



La empleabilidad y los beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo en Mar del Plata *

Employability and beneficiaries of the Training and Employment Insurance in Mar del Plata

**Ana Julia ATUCHA
y María Eugenia LABRUNÉE****

Recibido: 18.11.10

Aprobado definitivamente: 21.3.11

RESUMEN

El objetivo de este documento es analizar si la participación de los beneficiarios del Partido de General Pueyrredon en el Seguro de Capacitación y Empleo implicó mejoras en su empleabilidad. En particular, se examinan las relaciones entre formación y empleo de este colectivo, como aproximación a la medición del impacto de esta política de mercado de trabajo en Mar del Plata.

La información utilizada se basa en la “Encuesta de Informalidad y Beneficiarios de Programas Sociales” en el aglomerado, llevada a cabo en octubre de 2009 por el Grupo Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en el marco de un proyecto en convenio con la OIT. Esta fuente primaria fue complementada por entrevistas telefónicas a destinatarios seleccionados.

El acercamiento se efectuó a través de una exploración de las trayectorias formativas seguidas por los destinatarios, de la valoración que ha tenido la capacitación respecto a la mejora sobre su empleabilidad y de la tarea de vinculación entre demandantes y oferentes que realiza la Oficina de Empleo. Entre los principales resultados se detectaron gran proporción de beneficiarios sin una trayectoria formativa que los califique sobre un oficio, percepciones negativas respecto a su empleabilidad y situaciones de inactividad. El documento deja planteada la necesidad de optimizar las tareas de orientación y vinculación al mercado de trabajo para mejorar la situación del grupo bajo análisis.

Palabras clave: empleabilidad – itinerarios formativos – beneficiarios de planes sociales- Mar del Plata.

ABSTRACT

This paper is aimed to analyze whether the participation of beneficiaries in the Training and Employment Insurance improved their employability. In particular, the relationship between

* Las autoras hacen una mención especial a la participación de la Mg. Patricia Alegre -Integrante del GrET. FCyES, de la UNMDP-, quien sistematizó y consistió la base de datos de la Encuesta de Beneficiarios de Planes Sociales en Mar del Plata, sin cuya labor no se hubieran podido efectuar los análisis presentados. Agradecen la energía que invirtieron las Licenciadas Patricia Gualdoni y Eliana Aspiazu en la lectura de las versiones preliminares de este artículo. Sus comentarios fueron críticos y muy apropiados. Esperamos haber interpretado acabadamente sus consejos. Además, dan las gracias a la Mg. Victoria Lacaze en la corrección del resumen en inglés.

** Docentes e Investigadoras del Grupo Estudios del trabajo, Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP) Correo: melabrun@mdp.edu.ar

training and employment of this group, as an approach to measuring the effect of this labor market policy in Mar del Plata, will be examined.

The information come from the "Survey of Informality and Beneficiaries of Social Programs" collected in Mar del Plata, October 2009, by the Labour Studies Group, School of Economics and Social Sciences at the Universidad Nacional de Mar del Plata as part of a partnership with the ILO. The primary source was supplemented by telephone interviews with selected recipients.

The approach was made through an exploration of educational paths followed by the recipients, their valuation about the improvement of their employability and the linking of labour market's actors that the Office of Employment conducts. The main results reveal that there is a large proportion of beneficiaries without an educational paths that qualified them for an occupation, negative perceptions about their employability and situations of labor inactivity. The need for better job counseling and labor market attachment, in order to improve the situation of the analyzed group, is highlighted in this paper.

Keywords: employability - educational paths - Beneficiaries of Social Programs – Mar del Plata.

SUMARIO

Introducción. Características generales del programa de capacitación y empleo. Consideraciones conceptuales y metodológicas. Análisis de los resultados. Consideraciones finales. Bibliografía. Anexos de Tablas de resultados

Introducción

El programa de Seguro de Capacitación y Empleo, -SCyE en adelante-, política que lleva adelante el Ministerio Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) y del cual se ocupa este artículo, presenta en su diseño una doble finalidad: por un lado, mejorar las condiciones de empleabilidad y las remuneraciones de las personas con dificultades de inserción laboral y por el otro, el bienestar de los trabajadores y de sus familias. Es decir, según Bertranou y Paz (2007), este programa entrelaza tanto criterios de eficiencia como de equidad.

El SCyE tiene como población objetivo a trabajadores desocupados que no califiquen para acceder al Seguro por Desempleo de base contributiva y a los beneficiarios que provienen del Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD). La idea prevaleciente al integrarlos a este programa, es la necesidad de que los beneficiarios puedan adquirir las *habilidades para obtener y conservar un empleo*, noción que define para el presente trabajo el concepto de empleabilidad. Es decir, aumentar, a través de la capacitación, las probabilidades de inserción en el mercado de trabajo de este colectivo con dificultades laborales, o como dice Riquelme (2005), "*posicionarlos mejor en un mercado de trabajo fuertemente selectivo convirtiéndolos a través de la capacitación en sujetos más empleables*".

La empleabilidad es un vocablo compuesto que reúne dos conceptos: empleo y habilidad. La habilidad para obtener o conservar un empleo y más particularmente aquel de calidad o Trabajo Decente, tiene relación directa con el nivel de instrucción del trabajador. Las cualidades que son necesarias en este sentido, contenidas en el concepto de capital humano, como abarcador de aquellas capacidades que hacen más productivo al trabajador, deben atender a un mercado de trabajo en el que aparecen constantemente mayores demandas y nuevas formas de organización de la producción. También son fundamentales las relaciones interpersonales así como la capacidad de adaptación a exigencias cambiantes. Sin embargo, discutir los alcances de este término no es intención del presente trabajo, tema que se aborda extensamente en trabajos tales como el de Formichella y London (2008) y Campos Ríos, G. (2003) ni tampoco ahondar en la relación planteada por la Economía entre educación y trabajo conocida como Teoría del Capital Humano.

El objetivo es analizar si la participación en el SCyE por parte de los beneficiarios en el Partido de General Pueyrredon significó mejoras en su empleabilidad. Para cumplir con él, se analizan las trayectorias formativas seguidas por los destinatarios, la valoración que hacen de los efectos de la capacitación sobre su empleabilidad y de la tarea de vinculación entre demandantes y oferentes que realiza la Oficina de Empleo local –OE–.

A continuación se presentan las características generales del SCyE, sus objetivos y los términos de su implementación; luego, las definiciones y consideraciones conceptuales que guían el análisis y los aspectos metodológicos de la fuente de información en la cual se basan los resultados. Estos elementos permiten la descripción de las características del grupo de beneficiarios en cuanto a sus aspectos socioeconómicos y demográficos más relevantes y posteriormente, el análisis de las trayectorias formativas seguidas, la inserción laboral lograda y las percepciones de los propios beneficiarios.

Características generales del programa de capacitación y empleo

La aplicación de Programas de Mercado de Trabajo es una práctica joven en América Latina. Inicialmente, fueron ideadas ante la necesidad de cambio en los perfiles de recursos humanos, capacitación y protección frente a los procesos de apertura económica. En Argentina en particular, estos programas surgieron en los noventa y entre los más importantes podemos mencionar los siguientes: El Seguro por Desempleo; El Programa Trabajar I, II y III, el PJJHD y los más recientes, el Programa de Empleo Comunitario (PEC), el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE); el Programa de Inserción Laboral; las Prestaciones anticipadas por desempleo (PAD) y otros instrumentos generados en los ámbitos provinciales (Bertranou y Paz op.cit.).

El SCyE fue creado en el año 2004 como medida de política activa de empleo en apoyo a los trabajadores desocupados del PJJHD, desde el MTEySS. Su fundamento es asistir al grupo beneficiario en la “*búsqueda de empleo, en la actualización de sus competencias laborales y en su inserción laboral*” (MTEySS, 2010). Esta prestación apunta a optimizar el encuentro entre oferentes y demandantes de trabajo y a mejorar la calidad de la oferta de trabajo mediante la adquisición de conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño laboral.

El instrumento, de acuerdo a los autores ya mencionados, Bertranou y Paz (op.cit), es el primero que incorporó el tema de la precariedad y de la informalidad, al hablar de “empleos de calidad”. Además el SCyE le asigna un rol significativo a las OE y a la Red de Servicios de Empleo, destinadas a apoyar la búsqueda activa de empleo, acciones consideradas fundamentales desde la perspectiva de la integración de las políticas de protección.

Se instrumenta mediante una transferencia monetaria de 225 pesos mensuales a personas mayores de edad desocupadas, cifra que perciben los primeros 18 meses y que luego se reduce a \$200 en los últimos 6. Durante este período de dos años, los perceptores tendrán reconocimiento, a los fines previsionales, del tiempo de permanencia en el mismo. A su vez los beneficiarios suscriben un convenio en el que se comprometen a: concurrir regularmente a la OE municipal para desarrollar un plan de búsqueda de empleo; a participar en actividades de orientación, formación y práctica laboral, así como de otros servicios que le ayuden a mejorar sus posibilidades de trabajo; y a aceptar las ofertas que surjan adecuadas a su experiencia y calificación laboral. La vigencia de este plan, que caducaba el 31 de diciembre del 2009, ha sido extendida en reconocimiento de que la crisis financiera y económica internacional constituye una amenaza para los niveles de actividad y empleo alcanzados por nuestro país.

Consideraciones conceptuales y metodológicas

En este apartado se presentan las definiciones operacionales de las variables e indicadores utilizadas para analizar la empleabilidad resultante del programa SCyE a nivel local. Este trabajo se focaliza en los beneficiarios del SCyE que asistieron a los cursos de formación profesional. Los mismos se imparten en forma gratuita por diversos organismos provinciales y municipales, así como dependientes de gremios, y a ellos son derivados los destinatarios desde

la OE, con el requisito de tener completa la educación primaria. Respecto de quienes hayan completado la educación primaria o secundaria mediante los programas de terminalidad educativa, no serán tratados en el análisis de las trayectorias ya que no es posible establecer en estos casos relaciones entre el contenido general de conocimiento recibido con la inserción laboral resultante.

Para el análisis de las trayectorias formativas, se sigue a Gallart (2008) quien considera que “*la formación profesional, la capacitación específica y el aprendizaje en el trabajo aportan en la historia vital de cada trabajador las competencias que le permiten insertarse en el mercado de trabajo y desempeñarse laboralmente*”. Con tal fin, por un lado, se consideran cuestiones relativas a los cursos en sí mismos, tales como la cantidad, duración¹ y estado de finalización como indicadores próximos de la calidad de la capacitación recibida. Y por otro lado, su relación con la inserción laboral.

La indagación de las trayectorias formativas realizadas, con el fin de verificar si los destinatarios siguieron estrategias de formación que denominaremos “calificantes”, permitirá contener bajo este concepto a lo que se aproxime a un plan de formación. La idea de trayecto o itinerario² apunta a mirar la formación de los perceptores de manera de encontrar un sentido específico, una direccionalidad y una significatividad de lo efectuado en materia de educación, formación y calificación durante su pertenencia al SCyE. El criterio considerado, entonces es buscar una relativa afinidad respecto de las temáticas elegidas. De esta forma es posible predecir potenciales mejoras de la empleabilidad, su progreso o evolución. Es decir, la situación deseable es que los trayectos formativos seguidos por los destinatarios, gracias a su paso por el SCyE, les proporcionen las calificaciones o competencias que requieren los empleadores, y que esta capacitación se complemente con trabajo en áreas relacionadas para afianzar las habilidades adquiridas en un aula. Esta sería la definición de una estrategia adecuada, desde la perspectiva planteada en este trabajo, para que un destinatario salga de la situación en la que se encuentra.

En oposición, un trayecto formativo “no calificante” daría cuenta de aquellos destinatarios que siguen cursos de temas heterogéneos, que podría responder al cumplimiento de los requisitos formales para continuar recibiendo la transferencia monetaria o a inquietudes personales alejadas de la perspectiva de lograr una inserción laboral.

Además, el análisis de las trayectorias se confronta con la inserción laboral declarada y con las percepciones de los propios destinatarios acerca de sus posibilidades de conseguir un empleo debido a su paso por el programa, así como de su situación económica. De esta manera se revisa la conexión entre empleo y formación para este grupo.

Adicionalmente, se presenta una descripción, según los propios destinatarios, del funcionamiento y satisfacción con la actividad de intermediación laboral, elemento que complementa todo el proceso para lograr el objetivo de insertar o reinsertarlos laboralmente. Se hace referencia aquí al rol de la OE como nexo entre la demanda y la oferta laboral.

Fuentes de información y variables.

La información utilizada para el trabajo surge de un relevamiento llevado a cabo por el Grupo Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCEyS) de la

¹ El indicador de tiempo de formación es controversial, como indica Monteiro Leite (1996), ya que, podría encubrir deficiencias o ineficiencias de formación, sin embargo, sigue siendo uno de los más utilizados por su practicidad. Además cuando los cursos son cortos, las personas a menudo no logran los estándares de productividad necesaria para insertarse en un trabajo formal, aunque les permiten desempeñarse laboralmente dentro del hogar, tal como describen Garmendia, *et al*, 2010. Por otro lado, si bien una larga duración pareciera a priori ser lo deseable, cuando los cursos son ofrecidos a trabajadores desempleados o desplazados por cambios tecnológicos, el apremio de su condición los motiva a elegir opciones más cortas.

² Ambos términos tienen conceptualizaciones diferentes pero a los fines de este trabajo serán utilizados indistintamente.

Universidad Nacional de Mar del Plata, en convenio con la OIT, durante los meses de octubre-noviembre del 2009.

El universo de análisis, está conformado por una base con información completa de 666 beneficiarios del SCyE, disponible en la FCEyS. De ese universo se efectuó una selección de 500 casos a partir de un diseño estratificado por zonas geográficas predeterminadas a los que luego se le aplicó la frecuencia relativa en cada zona, asignándose la muestra, de manera proporcional. Es decir se tomó una muestra estratificada bietápica de los mismos por zona y sexo, para luego elegir aleatoriamente a los beneficiarios.

Se recolectó información de 394 hogares en los que uno de sus miembros percibía el SCyE en el año 2008. El formulario contempla, además de temas específicos relacionados con el SCyE, cuestiones sociodemográficas³ y laborales de todos los miembros del hogar. De acuerdo a los indicadores definidos anteriormente las variables utilizadas aquí son las siguientes:

- a. Variables sociodemográficas: sexo, edad, nivel educativo de los beneficiarios.
- b. Variables laborales: condición de actividad, categoría ocupacional, tipo de ocupación (estabilidad), relación contractual, tareas realizadas y cantidad de horas trabajadas por semana.
- c. Variables relativas a la formación en el contexto del Programa SCyE: cantidad, duración, finalización y conexión temática de los cursos realizados.
- d. Variables relativas a las percepciones acerca de situación económica del hogar y de las condiciones de empleabilidad.

Las variables bajo los ítems a y b permiten caracterizar al total de beneficiarios mientras que para responder a los objetivos específicos relacionados con la empleabilidad se utilizan las contempladas en c y d, que están referidas a 252 beneficiarios que respondieron haber tomado cursos de capacitación.

Para el análisis de los recorridos formativos de los beneficiarios del SCyE que optaron por la modalidad de asistencia a cursos, se creó una variable que refleja si el individuo ha desarrollado lo que definimos como una trayectoria formativa calificante. Para la construcción de la variable se tuvo en cuenta a aquellos individuos que tomaron 2 cursos o más en la misma temática. Esto permitió clasificar a los beneficiarios en tres tipos de trayectorias formativas, uno donde se observa una relación o afinidad entre los temas de los cursos, otro en el que los cursos no tienen relación alguna y por último aparecen aquellas personas que realizaron un sólo curso, por lo cual no es posible determinar si el mismo fue elegido con un criterio formativo específico.

Por otro lado, se generó otra variable, que da cuenta de la inserción laboral y su relación con una trayectoria formativa calificante. Con esta información es posible clasificar los casos en que la inserción se condice con la trayectoria formativa, los que esta relación no existe y aquellos casos en que los destinatarios no trabajan, sean desempleados o inactivos.

Los alcances de la encuesta resultan insuficientes para justificar los tipos de trayectorias formativas seguidas y el funcionamiento de las actividades de intermediación laboral realizadas por la OE, por lo que fue necesaria una nueva indagación mediante un breve cuestionario aplicado telefónicamente, con preguntas cualitativas y abiertas que incluyen cuestiones no abordadas por el instrumento inicial⁴. En forma específica se interrogó sobre los motivos que llevaron a los beneficiarios a seguir una determinada estrategia de formación. También se indagó sobre las razones que esgrimen aquellos que tienen una mala percepción respecto a su empleabilidad. Paralelamente se preguntó acerca de la utilización y gestión de la intermediación laboral llevada a cabo por la OE local.

Análisis de los resultados

³ Las definiciones y conceptos utilizados en el diseño del formulario, siguen las mismas consideraciones que las utilizadas por el INDEC en los relevamientos que desarrolla con la EPH.

⁴ Las entrevistas telefónicas se hicieron hasta saturar las respuestas obtenidas. El número no excedió los 25 beneficiarios.

Breve caracterización demográfica y socioeconómica de los destinatarios.

En este apartado se describen las principales características de los encuestados que participaron del programa SCyE en Mar del Plata. Del total de beneficiarios, que es de 394 individuos, casi el 90% son mujeres, proporción que se condice con los registros del PJJHD, población desde la cual se efectuaron traspasos hacia el SCyE (MTEySS, op.cit.). Este dato implica que en el análisis de los resultados de las trayectorias tanto educativas como laborales se entrelacen cuestiones relativas al género. Además, este grupo, está compuesto principalmente -un 62%- por componentes de hogar que se reconocen como jefes -Tablas 1 y 2-.

Entre las razones de esta sobrerrepresentación de mujeres en este tipo de planes, así como ocurrió en el PJJHD, se puede afirmar, que son ellas quienes están más dispuestas a aceptar estos programas y también quienes transitan entre la inactividad, el desempleo o el empleo en negro, debido al peso de las tareas reproductivas en el hogar⁵ (Cortés *et al.*, 2004) y (Pautassi, L., 2009).

Otra característica de estos destinatarios es su distribución por edades. Se observa una baja participación de beneficiarios menores de 30 años (12%). Aproximadamente el 21% tenían hasta 40 años, 36%, entre 41 y 50 y el 31% restante eran personas mayores de 50 años -Tabla 3-. La composición etárea también se explica a partir de la participación anterior en el PJJHD, en el cual, en 2004, cerca de la mitad de beneficiarios tenía edades que superaban los 35 años (MTEySS, 2004). Esta particularidad afecta las expectativas respecto a las posibilidades de inserción laboral de quienes transitan por el programa. En términos generales, la problemática laboral de los adultos, sobre todo de quienes se acercan a la edad de retiro, ha sido ampliamente analizada en Argentina. Entre las principales cuestiones tratadas debe hacerse referencia a las dificultades para mantenerse empleados o encontrar nuevos empleos. Tal como plantea Bertranou (2001), esto llevaría a un desaliento que conduciría a un retiro de la PEA de una proporción importante de la fuerza laboral potencial. Este aspecto resulta de relevancia para analizar los resultados sobre la empleabilidad del grupo bajo estudio.

Además, los beneficiarios del SCyE locales presentan un nivel educativo considerado bajo⁶, ya que dos tercios del total de personas declaran haber alcanzado hasta un nivel de instrucción primaria completa⁷ -Tabla 4-. Esta realidad, permite generar la hipótesis de que las posibilidades de mayor empleabilidad de este grupo sean menores a las esperadas, aún para aquellos que hayan completado cursos de formación. El pasaje por la escuela asegura, en general, no sólo la adquisición formal de conocimientos, sino también la socialización, fundamental para el mundo del trabajo, que incluye el desarrollo de atributos valorizados por el mercado, tales como compromiso, responsabilidad, método, disciplina e iniciativa.

En la encuesta realizada se indagó también acerca de la condición de actividad y al respecto se observa que cerca del 60% había trabajado en el último mes. Entre ellos, un 56% se había desempeñado como cuentapropia y el 41% era asalariado, el resto se distribuye entre patrón y trabajador sin salario - un 1% cada uno-. Si se analiza el tipo de inserción laboral obtenida, tan sólo el 37% de quienes habían trabajado se estaba desempeñando en una ocupación de tipo permanente, mientras que el resto se distribuye entre categorías informales tales como ocupaciones de carácter transitorio, changas, entre otras -Tablas 6 y 7-.

Por otra parte, era frágil también su situación de protección social, ya que del total, el 83% no tenía aportes jubilatorios. Dentro de los asalariados, el porcentaje es de cerca del 70%, al igual que para los patronos, y dentro del grupo de los no asalariados, casi la totalidad no realizaba aportes -Tabla 8-.

⁵ Se refieren a las tareas domésticas y prestación de cuidados no remunerados al resto de los miembros del hogar.

⁶ De acuerdo a los datos que proporciona la EPH para el último trimestre de 2009, se concluye que el nivel educativo alcanzado por el total de la población local, es superior al declarado por los destinatarios del programa SCyE, ya que más del 51% presenta niveles de secundario completo o superior.

⁷ Al respecto es necesario aclarar que esta información puede estar subestimada, dado que una parte de las contraprestaciones del SCyE se resolvió mediante programas de finalización de estudios primarios y secundarios, por lo cual, al momento de responder a la encuesta, puede ocurrir que dicho nivel hubiera sido obtenido dentro del Seguro y no necesariamente ser el nivel previo a él.

Como otro análisis que complementa la idea de las dificultades respecto a la situación laboral, el 61% de los ocupados relevados se desempeñaban en puestos cuya jornada laboral era menor a 35 horas semanales. Por otra parte, la mitad de los no ocupados -75 personas- no había realizado actividades que revelaran búsqueda de trabajo, lo que los posiciona en la inactividad- Tablas 9 y 10-.

En síntesis este colectivo, se caracteriza por estar compuesto fundamentalmente por mujeres mayores de 40 años, con altas tasas de desocupación, o inactividad, trabajos de escasa calidad y/o pobre productividad y un bajo nivel de educación formal. Como dice Gallart (2008), estos grupos de personas provienen de sectores que no tienen redes sociales que los posicionen en una situación aventajada respecto del mercado de trabajo, o han participado en modelos de formación frágiles. Por lo tanto, la probabilidad de cumplir con las aspiraciones respecto de la eficiencia del programa podrían, a priori, ser consideradas bajas, aunque se destaca la impronta del criterio de equidad que sostiene este programa.

Actividades desarrolladas por los destinatarios durante su participación en el SCyE

Quienes se insertaron en el Programa de SCyE, debían comprometerse a participar en actividades de orientación, formación y/o práctica laboral. Una de las alternativas a la que accedieron una alta proporción de destinatarios fue la formación y capacitación para el trabajo, ya que se observa que el 64% participó en cursos de formación profesional -sumando 252 personas-, seguido por la de finalización de estudios primarios y secundarios en un 31%. El resto de la población desarrolló microemprendimientos, actividades relacionadas con el autoempleo o participó en programas de inserción laboral -Tabla 11-.

Dado que la opción de formación profesional fue la estrategia más desarrollada por este grupo, dentro de ella se revisan con mayor detenimiento las variables de cantidad, duración y estado de finalización. Así se verifica que los 252 beneficiarios tomaron 571 cursos en total. Estos se distribuyen entre aquellos que optaron por realizar un curso (33%), los que han tomado 2 cursos (27%), y aquellos que han tomado 3 o más cursos (40%) -Tabla 12-. Es decir, se observa que gran cantidad de individuos utilizó intensivamente la oportunidad de capacitarse. Los encuestados expresan, además, haber completado los cursos de formación profesional en un 70% de los casos -Tabla 13- y declaran que cerca de la mitad de estos cursos (51%) fueron de un año o más de duración -Tabla 14-. Estos datos, respecto a la duración y la finalización, permitirían, en principio, calificar positivamente la calidad de la formación.

Respecto a las temáticas elegidas por los beneficiarios, las decisiones siguen la tradicional división por género (Cortatese y Maceira 2005), ya que los cursos preferidos por las mujeres son los que se vinculan con capacidades generales tales como operador de PC, contabilidad, administración, confección de prendas y los orientados a servicios como hotelería, gastronomía y cuidado de personas. Por su parte, los varones se dirigen a cursos más orientados a la construcción, reparaciones domésticas y los relacionados con automotores -Tabla 15-.

Hasta aquí se presentó la descripción sobre variables objetivas referidas a las decisiones tomadas por los destinatarios. Pero, al observar aquellas subjetivas, que dan a conocer sus percepciones, puede sostenerse que más de la mitad de los beneficiarios -57%- declararon que los cursos no mejoraron sus posibilidades de conseguir trabajo -Tabla 16-. Este tipo de respuesta, que pareciera contradecir lo esperable en estos casos, será analizada en profundidad en el apartado siguiente vinculada con el tipo de trayectoria formativa.

Trayectorias formativas. Relación con el empleo.

Para establecer la presencia de trayectorias formativas calificantes se analizaron los valores obtenidos de la variable antes definida, lo que permitió clasificar a los beneficiarios que tomaron cursos en tres grupos. El resultado de esta descomposición fue que el 44% eligió realizar cursos relacionados temáticamente. Otro 20%, por su parte, realizó dos o más cursos pero sin una lógica de formación en un oficio o tema afín y el resto realizó sólo un curso. Estos datos permiten vislumbrar que una alta proporción de beneficiarios no desarrolló un plan de formación que permitiera mejorar su empleabilidad. -Tabla 17-.

Esta información que se confrontó con la actividad laboral que desarrollaban al momento de la encuesta indica que el 63% de quienes tomaron cursos de formación profesional, estaban ocupados -Tabla 18-, pero más de las 2/3 partes de éstos -70%-, se desempeñaban en tareas que no guardan relación con la formación adquirida -Tabla 19-.

Respecto de estos últimos, -109 casos- caben diversas interpretaciones. Una de ellas es que las calificaciones recibidas podrían no ser suficientes para lograr la inserción en los puestos de trabajo relacionados, en los que el beneficiario compite con otros individuos de mayor nivel educativo. La segunda explicación posible es que la elección de los cursos responde a lógicas personales alejadas de la idea de lograr una inserción laboral en el mercado, tal como afirman Garmendia *et al*, (op.cit). Cabría indagar asimismo, ante estas respuestas, si las temáticas preferidas por los destinatarios tienen correspondencia con la demanda laboral local.

Es necesario tener en cuenta que, para casi el 43% de los SCyE -89 individuos- que realizaron cursos y no se encontraban trabajando, no se puede establecer la relación anterior. Sin embargo, al determinar los motivos de esta condición laboral, se encuentra que existe una alta cantidad de inactivos -del 43%- hecho que se puede explicar a través de dos de las características del grupo de destinatarios -Tabla 18-. Por un lado, su edad promedio que, -tal como se comentó anteriormente, siguiendo a Bertranou (op.cit)- le resta posibilidades de conseguir empleo, genera un efecto desaliento, y por lo tanto una pronta salida como oferentes del mercado laboral. Por otro lado, la condición de género, sobre todo en relación al trabajo reproductivo, que impone obligaciones familiares que origina intermitencias en su participación en el mercado de trabajo. Esto conlleva a la reflexión de que se priorizó la búsqueda de mejorar la equidad por sobre el logro de eficiencia al momento de su inclusión en el programa.

La relación entre trayectorias formativas calificantes y desempeño en el mercado de trabajo en tareas vinculadas es baja o, dicho de otra forma, gran parte de los destinatarios que presentaron trayectorias positivas, trabajan en actividades no relacionadas. Además una gran proporción son inactivos o se encuentran desempleados, lo que impulsa a revisar estas conclusiones a la luz de las percepciones de los mismos destinatarios respecto a estas cuestiones.

Percepciones de los destinatarios acerca del impacto de la capacitación sobre su empleabilidad

La encuesta recaba la visión de los beneficiarios acerca de si por el hecho de recibir la capacitación, sus posibilidades de conseguir trabajo mejoraron. Las respuestas obtenidas, tal como ya se comentó en apartados anteriores, fueron negativas en casi el 60% de los casos -Tabla 16-. Si se agrega a esta mirada la opinión que tenía el total de los respondentes sobre su situación económica en el último año, surge que el contexto resultó condicionante, ya que el 80% de los beneficiarios consideró que su situación había empeorado o no evidenció cambios -Tabla 20-. Una de las razones para justificar esta proporción de respuestas es su contexto sociolaboral. Al respecto cabe agregar que la tasa de desocupación del segundo semestre del 2009, período de realización de la encuesta, arrojó un 14.4% de desocupación para el aglomerado Mar del Plata Batán, siendo la más alta del país para dicho período y la más alta localmente desde el 2003 (GrET, 2009). Esta situación influye inevitablemente en las percepciones de este grupo de personas.

Considerando las percepciones según el tipo de trayectoria formativa, se detecta que no hay diferencias relevantes según se haya desarrollado una formación calificante o no -Tabla 21-. Cuando al análisis anterior se agrega la inserción laboral declarada, los resultados se repiten, es decir, son mayoritariamente negativos, aunque entre quienes se desempeñan en actividades relacionadas con los cursos tomados, la percepción, resulta un poco más favorable, ya que el 50% observa mejoras en sus posibilidades de obtener empleos -Tabla 22-. Es decir, el paso por el SCyE y el desarrollo de estrategias de capacitación no se refleja en cambios en la percepción de los destinatarios acerca de sus posibilidades laborales, sólo parecen generar alguna mejora -19 personas de las encuestadas- quienes lograron inserciones laborales acordes a su formación. Por lo tanto, se debiera estimular la conexión entre los cursos y las intervenciones en el mercado de trabajo mediante una adecuada orientación a cada individuo.

La conclusión del párrafo anterior, extraída sobre la base de la información proporcionada por los 252 beneficiarios, exige ahondar en las razones que pudieron incidir en ella. Con tal fin, se efectuaron entrevistas telefónicas, en las que se indagó en forma abierta a los destinatarios acerca de los motivos en la elección de los cursos, su condición de actividad y además, se le solicitaron observaciones y opiniones respecto al rol de la OE.

Así se obtuvieron respuestas que se relacionan al efecto desaliento en la búsqueda de trabajo por cuestiones de edad, enfermedades y cuidado de familiares. Como ejemplo se puede citar la experiencia de María, quien tomó cursos de cocina de restaurant, pizzería y repostería, se desempeña como empleada doméstica y nos cuenta que por la edad, lo único que consigue es *“empleo en negro y como doméstica”*. Por otra parte, se cuenta con la apreciación de Norma, quien había tomado un curso de armado de camperas, otro de carpintería y uno de gastronomía, lo que conforma una trayectoria formativa no calificante por la heterogeneidad temática, y quien manifestó: *“estoy enferma y por mi edad nadie me va a tomar”*. Un caso similar es el expuesto por Isabel, quien estudió cosmetología, masajes, depilación y maquillaje social, pero no buscó trabajo relacionado con estas actividades ya que debió ocuparse de un familiar enfermo.

Otro tipo de respuestas mencionan el costo de oportunidad de renunciar a un empleo, que si bien no resulta gratificante y no permite aplicar los conocimientos adquiridos, asegura un ingreso, sobre todo ante el conocimiento de las dificultades del mercado de trabajo, donde la edad es una limitante. Por ejemplo, Patricia realizó cursos relacionados -conservación de alimentos y cocina para comedor escolar-, pero trabaja de empleada doméstica, y cuenta: *“no soy joven y no puedo perder mi trabajo actual para buscar un cargo en las asambleas de consejo escolar”*.

Muchos de los entrevistados, explican que sus motivaciones en la elección de los cursos son diferentes a la de conseguir un empleo. Tiene más relevancia la valoración que hacen respecto al *aggiornamiento* de conocimientos para el uso particular, la disponibilidad de horarios o la cercanía a sus hogares. La historia de Laura ejemplifica muy bien esta situación, una mujer que se formó en panadería, conservación de alimentos y cocina de restaurant, -es decir, presentaría una trayectoria formativa calificante, en los términos aquí planteados- pero se desempeña como costurera en su hogar y respondió que los cursos los hizo como *“algo personal, porque referidos a costura ya tomé varios niveles... y para tomar otros cursos más avanzados de costura, no me coincidían los horarios”*. Otra entrevistada expresa que los cursos que tomó *“los hice por la familia ya que lo aprendido lo uso en casa”*.

También está el caso de Mabel, que tomó dos cursos, mucama de hotel y tejido en telar, sin conexión temática, se desempeña como empleada doméstica y manifestó que era enfermera, que no conseguía trabajo y que los cursos los había tomado *“para cumplir con los requisitos del Seguro”*.

Una cuestión a rescatar de estas entrevistas telefónicas, es que los destinatarios ponen de relieve su conformidad con la calidad de los cursos, la dedicación de los docentes y la posibilidad de ampliar su trama social.

Si bien con el análisis de las encuestas se pueden intuir estas cuestiones, la manifestación clara de ser inactivos, o hacer los cursos por cuestiones formales o personales, o desvinculados con su historia laboral previa, revela que la inclusión tal como se viene desarrollando, al priorizar la equidad, se aleja del cumplimiento de los objetivos explícitos en el diseño del programa. Este resultado explicaría la baja efectividad, en términos de destinatarios que lograron empleo en actividades relacionadas a la capacitación o que se consideran más empleables luego de su paso por el Seguro.

Respecto a la intermediación laboral, punto que fue abordado solamente por medio de las encuestas telefónicas, se detectó cierta decepción respecto al rol de la OE y escasas instancias de contacto entre las partes. Por ejemplo, Patricia manifiesta: *“En la OE me dijeron que no ubican a la gente, que sólo derivan a capacitación”* y completa esta idea diciendo, *“ellos -OE- te mandan para microemprendimientos, y yo no soy joven para hacer un microemprendimiento. Por ejemplo, hago conservas y las salgo a vender. Pero no es así nomás, porque la luz no la pago con mermelada. Si hacés huerta es sólo para la familia. ...Me capacité mientras me*

dieron la oportunidad pero nunca me llamaron". Anahí, por su parte, dijo no haber tenido relación con la OE: "...ellos no me llamaron, ni yo me acerqué".

Esto plantea interrogantes sobre la actividad de intermediación de la OE, que parece estar más dedicada a intervenir respecto a los requisitos de capacitación que exige el programa – cumplimiento de asistencia-, sin estimular que los cursos se enmarquen en el perfil de estos beneficiarios y sus oportunidades reales del mercado de trabajo, mediante una orientación adecuada y la tarea de acercarlos a los demandantes de trabajo.

Consideraciones finales

Con el análisis precedente se pretende ofrecer una primera mirada del impacto sobre la empleabilidad de este programa a nivel local, a partir de la fuente de información disponible. Las afirmaciones y testimonios vertidos aquí deben considerarse como reflexiones que hacen al grupo estudiado ya que dada la ausencia de otras evaluaciones oficiales al momento de desarrollar este escrito no es posible la comparación de resultados.

Dentro de las cuestiones que se destacan respecto de la implementación de esta política de mercado de trabajo, caracterizada fuertemente por el género y la edad aparecen:

- gran proporción de trayectorias formativas no calificantes
- escasa inserción laboral relacionada con la formación seguida
- gran número de inactivos
- bajas percepciones de mejoría de la empleabilidad por parte de los destinatarios
- adquisición de formación/conocimientos por motivos alejados del mercado de trabajo, para el uso particular y en el ámbito familiar, por la disponibilidad de horarios o la cercanía a sus hogares
- escasa orientación respecto a los cursos a seguir, pensada desde las historias laborales previas y con un correlato con las demandas del medio
- escasa actividad de intermediación laboral.

Así, a partir de las conclusiones anteriores, que revelan una baja eficiencia respecto de la empleabilidad, se puede afirmar que no se ha resuelto la crítica situación del grupo bajo análisis.

La capacitación para el trabajo, actividad más desarrollada localmente dentro del Programa, no proporciona directamente un empleo a quien la recibe, sino que se trata de una herramienta para que las propias personas resuelvan esta cuestión.

Pero, para estos grupos sociales, que detentan bajo capital educativo y social, además, se requiere de la mediación de instituciones y el complemento con otro tipo de medidas que focalicen esfuerzos.

Se debe tener en cuenta, asimismo, que la posibilidad de acceder a trabajos asalariados, se encuentra supeditada al comportamiento de la demanda de trabajo por parte de las empresas y éste, a las circunstancias macroeconómicas imperantes en ese momento.

Bibliografía

Ballart, Xavier (1996) “Modelos teóricos para la práctica de la evaluación de programas”. En: Q. Brugué y J. Subirats (eds.) *Lecturas de gestión pública*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid, 1996 Páginas 321-352; ISBN: 84-340-0907-2

Banco Mundial. (2004). “Seguimiento y Evaluación: instrumentos, métodos y enfoques”

Bertranou Fabio M. (2001) “Empleo, Retiro y Vulnerabilidad Socioeconómica de la Población Adulta Mayor en la Argentina”. Junio. Serie Fondo de Investigaciones. INDEC, Programa MECOVI Argentina. BID -BM- CEPAL [En línea]
<<http://www.indec.gov.ar/mecoviargentina/Bertranou.pdf>>

Bertranou y Paz. (2007). “Políticas y programas de protección al desempleo en Argentina”. OIT

Coronado Guerrero, Daniel (1997). “El proceso de evaluación de las políticas económicas regionales: una revisión de métodos y experiencia” En: ESTUDIOS REGIONALES N° 47 PP 37-81. Universidad de Cádiz BIBLID [0213-7585 (1997); 47; 37-81]

Cortés, R., Groisman, F., Hoszowski, A. (2004) “Transiciones ocupacionales: el caso del Plan Jefes y Jefas” [En línea]: <http://www.iade.org.ar/modules/RealidadEconomica/search.php>

Deibe Enrique “Políticas de empleo para la inclusión” en *Revista de Trabajo Nueva Época - Año 4 -N° 6 Equidad en el Trabajo Género - Juventud* La Revista de Trabajo es la publicación oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ISSN 0328-0764 [En línea]
<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/revista/autores.asp>

Garmendia, E.; Malvassi, S.; Atucha A.J. “Los beneficiarios del Plan Jefes en las Instituciones de Formación Profesional en Mar del Plata: un análisis descriptivo”. En Lanari, M.E. y Garmendia, E. (Coord). “Capacitación y Trabajo Decente. El rol de las Instituciones de Formación Profesional en la inserción laboral de desocupados”. En prensa.

Lanari M.E. (dir.) 2009. Autores: Gallo (coord.) Labrunée M.E y Lanari M.E. Informe sociolaboral del partido de General Pueyrredon. Noviembre. UNMDP FCEyS. ISBN: 978-987-1314-57-7. <http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/InfoSociolabNov09.pdf>

Lanari, María Estela (2004) “Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR 1990-2003. Estudio analítico sobre programas de empleo ejecutados en Argentina”. Material del Seminario internacional. Empleo, desempleo y políticas de empleo en el Mercosur y en la Unión Europea. MTEySS/CEIL-PIETTE-CONICET. Buenos Aires, 18-20.08.04 [En línea] <http://www.ceil-piette.gov.ar/docfor/2004/MUE/MUEcastillo.doc> [citado el 20 de octubre de 2007]

MTEySS (2004) Segunda Evaluación del Plan Jefes de Hogar. Resultados de la encuesta a beneficiarios. En *Trabajo, Ocupación y Empleo* [En línea]
www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_01_04_encuesta.pdf

Neirotti Nerio (2005) “Elementos conceptuales y metodológicos para evaluación de políticas y programas sociales”

Maurizio Roxana. (2009). “Políticas de transferencias monetarias en Argentina: evaluación de su impacto sobre la pobreza y la desigualdad y evaluación de sus costos” En: Keifman, Saul N. ed. *Reflexiones y propuestas de políticas para mejorar la distribución del ingreso en Argentina*. 1ra. Edición. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Proyecto ARG/06/M01/FRA: “Una respuesta nacional a los desafíos sociales de la globalización” Cooperación Técnica para el Desarrollo de la República Francesa.

Monteiro Leite, Elenice (1996) “El rescate de la calificación” Oficina Internacional del Trabajo Cinterfor [En línea] <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/leite/pdf/leite.pdf>

Monza y Giacometti. (2004). “Segunda evaluación del Programa Jefes de Hogar. Resultados de la encuesta a beneficiarios” Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales Trabajo, ocupación y empleo.

Gallart M.A. (2008) “Competencias, productividad y crecimiento del empleo: el caso de América Latina” Montevideo: OIT/ Cinterfor, 111 p. (Trazos de la Formación, 36) [En línea] <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/gallart2/index.htm>

Pautasi, Laura. (2009) “Programas de transferencias condicionadas de ingresos ¿Quién pensó en el cuidado? La experiencia en Argentina”. Seminario Regional: Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas. Santiago de Chile 29 y 30 de octubre de 2009 CEPAL [En línea] <http://www.eclac.org/dds/noticias/paginas/0/37350/Ponencia-LauraPautassi.pdf>

Riquelme, Graciela y Herger, Natalia (2005), “La Doble Exclusión Educativa y Laboral y Los Recursos Individuales y Sociales no apropiados por jóvenes y adultos en ámbitos locales: Entre los Diagnósticos Tradicionales y los nuevos desafíos metodológicos” [En línea]: http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200711070011_4_2_0.pdf

Rodríguez, María José (2008). “Políticas públicas que contribuyan a la equidad de género: reconocer el problema para decidir cómo abordarlo”. p. 71 - 81. En: Equidad en el Trabajo Género-juventud En: Revista de Trabajo Nueva Época - Año 4 -Nº 6 - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Zaltsman, Ariel. (2003). “La evaluación de resultados en el sector público argentino: un análisis a la luz del debate sobre la ‘Nueva Gestión Pública’ y de otras experiencias de evaluación en América Latina”. En: VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003

ANEXO
Tablas de resultados

Estas tablas fueron elaboradas en base a la “Encuesta de Informalidad y Beneficiarios de Programas Sociales” en el aglomerado, llevada a cabo en octubre de 2009 por el Grupo Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Para conocer las cuestiones metodológicas específicas, se invita al lector a consultar el apartado *Fuentes de información y Variables*.

Tabla 1: Distribución por sexo de los beneficiarios del SCYE. En valores absolutos y en porcentajes.

	Cantidad	%
Femenino	348	88
Masculino	46	12
Total	394	100

Tabla 2: Parentesco de los beneficiarios del SCYE. En valores absolutos y en porcentajes

	Cantidad	%
Jefe	246	62
Cónyuge	125	32
Hijo/a	23	6
Total	394	100

Tabla 3: Distribución por edades de los beneficiarios del SCYE. En valores absolutos y en porcentajes

Edades	Cantidades	%
de 14 a 30 años	47	12
de 31 a 40 años	84	21
de 41 a 50 años	140	36
mayores de 50 años	123	31
Total	394	100

Tabla 4: Nivel educativo máximo alcanzado de los beneficiarios del SCYE. En valores absolutos y en porcentajes

Nivel educativo	Cantidad	%
Primaria incompleta	47	12
Primaria completa	120	30
Secundaria incompleta	94	24
Secundaria completa	96	24
Superior incompleta	13	3
Superior completa	15	4
Sin instrucción	4	1
NR	5	1
Total	394	100

Tabla 5: Condición laboral de los beneficiarios del SCYE. En valores absolutos y en porcentajes

Trabajó en el último mes?	Cantidad de beneficiarios	%
Sí	233	59
No	156	40
NR	5	1
Total	394	100

Tabla 6: Categorías Ocupacionales de los beneficiarios del SCYE ocupados. En valores absolutos y en porcentajes

Categoría ocupacional	Cantidad	%
Patrón	3	1
Cuenta Propia	130	56
Asalariado	95	41
Trabajador sin salario	2	1
NR	3	1
Total	233	100

Tabla 7: Tipo de Ocupación de los beneficiarios del SCYE

	Cantidad	%
Permanente	87	37
Transitoria	42	18
Estacional	5	2
Changa	83	36
Duración desconocida	14	6
NR	2	1
Total	233	100

Tabla 8: Situación previsional de los beneficiarios del SCYE, según categoría ocupacional. En porcentajes por filas.

	Tiene aportes jubilatorios			Frecuencia
	Sí en %	No en %	No Responde en %	
Asalariado	30	68	2	95
Patrón	33	67	0	3
Cuenta Propia	4	95	2	130
Trabajador s/ salario	0	100	0	2
NR	0	33	67	3
Total	15	83	3	233

Tabla 9: Cantidad de Horas semanales trabajadas de los beneficiarios del SCYE. En valores absolutos y en porcentajes

	Cantidad	%
Menos de 35 hs	141	61
Entre 35 a 45 hs	28	12
Más de 45 hs	24	10
NR	40	17
Total	233	100

Tabla 10: Búsqueda activa de empleo de los beneficiarios del SCYE no ocupados. En valores absolutos y en porcentajes

Ha buscado trabajo?*	Cantidad	%
Sí	73	47
No	75	48
NR	8	5
Total	156	100

*Se consideran a los no ocupados

Tabla 11: Actividades desarrolladas por los beneficiarios para cumplir con los requisitos del SCYE. En valores absolutos y en porcentajes

	Cantidad	%
Finalización estudios (prim/sec)	123	31
Participación en cursos	252	64
Microemprendimiento /autoempleo	10	3
Programas de inserción laboral	35	9
Total	420*	100

*la suma da un valor superior al numero de encuestados porque han desarrollado más de una actividad.

Tabla 12: Cantidad de cursos realizados por cada beneficiario del SCYE que desarrolló actividades de capacitación. En valores absolutos y en porcentajes

Cantidad de cursos por beneficiario	Cantidad de beneficiarios	%
1	82	33
2	68	27
3	58	23
4	27	11
5	9	4
6	2	1
7	2	1
NR	4	2
	252*	100

* En total los cursos tomados por los 252 beneficiarios son 571.

Tabla 13: Estado de finalización de los cursos realizados por los beneficiarios del SCYE que desarrollaron actividades de capacitación. En valores absolutos y porcentajes.

Estado de los cursos	Cantidad	%
Cursos finalizados	399	70

En curso	89	16
Abandonado / Suspendido	60	10
NR	23	4
	571	100

Tabla 14: Duración de los cursos realizados por los beneficiarios del SCYE que desarrollaron actividades de capacitación. En porcentajes.

Duración de los cursos	%
< 1 mes	2
≥1 mes y < 3 meses	9
≥3 meses y < 6 meses	24
≥6 meses y < 1 año	12
≥1 año	51
NR	2
	100

Tabla 15: Temas de los cursos realizados por los beneficiarios del SCYE que desarrollaron actividades de capacitación. En valores absolutos.

Temática de los cursos	Total de Mujeres	Total de Varones	Total
Automotores/Motores	0	7	7
Computación	83	4	87
Construcción	3	13	16
Contabilidad/Administración y afines	40	2	42
Dibujo/Artesanías y afines	15	1	16
Diseño	4	0	4
Enseñanza	3	0	3
Gastronomía/Hotelería	86	4	90
Idiomas	22	0	22
Jardinería/Producción de verduras	3	1	4
Orientación búsqueda empleo/Emprendimientos	15	2	17
Relacionados con salud	17	2	19
Relacionados con industria alimenticia	35	2	37
Relacionados con ind. textil/Confección de prendas	86	4	90
Servicios a personas	47	1	48
Servicios para el hogar/Técnicos y reparaciones	8	9	17
Varios/NR	20	1	21
Total	487	53	540*

*La cantidad total de cursos considerados para describir las temáticas son 540, casos en los que se obtuvieron respuestas

Tabla 16: Percepciones de los beneficiarios del SCYE que desarrollaron actividades de capacitación respecto a las posibilidades de conseguir empleo debido a la capacitación recibida. En porcentajes.

	%
Mejoraron	37
No mejoraron	57
NR	6
Total	100

Tabla 17: Tipo de trayectorias formativa seguida por los beneficiarios del SCYE que desarrollaron actividades de capacitación. En valores absolutos y en porcentajes

Tipo de trayectoria formativa	Cantidad	%
Calificante	112	44
No calificante	51	20
Realizó sólo un curso	84	33
No informó cursos	5	2
Total	252	100

Tabla 18: Condición laboral de los beneficiarios del SCYE que desarrollaron actividades de capacitación. En valores absolutos y en porcentajes

Cantidad de beneficiarios que tomaron cursos según situación laboral	Cantidad	%
Ocupados	159	63
No trabajaron	89	35
Desocupado	47	53*
Inactivo	38	43*
NR sobre comportamiento de búsqueda	4	4*
No responden actividad laboral	4	2
	252	100

*los porcentajes se determinaron respecto al total de no ocupados.

Tabla 19: Relación entre actividad laboral desarrollada y cursos realizados por los beneficiarios del SCYE ocupados. En valores absolutos y en porcentajes

	Cantidad	Porcentaje
Con trabajo actual afín a los cursos	38	24
Sin trabajo actual afín a los cursos	109	69
No es posible establecer relación	10	6
NR	2	1
	159	100

Tabla 20: Percepción de los beneficiarios del SCYE respecto a la situación económica atravesada durante el último año. En valores absolutos y en porcentajes

	Cantidad	Porcentaje
Mejóro	71	18
Siguió igual	187	48
Empeoró	127	32
NR	9	2
Total	394	100

Tabla 21: Percepción acerca de las posibilidades de conseguir empleo de los beneficiarios del SCYE que desarrollaron actividades de capacitación respecto a las trayectorias formativas seguidas. En porcentajes por filas.

Las posibilidades de conseguir un empleo
--

La trayectoria seguida es		Mejoraron	NO mejoraron	NR	
	Calificante	42%	55%	3%	100%
	No calificante	33%	61%	6%	100%
	Un curso	34%	59%	7%	100%
	NR	0	25	75	100%

Tabla 22: Percepción de los beneficiarios del SCYE que desarrollaron actividades de capacitación acerca de las posibilidades de conseguir empleo respecto a la relación entre la trayectoria formativa y sus actividades laborales. En porcentajes por filas.

		Las posibilidades de conseguir un empleo ...			Total
		Mejoraron	No mejoraron	NR	
Trayectorias calificantes	Con trabajo actual afín a los cursos	50%	42%	8%	100%
	Sin trabajo actual afín a los cursos	33%	63%	4%	100%
	No trabaja	35%	59%	6%	100%
	NR	100%	0%	0%	100%