

**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO  
SUBDEPARTAMENTO DE ESTUDIOS**

# **“Estudio Impacto Programa Contrato de Aprendices”**

## **Resumen Ejecutivo**

**INSTITUCION EJECUTORA: Universidad Adolfo Ibáñez**

**Jefe del Proyecto:** Carmen Luz Campusano

Junio 2002

## ANTECEDENTES

El programa de CONTRATACIÓN DE APRENDICES busca mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes beneficiarios y propiciar la inserción efectiva en el mundo del trabajo. Se ejecuta a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE. Se está realizando desde el año 1998 y desde entonces ha tenido un notorio incremento en el número de participantes tanto de empresas como de jóvenes.

Dadas estas características en la evolución del Programa, se ha considerado necesario evaluarlo, en términos del cumplimiento de su principal objetivo, referido a lograr una mayor inserción laboral y permanencia en el mundo del trabajo. Con este fin se encargó a la Universidad Adolfo Ibáñez el estudio, cuyos resultados completos se presentan en el "INFORME FINAL DEL ESTUDIO", siendo éste un Informe que contiene solamente un RESUMEN EJECUTIVO de los resultados.

## METODOLOGÍA

En la realización del estudio se aplicó el siguiente diseño metodológico:

### Universo

El universo está compuesto por los jóvenes Aprendices y Empresas de los Programas ejecutados en los años 2000 y 2001. Esto corresponde a:

Jóvenes Aprendices:	3012
Empresas:	615

### Tamaño Y Selección De La Muestra

#### **Aprendices.**

Con los aprendices se utilizó la técnica de un cuestionario auto administrado, enviado por correo. Se obtuvo un nivel de respuesta del 28% sobre el total de cartas efectivamente entregadas, representando 535 encuestas válidas.

#### **Empresas.**

Se realizaron 70 entrevistas a personas vinculadas a la contratación de los aprendices de las empresas que participaron en el programa en ambos períodos. Estas entrevistas se realizaron en Santiago y Regiones de acuerdo a la siguiente distribución:

Santiago:	26 entrevistas
VII región:	20 entrevistas
Resto de las Regiones:	24 entrevistas

Se consideró una muestra especial para la VII Región por que en esta zona se concentra mayor nivel de participación de empresas en el Programa.

## CONTENIDO DEL INFORME

- I PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ESTUDIO
- II. RESUMEN EJECUTIVO

# I. PRINCIPALES CONCLUSIONES

Las principales conclusiones del estudio son las siguientes:

1. El **PROGRAMA CONTRATO DE APRENDICES** es muy positivamente evaluado por los Empresarios y por los Aprendices. El nivel de satisfacción de los jóvenes con la experiencia es de un 90% y sobrepasa las expectativas que tenían sobre el mismo. Le asignan un gran valor como apoyo a la inserción laboral.
2. De acuerdo a los resultados obtenidos, el Programa tiene efectivamente un impacto en la inserción laboral de los jóvenes que participan en él. El 34,5 % de los jóvenes de la muestra dice estar trabajando mas o menos establemente. Es interesante destacar que el 17,6% fue recontratado por las mismas empresas en las que realizaron su práctica de aprendiz. El 7,1% esta trabajando en empresas del mismo rubro que las empresa donde hicieron su práctica. Este es un muy buen indicador de un cierto nivel de especialización que logran con la participación en el Programa.
3. Desde el punto de vista de estabilidad laboral, el 21,5% esta trabajando con contrato indefinido y esta proporción es comparativamente más alta en las empresas que participaron en el programa y recontrataron a los jóvenes.
4. Hay una relativa mayor inserción laboral en empresa grandes y de los sectores de **Comercio, Agricultura, Industria y Minería**. Los muchachos contratados muestran un relativo mayor nivel de educación, aunque no es un factor determinante.
5. En general, la capacitación esta muy bien valorada por los aprendices y por las empresas y la consideran suficiente y atingente a las funciones requeridas. Sería muy positivo, realizar un apoyo de capacitación a los jóvenes que queden trabajando después del programa, para seguir apoyando mayores niveles de desarrollo laboral. Se produce un incremento en las remuneraciones en la recontratación.

## II. RESUMEN EJECUTIVO

Se reseñan a continuación los principales resultados del Estudio aplicado tanto a Empresas como a los Aprendices.

La información se agrupó en torno a los temas centrales que fueron evaluados y para cada uno de éstos se enuncian los resultados de cada segmento: EMPRESAS y APRENDICES. Los temas son:

1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA
2. EVALUACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA
3. CONDICIONES DE CONTRATACIÓN
4. INSERCIÓN LABORAL
5. CAPACITACIÓN
6. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROGRAMA
7. ASPECTOS DE LA GESTIÓN DEL PROGRAMA
8. SÍNTESIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA

### 1.- DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

La descripción de la muestra solamente se analiza en el caso de la encuesta a Aprendices, ya que es posible segmentarla en distintas variables de análisis.

## APRENDICES

Participaron como aprendices 3012 jóvenes en ambos periodos.

Se hizo una encuesta autoadministrada enviada por correo. Las cartas entregadas, descontando las devoluciones de correo, fueron 1893. Se recibieron 535 respuestas (28%).

Esta muestra permite contar con suficiente respaldo en los resultados, ya que además de representar un buen nivel de respuesta, se cuenta con una relativa consistencia entre las características sociodemográficas de la muestra y las características de las bases de datos (región, sexo, edad etc)

### 1.1 Características de la Muestra: Distribución por Región

El 31% de la muestra de aprendices proviene de la VII Región, proporción que refleja la concentración real de la participación en el Programa Contrato de Aprendices, de acuerdo con las bases de datos de la SENCE. El segundo lugar lo ocupa la Región Metropolitana, con el 15,5% de las encuestas.

En general, como se observa en el cuadro a continuación, la muestra del estudio sigue a grandes rasgos la distribución de los datos del universo. En comparación, quedan relativamente sobredimensionadas las regiones III, IV y V y aparecen subrepresentadas las regiones IX y X.

**Cuadro 1**  
**Distribución Comparativa por Región:**  
**Base de datos SENCE de Aprendices y Muestra de Aprendices del Estudio**

REGION:	Base de Datos		Muestra
	Cantidad de Aprendices	(3012) %	(535) %
I	61	2,0	2,1
II	142	4,7	6,2
III	97	3,2	10,1
IV	110	3,7	9,2
V	96	3,2	8,6
VI	151	5,0	8,0
VII	1361	45,2	31,2
VIII	73	2,4	4,9
IX	181	6,0	2,8
X	263	8,7	0,6
XI	0	0,0	0
XII	3	0,1	0,4
RM	474	15,7	15,5
S/I			0,6
Total	3012	100	100,2

## 1.2 Característica de la Muestra: Rubro de la empresa

El 30% de los Aprendices de la muestra hizo su práctica en empresas del área de Comercio. Le siguen en importancia las empresas del área Agrícola con el 23 %, del sector de Minería con el 19% y del sector Servicios con el 11%. El resto los rubros está menos representado, como se observa en el cuadro a continuación.

**Cuadro 2**  
**Sector de la economía a que pertenece la Empresa**  
(muestra aprendices)

	TOTAL (535) %
Comercio	30,1
Agricultura, serv. Forestales	23,2
Minas petróleo y canteras	19,3
Servicios (estatales, personales)	11,4
Industrias manufactureras	7,5
Comunicación y Transporte	3,2
Otro	2,8
Construcción	1,1
Finanzas, Seguros Bienes inmuebles	0,7
Electricidad, gas y agua	0,7

Si se considera la base de datos de empresas que participaron en el programa de aprendices de estos mismos años, se tiene que hay también mayor participación de las empresas del área Comercio y Agricultura. Según esas estadísticas, hay una

relativa menor participación de empresas de Minería, pero es pensable que contraten una mayor cantidad de aprendices.

### 1.3 Característica de la Muestra: Tamaño de la empresa

Un poco mas de la mitad de los aprendices de la muestra fue contratado en empresas clasificadas como “Grandes”, por ellos mismos con los criterios de cantidad de trabajadores que se indicaron en el cuestionario. De los aprendices que fueron contratados en empresas pertenecientes al sector de Minería, el 92% la calificó como empresa grande, al igual que el 54% de los que trabajaron en el sector Agrícola

**Cuadro 3**  
**Tamaño de la Empresa – Muestra de Aprendices**

	Total (535) %
Micro (9 o -)	14,8
Pequeña (10- 49 )	8,5
Mediana (50- 199)	13,3
Grande (200 o +)	56,1
No sabe	7,4

### 1.4 Característica de la Muestra: Edad

Un poco mas de la mitad de los aprendices que respondió el cuestionario tiene entre 20 y 21 años.

**Cuadro 4**  
**Distribución de la muestra por Edad**

	TOTAL (535) %
hasta 18 años	7,5
19	15,4
20	29,2
21	27,2
22	15,5
23 y más	3,6
sin información	1,7
Total	100,1

## 1.5 Característica de la Muestra: Sexo

El 57% de la muestra son varones, proporción ligeramente menor a la del universo, donde, por otro lado, se registra menor proporción de mujeres.

**Cuadro 5**  
**Distribución de la muestra por Sexo**

	TOTAL (535) %
Mujeres	41,8
Hombres	57,1
S/I	1,1
Total	100

## 2.- EVALUACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

### EMPRESAS

El Programa tiene una buena evaluación en la opinión de las empresas entrevistadas. El 64% lo calificó con notas 6 y 7 (en una escala de 1 a 7), alcanzando una calificación promedio de 5,8.

Como se aprecia en el cuadro a continuación, entre los aspectos positivos del Programa, destacan la incorporación de personal joven a la empresa, el apoyo a la capacitación y el apoyo a la disminución de la cesantía

**Cuadro 6**  
**Aspectos Positivos del Programa Contrato Aprendices**  
(muestra Empresas)

	Total (70) %
Incorporación de personal joven a la empresa	28,6
Absorber mano de obra (disminución del desempleo en el país)	18,6
Fomento de la capacitación	17,1
Posibilidad de reducción de gasto y/o ahorro para la empresa	14,3
Organización, implementación y nivel de la capacitación	8,6
Aumentar el personal y con esto la productividad	5,7

Respecto de la evaluación negativa del Programa, varias de las observaciones se centraron en elementos de carácter operativo o de gestión: tramitación, atrasos, falta de información etc.

**Cuadro 7**  
**Aspectos Negativos del Programa Contrato Aprendices**

	Total (70) %
Tramitación excesiva y/o falta de coordinación en SENCE	18,6
Atrasos	11,4
Discriminación de trabajadores según edad	11,4
Ninguno	11,4
Falta de información / poca difusión del programa	10
Capacitación deficiente y/o mala organización de institutos	5,7
Falta de información acerca de trabajadores que se contratan	5,7
Tiempo de duración del contrato insuficiente	4,3

Entre los empresarios entrevistados pareciera haber una cierta conciencia de que, en términos relativos, los principales beneficiados son los Aprendices más que las empresas como tal. El 65,7 % opinó que el Programa era beneficioso para la empresa y lo calificó con una nota promedio de 5,9 (en una escala de 1 a 7). En esta misma pregunta, respecto de los Aprendices, el 87% lo calificó como beneficioso para ellos y la nota promedio es de 6,4.

Cerca del 69% de los entrevistados volvería a participar en el futuro, lo cual es un indicador de la evaluación general, positiva que hace del Programa

La sugerencias que hicieron para mejorar el Programa, se refieren a elementos de gestión del Programa más que a las características del mismo.

**Cuadro 8**  
**Sugerencias Para Mejorar el Programa (empresas)**

	Total (70) %
Agilización de trámites	25,7
Mayor difusión mediática del programa	24,3
Mejorar la relación SENCE- empresa (mayor supervisión)	18,6
Ampliar rango de edad de los aprendices	15,7
Devolución oportuna del subsidio	11,4
Ampliar cobertura	8,6
Aumentar el tiempo de duración del contrato	7,1
Supervisión a instituciones de capacitación	7,1

## APRENDICES

El nivel de satisfacción que muestran los aprendices con la experiencia de haber participado en el Programa es muy alto (90%) y no se observan mayores diferencias entre los segmentos.

**Cuadro 9**  
**Nivel de Satisfacción con la Experiencia de haber Participado en el Programa Contrato de Aprendices**

	Total (535) %
Muy satisfecho	51,2
Satisfecho	39,3
Regularmente satisfecho	6,9
Insatisfecho	1,1
Muy insatisfecho	1,3
No contesta	0,2

Parte de esta buena evaluación fue confirmada porque, según opinaron, el programa cumplió con creces la expectativa que tenían de él. La mitad de los aprendices opinó que era “mucho mejor de lo que se imaginaba que sería”, proporción que aumenta al 80% entre los del sector de minería.

**Cuadro 10**  
**En general, tu práctica de aprendiz fue:**

	Total (535) %
Mucho mejor de lo que te imaginabas que sería	54,4
Un poco mejor de lo que te imaginabas	21,9
Más o menos igual a lo que te imaginabas que sería	21,1
Un poco peor de lo que te imaginabas	1,3
Mucho peor de lo que te imaginabas que sería	1,1
No contesta	0,2

Los jóvenes hicieron varias sugerencias para mejorar el Programa. Estas se agruparon temáticamente de la siguiente forma:

**Cuadro 11**  
**Sugerencias para mejorar el Programa Contrato de Aprendizices**

	Total (535) %
Observaciones positivas en general (nada que mejorar)	26,5
Aumentar tiempo de capacitación	12,3
Mejorar calidad capacitación, horario y funcionamiento	12,1
Mayor y mejor difusión	10,9
Ampliar oportunidades de trabajo a los jóvenes	7,3
Mejorar capacitación (calidad, especificidad)	7,3
Mayor supervisión a empresas de capacitación	6,5
Más apoyo del Sence y otros organismos para conseguir trabajo	5,4
Mayor supervisión a los monitores	5,0
Mayor estabilidad laboral asociado al Programa	4,2
Otros	7,7

### 3.- CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

#### EMPRESAS

El 47% de las empresas entrevistadas manifestó haber participado más de una vez en estos programas de Contrato de Aprendizices.

De acuerdo a lo informado por los entrevistados, en esta particular muestra de empresas, se contrataron 1291 aprendices, llegando a un promedio de 18,4 por empresa.

El 36% dijo haber contratado esa cantidad porque era el cupo asignado por SENCE, el resto lo atribuyó a condiciones y necesidades de la empresa. Se les consultó la opinión sobre cuán adecuado veían el cupo que asignaba SENCE y el 61% considera que es adecuado. Una proporción no desdeñable dice que este cupo es menos de lo que necesitan o pueden contratar.

**Cuadro 12**  
**Adecuación de cupos de aprendices asignados por SENCE**

	Total (70) %
Más de lo que necesitan o pueden contratar	7,1
Más o menos adecuado a lo que necesitan o pueden contratar	61,4
Menos de lo que necesitan o pueden contratar	24,3
Otro	7,1

El 77% de los entrevistados manifestó que ellos mismos realizaron la selección de los aprendices que contrataron y sólo el 17% encargó la selección a una empresa externa. Según la información proporcionada, los aprendices fueron contratados, en promedio, por 4,8 meses. Finalmente, con respecto a la remuneración, el 64% los contrató por el salario mínimo.

## **APRENDICES**

Los resultados de tiempo de contratación recogidos desde las respuestas de los Aprendices son bastante consistentes con lo expresado por las empresas (4,8 meses en promedio) y según los aprendices 4,9 meses en promedio. Se observa una gran dispersión, que va desde un promedio de 3 meses en empresas del área de Servicios a 9,2 meses en el sector de Minería.

Analizando el tiempo de contratación según el tamaño de la empresa, se tiene que fueron contratados por un mayor tiempo en empresas grandes (promedio 5,8 meses) que en las micro empresas (promedio 3,1 meses)

Se registró una gran variedad de tipos de trabajos realizados por los Aprendices, evidentemente asociados al sector de la economía de la empresa donde hicieron su práctica. Por el área Comercial hay vendedores, cajeros, teleoperadores. En el sector técnico, se mencionan distintos tipos de operarios. Finalmente, también aparecen mencionadas funciones específicas para las actividades agrícolas y administrativas.

## **4.- INSERCIÓN LABORAL**

En este estudio entendemos por “continuidad laboral” a la proporción de aprendices que son recontratados por la misma empresa una vez que terminó el plazo del contrato con el Programa. Se hace referencia a la inserción laboral en un concepto más amplio que considera a los que están trabajando ya sea en la misma empresa o en otra.

Esta evaluación se realiza con los resultados de la encuesta de aprendices, porque tiene un tamaño de muestra mas amplio y porque ese era uno de los principales objetivos de dicha encuesta.

## **APRENDICES**

### **4.1 Situación Laboral de los Jóvenes antes de Participar en el Contrato Aprendices**

El 28% de los Aprendices de la muestra, respondió que estaba trabajando antes de iniciar la práctica con el Programa. Solamente el 9,1 tenía un contrato indefinido, el resto tenía trabajos temporarios.

Para el 47% de los que estaban trabajando antes del Programa, sus ingresos aumentaron una vez que terminaron la práctica del contrato de Aprendices.

#### 4.2 Situación Laboral al Momento de la Encuesta

Un poco más de la tercera parte de los jóvenes aprendices dice estar trabajando, al momento de responder el cuestionario. La distribución global sobre la situación laboral de estos jóvenes es la siguiente:

**Cuadro 13**  
**Situación Laboral del Aprendiz al Momento de la Encuesta**

	Total (535) %
Está trabajando más o menos estable	35,1
Está trabajando pero aún no es definitivo	9,2
Está buscando trabajo. HA estado trabajando, nada estable, trabajos esporádicos	29,2
Está buscando trabajo. NO ha estado trabajando	17,9
No está buscando trabajo	8,4
No contesta	0,2
TOTAL	100

Como se observa, el 8,4% NO está buscando trabajo y de éstos, el 72 % dice que está estudiando, lo cual explicaría esta posición.

#### 4.3 Continuidad Laboral

El 50% de las personas que dicen estar actualmente trabajando, esta contratada en la misma empresa donde realizó su, práctica de aprendiz.

El 20% de los que están trabajando, lo está haciendo en una empresa del mismo rubro que la que estuvo con el Programa de Aprendiz.

Finalmente, el 25% restante que está trabajando está en una empresa de un rubro distinto.

**Cuadro 14**  
**Los que quedaron trabajando :**  
**Relación con la Empresa del Contrato de Aprendiz**

	Total (188) %
Esta trabajando en la misma empresa del Contrato de Aprendiz	50,0
Esta trabajando en una Empresa o lugar del MISMO rubro de la empresa del contrato de Aprendiz	20,2
Está trabajando en Empresa / lugar DISTINTO rubro que empresa de práctica	25,0
Otro	4,8

#### 4.4 Inserción Laboral

Mirando los resultados globales, considerando la totalidad de la muestra de aprendices, se puede concluir lo siguiente respecto del impacto del Programa de Contrato de Aprendices en la inserción laboral del joven.

En primer lugar, un 17,6% del total de aprendices es recontractado en la misma empresa. Este es un primer indicador de éxito del Programa. El segundo factor es que el 7,1% de los aprendices encuentra trabajo en empresas del mismo rubro donde hizo la práctica, lo cual valida el esfuerzo de la capacitación. Finalmente el 10% que está trabajando en empresas distintas de las de su práctica de aprendiz, es pensable que en algún aspecto le haya servido el haber participado en el Programa.

También como resultado cabe considerar que el 56% de los jóvenes o no tiene trabajo o el que tiene, es temporal, cifra que es de todos modos es significativa.

**Cuadro 15**  
**Impacto del Programa en Inserción Laboral:**  
**Distribución del Total de la Muestra**

	TOTAL (535) %
Recontractado en la misma empresa	17,6
Trabaja en empresa del mismo rubro	7,1
Trabaja en otras empresas	9,8
No tiene trabajo / no tiene trabajo estable	56,4
No busca trabajo	8,4
Sin información	0,7
TOTAL	100

#### 4.5 Características de los aprendices que están trabajando

El análisis a continuación caracteriza a los que dijeron estar trabajando en forma “mas o menos estable” al momento de contestar el cuestionario (35,1%) .

De estos los jóvenes que están trabajando en algo mas o menos estable (35,1% ) más de la mitad, el 63%, hizo su práctica de aprendiz en empresas grandes.

**Cuadro 16****Los que están trabajando:****TAMAÑO de la empresa donde realizaron su Práctica de Aprendiz.**

	Total (188) %
Micro (9 o -)	11,7
Pequeña (10- 49 )	6,9
Mediana (50- 199)	13,3
Grande (200 o +)	63,3
No sabe	4,8

Del mismo modo, con respecto al Rubro de la empresa, este grupo que actualmente esta trabajando, hizo su práctica en empresas del sector Comercio, Agricultura, Minería y Servicios.

**Cuadro 17****Los que están trabajando :****RUBRO de la empresa donde realizaron su Práctica de Aprendiz**

	Total (188) %
Comercio	28,7
Agricultura, Servicios Forestales	22,3
Minas petróleo y canteras	17,0
Servicios (estatales, personales)	13,8
Industrias manufactureras	11,2
Otro	3,7
Comunicación y Transporte	3,2

Desde el punto de vista de las características personales de los aprendices, se tiene que los que están trabajando, en general, tienen un mayor nivel educacional y éste es en mayor proporción del área técnica: el 44% completó su formación el nivel medio técnico profesional y un 15% tiene cursos superiores a dicho nivel. Por otro lado, una ligera mayor proporción de este grupo es hombre: 54,8%

**Cuadro 18****Los que quedaron trabajando :****Nivel educacional alcanzado**

	Total (188) %
Básica completa	13,3
Media incompleta (CH, Téc.)	8,5
Media Completa (CH)	16,5
Media Téc.-Prof. Completa	44,2
Otros educación superior a la ed. Media	15,4
No contesta	2,1

**Cuadro 19**  
**Los que quedaron trabajando : Sexo**

	Total (188) %
Hombre	54,8
Mujer	42,6
sin información	2,7

#### 4.6 Modalidad de contratación

A efectos de pensar en una inserción laboral más permanente interesa conocer la proporción que está trabajando con modalidad de contrato indefinido.

Los resultados al respecto indican que del total de aprendices consultados, el 21,5 % actualmente está trabajando con contrato indefinido.

**Cuadro 20 . Modalidad de Contratación y Condición laboral**  
**(total muestra)**

	Cantidad	%
Contrato indefinido	115	21,5
Contrato Plazo Fijo	43	8,0
Contrato por Faena	27	5,0
Busca trabajo	302	56,4
No busca trabajo	45	8,4
Sin Información contrato	3	0,6
Total	535	100

El análisis comparativo de las personas que quedaron trabajando en la misma empresa versus las que quedaron en otras empresas muestra un dato interesante y es que de los que quedaron en la misma empresa una proporción claramente mayor (73%) fue recontratado en forma indefinida.

**Cuadro 21. Modalidad de contrato**  
**(Los que están trabajando)**

	TOTAL Trabajando (188) %	Misma Empresa del contrato (94) %	Empr. o lugar mismo RUBRO de contrato (38) %	Empr. o lugar distinto RUBRO de contrato (47) %
Indefinido	61,2	73,4	47,4	46,8
A plazo fijo	22,9	10,6	34,2	40,4
Por faena	14,4	16,0	15,8	8,5
No contesta	1,6		2,6	4,3
Total	100,1	100	100	100

#### 4.7 Estabilidad

Los que quedaron trabajando en la misma empresa, reflejan un relativo mayor grado de estabilidad que el resto, en la medida que la mitad ya lleva mas de un año trabajando allí, y cerca del 12% lleva 2 años o más, proporciones que son más bajas en los otros segmentos.

**Cuadro 22**  
**Cantidad de tiempo que lleva trabajando**  
(Los que están trabajando)

	TOTAL trabajando	Misma Empresa del contrato	Empr. o lugar mismo RUBRO de contrato	Empr. o lugar distinto RUBRO de contrato
	(188) %	(94) %	(38) %	(47) %
1- 6 meses	39,9	27,7	50	55,3
7-12 meses	16	7,4	10,5	34
13-24 meses	36,7	52,1	36,8	8,5
+ de 24 meses	6,9	11,7	2,7	2,2
No contesta	0,5	1,1		

#### 4.8 Remuneración

Cerca del 50% de los Aprendices que están trabajando, perciben una remuneración que está entre el salario mínimo y los \$200.000. No se observan diferencias significativas en este aspecto entre los que quedaron trabajando en la misma empresas y el resto.

**Cuadro 23**  
**Remuneración: los que están trabajando**

	TOTAL (188) %
Menos del salario mínimo	12,8
Salario mínimo (\$105.500)	21,8
Entre \$106.000 y \$200.000	49,5
Entre \$200.001 y \$300.000	6,9
Más de \$300.000	1,6
Otros	2,7
No sabe/ NC	4,8

#### 4.9 Los que no están Trabajando, o tienen Trabajos Temporales

Algunos de los que no están trabajando en forma mas o menos estable, han realizado trabajos esporádicos o puntuales y una proporción no desdeñable de ellos, el 30,6%, los ha realizado en la misma empresa donde realizó la practica de Aprendiz. Esto refleja una cierta continuidad en la relación laboral una vez terminado el contrato.

**Cuadro 24****Tipo de empresa donde trabajó aunque sea solo un tiempo:  
(los que no tienen trabajo más o menos estable)**

	Total (301) %
En misma empresa donde hizo práctica de Aprendiz	30,6
En empresa del mismo rubro que empresa de práctica	15,9
En otras empresas o lugares de trabajo	36,9
No ha estado trabajando	15,3
No contesta	1,3

A este grupo se le preguntó sobre sus expectativas futuras de conseguir trabajo y las respuestas son bastante desalentadoras.

**Cuadro 25****Percepción de la Posibilidad de Conseguir Trabajo a Mediano Plazo  
(los que no tienen trabajo más o menos estable)**

	Total (301) %
Muchas	10,3
Pocas	55,8
Muy pocas	22,6
Ninguna	6,6
No contesta	4,7

## 5.- CAPACITACIÓN

### EMPRESAS

#### 5.1 Ejecución de la capacitación

La gran mayoría de las empresas entrevistadas (88,6%) declaró haber otorgado capacitación a los Aprendices. Mas de la mitad, de los entrevistados, el 66 %, indicó que la capacitación a los aprendices la habían realizado a través de una empresa externa y el 33 % la había implementado internamente.

#### 5.2 Horas de capacitación

Según informaron, estas empresas entregaron a cada aprendiz un promedio de 58,5 horas de capacitación. Para el 37% de ellos esta cantidad de horas es más de lo que aporta el SENCE.

No hay un consenso respecto de si esta cantidad de horas es suficiente para que el Aprendiz pueda desempeñar bien su función. Como se ve en el cuadro a continuación, un poco mas de la mitad cree que es suficiente, contra un 34% que opina que no es suficiente.

**Cuadro 26**

**¿La cantidad de horas de capacitación es suficiente para que el aprendiz desempeñe su función?**

	Total (70) %
Más que suficiente	11,3
Suficiente	51,6
Insuficiente	22,6
Muy insuficiente	11,3
No sabe	3,2

#### 5.3 Participación del “maestro” o “tutor”

En general valoran muy positivamente la participación del “maestro” o “tutor” en la capacitación o entrenamiento del aprendiz. Para el 51% de los entrevistados de empresas, esta modalidad es “muy necesaria” y el 31 % la califica como “necesaria”. Sumando ambos valores, se tiene que el 82% está de acuerdo con la importancia de su función en el proceso de aprendizaje del joven.

#### 5.4 Utilidad de la capacitación para el aprendiz

Hay bastante consenso entre las empresas, de que la capacitación aporta a los aprendices elementos que le ayudarán en su futura inserción laboral.

**Cuadro 27**  
**La Experiencia de haber Participado en este Programa, en esta empresa, ¿cuánto cree usted que le sirve al aprendiz para:**  
**(evaluación positiva: % que responde “mucho” + % que responde “bastante”)**

	%
Aprender un oficio o una especialización	97,2
Desarrollar hábitos laborales	92,8
Incorporar habilidades que le permitan trabajar en otros rubros	81,4

## APRENDICES

### 5.5 Tipos de capacitación

El 77 % dijo haber recibido capacitación en el puesto de trabajo. Esta proporción es claramente mayor en sectores como Minería (88%) e Industrias Manufactureras (82%) y disminuye en el sector Comercio (67%). Por otro lado, esta capacitación en el puesto de trabajo aparece un poco más frecuente en las empresas medianas y grandes que en las de menor tamaño.

Se consultó sobre capacitación más “formal” con profesor y sala de clases, y los resultados muestran que una proporción importante dice haber recibido este tipo de capacitación. Entre las alternativas de respuestas se ofrecieron variaciones sobre si el profesor era de la empresa o no. Los datos son los siguientes:

**Cuadro 28**  
**Durante la Práctica ¿Recibió Capacitación en una Sala?**

	Total (535) %
SI - con profesores que eran de la misma Empresa	20,0
SI - con profesores que NO eran de la Empresa	42,2
SI - con algunos profesores de los misma empresa y otros NO	28,8
NO recibí ese tipo de capacitación	9,0

Las enseñanzas del maestro guía fueron bien valoradas y según el 88% les sirvieron “mucho” - “bastante”.

Algo similar ocurre con la consulta de cuánto aprendió del supervisor o jefe directo, donde también las cifras positivas llegan a cerca del 83%. La enseñanza del supervisor aparece más importante en minas y en el sector agrícola y está menos presente tanto en el comercio como en la micro empresa.

### 5.6 Pertinencia de la Capacitación

Hay bastante consenso sobre si la capacitación fue suficiente para poder desempeñar el trabajo como aprendiz. Los resultados, como se observa en las tablas a continuación, son muy positivos:

**Cuadro 29****La capacitación que te dio la empresa para realizar tu trabajo fue:**

	Total (535) %
Más que suficiente	32,7
Suficiente	58,5
Insuficiente	6,2
Muy insuficiente	0,9
No recibí capacitación	1,7

El 91,2 % considera que la capacitación impartida es suficiente, lo cual es notablemente alto. En general no se observan variaciones significativas por Rubro. Por tamaño, se ve que en las empresas micro y pequeñas esta proporción disminuye al 83% .

El 66,5% tenía la opinión de que la capacitación era efectivamente pertinente. Esta opinión es un poco más frecuente entre los aprendices que trabajaron en el sector comercio como también en las empresas grandes.

**Cuadro 30****Relación de la Capacitación con el trabajo que realizaba**

	Total (535) %
Estaba muy relacionada con trabajo que hacía como Aprendiz	66,5
Estaba más o menos relacionada con trabajo como Aprendiz	24,3
NO estaba muy relacionada con trabajo como Aprendiz	5,4
NO estaba para nada relacionada (no tenía nada que ver)	1,9
No recibí capacitación	1,7
No contesta	0,2

### 5.7 Amplitud de la Capacitación

Se les consultó sobre si lo que aprendieron durante el programa de Contrato de Aprendices se puede aplicar en empresas de distintos rubros. Como es previsible, los aprendices que trabajaron en empresas de Comercio y Servicios, en general, ven mayor amplitud para aplicar sus conocimientos que los que trabajaron en áreas de mayor especialización como es Minería. Los resultados a nivel total son los siguientes:

**Cuadro 31****Lo que aprendiste durante tu práctica lo puedes aplicar en:**

	Total (535) %
Lugares o empresas de distintos rubros o actividades	43,7
Principalmente en empresas especializadas en un rubro	48,2
Solamente en empresas muy especializadas en un rubro	7,7
No contesta	0,4

Respecto de la oferta de empresas donde aplicar lo aprendido en términos de cantidad, en general, no ven mayor problema: según el 37%, hay muchas y el 44% dice que hay "bastantes". La principal diferencia se observa en la opinión de los que trabajaron en el sector de la industria manufacturera donde cerca del 45 % opina que hay pocas y muy pocas empresas donde aplicar lo aprendido.

## 5.8 Capacitación y Posibilidades Laborales

Para el 47%, sus posibilidades laborales "mejoraron mucho" con lo que aprendió por la capacitación como aprendiz. Esta cantidad aumenta principalmente en el sector de Minería, donde el 63% opina que sus posibilidades "mejoraron mucho". Por otro lado, para el 40% sus posibilidades laborales mejoraron "en algo" y asumiendo que esta es también una buena evaluación, con lo anterior, se tiene que el 87% tiene una evaluación positiva en cuanto al efecto de la capacitación en este aspecto. En el segmento de los que están trabajando, el 58,5 considera que le ha mejorado "mucho" sus posibilidades laborales.

**Cuadro 32**

**¿Cuánto te sirve lo que aprendiste como aprendiz para trabajar en otro tipo de trabajo distinto a lo que hacías en la empresa?**

	Total (535) %
Mucho	49,3
Poco	35,9
Muy poco	8,2
Nada	6,5

Ante la consulta de cuanto les sirvió lo que aprendieron para encontrar trabajo, las opiniones están divididas: el 55% dice que le ha servido y el 44% dice que no le ha servido.

Donde se produce una clara diferencia en estas respuestas es entre los que están trabajando. Aquí el 77%, dice que le sirvió, y así opina el 86% de los que están trabajando en misma empresa donde hicieron su práctica de aprendiz. Por el contrario, entre los que están buscando trabajo, sólo el 40% dice que le ha servido para encontrar trabajo.

Entre las razones de por qué lo aprendido les ha servido o no para encontrar trabajo, las más frecuentes son por haber quedado trabajando en la misma empresa y en general por la capacitación.

**Cuadro 33**  
**Lo aprendido sirve para Encontrar Trabajo**

	Trabajando más o menos estable	Trabajando pero aún no es definitivo	Buscando trabajo. Ha estado trabajando nada estable	Buscando trabajo, NO ha estado trabajando	No está buscando trabajo	TOTAL
	(188)	(49)	(156)	(96)	(45)	(534)
	%	%	%	%	%	%
Si	77,1	63,3	46,2	39,6	20,0	55,2
No	22,3	36,7	53,8	59,4	80,0	44,4
No contesta	0,5			1,0		0,4

## 6.- COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROGRAMA

### EMPRESAS

Según los entrevistado de las empresas, las dos principales fuentes de información sobre este Programa son: en primer lugar, las empresas o institutos de capacitación, mencionadas por el 34% de los entrevistados. En segundo lugar, el SENCE, mencionado por el 29% de los entrevistados y en tercer lugar, la publicidad, recordada por el 20%.

Sobre la difusión del Programa, la percepción es crítica. El 30% opina que el sistema de difusión que se utiliza es suficiente. Por otro lado, el 20% opina que este sistema es “mas o menos” suficiente. La calificación de “más o menos” en general se interpreta, neutra o más bien negativa, especialmente si está puesta en una escala de tres alternativas como fue el caso. Finalmente, el 47% considera que la comunicación y difusión del Programa es “insuficiente”

## APRENDICES

Como se observa en la tabla a continuación, los jóvenes se informaron del programa, en primer lugar a partir de los amigos, del colegio, y del mismo lugar de trabajo.

**Cuadro 34**  
**Como se informó del programa**

	Total (535) %
Amigos	23,4
Colegio o institución donde estudiabas	19,8
lugar de trabajo / empresa	17,6
Padres – otros familiares	14,0
Diarios	7,3
Radio	5,0
Municipalidad	4,5
Otros	3,4
Televisión	2,4
Promotor del programa	2,2
centro de capacitación / Serv. Militar	1,3
Oficina de colocación	0,6

Para casi todos (93%) esta información fue suficiente para tomar la decisión de participar. del mismo modo, también para casi todos (95%) los trámites y gestiones para postular fueron normales y sin mayor complicación.

## 7.- ASPECTOS DE LA GESTIÓN DEL PROGRAMA

### EMPRESAS

En este punto se consultó sobre la gestión para el pago del subsidio.

El nivel de satisfacción de los entrevistados con el sistema de SENCE para recuperar el subsidio no es muy alto: el 37 % dice estar satisfecho con el sistema, el 24 % está “más o menos satisfecho” y hay un 36% que esta insatisfecho. Las explicaciones son varias, pero la mayoría alude a los trámites, demoras, e incumplimiento por parte del SENCE .

## 8.- ANÁLISIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA CONTRATO DE APRENDICES

El siguiente análisis de fortalezas y debilidades del PROGRAMA CONTRATO DE APRENDICES, sintetiza la opinión de ambos segmentos y confirma la positiva evaluación general que se desprende del estudio.

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>EMPRESAS</b>	<p>Incorporación de personal joven a la empresa</p> <p>Apoyo a al disminución del desempleo en el país</p> <p>Fomento de la capacitación</p> <p>Posibilidad de reducción de gastos y / o ahorro para la empresa</p>	<p>Tramitación , atrasos en devolución de subsidios</p> <p>Falta de coordinación y supervisión del SENCE</p> <p>Falta de información / poca difusión del programa</p> <p>Poca supervisión a instituciones de capacitación</p>
<b>APRENDICES</b>	<p>Alto nivel de satisfacción con la experiencia</p> <p>Gran valoración de las posibilidades de capacitación</p> <p>Mejora las condiciones para encontrar trabajo</p>	<p>Poca coordinación y apoyo del SENCE con otras fuentes de trabajo, una vez terminado el contrato.</p> <p>Algunas deficiencias de capacitación en cantidad, calidad y especialización.</p>