

Algunos Antecedentes sobre la Capacitación Escolar para el Sector Informal¹

[Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), vol. IX, núm. 2, 1979, pp. 77-111]

Johanna Filp*
Oscar Corvalán

SINOPSIS

La presente investigación es un estudio exploratorio que analiza algunos aspectos del mercado laboral de las pequeñas y medianas empresas (PME) y su relación con programas de capacitación ocupacional para personas provenientes de sectores marginados. El estudio se basa en el análisis de datos secundarios que fueron recolectados para una muestra de alumnos egresados del sistema de aprendizaje del Instituto Nacional de Capacitación Profesional del Área Metropolitana de Chile. Se exploran los antecedentes socio-económicos de los egresados en términos de la situación educacional ocupacional y nivel de ingresos de los padres de los egresados; así como del nivel educacional y ocupacional de los mismos egresados. Se analizan las tendencias de colocación de empleo en empresas de diversos tamaños usando como criterio de definición el número de personas empleadas. A continuación se analizan algunos aspectos del mercado laboral de las PME que dicen relación con diversos aspectos de la capacitación: la convergencia laboral, historias laborales y ventajas percibidas del empleo en las PME.

ABSTRACT

The present study analyzes some aspects of the labour market of small and medium enterprises (SME); and their relationship with professional training programs for peoples from the poorer sectors. The study is exploratory in nature and is based on the analysis of secondary data. These were obtained for a sample of graduates from the apprenticeship system of the Instituto Nacional de Capacitación Profesional in the Metropolitan Area of Chile. The socio-economic background of the graduates is analyzed. The indicators used for this purpose are the educational an occupational status of the father as well as his level of income. The educational and occupational level of the graduates was also taken into consideration. The occupational placement of the graduates is analyzed with regards to the size of the enterprise in which the graduate was employed.

* JOHANNA FILP: Investigadora de CIDE, Master en Psicología de la Universidad de British Columbia, Canadá.

OSCAR CORVALÁN: Investigador de CIDE, candidato de doctorado en el Ontario Institute for Studies in Education, Canadá.

¹ El presente estudio está basado en un trabajo presentado al Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), en el que se utilizan datos de un estudio mayor realizado con el apoyo de la Fundación Ford de Santiago, Chile.

The criterion used to define small and medium enterprises was based on the number of employees of the firm. Some aspects of the labour market of small and medium enterprises and their implications for professional training programs are analyzed. The focus centers on the relationship between the type of work carried out and the type of training received (occupational convergence), occupational records of employees and perceived advantages of working conditions in SME.

I. INTRODUCCIÓN²

El presente trabajo tiene por objetivo aportar algunos antecedentes para facilitar el diseño y planificación de programas de capacitación ocupacional para la fuerza laboral proveniente de sectores marginados.

Pensamos que la formación ocupacional debiera adecuarse, por un lado, a las características socio-económicas y culturales de la población objetiva, y por otro, a las características del mercado laboral en que ella se ocupa. El énfasis del presente estudio se centró en el análisis de la relación entre algunos aspectos del mercado laboral de las pequeñas y medianas empresas (PME) y en la capacitación ocupacional, ya que se ha planteado la hipótesis de que las personas del sector marginal tienden a emplearse en pequeñas y medianas empresas (Raczinski, 1978: 26) y en el sector informal de la economía. Sin embargo, los programas de capacitación y aprendizaje profesional han favorecido a las personas vinculadas al sector moderno de la economía (PREALC, 1976: 7).

También es interesante notar que en un trabajo reciente, Acevedo, Marshall y Silva (1978: 40) constatan que en Chile el aumento relativo al empleo ha sido mayor en el sector informal de la economía y en las PME que en las industrias más grandes y modernas.

En el presente trabajo hemos querido detectar si efectivamente la fuerza laboral de sectores marginados tiende a emplearse en las PME, para luego explorar algunos aspectos relacionados con la capacitación ocupacional para dicho sector.

En un primer acercamiento al problema, los autores se han basado en el análisis de datos secundarios obtenidos para un estudio de seguimiento de una muestra de egresados del sistema de aprendizaje del Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP) en el Área Metropolitana de Chile, desde 1970 hasta el primer trimestre de 1967. Este programa fue implementado en el año de 1967, con la finalidad de entregar un oficio calificado a jóvenes provenientes de los sectores más marginados de la población.

² Agradecemos la valiosa colaboración de los ayudantes de Investigación: Eleanor Diéguez y Enrique Morales; así como los comentarios e inestimables sugerencias de Sebastián Donoso, Enrique Marshall, Ernesto Schiefelbein y Eduardo Fuentes.

El mencionado sistema de formación técnico-profesional pertenece al subsistema de capacitación ocupacional, cuyo objetivo consiste en preparar a los participantes para una ocupación específica, ya sea para su ingreso, perfeccionamiento o promoción en el sistema de empleo. Dentro de estos objetivos, dicha modalidad de capacitación se relaciona con el primero; vale decir, su objetivo fundamental consiste en proporcionar a la población joven del país, los medios y conocimientos necesarios para que se incorpore, en mejores condiciones, al mundo laboral. En efecto, el Sistema Nacional de Aprendizaje está destinado a adolescentes □ hombres y mujeres □ entre 14 y 16 años, que no estudian ni trabajan, permitiéndoles formarse como trabajadores calificados. Su duración es de tres años y se realiza coordinando los esfuerzos del Instituto Nacional de Capacitación Profesional, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación.³

Las características de la muestra y de los datos en que hemos basado nuestro análisis no nos permitirán formular conclusiones generales acerca del mercado laboral, en que se emplea la fuerza de trabajo de sectores marginados, ni acerca de las características del mercado laboral de las PME. El estudio se limita, más bien, a detectar tendencias que dicen relación con la adecuación de la capacitación a los distintos sectores de la economía y destacar algunas variables que parecen incidir en el problema.

II. PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Y POBLACIÓN MARGINAL: ALGUNAS CONSIDERACIONES GENERALES

Los criterios y definiciones de las PME son variados, y en algunos estudios se hace referencia, indistintamente, al sector informal y a las PME. Esto se debe a que ambos conceptos se refieren a empresas relativamente pequeñas en términos de número de trabajadores que emplean. Dichas empresas presentan características similares en cuanto al nivel de tecnologías empleadas (fundamentalmente artesanales) y al tipo de organización (no racionalizada). Por lo general, se utiliza el concepto de sector informal cuando se habla de pequeñas empresas familiares y de empresas que emplean a menos de cinco personas (Webb, 1975; Schumukler, 1976); citados en Raczinski (1977: 40-41).

El término “pequeñas empresas” se refiere, generalmente, a empresas que ocupan de 6 a 50 personas; se denomina “medianas” a las integradas de 51 a 300 personas (Manuelli y Meier, 1977: 26). Cabe destacar, sin embargo, que los criterios cuantitativos utilizados para la definición

³ Recientemente, la duración del programa se ha acortado a sólo dos años, con el fin de reducir sus costos.

de este sector no son homogéneos, y que existen discrepancias entre los estudiosos.

Aun así, importa subrayar que el número de personas empleadas no se considera, por regla general, como el más adecuado para definir las PME, ya que además habría que tomar en cuenta aspectos tales como el valor agregado, el capital y las ventas (*ibíd.*: 7).

También existen diversas perspectivas de análisis para el estudio del sector informal y de las PME (Raczinski, *op. cit.*: 7); entre ellas, revisten mayor importancia las que analizan el sector desde las perspectivas del aparato productivo, del mercado laboral y del bienestar social. Las preguntas planteadas en el presente estudio, se vinculan principalmente con los aspectos del bienestar social y del mercado de trabajo. A continuación discutiremos, brevemente, algunos planteamientos generales asociados a cada una de las perspectivas para luego indicar los criterios que se utilizarán en este estudio, con el objeto de definir las PME.

La perspectiva de bienestar social dice relación con el origen socio-económico de la fuerza de trabajo empleada en las PME. Como se ha mencionado, se ha planteado que dicha fuerza proviene, fundamentalmente, de los sectores marginales de la sociedad (*ibíd.*: 26).

¿Qué se entiende por marginalidad? Según Mercado *et al.* (1970: 27 ss.) el concepto de marginalidad está referido a un modelo ideal de la conformación de la realidad social y se relaciona con la idea de sociedad moderna. Dicho modelo plantea como ideal una sociedad integrada dentro de la cual los diferentes estratos se vinculan entre sí, proporcionando amplias oportunidades de ascenso y superación para los individuos y los grupos. Sin embargo, la realidad social de América Latina presenta una situación que se aleja considerablemente del modelo de sociedad moderna integrada, lo cual se refleja en el hecho de que una gran masa, que crece a gran velocidad, no encuentra acogida en la actual estructura de la sociedad urbana de América Latina. Esta masa se encuentra en una situación de marginalidad respecto de la sociedad urbana en que vive y por lo general presenta niveles de vida insuficientes y precarios. Se ha estudiado la marginalidad considerando diferentes tipos de indicadores, los que generalmente se dividen en seis categorías: demográficos, ecológicos, educacionales, psico-sociales, económicos y sociales (*ibíd.*: 39 ss.).

Uno de los estudios que se ha realizado en Chile con relación a la marginalidad, es "El Mapa de Extrema Pobreza" (ODEPLAN, 1974: 5). En él se utilizaron como indicadores el tipo de vivienda, el hacinamiento y el equipamiento del hogar.

Los datos disponibles para nuestro estudio nos han permitido analizar las características de la muestra de egresados con base en variables educacionales, ocupacionales, de ingreso y de hacinamiento. A través de este análisis trataremos de determinar si los egresados del sistema de aprendizaje provienen efectivamente de sectores marginados, para luego analizar su situación laboral según el tamaño de empresa en que están empleados.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo, el análisis de las PME está relacionado con el segundo propósito planteado para este trabajo, es decir, explorar las necesidades de capacitación que tendría la fuerza de trabajo empleada en las PME.

Son diversas las hipótesis que se han planteado dentro de esta perspectiva de análisis. Los autores se referirán a los aspectos relacionados con la permanencia, convergencia, y estabilidad laboral, porque consideran que dichos aspectos están relacionados con el problema de la capacitación laboral.

Respecto a la permanencia en, y los motivos de ingreso al mercado de trabajo de las PME se ha dicho, por un lado, que éste representa sólo una etapa transitoria dentro de la historia laboral de una persona; por otro lado, se ha afirmado que las personas optan deliberadamente por emplearse en este sector y tienen intenciones de permanecer en él (Raczinski, *op. cit.*: 18 ss.).

Nos parece importante analizar con mayor precisión cuál de las dos alternativas describe mejor el empleo en este sector, ya que ambas tienen repercusiones cuando se deciden políticas de capacitación. Si, de hecho, el mercado laboral de las PME se considera sólo como una posibilidad de empleo "transitorio", posiblemente no se justificarían mayores inversiones en programas de capacitación para sus trabajadores. En el caso contrario, es decir, si las PME se ven con un mercado de empleo deseable y permanente, sería altamente favorable diseñar programas de capacitación para las personas que aquéllas ocupan.

Se ha señalado, asimismo, que la mano de obra de las PME experimenta alta rotación e inestabilidad en sus cargos. Esto dificultaría un perfeccionamiento progresivo a través del trabajo y, por ende, tendría consecuencias sobre futuras oportunidades de trabajo y de mejoría de ingreso. Si éste fuera el caso, los programas de capacitación centrados en la preparación de oficios determinados no responderían realmente a las necesidades de mano de obra de las PME. Habría más bien que estudiar programas de formación de índole general, tendientes a proporcionar un mayor grado de adaptabilidad a diversas exigencias ocupacionales.

En este sentido, también es importante analizar en qué medida las personas capacitadas en programas de formación profesional logran aplicar los conocimientos adquiridos en su empleo, esto es, si existe convergencia laboral entre capacitación y empleo.

Para el análisis de estas preguntas, se define a las PME con base en el número de personas que emplean. Los autores están conscientes de que esta caracterización es un enfoque parcial, aunque se justifica de acuerdo con los límites y alcances de este trabajo.

III. METODOLOGÍA

El análisis se basó en los datos recolectados para el estudio "Comparative Study of Industrial Training in Chile" (Corvalán). Para complementar dicho análisis, se efectuó una reunión de consulta con un grupo de 21 personas egresadas de INACAP, que estaban empleadas en empresas de menos de 10 personas. La información obtenida a través de esta reunión fue de tipo cualitativo y su objetivo fue conocer las necesidades de capacitación que los egresados percibían después de haber estado en el mercado laboral por un periodo relativamente largo (de 1 a 6 años).

A) Universo y muestra del estudio

El universo de la mencionada investigación está constituido por todos los egresados del Sistema Nacional de Aprendizaje de INACAP, perteneciente al Área Metropolitana, desde 1970 al primer trimestre de 1977, representado por un total de 1089 personas.

CUADRO 1
COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA DE EGRESADOS,
SEGÚN AÑO DE EGRESO

Año de egreso	Universo área metropolitana	Muestra	%
1970	76	31	40.78
1971	111	45	40.54
1972	102	46	45.09
1973	120	51	42.50
1974	212	71	33.49
1975	51	27	52.94
1976	168	49	29.16
1977	249	33	13.25
TOTAL	1 089	353	

La muestra quedó finalmente integrada por todos los egresados a quienes fue posible ubicar, a partir del listado de direcciones proporcionado por la División de Matrículas de INACAP.

Los egresados efectivamente entrevistados fueron 379, pero la muestra final quedó en realidad constituida por 353 casos, ya que del total de

379, se eliminó a seis mujeres egresadas, por no constituir un número suficiente de casos como para establecer comparaciones respecto a la variable sexo. Los veinte casos restantes eliminados representan a individuos que habían egresado con posterioridad al primer trimestre de 1977. Por esta razón, se estimó que no reunían las características adecuadas para incorporarlos al análisis, fundamentalmente, por su poca experiencia laboral.

El cuadro 1 presenta las cifras y porcentajes respectivos de egresados entrevistados, distribuidos según el año de egreso.

B) Recolección y análisis de datos

La investigación se inscribió en el contexto de la técnica del "Survey" Social; como instrumento de recolección se utilizó una cédula de entrevista que contempla, fundamentalmente, el uso de preguntas estructuradas.

Debido a que los egresados del Programa de Aprendizaje Profesional de INACAP podrían encontrarse en distintas situaciones laborales, la cédula se dividió en secciones aplicables a la situación particular del entrevistado:

- Información general (aplicable a todos los egresados) relativa a la formación recibida en INACAP y a datos personales y familiares del entrevistado,
- datos aplicables sólo a quienes estaban trabajando en una empresa, taller, o por cuenta propia,
- datos aplicables sólo a quienes estaban cesantes,
- datos aplicables sólo a quienes estaban estudiando a tiempo completo.

No se sometió el instrumento a pretest por dos razones fundamentales: en primer lugar, porque implicaba perder casos de la futura muestra; en segundo, muchos de los ítems se habían probado en un estudio anterior, demostrándose que no presentaban mayor dificultad para los entrevistados. En todo caso, una vez diseñada la cédula se sometió al criterio de expertos.

La recolección de la información fue efectuada por un equipo de encuestadores del CIDE, durante los meses de octubre a diciembre de 1977; la codificación de los datos se llevó a cabo por los investigadores responsables del estudio.

Posteriormente, la información recogida se procesó y analizó en el Centro de Computación de la Universidad de Chile en Santiago.

Los datos disponibles nos han permitido analizar las empresas según las siguientes categorías de tamaño:

1	a	9 trabajadores
10	a	50
51	a	200
201	a	500
501	a	1 000
más	de	1 000

Dada esta división de los datos, se incluye en el estudio tanto a las PME como a las del sector informal. Con el fin de mantener una cierta uniformidad con otros estudios realizados en este campo y facilitar la comparación con ellos (Manuelli y Meier, *op. cit.*: 26), se consideró como pequeñas empresas a las que ocupan de uno a cincuenta trabajadores y como medianas a las que emplean de cincuenta y uno a doscientos trabajadores; (las categorías en que estaban clasificados los datos disponibles no permitieron reagrupar las empresas y realizar el corte en trescientos trabajadores). Las empresas con más de doscientas personas se conceptuarán como grandes empresas.

Finalmente, los autores aclaran que este trabajo se refiere a la fuerza de trabajo masculina, por carecer de datos para la situación laboral de la mujer.

Éste es un problema importante de estudio, ya que suele afirmarse que una proporción importante de la fuerza de trabajo de las PME está representada por mujeres, quienes enfrentan problemas laborales diferentes a los vividos por los hombres y, por lo tanto, sería necesario abordar este tema en otro estudio.

C) Algunas características personales de los egresados

La muestra está constituida por individuos jóvenes, cuyo promedio de edad es 23 años. En efecto, la edad de los egresados fluctúa entre los 18 y los 31 años; el mayor porcentaje (81.02) se ubica en el intervalo que va desde los 21 a los 26 años (ver cuadro 2).

Respecto a la procedencia de los egresados, en su gran mayoría es urbana, dado que un 91.5% nació y vivió sus primeros quince años en el Área Metropolitana.

CUADRO 2 EDAD DE LOS EGRESADOS

Edad	F Absoluta	F Relativa %
18 - 20	54	15.4
21 - 23	142	40.2
24 - 26	145	41.0
27 - 31	12	3.4
TOTAL	353	100.0

F -Fuerza laboral.

D) Características y expectativas educacionales de los egresados

Uno de los requisitos de ingreso al Programa de Formación Técnico-profesional de INACAP, exige a los postulantes el haber completado el nivel correspondiente a la enseñanza básica en el sistema formal. Al averiguar sobre el nivel de instrucción que tenían los egresados, en el momento de la entrevista, se pretendía determinar si este programa de formación tenía un carácter terminal, o si continuaban estudiando.

El nivel de escolaridad previo al ingreso a INACAP era, en promedio, de 8 años, distribuyéndose de la siguiente manera: un 77.9% con enseñanza básica completa y un 22.1% con algún grado de escolaridad en los niveles medios de la enseñanza científico-humanística o técnico-profesional.

CUADRO 3 ESCOLARIDAD PREVIA Y ACTUAL DE LOS EGRESADOS

	N	Antes de ingresar a INACAP %	Actual %
Enseñanza básica	275	77.9	77.9
Enseñanza científ. hum.	47	13.3	20.4
Enseñanza técnico-prof.	31	8.8	1.7
TOTAL	353	100.0	100.0

El nivel de escolaridad actual (excluyendo los tres años de capacitación en INACAP) fue bastante similar al anterior. De hecho, se mantiene el mismo porcentaje para la enseñanza básica: un 20.4 se ubica en los niveles medios de la enseñanza científico-humanística o técnico-profesional y sólo un 1.7 ha ingresado a la universidad (ver cuadro 3).

CUADRO 4
SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

	N		%					
Trabajando	252		71.4					
Cesantes	81		22.9					
Estudiando	20		5.7					
N Total	353		100.0					
Trabajando	En oficio estudiado		En oficio relacionado		En otro oficio		Totales	
	%		%		%		%	
Trabajando a tiempo completo	148	68.8	19	8.8	48	22.4	215	85.3
Trabajando a tiempo parcial	1	14.3	—	—	6	85.7	7	2.8
Trabajando por cuenta propia	9	30.0	7	23.3	14	46.7	30	11.9
							252	71.4
Cesantes	Cesante clásico		Cesante		Cesante crónico		Totales	
Cesante no inscrito	37	53.6	20	29.0	12	17.4	69	85.2
Cesante inscrito	7	58.3	5	41.7	—	—	12	14.8
							81	22.9
Estudiando tiempo completo o realizando servicio militar							20	5.7

Con relación a la situación laboral, aproximadamente el 75% estaba trabajando en el momento de responder la encuesta y el 62 de ellos se desempeñaba en un oficio relacionado con la especialidad seguida en INACAP (ver cuadro 4). El 60.8% estaba empleado en PME.

IV. CARACTERÍSTICAS SOCIO-ECONÓMICAS DE LOS EGRESADOS DEL SISTEMA DE APRENDIZAJE Y SITUACIÓN LABORAL

El programa de aprendizaje se diseñó, principalmente, para los sectores marginales de la población. En el presente capítulo se explorará esta hipótesis y luego se analizará su situación de empleo. El análisis se centrará tanto en la situación personal de los egresados de INACAP, como en la situación de sus padres, porque se considera que el origen familiar es un aspecto importante que condiciona el grado de marginalidad.

A) Situación general de los padres de los egresados de INACAP

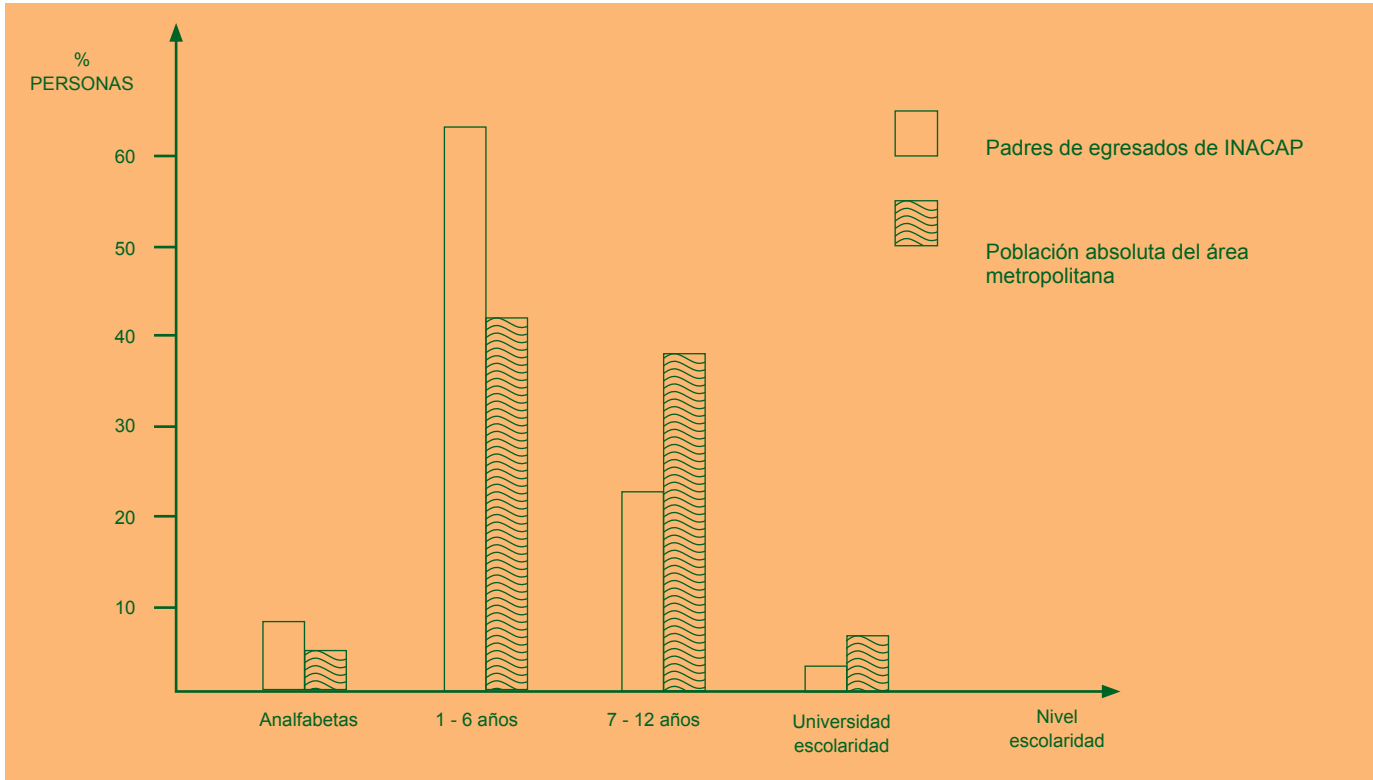
El nivel educacional de los padres de los egresados es bajo, dado que un alto porcentaje (66.3) se concentra en el nivel de instrucción correspondiente al ciclo básico; en un porcentaje importante (ver cuadro 5), un 24.4 ha accedido a la educación secundaria, pero sólo un 8.8 ha logrado completarla.

CUADRO 5
NIVEL EDUCACIONAL DEL PADRE DE LOS EGRESADOS DE INACAP Y DE LA POBLACIÓN ADULTA (MAYOR DE 20 AÑOS) DEL ÁREA METROPOLITANA

	Padres de egresados		Población adulta Santiago ^a	
	F	%	F	%
Analfabetos	22	6.2	77 972	4.8
1 - 6 años	234	66.3	754 296	46.0
7 - 12 años	86	24.4	672 934	41.0
Universidad	1	0.3	67 802	4.1
Sin información	10	2.8	67 802	4.1

^a Fuentes: Censo 1970.
Instituto Nacional de Estadística.

A fin de determinar con mayor precisión el grado de marginalidad de los padres de los egresados, desde el punto de vista educativo, los au-



GRÁFICA 1

tores han comparado la distribución de la variable en la muestra con su distribución en la población adulta (más de veinte años) del Área Metropolitana (ver cuadro 5). Esta comparación permitirá estimar si la escolaridad de este grupo es similar a la escolaridad general de la población adulta de la misma área geográfica.

CUADRO 6
OCUPACIÓN DEL PADRE DE LOS EGRESADOS

Categoría ocupacional	F absoluta	F relativa %
Empresarios medianos-pequeños	11	3.1
Empresarios públicos y particulares con funciones	7	2.0
Empresarios públicos y particulares sin funciones	77	21.8
Comerciante minorista o al detalle	10	2.8
Técnico sin título universitario y artes	8	2.3
Obreros especializados	59	16.7
Obreros no especializados	121	34.4
Trabajo no especial con renta estable	35	9.9
Personal de servicio doméstico	3	0.8
Trabajo no especificado con renta inestable	10	2.8
Sin Información	12	3.4
TOTAL	353	100.0

La comparación revela que hay una mayor concentración en los niveles secundarios y universitarios en la población total, que en la muestra de los padres ($\chi^2 = 68.83$, $gl = 3$, $p = 0.0001$) (ver gráfica 1); lo cual sugiere

que son los hijos de personas con educación primaria completa o incompleta quienes tienden a asistir al programa de aprendizaje de INACAP. Por otro lado, esto también sugiere que el nivel de educación de los padres de los egresados es más bajo que el promedio de escolaridad de la población adulta del Área Metropolitana.

Si completamos esta información con la ocupación que tienen los padres de los egresados, se ve aún más reforzada la hipótesis sobre la procedencia marginal de los egresados.

Según los datos del cuadro 6, el mayor porcentaje de los padres de los egresados (34.3) cae en la categoría de obreros no especializados; el que, sumado al 16.7 que pertenece a la categoría de obreros especializados, arroja un total de un 51, dentro de la categoría ocupacional de obrero; sólo un 26.9 de los jefes de hogar está en un nivel medio, aunque relativamente bajo.

A modo de comparación, cabe destacar que según los datos del Censo de 1970, el 43.15% de la población económicamente activa estaba representado por los grupos más bajos de ocupación.⁴ El porcentaje correspondiente a categorías similares de ocupación para muestra de padres asciende al 64.5, lo cual nos hace pensar que este grupo de personas tiende a centrarse en las categorías ocupacionales más bajas.

B) Ingresos familiares

Los ingresos de que disponen los grupos familiares de los egresados son bajos; en promedio equivalen a \$2 517 (US\$96.17)⁵ mensuales (ver cuadro 7), y probablemente insuficientes si se considera el alto promedio de personas por familia (6.0).

Como el ingreso es un dato que no siempre se declara en forma fidedigna, se pidió a los egresados que efectuasen una estimación de éste en función de las necesidades familiares. La distribución de respuestas demostró ser consistente con el dato objetivo respecto al ingreso, dado que se consideró insuficiente para satisfacer las necesidades de la familia en un 66.1%; un 28 lo conceptuó como suficiente, y sólo un 1.4 más que suficiente (ver cuadro 8).

⁴ Artesanos y operarios, otros artesanos y operarios, mineros, canteros y afines, obreros y jornaleros no especificados, trabajadores en servicios personales y afines, trabajadores en ocupaciones no identificables o no declarados y otros trabajadores no especificados.

⁵ El salario mínimo en enero de 1978 fue de \$1 665; la encuesta se aplicó en noviembre de 1977, por lo que el salario mínimo era aproximadamente de \$1 500; la cotización del dólar el 30 de noviembre de 1977 era de \$16.17.

CUADRO 7 NIVEL DE INGRESOS DEL PADRE DE EGRESADOS

Ingresos Pesos	F Absoluta	F Relativa %
1 000 - 1 500	65	18.4
1 501 - 3 000	200	56.7
3 001 - 4 500	50	14.1
4 501 - 6 000	19	5.4
6 001 - 10 000	12	3.4
No contestan	7	2.0
TOTAL	353	100.0

CUADRO 8 INGRESOS ESTIMADOS

Estimación	F Absoluta	F Relativa %
Siempre insuficientes	83	23.5
A menudo insuficientes	163	46.2
Suficientes	99	28.0
Más que suficientes	5	1.4
No contestaron	3	0.9
TOTAL	353	100.0

En este punto, parece interesante señalar las razones que tuvieron los egresados para dejar de estudiar en el sistema de educación formal y las que motivaron su ingreso a INACAP. En relación a las primeras, se observa que los egresados conceden mayor importancia a los motivos relacionados con factores económicos, lo cual sería consistente con la situación socio-económica de sus grupos familiares presentados en el punto anterior (ver cuadro 9).

CUADRO 9 RAZONES DE LOS EGRESADOS PARA DEJAR DE ESTUDIAR EN EL SISTEMA FORMAL

Tenía deseos de trabajar	2.27
Mi familia no podía costearme más años de estudios	1.91
Tenía que ayudar a mi familia	1.90
Estaba aburrido de estudiar en la escuela	1.63
Tenía notas muy bajas	1.47
No pude entrar a la escuela secundaria	1.35
Deseaba casarme (me casé) y por esto tenía que trabajar	1.20
Mi salud no me permitía seguir estudiando	1.10
Fui expulsado por razones disciplinarias	1.10
Entré tarde a la escuela, repetí o tenía demasiada edad	1.00

Nota: El puntaje para cada alternativa iba de 1 a 3 según fuese el grado de importancia que ésta tenía en la decisión. El peso final para cada una de ellas se determinó mediante un índice sumatorio simple.

Los factores que motivaron el ingreso a INACAP (ver cuadro 10) también apuntan a una necesidad de poder incorporarse rápidamente al mercado de trabajo. La mayoría deseaba obtener una formación rápida y aprender un oficio.

CUADRO 10 RAZONES DE INGRESO A INACAP

No pudo seguir en el Liceo	27	7.6%
No pudo seguir en la Escuela Industrial	34	9.6
Deseaba obtener una formación rápida	197	55.8
Deseaba aprender un oficio	92	26.1
Para obtener una promoción en el trabajo	2	0.6
Otras razones	1	0.3
TOTAL	353	100.0

C) Educación y aspiraciones educacionales de los egresados

La mayoría de los egresados (97.6%) manifestó su deseo de seguir estudiando, pero pocos (9%) lo han logrado (ver cuadro 11). Es interesante notar que muchos deseaban ingresar a la universidad (40.5%), pero sólo unos pocos deseaban continuar como obreros especializados (27.8, según cuadro 12). Parecería que la universidad es vista como un mecanismo para obtener el prestigio social que sus propias y actuales ocupaciones no logran conferirles.

CUADRO 11 ASPIRACIONES EDUCACIONALES DE LOS EGRESADOS

	N	%
Ingresar a la universidad	130	40.5
Terminar estudios a niveles medios	88	27.4
Otra formación técnico-profesional	67	20.9
Otro tipo de curso	27	8.4
No desea seguir estudiando	9	2.8
TOTAL	321*	100.0

*El número de casos es menor por cuanto la pregunta sólo procedía para quienes en el momento de la entrevista no se encontraban estudiando.

CUADRO 12 ASPIRACIONES OCUPACIONALES DE LOS EGRESADOS DE INACAP

	N	%
Empresarios y directivos medianos	4	1.1
Profesionales universitarios	55	15.6
Empresarios mediano-pequeños	16	4.5
Empleados públicos y particulares con funciones directivas	87	24.7
Empleados públicos y particulares sin funciones directivas	10	2.8
Comerciantes minoristas	4	1.1
Técnicos sin título universitario y artesanos empresarios	75	21.3
Obreros especializados	99	27.8
No contestan	3	1.1
TOTAL	353	100.0

Los motivos que señalaron los egresados para continuar no discrepan sustancialmente de aquellos que plantean cuando manifiestan sus aspiraciones educacionales. En ambos casos, el factor constante consiste en lograr mejores oportunidades ocupacionales (ver cuadros 13 y 14).

D) Relación entre el nivel socio-económico de los egresados y su empleo

Tomando en cuenta los antecedentes discutidos con anterioridad, parecería que el grupo de egresados de INACAP proviene de sectores marginales de la población. En general, sus padres tienen bajos niveles de escolaridad, tienden a concentrarse en las categorías ocupacionales más bajas

CUADRO 13 RAZONES PARA CONTINUAR ESTUDIANDO

	N	%
Para abrir posibilidades ocupacionales futuras	23	71.9
Preparación para cambiarse a un trabajo mejor	2	6.3
Por inquietudes intelectuales	1	3.1
Otras	2	6.2
No contestan	4	12.5
TOTAL	32	100.0

CUADRO 14 MOTIVOS PARA LAS ASPIRACIONES EDUCACIONALES

	%
Ascender a un puesto mejor dentro de mi carrera	2.6
Cambiar a un trabajo mejor	2.5
Para ser más respetado por la gente	1.3

Nota: El puntaje para cada alternativa iba de 1 a 3 según fuese el grado de importancia que ésta tenía en la decisión. El peso final para cada una de ellas se determinó mediante un índice sumatorio simple.

y los ingresos familiares son, generalmente, insuficientes para cubrir las necesidades básicas. Además, los egresados muestran una marcada tendencia a superarse en los renglones educacional y ocupacional, lo que sugiere una cierta insatisfacción con las condiciones de vida que tienen.

Al analizar la distribución de los egresados, según el tamaño de empresa en que estaban empleados, vemos que la gran mayoría se desempeña-

ba en pequeñas y medianas empresas (61.5%), y de este grupo la mayoría trabajaba en empresas de menos de 10 personas (ver cuadro 15).

CUADRO 15
NÚMERO DE EGRESADOS SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA
Y VOLUMEN DE LA FUERZA DE TRABAJO EMPLEADA,
POR TAMAÑO DE EMPRESA A NIVEL NACIONAL
(Sector Manufacturero)

Tamaño Empresa	Egresados INACAP		Total del País ^a	
	F	%	F	%
Menos de 10	80	34.0	29 803	8.2
10 a 50	46	19.6	100 469	27.6
51 a 200	17	7.2	93 714	25.7
201 a 500	58	24.7	64 469	17.6
501 a 1 000	6	2.6	34 211	9.4
Más de 1 000	28	11.9	41 961	11.5
TOTAL^b	235	100.0	364 627	100.0

^a Fuentes: IV Censo Nacional de Manufacturas (1967). Instituto Nacional de Estadísticas.

^b Incluye a 215 personas empleadas a tiempo completo, más 20 personas que habrían tendido un empleo de tiempo completo antes de proseguir sus estudios.

El presente estudio estaba interesado en comparar estos porcentajes con el volumen total de la fuerza laboral empleada en pequeñas, medianas y grandes empresas, para determinar si los patrones de la distribución observada en la muestra coincidían con las tendencias nacionales. Los datos más recientes a los que se tuvo acceso eran de 1967, y es posible que no reflejen con exactitud la situación actual; no obstante, los autores realizaron la comparación, a fin de detectar algunas tendencias (ver cuadro 15). La muestra de egresados parece concentrarse más en las pequeñas empresas (1-9 trabajadores) que la población laboral total ($\chi^2 = 32.9$, $gl = 5$, $m < 0.001$). Estos datos llevaron al planteamiento siguiente: "posiblemente existan factores selectivos que determinen la colocación laboral de grupos marginales". Sería necesario obtener datos más recientes sobre la distribución total de la fuerza laboral, para verificar esta hipótesis.

Comprobamos, además, que un porcentaje bajo, pero importante (12.3) de egresados estaba subempleado. Por la formación recibida en INACAP, los egresados deberían ubicarse como mínimo en la categoría de obrero especializado, pero el 12.3% pertenece a categorías inferiores; la

inmensa mayoría (64.7) se encuentra dentro de la categoría obrero especializado (ver cuadro 16), y sólo un 4.4 se ubica en categorías de nivel medio propiamente tal.

CUADRO 16
CATEGORÍA OCUPACIONAL DE LOS EGRESADOS

	N	%
Empresarios medianos-pequeños	9	3.6
Empleados públicos y particulares con funciones directivas	2	0.8
Empleados públicos y particulares sin funciones directivas	22	8.7
Comerciantes minoristas	4	1.6
Técnicos sin título universitario y artesanos empresarios	21	8.3
Obreros especializados	163	64.7
Obreros no especializados	19	7.5
Trabajadores no especializados con remuneración estable	9	3.6
Trabajadores no especializados con remuneración inestable	3	1.2
TOTAL	252	100.0

El análisis porcentual de la categoría ocupacional de los egresados revela bastante parecido con la distribución de la variable ocupación paterna, lo cual podría indicar que existe escasa movilidad social, sobre todo del tipo ascendente.⁶

En general, el análisis de nuestros datos sugiere, entonces, que la muestra de egresados proviene de sectores marginales, los cuales tienden a emplearse en PME.

⁶ Nos pareció interesante notar que sí hubo movilidad educacional ascendente. Este problema ha sido analizado con mayor profundidad por Diéguez (1978).

E) Exploración de relaciones entre variables del egresado y empleo en empresas de diferentes tamaños

Para el análisis anterior, los autores han considerado las características generales de la muestra de egresados y las tendencias generales en la colocación en empresas de diferentes tamaños (menos de 10, 10 a 50, 51 a 200, 201 a 500, 501 y más).

En esta sección se presentan los resultados de algunos análisis realizados con el fin de dilucidar si existe relación entre algunas variables del egresado y el tamaño de la empresa en que se desempeña. De esta forma, se consideró el tamaño de la empresa como variable independiente, y se efectuaron cruces con una serie de variables generalmente conceptuadas como indicadores del grado de marginalidad (ODEPLAN, *op. cit.*: 5; Mercado *et al.*, *op. cit.*: 39 ss.; CEPLAN, 1974: 86 ss.).

El cuadro 17 expone las variables analizadas y los resultados del análisis estadístico correspondiente.

A excepción del tiempo de cesantía, no parece existir asociación estadística entre las variables socio-económicas del egresado consideradas y su colocación en empresas de diferentes tamaños. El tiempo promedio de cesantía fue mayor para las personas empleadas en empresas de 10 a 200 trabajadores, y menor en las pequeñas empresas (1 a 9 trabajadores), y en las grandes empresas –más de 200 (ver cuadro 18).

CUADRO 17 RESUMEN DEL ANÁLISIS DE RELACIONES ESTADÍSTICAS ENTRE VARIABLES DEL EGRESADO Y SU COLOCACIÓN EN EMPRESAS DE DIFERENTES TAMAÑOS

Variable dependiente	Test estadístico	Nivel de probabilidad
Tenencia de vivienda	$X^2 = 6.90$	gl = 4, p = 0.15
Educación del padre	$X^2 = 3.31$	gl = 8, p = 0.92
Ingresos del padre	$X^2 = 9.24$	gl = 12, p = 0.69
Aspiraciones educacionales	$X^2 = 11.19$	gl = 8, p = 0.20
Nivel de remuneraciones (egr)	$X^2 = 8.98$	gl = 8, p = 0.35
Grado de hacinamiento ^a	$X^2 = 11.92$	gl = 6, 0.05 < p < 0.10
Tiempo de cesantía	análisis varianza	
	F = 3.26	gl = 4/84 p < 0.05

Se dividió el número de personas del grupo familiar entre el número de piezas de la vivienda.

CUADRO 18 TIEMPO PROMEDIO DE CESANTÍA SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA*

Tamaño	X	N
Menos de 10 T	14.51	29
10 - 50	22.05	18
51 - 200	20.75	8
201 - 500	14.59	18
501 - 1 000	9.85	16
TOTAL		89
<i>F</i> = 3.26	<i>gl</i> = 4/84	<i>p</i> < 0.05

* Se calculó el porcentaje de tiempo que cada egresado había estado cesante desde el momento que terminó el aprendizaje.

¿Qué significan estos resultados? Por un lado, los articulistas piensan que la cesantía fue baja para las personas ocupadas en las empresas de menos de 10 trabajadores, porque este grupo estaba representado por un número considerable de personas autoempleadas; por otro, también es posible que las personas que tienen mayores responsabilidades familiares se vean obligadas a trabajar, y no puedan esperar el trabajo que más les satisfaga. En realidad, no se dispone de suficiente información para explicar estas tendencias; pero los autores creen que son varios los factores que podrían estar asociados a los resultados obtenidos. Por ejemplo, podrían influir, por un lado, la urgencia de la necesidad de trabajar, y, por otro, la facilidad de acceso a los distintos sectores del mercado laboral.

Sin embargo, no había asociación entre tamaño de la empresa y cesantía, cuando se consideró esta variable independientemente del periodo de tiempo que estuvo cesante la persona ($\chi^2 = 3.10$, *gl* = 5, *p* = 0.79). Finalmente, los articulistas hacen notar que un análisis de correlación múltiple entre ciertas variables del egresado y su colocación en empresas de diferentes tamaños, tampoco arrojó más luz sobre posibles factores asociados al empleo en las PME.

Se obtuvo un valor igual a

$$0.26 (F = 1.71, g/ = 8/176, 0.05 < p < 0.10)$$

para la correlación múltiple entre colocación en tamaños de empresas (variables dependientes) y las siguientes variables:

- ingreso por carga (se dividió el ingreso entre el número de cargas que declaraba el egresado),
- aspiraciones educacionales,
- aspiraciones ocupacionales,
- nivel de ingreso del padre,
- nivel de rendimiento escolar autoestimado,
- comuna de residencia –se ordenaron por rango según el porcentaje de población de extrema pobreza que vive en cada una de las comunas–,
- edad del egresado, y
- educación del padre.

La correlación obtenida resulta baja, y sugiere que las variables consideradas explican alrededor del 6% de la varianza en el empleo, según tamaño de la empresa. La variable ingreso por carga es la que parece estar más asociada al tamaño de la empresa. El cuadro 19 presenta un resumen de los resultados del análisis de correlación múltiple.

Es posible que la ausencia de relación entre las variables analizadas se deba en parte a que, dada la homogeneidad de la muestra, exista poca variabilidad en muchas de las variables consideradas. Por lo demás, también es posible que el número de trabajadores de una empresa no sea el criterio más adecuado para caracterizar el tipo de empresa o para diferenciar entre el sector formal y el informal. Sería necesario emprender nuevos estudios destinados a completar el análisis con otras variables, por ejemplo, el nivel de la tecnología empleada, el capital disponible, el valor agregado y el sector productivo al que pertenece la empresa.

CUADRO 19

RESUMEN DEL ANÁLISIS DE CORRELACIÓN MÚLTIPLE ENTRE VARIABLES DE EGRESADOS DE INACAP Y SU COLOCACIÓN EN EMPRESAS DE DIFERENTES TAMAÑOS

1. Correlaciones simples entre tamaño de empresa y variables educacionales y socio-económicas del egresado y de su familia (N = 185).

Tamaño de empresa por

– comuna ^a	- 0.052
– edad	0.10
– ingreso por carga	0.21*
– educación del padre	0.01
– nivel de ingreso del padre	- 0.04
– nivel de rendimiento escolar	0.06
– aspiración educacional	- 0.11
– aspiración ocupacional	0.11

* significativo $p < 0.05$, g.l.= 183.

2. Coeficientes estandarizados de la variables en la ecuación de regresión múltiple entre tamaño de empresa (variables dependientes) y variables del egresado (variables independientes).

	BETA	F	P
Ingreso por carga	0.19	5.99	$p < 0.02$
aspiraciones educacionales	-0.07	0.92	n.s.
aspiraciones ocupacionales	0.06	0.75	n.s.
nivel ingreso padre	-0.07	0.83	n.s.
nivel de rendimiento escolar	0.06	0.80	n.s.
comuna de residencia	0.06	0.70	n.s.
edad del egresado	0.04	0.36	n.s.
educación del padre	-0.03	0.25	n.s.

^a Se hizo un ordenamiento de rango de las comunas según el porcentaje de personas de extrema pobreza que viven en ella (información basada en el Mapa de la Extrema Pobreza).

V. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL DE LAS PME Y SU RELACIÓN CON PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

A) Permanencia de la fuerza de trabajo de las PME

Las intenciones de permanecer en la empresa no parecen depender del tamaño de la misma. En el cuadro 20 se aprecia que aproximadamente el 52% de los egresados empleados en las PME manifiestan intenciones de permanecer en el trabajo, y no existen diferencias significativas entre grupos según tamaño de empresa ($\chi^2 = 12.90$, $gl = 8$, $p = 0.12$).

CUADRO 20
INTENCIONES DE PERMANECER EN EL EMPLEO
SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

	Sí	No	No Sabe	%
Menos 10 T	40	24	12	76
10 - 50 T	26	14	6	46
51 - 200T	8	6	2	16
201 - 500 T	32	11	10	53
501 - más1 000	18	7	8	33
	124	62	38	224

Es posible que estos resultados estén condicionados por las características generales del mercado laboral (altas tasas de desempleo) más que por las características de las empresas de diferentes tamaños. Sin embargo, a través de la reunión de consulta se detectó que el empleo en pequeñas empresas (1 a 10 personas) parece ofrecer ciertas ventajas sobre las empresas más grandes.

Los egresados de INACAP empleados en pequeñas empresas opinaron que existía mayor posibilidad de ascenso y de aumento de salario en las pequeñas que en las grandes empresas. Por otra parte, habría menos posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos en la capacitación profesional, ya que, por lo general, eran asignados a realizar los trabajos menores, más sucios y rutinarios. Asimismo, apareció como factor importante el hecho de que en las grandes industrias el trabajo era muy repetitivo, y que no habría mucha posibilidad para desarrollar la creatividad personal,

factor que consideraban de importancia para la satisfacción personal en el trabajo.

Estas opiniones sugieren, entonces, que podría ser interesante estudiar en forma más sistemática las ventajas que ofrece el empleo en las pequeñas empresas frente al sector más industrializado.

De todas formas, el hecho de que, al parecer, el mercado laboral de las pequeñas empresas es considerado como una alternativa más permanente de trabajo, sugiere que sería necesario, en el futuro, estudiar con más detención las características de este mercado de trabajo para lograr una mayor adecuación de la capacitación laboral para este sector.

B) Convergencia laboral

Los autores se propusieron analizar si los egresados habían podido aplicar los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en su lugar de trabajo; para ello clasificaron las ocupaciones desempeñadas por cada persona,⁷ y luego agruparon los datos según el tamaño de la empresa en que cada uno estaba empleado, en el momento de la encuesta. No disponían de información sobre el tamaño de la empresa en que había trabajado la persona durante su historia laboral (este dato sólo se obtuvo para el empleo presente); por lo que no fue posible analizar las relaciones entre el mercado laboral del sector informal y del formal a través de las historias laborales.

Para este análisis, se utilizaron las siguientes categorías de clasificación de empresas:

- trabajo por cuenta propia,
- trabajo en empresas de menos de diez trabajadores,
- trabajo en empresas de diez y más trabajadores.

El cuadro 21 muestra el porcentaje de egresados que en el momento de la encuesta estaban trabajando en una ocupación relacionada con la

⁷ Las categorías ocupacionales empleadas para el análisis de las historias laborales de los egresados fueron las siguientes: mecánico general o de banco, mecánico automotriz, construcciones metálicas, electromecánica, matricería, confección industrial, carpintería, dibujo mecánico, electricidad automotriz, refrigeración industrial, modelista de fundición, vendedores y comerciantes, empleados de oficina, obrero agrícola, obrero construcción, conductores de maquinaria y vehículos, gasfiter y otros no clasificados.

CUADRO 21
CONVERGENCIA LABORAL DE LOS EGRESADOS
SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA DEL EMPLEO ACTUAL

Tamaño de empresa	Especialidad seguida	% Ocupado en especial	H	N
Cuenta propia	Mec. general	30	1.74	30
	Mec. automotriz	60	1.06	25
	Electromecánica	63	1.15	11
Menos de 10	Dib. técnico	0	0.00	2
	Mec. general	53	1.64	32
	Mec. automotriz	100	0.00	10
	Electromecánica	100	0.00	2
	Matricería	100	0.00	2
Más de 10	Mod. fundición	100	0.00	2
	Mec. general	65	1.25	120
	Mec. automotriz	71	1.04	38
	Constr. met.	100	0.00	1
	Electromecánica	77	0.97	44
	Matricería	72	0.76	11
	Conf. industrial	100	0.00	2
	Dib. técnico	100	0.00	1
	Electr. automóvil	81	0.48	11
	Ref. industrial	100	0.00	1
Mod. fundición	100	0.00	4	

H = Índice de diversidad.

especialidad seguida en INACAP. Además, se ha calculado un índice de “diversidad” de las ocupaciones desempeñadas por las personas, según la especialidad seguida en INACAP; la diversidad se ha estimado con base en el índice H de Shannon, que se ha desarrollado en el contexto de la teoría de la información (Hays, 1973: 750 ss.). La fórmula es la siguiente:

$$H = \sum p_i \log p_i$$

donde p_i representa la proporción de casos que pertenecen a la categoría i (en nuestro caso, la proporción de personas que se desempeñan en una determinada ocupación).

Este índice es análogo a la varianza de una distribución: cuando todos los casos se concentran en una sola categoría, el valor de H es igual a 0, lo mismo ocurre con el valor de Σ^2 , cuando existe sólo un valor posible

para una variable aleatoria. Por otro lado, si los casos están distribuidos a lo largo de una amplia gama de categorías, el valor de H tiende a ser alto. En resumen, el valor H representa un índice “tipo-varianza” que se puede computar para cualquier distribución discreta, aún en el caso de niveles nominales de medición.

En este caso, mientras más alto es el valor de H , mayor es la diversidad de ocupaciones desempeñadas por el grupo de egresados de una determinada especialidad de INACAP.

Los datos sobre convergencia laboral entre la ocupación del egresado y la especialidad seguida en INACAP, muestran tendencias interesantes. La convergencia más baja se observa para el grupo de egresados que se ha instalado por cuenta propia (35%); se advierte, asimismo, una convergencia levemente superior para las personas empleadas en empresas de menos de diez personas (45); en tanto que la convergencia más alta apareció para los egresados empleados en empresas de diez y más trabajadores (71). Esto sugiere que el programa de aprendizaje se INACAP no parece responder a las necesidades del mercado laboral de las empresas pequeñas y de autogestión. Por otro lado, los resultados sugieren que la preparación es más adecuada para las personas que logran encontrar empleo en empresas de diez y más trabajadores.

Al analizar la convergencia laboral tomando en cuenta el tamaño de empresa y la especialidad seguida en INACAP, se observaron tendencias diferentes; se constató, también, que la convergencia es mayor para las personas empleadas en empresas de menos de diez trabajadores que siguieron la especialidad automotriz; mientras que la menor convergencia se observó para los egresados de mecánica general que se han instalado por cuenta propia (ver cuadro 21).

Si se analiza la diversidad de ocupaciones en que se desempeñan los egresados de las diversas especialidades, se constata que parece existir una relación inversa entre convergencia y diversidad. Es decir, en los casos en que hay menor convergencia laboral existe una mayor diversidad de ocupaciones desempeñadas por los egresados. Fue interesante notar que no parecía existir relación entre la especialidad seguida y la probabilidad de desempeñarse en algún otro campo ocupacional determinando (exceptuando el de la especialidad). Por ejemplo, de los 30 egresados de mecánica general, que trabajaban en empresas de menos de 10 trabajadores, un 26% era vendedor o comerciante, un 3 era empleado de oficina, un 13 trabajaba en mecánica automotriz, un 6 era obrero agrícola, etc. Tendencias similares se observaron al analizar las ocupaciones desempeñadas por otros grupos.

¿Qué significa esta información en términos del bienestar económico de los egresados? Podría plantearse que la alta diversidad ocupacional implica también una alta flexibilidad y un alto grado de adaptación a diferentes situaciones laborales; sin embargo, es posible que la adaptación no haya sido efectiva, por lo que los autores enfocaron este aspecto a través del análisis de los ingresos de las personas.

En primer lugar, se vio que los salarios eran más altos para las personas instaladas por cuenta propia, que trabajaban en la especialidad seguida; en segundo lugar, estaban las personas empleadas en una empresa ajena, realizando actividades relacionadas a su especialidad; en cambio, las personas empleadas en una ocupación no convergente percibían los ingresos más bajos (Corvalán). Esto sugiere que las personas pueden percibir ingresos más altos, en la medida en que logran desempeñarse en el trabajo para el cual se han especializado.

Tenemos, por consiguiente, que un porcentaje importante de la muestra de egresados estaba empleado en empresas de menos de 10 personas (34%); que la convergencia laboral fue baja para este grupo, y que los ingresos tienden a ser más bajos para personas que se desempeñan en trabajos "divergentes". Esta situación induce a pensar que se hace necesario estudiar la posibilidad de crear programas de capacitación laboral, que sean de índole más general; una formación que le permita a la persona desarrollar habilidad y flexibilidad para desempeñarse en un campo amplio de ocupaciones, más que en un oficio específico.

No obstante el alto porcentaje de personas que no trabajan en una ocupación congruente con su preparación, había un número considerable que se desempeñaba en su área respectiva. ¿Qué percepción tienen estas personas sobre la utilidad de la formación recibida en el sistema de aprendizaje profesional? La mayoría de las personas que asistió a la reunión de consulta, manifestó que volvería a estudiar en INACAP; aunque, por otra parte, opinó que era necesaria una mayor formación en cultura general, y en "don de mando". Dijeron:

yo tuve oportunidad de ocupar un cargo de jefe, pero no me dieron el puesto porque consideraron que no tenía formación en modales, como para tratar con los clientes,

a mí me colocaron de supervisor de personal. No me gusta supervigilar. Hay que estar muy apegado al patrón, no me gusta; yo empecé igual que ellos y ahora me miran como el patrón. No me siento cómodo.

En general, opinaron que las posibilidades de ascenso en un empleo dependían, entre otros factores, de la facilidad de relación interpersonal que tenga la persona y sentían necesidad de una mejor preparación en este sentido. Fue un tanto difícil captar qué podría significar esta necesidad en términos más concretos. Se mencionó la dificultad de relación con los ingenieros y ciertas dificultades en hacerse respetar en el trabajo.

Todos los egresados habían complementado su formación en el lugar de trabajo y, generalmente, lo lograron gracias a la ayuda de un "maestro" con más antigüedad. Una persona comentó que consiguió poder limpiar las máquinas haciéndose amigo del operador:

Además de limpiarlas, las armaba y desarmaba y así aprendí cómo funcionan y cómo se pueden arreglar.

Las personas que se habían instalado por su cuenta manifestaron la necesidad de manejarse con métodos más artesanales de trabajo, ya que no disponían del capital necesario para adquirir las maquinarias que habían aprendido a manipular en INACAP (se dio el ejemplo del analizador de gases en mecánica automotriz). También expresaron que el programa de aprendizaje no les entregó suficiente preparación como para instalarse por cuenta propia; además, opinaron que la formación técnica fue superficial y unilateral.

Los egresados empleados en pequeñas empresas destinadas a la producción, estimaron, sin embargo, que la formación de INACAP les había dado una buena base para seguir aprendiendo en el trabajo. Es posible que esta diferencia de opinión (con respecto a las personas autoempleadas) se deba a que el empleado de una industria podría solicitar asesoría a los obreros más antiguos, posibilidad que generalmente no se daría al instalarse por cuenta propia.

De este razonamiento se desprende que las necesidades de capacitación varían según que la persona se instale por cuenta propia, o trabaje en una empresa ajena. Valdría la pena, por lo tanto, estudiar y analizar con más detalle las necesidades específicas de cada uno de estos sectores. Del mismo modo, importaría estudiar en qué forma podría satisfacerse la necesidad de obtener una mayor formación en relaciones interpersonales y para el desempeño en cargos de supervisión.

C) Historias laborales y capacitación progresiva

Se planteó que las experiencias laborales de personas empleadas en las PME tienden a ser variadas. En otras palabras, dada la inestabilidad laboral, la persona se vería obligada a desempeñar ocupaciones muy diversas, lo que resultaría en una falta de acumulación progresiva de experiencia; lo cual motivó a los autores a comparar las diversas historias laborales de las personas, según el tamaño de empresa en que estaban ocupadas.

En el cuadro 22 se presenta la diversidad promedio de las historias laborales de cada grupo de egresados, y se ha agregado el número promedio de empleos que las personas habían tenido en el mismo periodo de tiempo.

La diversidad promedio de las historias laborales de las personas empleadas en los distintos sectores empresariales es realmente muy similar (Análisis de Varianza de Kruskal Wallis, $H = 3.60$, n.s.), así como también el número de empleos que han tenido (Análisis de Varianza de Kruskal wallis, $H = 4$, n.s.).

CUADRO 22
RESUMEN DEL ANÁLISIS DE LAS HISTORIAS LABORALES:
DIVERSIDAD PROMEDIO DE OCUPACIÓN DESEMPEÑADA Y
NÚMERO PROMEDIO DE EMPLEO SEGÚN AÑO DE EGRESO Y
TAMAÑO DE EMPRESA

Tamaño Empresa	Por cuenta propia		Menos de Diez		Diez y Más	
	\bar{H}	\bar{X}	\bar{H}	\bar{X}	\bar{H}	\bar{X}
Año Egreso						
1970	0.06	1.8			0.13	1.7
1971	0.41	1.8	0.00	1.2	0.08	1.5
1972	0.17	1.8	0.18	1.5	0.14	2.1
1973	0.00	2.36	0.12	1.8	0.17	1.8
1974	0.22	2.0	0.24	1.6	0.07	1.5
1975					0.00	1.5
1976	0.00	1.16	0.06	1.4	0.07	1.46
1977	0.00	1.5	0.00	2.0	0.04	1.07

\bar{H} = Índice de diversidad (ver texto para explicación) promedio para cada grupo.

\bar{X} = N promedio de empleos desde el momento del egreso de INACAP para cada grupo.

Es posible, por consiguiente, que el grado de perfeccionamiento progresivo que logre obtener una persona a través de su historia laboral, no dependa tanto del sector en que esté empleado; sin embargo, es necesario aclarar que en este análisis no fue posible considerar el tamaño de la empresa en la cual trabajaba la persona antes de su empleo actual, lo que dificulta un tanto la interpretación de los datos. También es posible que una persona empleada actualmente en el sector PME, con anterioridad haya trabajado en grandes empresas, y viceversa. Valdría la pena considerar esta variable en futuros estudios sobre historias laborales.

VI. CONSIDERACIONES FINALES

A continuación los autores destacan algunas tendencias generales detectadas a través del presente estudio.

– *Origen socio-económico y situación de empleo*

Se vio que las personas que constituían la muestra de egresados del sistema de aprendizaje de INACAP, probablemente provenían de

sectores socio-económicos de bajos ingresos y que tendían a emplearse en el sector informal de la economía o en pequeñas empresas.

– *Permanencia de la fuerza de trabajo*

Parecería que las pequeñas empresas se perciben como una alternativa de trabajo que presenta ciertas ventajas como mercado laboral sobre las grandes industrias. Estas ventajas se asocian al hecho de que la fuerza de trabajo de las PME manifiesta intenciones de permanecer en ellas y no consideradas como trampolín para ingresar a las grandes empresas.

– *Convergencia laboral*

Parecería que la formación ofrecida por el sistema de formación profesional no se adecua a las oportunidades del mercado laboral de las pequeñas empresas, habiéndose detectado una baja convergencia entre formación y ocupación desempeñada por personas empleadas en pequeñas empresas y por personas que se han instalado por cuenta propia. La convergencia mayor se dio en personas empleadas en grandes empresas.

– *Historias laborales*

Al comparar los grupos de personas que laboran en empresas de diversos tamaños, no parece existir diferencia en cuanto a la diversidad de ocupaciones que desempeñan las personas a lo largo de su historia ocupacional.

– *Necesidades de capacitación*

Los resultados sugieren que la capacitación para el sector informal debiera ser de índole más general, preparando a la persona más para el desempeño en una mayor variedad de oficios, que en una especialidad técnica específica. Se detectó, asimismo, la necesidad de formación en las áreas de autogestión, mayor formación para el desempeño en cargos de supervisión (don de mando), y en el área de relaciones interpersonales. Además, apareció la necesidad de una mayor formación en cuanto a cultura general, y un mayor énfasis en métodos artesanales de trabajo, que no requieran instrumental de alto nivel tecnológico.

REFERENCIAS

Acevedo, R., E. Marshal y J. J. Silva

1977 *La capacitación de los jóvenes marginados en relación con la pequeña y mediana empresa*. Montevideo, CINTERFOR, Doc. REF/SEM 129/5, p. 40.

CEPLAN

1974 *Bienestar y pobreza*. Santiago, Chile, Nueva Universidad, pp. 86 ss.

Hays, W.

1973 *Statistics for the Social Sciences*. New York, Holt Rinehart and Winston, pp. 750 ss.

Manuelli, R.E. y J. H. Meier

1977 *Pequeña y mediana empresa: un enfoque económico*. Montevideo, CINTERFOR, Doc. REF/SEM 129/1, p. 26.

———
Ibid., p.7.

Mercado, O., P. de la Fuente y F. Oribe Echeverría

1970 *La marginalidad urbana: origen, proceso y modo*. Buenos Aires; Editorial Troquel, p. 27.

———
Ibid., pp. 39 ss.

ODEPLAN .

1974 *Mapa de la extrema pobreza*. Santiago, Chile, ODEPLAN/IECC/ICIRA, p. 5.

Raczinski, D.

1977 *El sector informal urbano: interrogantes y controversias*. Santiago, Chile, OIT/PREALC, Investigaciones sobre el empleo, 3, p. 26.

———
Ibid., p. 7.

———
Ibid., pp. 81 ss.

BIBLIOGRAFÍA

Acevedo, R., E. Marshal y J. J. Silva

1977 *La capacitación de los jóvenes marginados en relación con la pequeña y mediana empresa*. Montevideo, CINTERFOR, Doc. REF/SEM 129/5.

CEPLAN

1974 *Bienestar y pobreza*. Santiago, Chile, Nueva Universidad.

Corvalán, Oscar

1979 *Comparative Study of Industrial Training in Chile*. Toronto, Universidad de Toronto, tesis de doctorado.

Diéguez, E.

1978 *Algunos factores relacionados con el logro ocupacional de los egresados de INACAP*. Tesis, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Humanas, Santiago, Chile.

Hays, W.

1973 *Statistics for the Social Sciences*. New York, Holt Rinchart Winston.

Manuelli, R. E. y J. H. Meier

1977 *Pequeña y mediana empresa: un enfoque económico*. Montevideo, CINTERFOR, Doc. REF/SEM 129/1.

Mercado, O., P. de la Fuente y F. Uribe Echeverría

1970 *La marginalidad urbana: origen, proceso y modo*. Buenos Aires, Editorial Troquel.

ODEPLAN

1974 *Mapa de la extrema pobreza*. Santiago, Chile, ODEPLAN/IECC/ICIRA.

PREALC

1976 *Capacitación para los ocupados en los sectores rezagados de la economía*. Santiago, Chile, OIT/PREALC, Doc. de trabajo 104.

Raczinski, D.

1977 *El sector informal urbano: interrogantes y controversias*. Santiago, Chile, OIT/PREALC, Investigaciones sobre el empleo, 3.

Schumukler, B.

1976 *Los trabajadores por cuenta propia y su relación con la empresa capitalista en las ramas*. Documento presentado al Seminario Interamericano sobre el empleo en el sector informal de América Latina, Caracas, Grupo de Trabajo sobre Ocupación-Desocupación de CLACSO.

Webb, R.

1975 "Ingreso y empleo en el sector urbano del Perú", en Cardona R. (ed.), *América Latina, distribución espacial de la población*. Bogotá, Corporación Centro Regional de Población.

