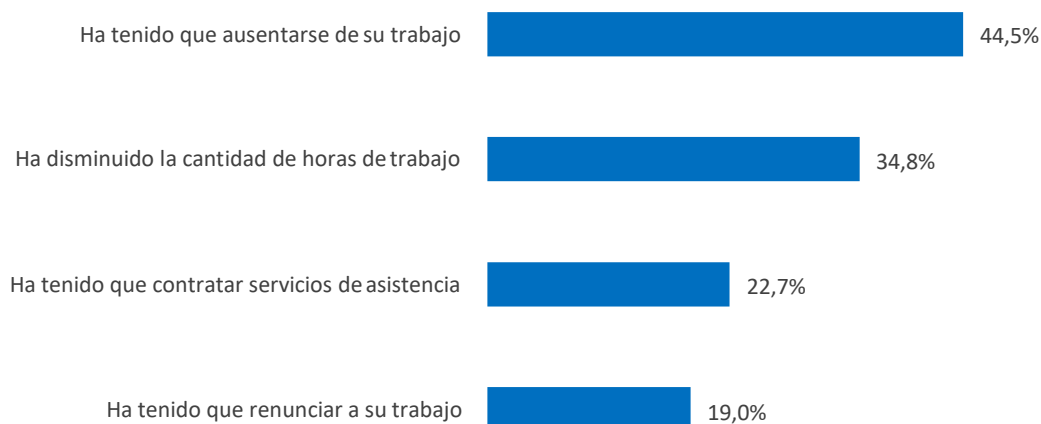
Tabla 13: Tipo de persona responsable del cuidado

¿Tiene bajo su cuidado algún familiar o persona con alguna de las siguientes condiciones?				
	Persona con discapacidad		Persona mayor	
	n	%	n	%
Sí	266	4,5%	404	6,8%
No	5641	95,5%	5503	93,2%
Total	5907	100,0%	5907	100,0%

Independiente de las características de la persona de la cual el/la entrevistada/o sea responsable de su cuidado, es decir, persona discapacitada o anciana, entre las consecuencias laborales que atraído esta situación para dichas personas, constatamos que la más frecuente -de acuerdo a lo indicado por las personas encuestadas- es “ausentarse de su trabajo” con un 44,5% de las menciones. Asimismo, la segunda consecuencia más frecuente está relacionada con la disminución de la cantidad de horas trabajadas con un 34,8%. Por su parte, y en términos comparativos, la consecuencia menos frecuente en este ámbito es la de renunciar al trabajo (19%).

Gráfico 7: Consecuencias labores del cuidado

Pensando en lo laboral y en el cuidado que usted desempeña hacia esta persona
¿Usted a enfrentado alguna de estas situaciones? (Respuesta múltiple)
n=247



En lo que refiere a la consecuencia laboral más frecuente relacionada con el cuidado de una persona discapacitada o anciana según sexo, son las mujeres certificadas censadas quienes en mayor medida se ausentan del trabajo por esta causa (54,5% versus 45,5%) y las que más han tenido que contratar servicios de asistencia (51,8% versus un 48,2%). No obstante, fueron los hombres quienes más indicaron, con un 51,1% de las menciones versus el 48,9% de las mujeres, que como consecuencia de la labor de cuidado que desarrollan, han tenido que renunciar a su trabajo.

Tabla 14: Consecuencias laborales del cuidado según sexo

sexo del encuestado/a		Pensando en lo laboral y en el cuidado que usted desempeña hacia esta persona ¿Usted ha enfrentado alguna de estas situaciones?				
		Ha tenido que renunciar a su trabajo	Ha tenido que ausentarse de su trabajo	Ha disminuido la cantidad de horas de trabajo	Ha tenido que contratar servicios de asistencia	Total
Hombre	Recuento	24	50	43	27	124
	% dentro de Consecuencias laborales	51,1%	45,5%	50,0%	48,2%	
	% del total	9,7%	20,2%	17,4%	10,9%	50,2%
Mujer	Recuento	23	60	43	29	123
	% dentro de Consecuencias laborales	48,9%	54,5%	50,0%	51,8%	
	% del total	9,3%	24,3%	17,4%	11,7%	49,8%
Total	Recuento	47	110	86	56	247
	% del total	19,0%	44,5%	34,8%	22,7%	100,0%

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1.

Además del cuidado de personas con discapacidad y/o anciana, el tener niños/niñas menores de 6 años también puede dificultar la inserción y/o permanencia laboral de las personas certificadas censadas, sobre todo la de las mujeres.

Consultados/as por la tenencia de hijo/hija menores de 6 años, un 24,4% indicó que sí contra un 75,6% que expresó no tener hijos/as de esa edad.

Dentro del 24,4% de declaró tener hijo/a menor de 6 años, un 82% tiene 1 hijo/a de esa edad contra un 16,3% que indico tener 2. Es decir, sólo un 1,6% de las y los trabajadores certificados censados tienen entre 3 a 4 hijos/as en ese rango etario, y sólo el 0,2% tienen igual o más de 5.

Independiente de la cantidad de hijo/a menor de 6 años, las y los trabajadores certificados expresaron que en términos de cuidado estos asisten a la sala cuna, jardín infantil o colegio (68,1%). Mientras que un 28,3% indicó que su hijo/a no asiste algunos de estos establecimientos.

Tabla 15: Tenencia de hijo/a menor de 6 años

Descripción personas con hijos o hijas menores de 6 años								
¿Tiene hijos o hijas menores de 6 años?			¿Y cuántos hijos o hijas tienen menores de 6 años?			SÓLO QUIENES INDICARON SÍ: Y ¿Su o sus hijo o hija asisten a sala cuna, jardín infantil o colegio?		
	n	%		n	%		n	%
Sí	1433	24,4%	1 hijo/a	1173	82,0%	Sí	966	68,1%
			2 Hijo/a	233	16,3%			
			3 Hijo/a	18	1,3%	No	402	28,3%
			4 Hijo/a	4	0,3%			
			5 Hijo/a o más	3	0,2%	Sólo algunos	50	3,5%
Total	1431	100,0%	Total	1418	100,0%	Total	1418	100,0%

A modo de síntesis, y de acuerdo a las características socio-demográficas anteriormente descritas se observa que actualmente existe una mayor proporción de hombres certificados que mujeres. Situación que tiene relación con los sectores productivos en los cuales el SNCCCL certifica. En lo que refiere a la nacionalidad de las y los trabajadores certificados, el Sistema beneficia a una pequeña proporción de extranjeros (un poco más del 2% de quienes están certificados son extranjeras).

Si bien es cierto que la mayoría de las personas certificadas presenta más de 12 años de escolaridad, ya que un 42,9% tiene estudios medios completo (sea científico-humanista o técnico- industrial) y un 16,2% tiene estudios superiores completos; existe un 16,7% que presenta estudios básicos o de enseñanza media completa, y que además no han llevado a cabo ningún programa para nivelar estudios.

Preliminarmente, y a modo de hipótesis se extrapoló que la certificación podría tener un impacto positivo en las personas que poseen alguna discapacidad permanente o de larga duración. Esto porque cerca del 90% de los y las entrevistadas se encuentra actualmente trabajando¹⁶ independiente del tipo de discapacidad que ésta posea.

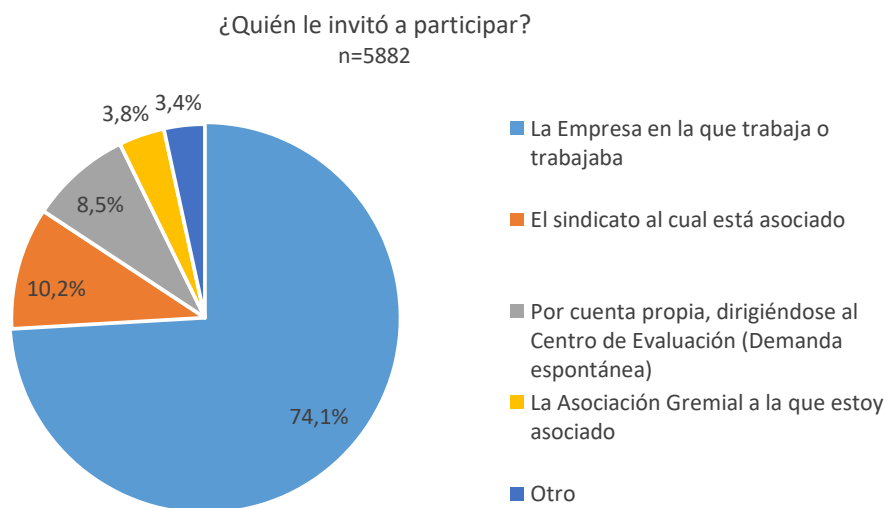
¹⁶ Sumas categorías ocupado e independiente tabla "Presencia de discapacidad y situación laboral actual".

2. Motivos para certificar competencias laborales (participación)

Conocer y describir los motivos por los cuales las y los trabajadores decidieron certificar sus competencias laborales; es decir, cómo y porque razón acceden y/o se interesan por el SNCCL revela información personal sobre el interés que suscita en estas y en las empresas la Certificación y sus consecuencias esperadas.

De acuerdo a los resultados entregados por la Encuesta es posible sostener que la principal condición de ingreso/acceso o participación en el Sistema se da a través de la empresa, siendo esta la principal vía de visibilidad del mismo. Sostenemos esto, porque un 74,1% indicó que fue la empresa en la cual trabaja o trabajaba quien lo invitó a participar versus un 10,2% que señaló que fue el sindicato al cual está asociado. Por su parte, un porcentaje reducido de las personas censadas accedió a la certificación y por tanto al Sistema por cuenta propia 8,5% (equivalentes a 498 personas).

Gráfico 8: Invitación a participar en el SNCCL



Respecto al 8,5% que ingreso a través de demanda espontánea, se encontró que un 29,1% de este resultado son personas provenientes del sector Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, seguido con un 19,1% de trabajadores del Sector Gastronomía, Hotelería y Turismo. También existió un porcentaje importante de trabajadores provenientes del área de la Construcción y el Comercio.

Tabla 16: Demanda espontanea según sector productivo

Por cuenta propia, dirigiéndose al Centro de Evaluación (Demanda espontánea)		
Sector	n	%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	145	29,1%
Gastronomía, Hotelería y Turismo	95	19,1%
Construcción	61	12,2%
Comercio	58	11,6%
Agrícola y Ganadero	49	9,8%
Transporte y Logística	29	5,8%
Manufactura Metálica	26	5,2%
Educación	16	3,2%
Elaboración de Alimentos y Bebidas	12	2,4%
Medioambiente y Refrigeración	2	0,4%
Minería Metálica	2	0,4%
Sin Información	2	0,4%
Acuícola y Pesquero	1	0,2%
Total	498	100,0%

Ahora bien, quienes fueron invitados a participar por la empresa, se les consultó sobre la forma de selección que la empresa utilizó para elegir a las y los trabajadores que participarían. De acuerdo a esto, un porcentaje importante desconoció los motivos o criterios de selección (29,4%), mientras que un 39,2% manifestó que fue un requisito/beneficio de la empresa para todos los que se desempeñaban su mismo cargo.

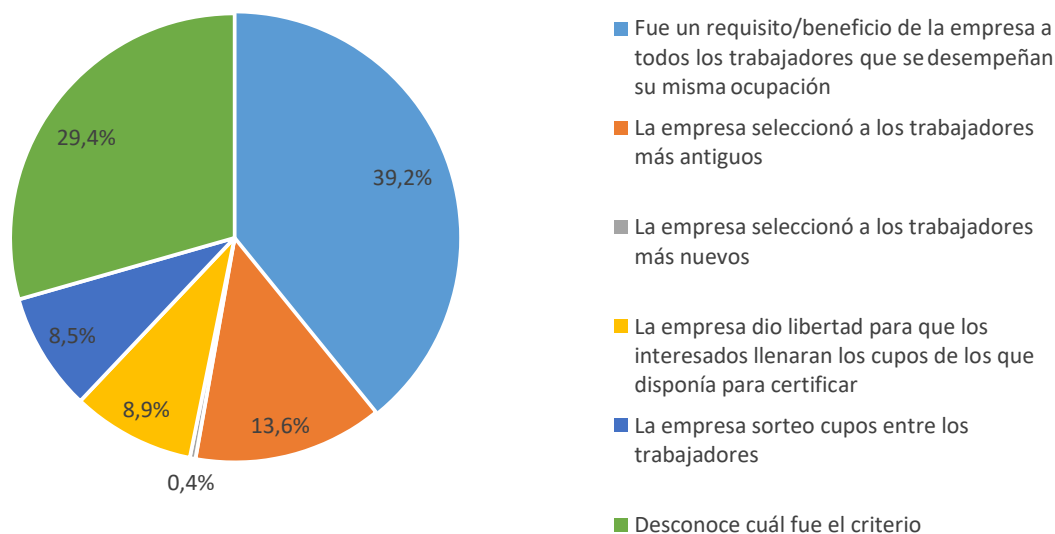
A partir de los resultados del siguiente gráfico, también es posible evidenciar que si bien en su mayoría las empresas ofrecen la certificación a sus empleados como un requisito/beneficio para todos/as, es posible afirmar la utilización de otros criterios por parte de éstas para la selección. Entre tales criterios encontramos la antigüedad del trabajador/a (13,6%), libertad del trabajador/a según su interés (8,9%) y el sorteo de los cupos disponibles para la certificación de competencias (8,5%).

De acuerdo a los últimos criterios mencionados utilizados por la empresa, es posible identificar un cierto nivel o tendencia respecto al grado de interés y/o utilidad que las empresas le atribuyen la certificación de competencias laborales.

Gráfico 9: Forma de selección por parte de la empresa para certificar competencias

¿Cómo fue que la empresa seleccionó a los que certificarían en su ocupación?
(Sólo quienes indicaron a través de la empresa que trabaja o trabajaba)

n=4.357



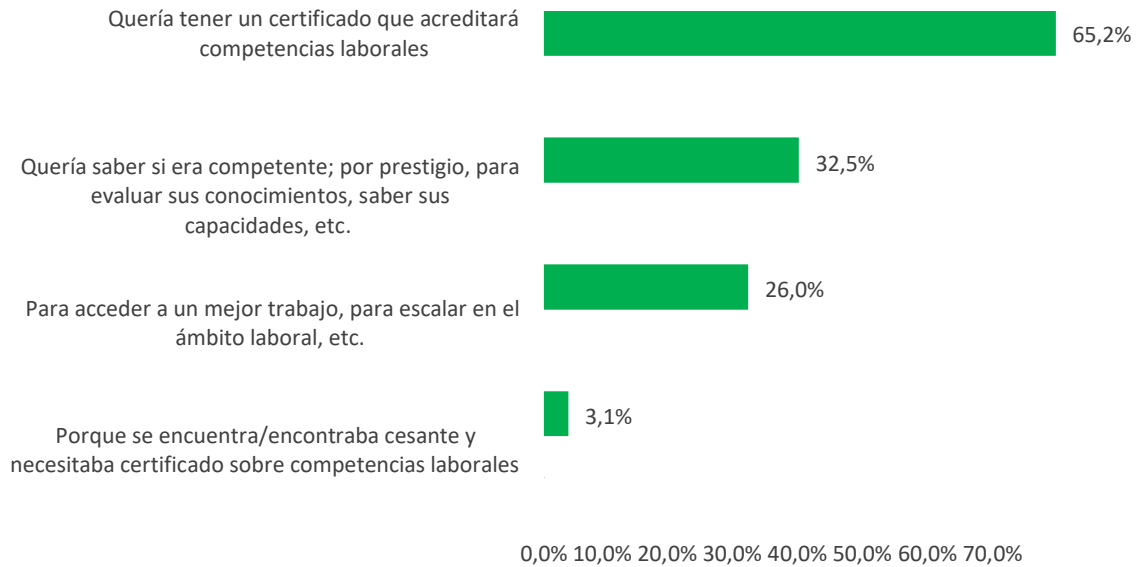
Independiente de quien o como la persona entrevistada haya accedido al sistema y a su proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, un 65,2% de las personas encuestadas declaró que su motivación se debió a la aspiración de contar con un certificado que acreditará competencias laborales. Este interés se traduce como el principal eje motivacional que hace que las personas decidan participar.

De acuerdo a lo anterior, se desprende que más que el interés o el motivo de que el certificado permitirá acceder a un mejor trabajo y/o escalar en el ámbito laboral (26%), la principal razón, tiene el carácter individual la cual pasa por un logro personal que está orientado, por ejemplo, a conocer sus aptitudes como trabajado/a (32,5%) y el interés de contar con algo tangible que lo avale como tal (el certificado).

Cabe destacar que el motivo menos mencionado en términos de decisión sobre la participación tiene relación con la necesidad de enfrentar una situación de desempleo (3,1%).

Gráfico 10. Motivos personales de participación en el SNCCCL

¿Por qué motivos decidió participar? (Respuesta múltiple)
n=5899



3. Antecedentes laborales

En este apartado del análisis se describen las condiciones laborales actuales de las personas certificadas por el sistema, y que están referidas a la formalidad del empleo (jornada laboral, tipo de trabajo, etc.), la empleabilidad (ofertas laborales) y el desempleo. De esta forma se busca describir la situación laboral y ocupacional de las y los trabajadores certificados.

En este contexto, pasaremos a continuación a describir la situación ocupacional, calidad del empleo y motivos de la desocupación a fin de caracterizar a las y los trabajadores que son beneficiarios directos del SNCCL del año 2015.

3.1. Situación laboral de las personas certificadas

A fin de evidenciar una tendencia en el tiempo respecto a la situación laboral de las y los trabajadores certificados por el Sistema, éstos/as fueron consultados por su situación laboral a septiembre del año 2014 y por su situación actual (momento de la aplicación de la Encuesta).

Para el año 2014, un 87,8% se encontraba ocupado (sea con el mismo empleador o con otra empresa) versus un 4% que se encontraba desocupado (independiente si buscaba o no trabajo). Asimismo, para esa fecha un 8,2% de las y los entrevistados declaró que se encontraba trabajando de manera independiente, por lo que la tasa final de ocupación llegó en dicho momento temporal a un 96%.

Al ser consultados por la situación actual, observamos que un 82,9% se encuentra ocupado versus un 5,0% que expresó encontrarse desocupado buscando trabajo.

De acuerdo a la información proporcionada por las y los trabajadores censados, se evidencia que actualmente la tasa de ocupación es más baja que el año 2014 en 4,9 puntos porcentuales; o 3,1 puntos porcentuales si se comprara el mismo indicador considerando las personas que trabajan de forma independiente.

Se constata además, que actualmente hay cercar de un 2% que está trabajando de manera independiente respecto al periodo contrastado. Situación que puede estar relacionado con el aumento de la proporción de personas desocupadas pero buscando trabajo, ya que como se podrá visualizar en los siguientes gráficos este indicador pasó de un 2,6% a un 5,0% para el año 2015. Es importante destacar que este aumento en la tasa de desocupación se debe al estancamiento económico que está vivenciando el país.

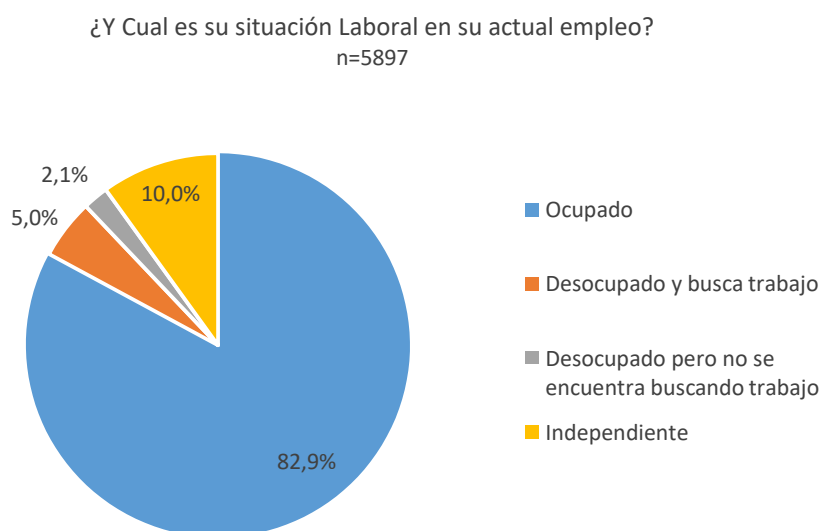
Otro aspecto relevante a destacar, es también el aumento de la proporción de personas que declaró estar desocupado pero no buscando trabajo entre el año 2014 y la situación actual.

No obstante a lo anterior, es importante resaltar que independiente de la disminución de la tasa de ocupación y aumento del desempleo (buscando trabajo), más del 92% se encuentra trabajando actualmente (ocupado o trabajando independiente), lo que es comprendido como una situación positiva.

Gráfico 11. Situación laboral de las personas certificadas año 2014



Gráfico 12. Situación laboral actual



Al analizar la situación laboral actual según sector productivo, es posible apreciar que son las y los trabajadores del sector Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas los/as que mayoritariamente trabajan de forma independiente (88% contra un 11% de ocupados). Otro de los sectores que también acumulan –aunque en menor medida- un porcentaje no menor en esta categoría son el sector construcción y Agrícola y Ganadero con un 10% y 13% respectivamente.

En lo que refiere a la concentración de las mayores tasas de desocupación (desocupado buscando trabajo), encontramos que es en los sectores de Minería Metálica con un 27% y Construcción 12% donde se encuentran los/as trabajadores/as más afectados por esta situación.

Tabla 17: Situación laboral actual por sector

Sector	¿YCuál es su situación Laboral en su actual empleo?									
	Ocupado		Desocupado y busca trabajo		Desocupado pero no se encuentra buscando trabajo		Independiente		Total	
	n	% fila	n	% fila	n	% fila	n	% fila	n	% fila
Acti. Profesionales, Científicas y Técnicas	28	11%	0	0%	4	2%	229	88%	261	100%
Gastronomía, Hotelería y Turismo	1190	86%	68	5%	50	4%	81	6%	1389	100%
Construcción	278	77%	42	12%	5	1%	37	10%	362	100%
Comercio	640	96%	13	2%	12	2%	2	0%	667	100%
Agrícola y Ganadero	683	78%	47	5%	35	4%	112	13%	877	100%
Transporte y Logística	742	88%	17	2%	7	1%	74	9%	840	100%
Manufactura Metálica	520	91%	17	3%	6	1%	29	5%	572	100%
Educación	249	99%	2	1%	0	0%	0	0%	251	100%
Elaboración de Alimentos y Bebidas	179	90%	5	3%	2	1%	14	7%	200	100%
Medioambiente y Refrigeración	19	86%	1	5%	0	0%	2	9%	22	100%
Minería Metálica	220	71%	85	27%	4	1%	3	1%	312	100%
Minería no mecánica	55	98%	0	0%	0	0%	1	2%	56	100%
Acuícola y Pesquero	27	93%	0	0%	1	3%	1	3%	29	100%
Metalúrgico Metalmecánico	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%
Sin Información	54	96%	0	0%	0	0%	2	4%	56	100%
Total	4887	83%	297	5%	126	2%	587	10%	5897	100%

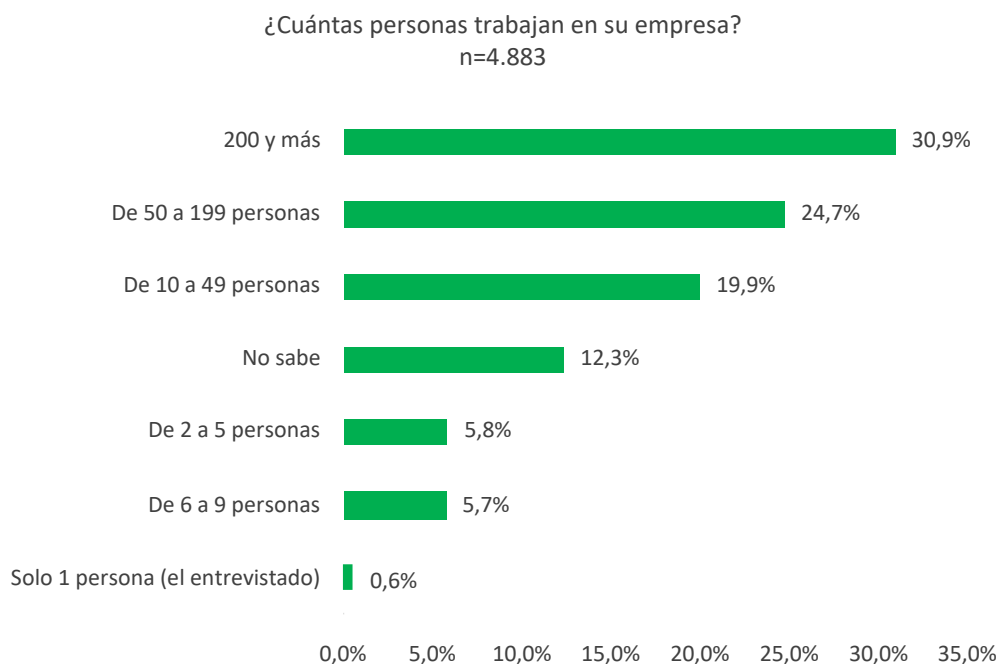
3.2. Condiciones laborales (personas ocupadas)

El total de personas que declaró estar ocupado como situación actual entrevistas llegó a las 4.887 personas, es decir el 82,7 % del total de personas certificadas.

Del total de número de personas ocupadas, un 12,3% no tenía conocimiento sobre la cantidad de personas que trabajan en su empresa, mientras que un 30,9% expresó trabajar en una compañía donde laboran más de 200 personas, seguidos de un 24,7% que indicó entre 50 y 199 personas. Es decir, actualmente un poco más del 55% de las y los trabajadores certificados por el SNCCCL, se encuentran ocupados en empresas donde el número de trabajadores es igual o superior a las 50 personas; los que de acuerdo al número de personas, equivaldrían a empresas de mediano y gran tamaño.

Por su parte, existe un 19,9% que trabaja en una empresa de pequeño tamaño cuyo rango de trabajadores oscila entre las 10 a 49 personas, mientras que un 11,5% trabaja en micro empresas donde el número de personas va entre 2 a 9 trabajadores. La cantidad de personas que trabajan solos no sobrepasa el 1%.

Gráfico 13: Número de trabajadores en la empresa donde trabaja



Independiente del número de personas que trabajan en la empresa o el tamaño de la misma, la precariedad laboral igual puede afectar a las y los trabajadores que laboran en ellas. La precariedad laboral se puede definir por tres aspectos: ausencia de un trabajo estable por un tiempo indefinido; carencia de ingresos suficientes que permitan satisfacer necesidades materiales, y ausencia de cobertura y seguridad social. Tomando esto en consideración a continuación describiremos las condiciones contractuales, la jornada laboral y los turnos de trabajo.

De acuerdo a la información proporcionada por las y los trabajadores entrevistados un 80,3% declaró tener un contrato indefinido contra un 15,6% que indicó que su situación contractual está delimitada por un tiempo específico, es decir, contrato a plazo fijo o por obra o faena. Por su parte, la proporción de trabajadores/as certificados que no tiene contrato es de un 2,4%.

Considerando las categorías de *contrato indefinido*, *contrato a plazo fijo o por obra o faena* se puede extrapolar que un 95,9% de las y los trabajadores/as certificados/as que se encuentran ocupados presentan un adecuado nivel de estabilidad en su vida laboral.

En lo que refiere al análisis de la situación contractual *otro* equivalente al 1,2%, estos en su gran mayoría mencionan el contrato temporal (circunstancias eventuales).

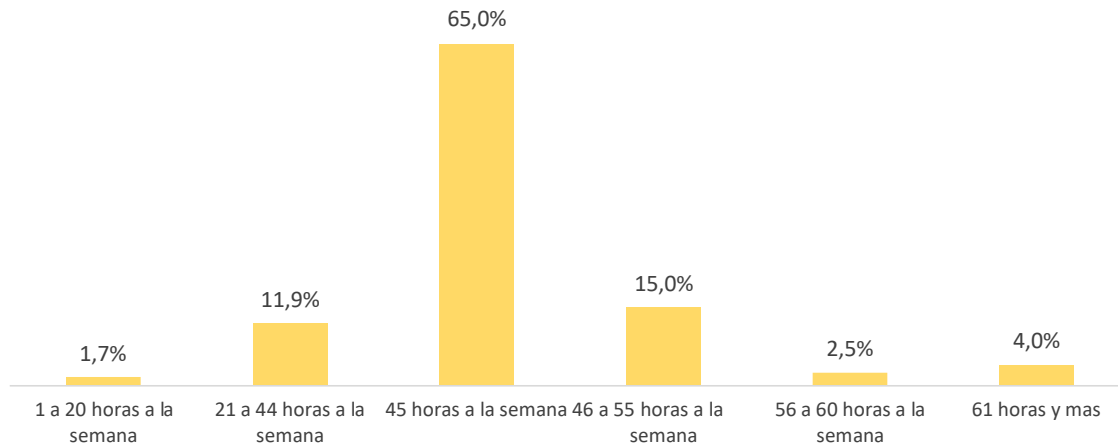
Tabla 18: Tipo de contrato

¿YCuál es su situación contractual en su actual empleo?		
	n	%
Contrato indefinido	3922	80,3%
Contrato a plazo fijo	279	5,7%
Contrato por obra o faena	483	9,9%
Contrato a honorarios	30	0,6%
Otro	57	1,2%
No tiene contrato	116	2,4%
Total	4887	100,0%

En tanto, al ser consultados/as por su jornada laboral entendida como el número de horas trabajadas a la semana se observó que en promedio las y los trabajadores certificados laboran 46,5 horas a la semana. No obstante, la moda de este indicador fue de 45 horas.

Al recodificar la cantidad de horas trabajadas a la semana, se constata que un 65% trabaja 45 horas a la semana, mientras que un 15% lo hace un poco más, es decir, entre 46 a 55 horas a la semana. Este porcentaje puede ser entendido como horas extras. Por su parte, cerca de un 12% trabaja entre 20 a 44 horas a la semana.

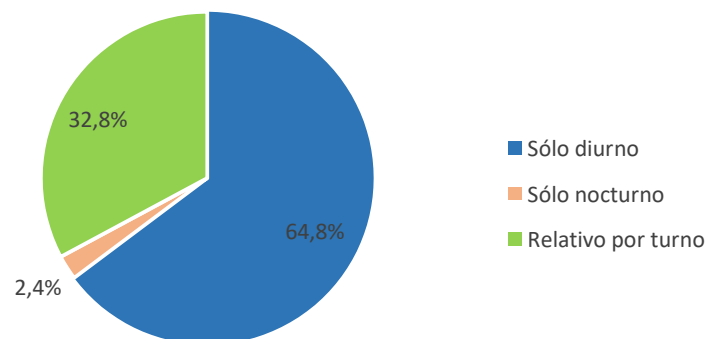
Gráfico 14. Número de horas trabajada a la semana (Jornada Laboral)



Finalmente, al ser consultados por el tipo de horario en su actual empleo, se constató que más del 63% trabaja en horario diurno seguido de un poco más de un tercio que lo hace por turno relativo. Sólo un 2,4% de las personas certificadas por el SNCCI censadas tiene un horario de trabajo nocturno.

Gráfico 15. Turnos de trabajo

¿Qué tipo de horario tiene en su empleo actual?
n=4.887



Tomando en consideración los resultados referidos a la situación contractual, número de personas que trabajan en la empresa, jornada laboral y turnos de trabajo, se puede concluir que sólo una acotada parte de las y los trabajadores/as que están certificados y se encuentran ocupados lo hacen en condiciones precarias.

3.2.1. Oportunidades laborales ofrecidas por la empresa

Las oportunidades laborales ofrecidas por la empresa permiten conocer el interés por parte de éstas, entre otras cosas, por la formación continua de sus trabajadores, y por tanto de su fortalecimiento como tal. En este contexto, se les preguntó a las y los trabajadores ocupados por su percepción respecto a las oportunidades de promoción, capacitación y mejoras salariales dentro de la empresa. Esto fue lo que respondieron:

Tabla 19: Nivel de percepción sobre las oportunidades laborales ofrecidas por la empresa

Oportunidades laborales ofrecida por la empresa						
Categorías	Según su opinión, los salarios que paga su empresa comparados con otros del mismo rubro son:		Las oportunidades de promoción que brinda su empresa en su ocupación comparadas con otras del mismo rubro son:		Ud diría que las oportunidades de capacitación que brinda su empresa en su ocupación comparadas con otras del mismo rubro son:	
	n	%	n	%	n	%
Mucho Mejores	248	5,5%	288	6,5%	448	10,1%
Mejores	1544	34,1%	1830	41,3%	1937	43,9%
Igual	1802	39,8%	1680	37,9%	1436	32,5%
Peores	846	18,7%	556	12,6%	500	11,3%
Mucho Peores	87	1,9%	76	1,7%	93	2,1%
Total	4527	100,0%	4430	100,0%	4414	100,0%

En términos de percepción, un 18,7% de las y los entrevistados sostuvo que los salarios que paga su empresa comparados con otros del mismo rubro son *peores* contra un 34,1% que cree que son *mejores*. Por su parte, un 39,8% sostuvo que son *iguales*.

Respecto a la categoría *igual*, en los tres indicadores medidos ésta obtuvo un alto porcentaje de mención, no obstante, fue en el atributo *salarios que paga la empresa comparados* donde obtuvo la más alta frecuencia. Esta situación podría deberse en que en general las y los trabajadores no perciben notorias diferencias entre el salario cancelado por su empresa respecto a otras del mismo sector.

En lo que refiere a la *promoción que brinda la empresa respecto a otras*, el nivel de percepción negativa sólo llegó a un 14,3% (suma categorías *peores* y *mucho peores*). De acuerdo a esto, y

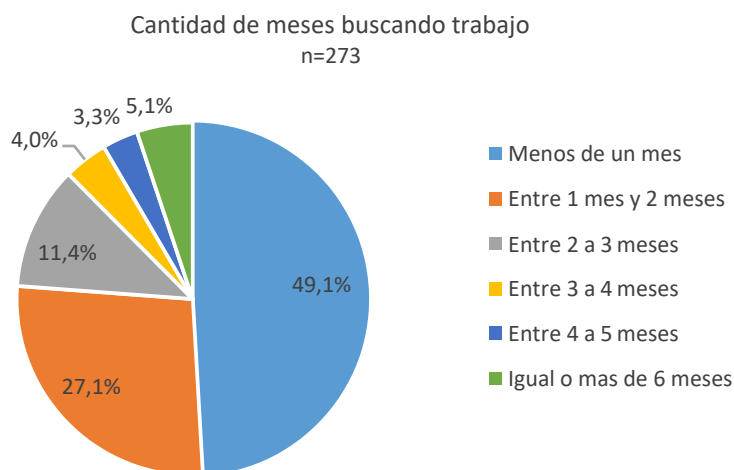
considerando el 47,8% que expresó una opinión positiva (suma categorías *mejores* y *mucho mejores*), se puede señalar que una parte importante de las empresas brinda oportunidades de promoción las cuales son percibidas por las y los trabajadores certificados.

De los tres indicadores evaluados -en términos de percepción- el mejor calificado fue el referido a *las oportunidades de capacitación que brinda la empresa*. Este alcanzó un nivel de percepción positiva del 54% versus un 13,4%. De acuerdo a estos resultados es posible afirmar que las y los trabajadores certificados reconocen y aprovechan las oportunidades de capacitación que las empresas les ofrecen. De todos modos, estos resultados deben ser considerados como tales, es decir, como opinión y percepción, ya que es posible que este indicador sea el mejor evaluado debido a que estos/as trabajadores/as accedieron a la certificación -y que puede ser entendida como una capacitación- a través de la empresa.

3.3. Situación laboral de las personas desempleadas

Respecto a la situación de desempleo declarada por una parte de la población encuestada al ser consultados/as por su situación laboral actual, es decir, por aquellas personas que si bien están en condiciones de trabajar no tienen empleo remunerado, se constató que en promedio éstas llevan buscando (o buscaron) trabajo 7,5 semanas con una moda de 2 semanas.

Al recodificar este indicador, se estimó que las personas que están desempleadas buscando trabajo llevan en esta situación entre un poco menos de 1 mes a 3 meses con una frecuencia de 87,6%. Asimismo, se evidencia que existe un 5,1% que lleva buscando empleo igual o más de 6 meses.

Gráfico 16: Tiempo buscando trabajo

En lo que refiere a la proporción de trabajadores/as que indicó que se encuentran desempleados pero no buscando trabajo, un 24,0% indicó que esto se debía a *problemas familiares o personales que le impiden trabajar*, mientras que sólo un 6,8% está en esta condición porque consiguió trabajo y comenzará pronto. De igual modo, es posible observar la existencia de un porcentaje (6,2%) que se encuentra a la espera de gestiones emprendidas.

Al codificar la opción *otra*, la cual acumula el 53,4% de las menciones se observa la existencia de 5 razones más frecuentes respecto al número de apariciones (tabla siguiente). De acuerdo a esto los motivos son: *se encuentra estudiando* con un total de 15 apariciones; se encuentra a la espera de un trabajo por temporada, por motivos personales o vacaciones con 6 menciones cada una; y finalmente por motivos médicos (licencia). Este porqué alcanzó fue mencionado en 5 oportunidades.

Gráfico 17. Razones por las que no busca trabajo

¿Cuál es la razón por la cual no se encuentra buscando trabajo actualmente?

n=146

**Tabla 20 Razones por la cual no busca trabajo: OTRA**

¿Cuál es la razón por la cual no se encuentra buscando trabajo actualmente? OTRA

Motivos	Número de mención
Se encuentra estudiando	15
Espera llamado de su trabajo por temporada	6
Por motivos personales	6
Por vacaciones	6
Por licencia médica	5
Dedicada al cuidado de hijo/a o familiar enfermo	3
Por embarazo	3
Esperando el finiquito	2
Esperando hacer efectivo el seguro de cesantía	2
Por problemas de salud	2
Es pensionado	1
Trabaja desde la casa	1
Por cambio de casa	1
Por Servicio Militar	1
Por despido reciente	1
Tiene a una hija en trámites de beca	1
Tiene que viajar	1

3.4. Empleabilidad y competitividad

Dentro de la dimensión condiciones laborales descrita en el apartado definición operacional, se encuentra la sub dimensión empleabilidad y competitividad. La primera se refiere a las características de su trayectoria laboral que lo caracterizan como trabajador, mientras que la segunda se refiere a las estrategias utilizadas por las personas para obtener un empleo. Las estrategias utilizadas pueden ser de dos tipos: formas de acceso a empleos, y los elementos que (según la percepción de los entrevistados) inciden en su empleabilidad. Ambas dimensiones son independiente de la situación laboral de las personas certificadas por el SNCCCL.

En lo que refiere a la trayectoria laboral de las y los trabajadores, se constató que en promedio las personas que fueron certificadas llevan o llevaban desempeñándose en su oficio o perfil 10,5 años con una moda de 3 años.

Al recodificar la cantidad de años por tramos, se observa que si bien en promedio las personas llevan desempeñándose 10,5 años en el perfil que certificaron, un 62,8% de las y los trabajadores lleva trabajando en esa área entre 1 y 10 años. De este porcentaje un 37,6% corresponde al tramo entre 1 a 5 años, mientras que el 25,2% restante equivale entre 6 a 10 años. Asimismo, se observó que existe cerca de un 20% que certificó competencias en el oficio que se ha desempeñado entre 11 a 20 años. Finalmente cabe destacar que sólo un 4,3% de los encuestados que certificó competencias en su perfil ha desarrollado dicho oficio por menos de un año.

En el contexto anterior, también se les consultó a las y los entrevistados si en el oficio u ocupación que actualmente se desempeñan tenían (tienen) personas a cargo. Respecto a esto, en promedio las y los trabajadores certificados tienen un total de 3 personas.

Al ahondar en estos resultados a través de la recodificación se constató que un 66,9% de los entrevistados que están certificados por el SNCCCL *no tienen personas bajo su cargo*, contra un 25,1% que tienen entre 1 a 10 personas. De estos resultados se concluye que sólo un 8% de las personas certificadas tienen más de 11 personas bajo su cargo.

A continuación la tabla que resume las cifras anteriormente descritas:

Tabla 21: Características generales de la trayectoria laboral personas certificadas

Características de la empleabilidad y certificación (Recodificaciones)					
¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose o llegó a desempeñarse en el oficio u ocupación en el que quiere certificarse o se certificó? (años)			¿En el oficio u ocupación en la que actualmente se desempeña tiene personas a su cargo o bajo su responsabilidad?		
Categoría	n	%	Categoría	n	%
Menos de un año	255	4,3%	No tiene personas a cargo	3662	66,9%
Entre 1 y 5 años	2218	37,6%	Entre 1 a 10 personas	1372	25,1%
Entre 6 a 10 años	1491	25,2%	Entre 11 a 20 personas	216	3,9%
Entre 11 a 20 años	1177	19,9%	Entre 21 a 30 personas	97	1,8%
Entre 21 a 30 años	555	9,4%	Entre 31 a 40 personas	43	0,8%
Entre 31 a 40 años	159	2,7%	Entre 41 a 50 personas	21	0,4%
Más de 41 años	51	0,9%	Más de 50 personas	63	1,2%
Total	5906	100,0%	Total	5474	100,0%

Por otro lado, en términos de competitividad y estrategias para acceder a empleos utilizadas por las y los trabajadores certificados, se reveló que más de un 44% accedió a este último mediante un contacto de un familiar, amigo o conocido.

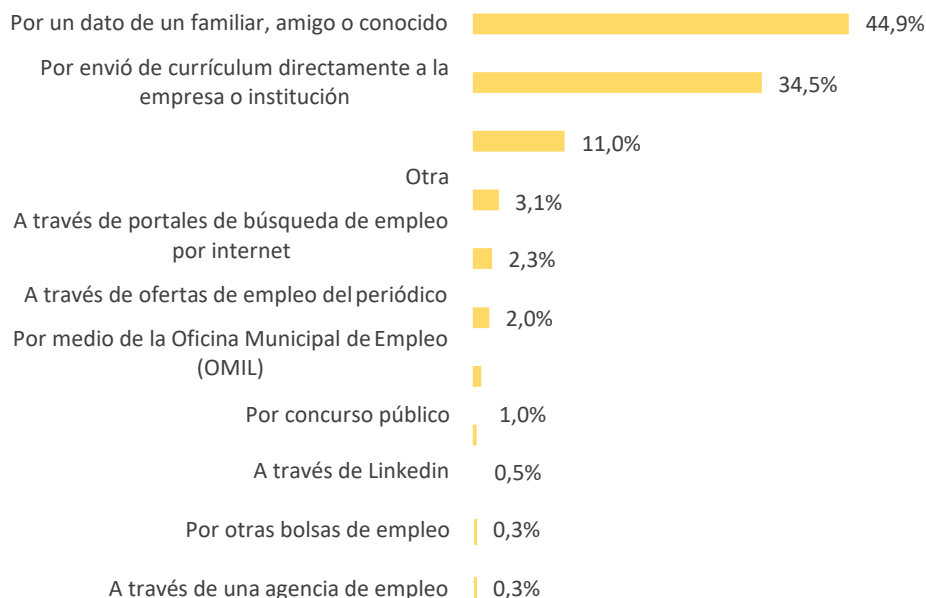
Otros de los medios más comunes por los cuales las y los entrevistados accedieron a su actual o último trabajo fue utilizando la estrategia inmediata, es decir, por envió de currículum en forma directa a la empresa (35,5%).

Tomando en consideración lo descrito anteriormente se evidencia que menos de un 10% de las y los trabajadores certificados por el SNCCCL consigue emplearse a través de las nuevas formas de búsqueda de empleo, como por ejemplo, a través de agencias o portales de búsqueda de empleo on line; de LinkedIn, por concurso público, etc. Afirmamos esto último porque al analizar las descripciones realizadas por el 11,0% que indicó *otra* forma de acceso, en su mayoría las personas argumentaron que tenían un lazo previo con la empresa.

Gráfico 18: Forma de acceso a último empleo

¿Cuál de las frases que le leeré a continuación representa mejor la forma en que accedió a su último empleo?

n=4.888

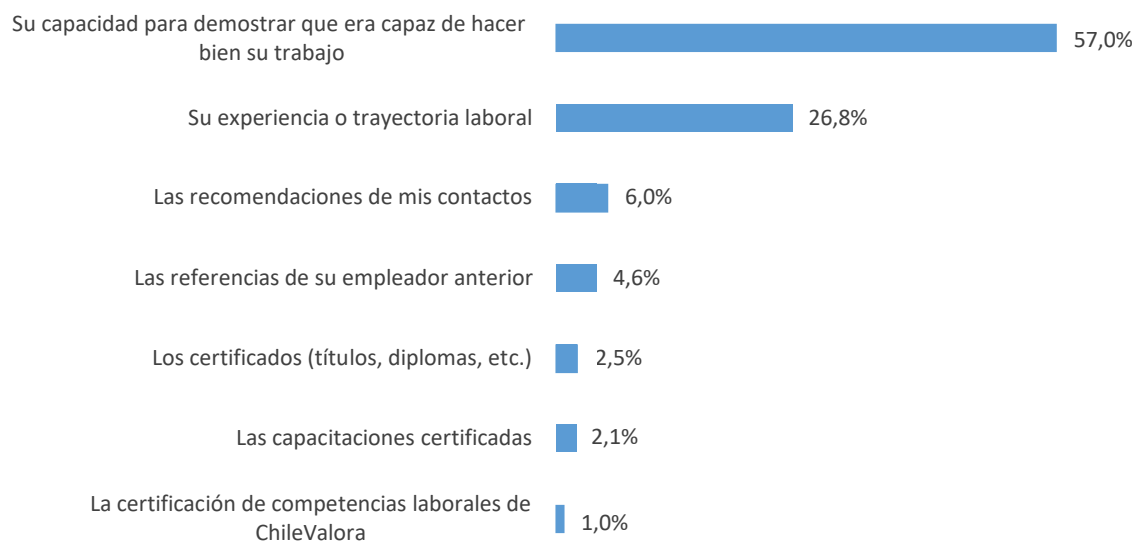


Finalmente, al ser consultados por el elemento que según su parecer, le permitió quedarse con el empleo un 57% cree que esto se debió a su *capacidad de demostrar que era capaz de hacer bien su trabajo*. Esta percepción está por sobre la experiencia y/o trayectoria laboral, la cual alcanzó sólo un 26,8% de las preferencia, posicionándose 30,2 puntos porcentuales por debajo de la característica antes mencionada.

Los resultados descritos anteriormente, revelan que para las y los trabajadores más que la trayectoria laboral, lo que permite mantener el empleo es demostrar que sé es una persona apta y capaz para un determinado puesto de trabajo. De acuerdo a esto, y de forma indirecta (pese a que la categoría “capacitaciones certificadas” y “las certificación de competencias laborales de ChileValora” obtuvieran entre un 1% y 2%) la certificación de competencias laborales entregada por el SNCCCL vendría a cobrar un rol importante en términos de movilidad y/o desempleo entre otros aspectos, el cual se debe potenciar y/o visibilizar entre los trabajadores a fin de que estos puedan darle valor o utilidad a esta herramienta.

Gráfico 19: Aptitudes o elementos que incidieron en la obtención del trabajo

Y a su juicio ¿Qué fue lo que le permitió quedarse con el empleo?
n=4.889



4. Capacitación laboral

En términos generales, la capacitación tiene como finalidad mejorar, profundizar y entregar nuevos conocimientos y habilidades a las personas en una determinada área de trabajo a fin de que estos tengan un mejor desarrollo laboral. Esta adquisición de conocimientos y habilidades permite que las personas puedan perfeccionarse y actualizarse respecto a las nuevas tecnologías (actualizar conocimientos) logrando ser más productivo en su puesto laboral, al mismo tiempo que brinda y/o permite nuevas oportunidades favoreciéndose la promoción hacia otros puestos de mayor responsabilidad, entre otros aspectos.

En este contexto, a continuación se describe algunas de las características referidas a la capacitación laboral de las y los trabajadores certificados por el SNCCCL.

De acuerdo a la información levantada se observó que un 78,3% de las y los trabajadores certificados no ha participado de capacitaciones durante los últimos tres años.

Por su parte, del 21,7% que indicó haber participado un 29,5% lo ha hecho entre 2 a 3 veces, mientras que la mayor proporción de éstos encuestados/as sólo se ha capacitado 1 vez (58,6%) en el lapso de tiempo de estos últimos tres años. Estos resultados denotan una acotada participación en áreas de formación continua para el trabajo por parte de las personas certificadas.

Tabla 22: Capacitación laboral

¿Se ha capacitó Ud. Durante los tres últimos años?:		
Sí		
n	%	
1281	21,70%	
¿Cuántas veces?		
	n	%
1 vez	748	58,6%
2 veces	208	16,3%
3 veces	169	13,2%
4 veces	49	3,8%
5 veces	32	2,5%
6 o más veces	70	5,5%
Total	1276	100,0%

Mediante la consolidación del total de respuestas para cada una de las variables consultadas para el total de un máximo de 3 capacitaciones realizadas por entrevistado/a, se pueden describir las siguientes características.

Independiente si la persona se capacitó una, dos o tres veces, la mayoría de éstas (71,6%) se llevó a cabo entre el 2014 y 2015. Asimismo, hay que destacar que en lo que va del año 2016 existe un 2,7% que expresó haberse capacitado recientemente; por lo que sumado al resultado anterior se percibe esta situación como positiva pues evidencia que un porcentaje elevado de las y los trabajadores/as que han participado de un curso de formación y actualización de sus conocimientos los han hecho en un rango de tiempo inferior dos años.

Asimismo, otro resultado importante -el cual también puede ser entendido como positivo- es que sólo una parte menor de las capacitaciones realizadas por las y los trabajadores certificados (9,7%) no tenía relación con el oficio u ocupación del perfil en que se certificaron; evidenciándose que en un poco más del 90% de las y los trabajadores se capacitó en el mismo perfil que certificó, y que por ende no ha tenido que cambiar de perfil u oficio.

Respecto al tiempo de duración en términos de días y semanas (llevadas a meses) que tuvieron las capacitaciones realizadas por las personas certificadas, se observó que en su mayoría las personas asistieron 2 días a la semana con un 28,4% de las menciones, o 5 días con un 25,6%, seguido de 3 y 1 día con un 22,3% y 15,8% respectivamente. Ahora bien, al analizar el número de semanas de duración, se evidenció que independiente del número de capacitaciones realizadas un 37,8% tuvo una duración menor a una semana y/o menor de un mes. Por su parte, existe un 19,4% que indicó que el curso duró un mes, mientras que un 33,5% en total indicó que esta tuvo una duración entre un poco más de un mes y cuatro meses.

Finalmente, en términos de financiamiento las capacitaciones principalmente son costeadas por el empleador/empresa (67,1% de las menciones) o por el Estado en un 25,1%. Asimismo, un 7,9% de las capacitaciones que fueron canceladas por los mismo/as entrevistados/as, mientras que sólo un 4,5% fueron financiadas o por el Sindicato o la Asociación Gremial. Este último resultado evidencia que el aporte que hacen estas instituciones en términos de formación y/o capacitación para el trabajo es mucho menor al realizado por las empresas y el Estado.

A continuación se muestran cuatro tablas. La primera es la consolidación de la información considerando los resultados de las respuestas de cada una de las variables de capacitación (considera entre 1 a 3 capacitaciones); mientras que las otras tres tablas corresponde al detalle de las preguntas de capacitación para cada una de las capacitaciones realizadas por el entrevistado/a con un máximo de 3.

Tabla 23: Características de la capacitación laboral (Consolidación de respuesta sobre capacitación laboral) ¹⁷

Aproximadamente ...¿en qué año realizó la capacitación? (n=1644)						
Antes de 2012	2012	2013	2014	2015	2016	
3,5%	4,5%	17,8%	31,2%	40,4%	2,7%	
¿Tenía relación con el oficio u ocupación en la que se certificó? (n=1713)						
Sí			No			
90,3%			9,7%			
¿Cuántos días a la semana asistía? (n=1692)						
Menos de 1 día	1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días
2,1%	15,8%	28,4%	22,3%	4,6%	25,6%	1,2%
¿Cuántas semanas duro la capacitación? recodificado en meses (n=1670)						
Menos de 1 semana	Menos de 1 mes	1 mes	Entre 1 a 2 meses	Entre 2 a 4 meses	Entre 4 a 6 meses	Más de 6 meses
23,7%	14,1%	19,4%	16,7%	16,8%	4,1%	5,3%
¿Esta capacitación fue financiada por...? (n=1655)						
Por el empleador o empresa	Por el entrevistado	Por el Estado	Por el sindicato	Por la Asociación Gremial	Financiado por dos partes	
61,7%	7,9%	25,1%	1,8%	2,7%	0,8%	

¹⁷ A fin de brindar una descripción más clara de las características de las capacitaciones laborales realizadas por las y los trabajadores, se consolidó el total de respuestas de cada variable con un máximo de 3 capacitaciones. Esto permitió entregar resultados generales y consolidados referidos a la capacitación laboral.

Tabla 24: Características de la capacitación laboral: CAPACITACIÓN 1

Aproximadamente ...¿en qué año realizó la capacitación? (n=1223)						
Antes de 2012	2012	2013	2014	2015	2016	
3,8%	4,8%	17,5%	28,7%	42,0%	3,2%	
¿Tenía relación con el oficio u ocupación en la que se certificó? (n=1267)						
Sí			No			
90,1%			9,9%			
¿Cuántos días a la semana asistía? (n=1243)						
Menos de 1 día	1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días
1%	16%	25%	24%	5%	27%	1%
¿Cuántas semanas duro la capacitación? recodificado en meses (n=1231)						
Menos de 1 semana	Menos de 1 mes	1 mes	Entre 1 a 2 meses	Entre 2 a 4 meses	Entre 4 a 6 meses	Más de 6 meses
20%	12%	21%	18%	18%	5%	6%
¿Esta capacitación fue financiada por...? (n=1221)						
Por el empleador o empresa	Por el entrevistado	Por el Estado	Por el sindicato	Por la Asociación Gremial	Financiado por dos partes	
59%	9%	27%	2%	3%	1%	

Tabla 25: Características de la capacitación laboral: CAPACITACIÓN 2

Aproximadamente ...¿en qué año realizó la capacitación? (n=318)						
Antes de 2012	2012	2013	2014	2015	2016	
2,5%	3,1%	15,7%	40,6%	37,1%	0,9%	
¿Tenía relación con el oficio u ocupación en la que se certificó? (n=332)						
Sí			No			
91,3%			8,7%			
¿Cuántos días a la semana asistía? (n=339)						
Menos de 1 día	1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días
3,8%	14,5%	37,2%	17,4%	2,9%	23,0%	1,2%
¿Cuántas semanas duro la capacitación? recodificado en meses (n=330)						
Menos de 1 semana	Menos de 1 mes	1 mes	Entre 1 a 2 meses	Entre 2 a 4 meses	Entre 4 a 6 meses	Más de 6 meses
27,9%	20,3%	17,0%	15,5%	13,3%	3,3%	2,7%
¿Esta capacitación fue financiada por...? (n=326)						
Por el empleador o empresa	Por el entrevistado	Por el Estado	Por el sindicato	Por la Asociación Gremial	Financiado por dos partes	
68,4%	6,1%	20,6%	1,8%	2,8%	0,3%	

Tabla 26: Características de la capacitación laboral: CAPACITACIÓN 3

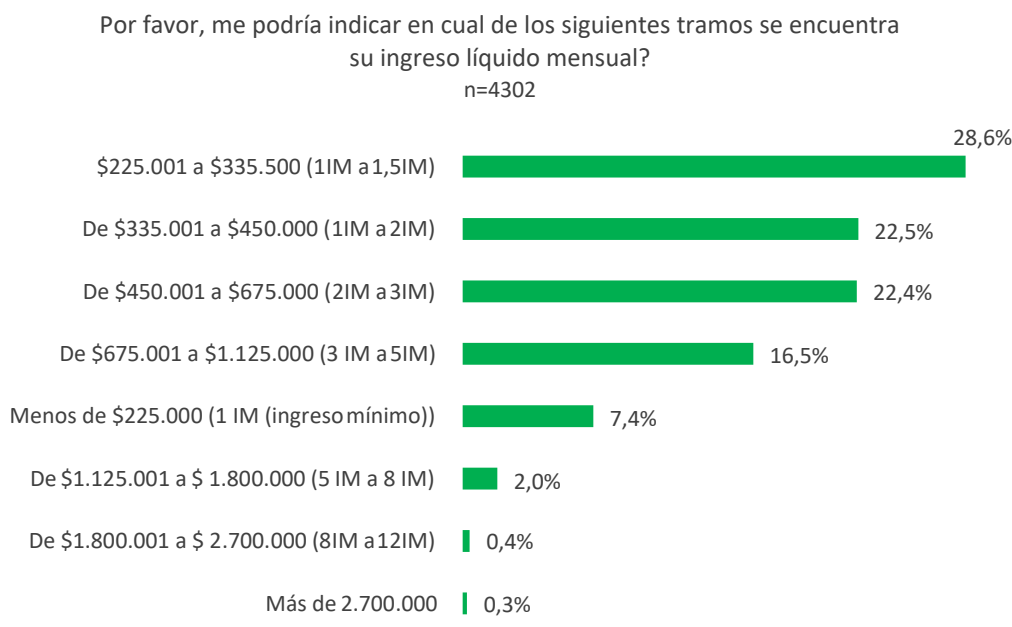
Aproximadamente ...¿en qué año realizó la capacitación? (n=103)						
Antes de 2012	2012	2013	2014	2015	2016	
2,9%	4,9%	27,2%	32,0%	31,1%	1,9%	
¿Tenía relación con el oficio u ocupación en la que se certificó? (n=114)						
Sí			No			
89,5%			10,5%			
¿Cuántos días a la semana asistía? (n=112)						
Menos de 1 día	1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días
3,6%	17,9%	34,8%	20,5%	3,6%	19,6%	0,0%
¿Cuántas semanas duro la capacitación? recodificado en meses (n=109)						
Menos de un semana	Menos de 1 mes	1 mes	Entre 1 a 2 meses	Entre 2 a 4 meses	Entre 4 a 6 meses	Más de 6 meses
47,7%	20,2%	13,8%	5,5%	10,1%	0,9%	1,8%
¿Esta capacitación fue financiada por...? (n=108)						
Por el empleador o empresa	Por el entrevistado	Por el Estado	Por el sindicato	Por la Asociación Gremial	Financiado por dos partes	
75,0%	5,6%	14,8%	1,9%	2,8%	0,0%	

5. Ingreso económico

En términos generales, se podría indicar que la ausencia de una remuneración adecuada que permita satisfacer de manera óptima las necesidades básicas para la reproducción material y social de una persona, denota precariedad laboral.

En esta lógica, se observó que sólo un 7,4% de las y los trabajadores que fueron beneficiarios directos del SNCCL actualmente tiene un ingreso menor al mínimo, mientras que un 28,6% presenta un ingreso entre los \$250.000 a \$335.000 pesos mensuales. De acuerdo a estos datos, un 36% de las y los trabajadores recibe un ingreso igual o menor a los 335.000 mil pesos.

Gráfico 20. Ingresolíquido mensual personas certificadas por el SNCCL



Por su parte, un 44,9% declaró que su ingreso líquido mensual oscila entre los 335.001 y 675.000 mil pesos, versus un 16,5% que su ingreso es entre 3IM a 5IM; mientras que cerca de un 5% de las y los trabajadores certificados indicó recibir un sueldo líquido superior a un 1.125. 000 mil pesos.

Qué sólo un 7,4% de las y los trabajadores certificados reciba un ingreso mínimo, y que en general el rango de entrada principalmente este entre los 335.000 y los 675.000 mil pesos, permite indicar que el SNCCL beneficia en gran medida a personas que están por sobre el umbral de vulnerabilidad (según ingreso líquido), y que además estas personas no se ven altamente afectadas en términos de precariedad laboral de acuerdos a los ingresos declarados.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados sobre la descripción socio-laboral y educativa de las personas certificadas por el SNCCCL se puede indicar lo siguiente.

Las personas que certificaron competencias laborales o que participan del Sistema presentan características socio demográficas favorables. Señalamos esto, porque un acotado porcentaje de trabajadores/as censados no tiene educación completa (sea básica, media o sistema antigua); las personas que presentan algún tipo de discapacidad permanente o de larga duración (porcentaje menor equivalente al 4,8%) se encuentran en su mayoría trabajando (el 90,1% de éstos se encuentra ocupado o trabajando independiente), y como consecuencia sólo han tenido que reducir sus horas de trabajo o ausentarse del mismo. En este contexto, y considerando estos últimos resultados se podría comenzar a barajar la hipótesis de que la certificación en este grupo de persona podría tener un impacto positivo en la medida que las ayuda a avalar su desempeño laboral pese a su dificultada física, facilitando la permanencia, movilidad o entrada al mundo del trabajo.

Un escenario favorable también se percibe en término laborales. En este sentido se logra apreciar que la mayoría de las y los trabajadores certificados no se ven afectados por condiciones laborales precarias. Esto, porque del 100% de personas que indicaron estar ocupadas, el 96,5% indicó contar con un contrato (sea indefinido, a plazo, por obra o faena o a honorario); sólo un porcentaje reducido trabajada entre 1 a 20 horas a la semana (1,7%), y la mayoría tiene un turno de trabajo diurno. Asimismo, sólo el 7,4% de las y los trabajadores tiene un ingreso inferior al sueldo mínimo. Por su parte también se observó que entre quienes actualmente están desempleados pero no buscando trabajo, existe un 13% que se debe a que esta pronto a comenzar a trabajar, o porque está a la espera de resultados de gestiones emprendidas.

Otro aspectos importante a tener en consideración, en términos de empleabilidad, es que las y los trabajadores perciben que más que la trayectoria laboral, es la demostración de las capacidades, es decir, evidenciar que se es una persona capaz, eficiente y apta para el trabajo (hacer lo que dice que hace) es lo que permite que un trabajador/a se quede con el empleo.

Por su parte, se evidencio, como un aspecto no muy positivo el bajo porcentaje -según el total de respuesta- de trabajadores y trabajadoras que han realizado una capacitación en los últimos tres años. En este contexto, que sólo el 21,7% de las personas certificadas haya participado de una capacitación expresa que sólo una parte acotada de éstos participación en distintos programas de

formación continua para el trabajo. Lo cual podría deberse al desinterés tanto de las empresas como de las y los trabajadores para continúan perfeccionándose en el su área de trabajo.

En este contexto, si bien la capacitación pasa en gran medida por el interés que presentan las empresas, percibimos que también es responsabilidad de las y los trabajadores interesarse por seguir perfeccionándose a fin de potenciar y abrir su abanico de oportunidades, ya que actualmente existen un sin número de becas, programas e incentivos gubernamentales para las personas puedan capacitarse.