



INFORME FINAL

Julio 2019

Análisis de Trayectorias
Sociolaborales de Participantes
del Programa Capacitación en
Oficios SENCE

INSTITUCIÓN EJECUTORA

ARSchile Spa.



Ficha Técnica

Título de la Asistencia Técnica:

Análisis de Trayectorias Sociolaborales de Participantes del Programa Capacitación en Oficios
SENCE

Palabras Clave:

Trayectoria Sociolaboral; Capacitación; Mercado Laboral;

Tipo de Asistencia Técnica:

Estudio Exploratorio

Período de ejecución:

Abril – Septiembre 2019

Contraparte Técnica:

María Fernanda Leiva Domic (Unidad de Estudios SENCE)

Gemma Bofill (Unidad de Estudios SENCE)

Equipo de Trabajo ARSChile:

José Ignacio Porras (Coordinador)

Marcelo Astorga

Carlos Osorio

Trinidad Cereceda

Constanza Varela

Nuria Andreu

Índice

Capítulo 1 Introducción al estudio	6
1.1 Antecedentes.....	6
1.2 Objetivos.....	8
1.3 Diseño Metodológico.....	9
Capítulo 2 Marco Teórico-Analítico	19
2.1 Aproximación al concepto de trayectoria sociolaboral.....	19
2.2 Identidad y representaciones sociales.....	21
2.3 Redes y Capital Social.....	23
Capítulo 3 Caracterización de participantes	26
3.1 Perfil de los participantes.....	26
3.2 Percepción sobre mundo de trabajo.....	35
Capítulo 4 Expectativas, Criterios de Selección de los Cursos y Nivel de Satisfacción con el Programa	43
4.1 Introducción.....	43
4.2 Formación de expectativas iniciales.....	43
4.3 Criterios de selección del curso.....	53
Capítulo 5 Buenas Prácticas desde la perspectiva de los participantes	66
5.1 Introducción.....	66
5.2 Convocatoria e inscripción de los cursos.....	68
5.3 Fase lectiva.....	71
5.4 Apoyo a la inserción en el mercado laboral.....	77
Capítulo 6 Efectos del Programa en Trayectorias Sociolaborales	83
6.2 Efectos en la trayectoria laboral.....	84
6.3 Efectos en la trayectoria formativa.....	90
6.4 Efectos en la trayectoria familiar.....	96
6.5 Efectos en redes de apoyo y capital social.....	99
6.6 Principales hallazgos: efectos cruzados.....	103

Capítulo 7 Propuesta de tipología para trayectorias sociolaborales del Programa Capacitación en Oficios	108
7.1 Introducción	108
7.2 Dimensión continuidad vs discontinuidad	112
7.3 Dimensión lineal, escalonada y circular	114
7.4 Dimensión de Centralidad y Cruzada	116
Capítulo 8 Recomendaciones	108
8.1 Conclusiones	118
8.2 Recomendaciones	1122
Referencias bibliográficas	126

Listado de Acrónimos

ACHS	Asociación Chilena de Seguridad
DAF	Dirección de Administración y Finanzas
DIPRES	Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda
FONASA	Fondo Nacional de Salud
IPS	Instituto Previsión Social
ISL	Instituto Salud Laboral
IST	Instituto de Seguridad del Trabajo
MDS	Ministerio Desarrollo Social
OIRS	Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SII	Servicio de Impuestos Internos

Capítulo 1

Introducción al estudio

El presente capítulo cumple el propósito de introducir los principales elementos que orientaron el desarrollo del estudio. Para ello se presenta en un primer apartado los antecedentes generales relacionados con la justificación, fines y modelo de intervención del Programa Capacitación en Oficios. En el segundo apartado se presenta el objetivo general y los objetivos específicos del estudio. El tercer apartado se centra en dar cuenta del diseño metodológico a través del cual se ha buscado satisfacer estos objetivos. En concreto, se atenderá de forma consecutiva el diseño y la fundamentación de la muestra, el diseño de los instrumentos para la recolección de datos y, finalmente, las técnicas de procesamiento y análisis de los datos. El último apartado del capítulo tiene como objetivo introducir la organización del informe para facilitar su lectura.

1.1 Antecedentes.

Las políticas del mercado de trabajo son un eje central de la acción del Estado en Chile desde la década de los noventa del siglo pasado. En concreto, tal y como señala García-Huidobro (2002), se trata de una acción que tiene entre sus principales énfasis la capacitación de la fuerza de trabajo para fortalecer la empleabilidad de los trabajadores. En particular, de los más vulnerables como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, sectores afectados por los ajustes económicos y trabajadores insertos en pequeñas y medianas empresas.

La necesidad que el Estado implemente políticas en el mercado de trabajo, responde a la necesidad de corregir fallas de mercado, que suponen desigualdad de oportunidades, asimetrías de información y efectos adversos de reformas, entre otros aspectos.

Dentro de este contexto cabe situar el Programa Capacitación en Oficios de SENCE. Su objetivo es aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres vulnerables, entre 18 y 65 años, mediante un modelo de capacitación integral entregada por entidades formadoras, especializadas en la formación en oficios. Así, el programa busca generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o

trabajadoras independientes; aumentar sus ingresos, siendo su resultado final esperado la colocación laboral de los/as beneficiarios/as dentro de los 3 meses posteriores al término del proceso de formación.

Uno de los principales problemas que esta política pública intenta resolver, es la presencia de barreras de entrada al mercado laboral, tomando en cuenta las condiciones de vulnerabilidad social inherente a las personas pertenecientes al 60% más vulnerable de la población, quienes además presentan bajos niveles de escolaridad y escaso acceso a la educación superior.

El Programa Capacitación en Oficios se divide en 4 componentes:

1. Fase Lectiva: Este componente considera un 60% de las horas totales dedicadas al aprendizaje del oficio escogido, y el 40% restante corresponde al desarrollo o fortalecimiento de competencias transversales (Apresto laboral, Formación social para el trabajo, Formación personal para el trabajo, Comunicación efectiva, Herramientas para la búsqueda de empleo y Tecnologías de la información). Para esta fase el Organismo ejecutor podrá definir la distribución en horas de los módulos complementarios al oficio, y también podrá incorporar aquellos que estime necesarios en función del grupo objetivo que aborda y respecto al oficio en el cual se está capacitando, con miras a prepararlos de mejor manera para un futuro laboral.

2. Experiencia Laboral: La finalidad de este componente es insertar a los alumnos/as en calidad de practicantes a un puesto de trabajo de carácter dependiente que tenga directa relación con la formación impartida. Este componente tiene una duración que va de 180 a 360 horas, dependiendo de ciertas variables que debe considerar el Organismo en su propuesta, como tipo de oficio, experiencia de la persona, tipo de curso, entre otros..

3. Fase de seguimiento: La finalidad de este componente es el desarrollo de un proyecto de emprendimiento por parte de cada alumno/a, que tenga directa relación con la formación impartida. Para los/as beneficiarios/as que optan por una formación laboral independiente, se aplica un diagnóstico a todos los postulantes a fin de identificar habilidades emprendedoras. En este caso, el trabajo estará orientado a la preparación de un plan de negocio que considera la compra de herramientas (guiada por OTEC) y un proceso de acompañamiento con sesiones grupales e individuales. Este componente tiene una duración de a lo menos, dos meses y contempla un subsidio que asciende a los \$200.000 pesos.

4. Intermediación Laboral: La intermediación es un componente transversal al programa completo, para lo cual el Organismo ejecutor tendrá un tiempo de tres meses para colocar al alumno/a. Para su evaluación se toma en consideración el porcentaje de alumnos colocados por curso, de los que aprueban la fase lectiva, para el caso de salida dependiente, o evidencias de creación del Plan de Negocios contenidos en un portafolio con información de dicho levantamiento, para salida independiente.

1.2 Objetivos.

El objetivo general del estudio es

“Indagar en las trayectorias sociolaborales de los participantes egresados del programa Capacitación en Oficios año 2016 para identificar los efectos del proceso de capacitación en los diversos ámbitos de la vida de los participantes”.

Este objetivo general se encuentra desglosado en los siguientes objetivos específicos:

- **Objetivo Específico n.1** Proponer un marco teórico y analítico centrado en las trayectorias sociolaborales de las personas.
- **Objetivo Específico n.2** Identificar los relatos de los participantes con respecto a sus experiencias sociolaborales anteriores y posteriores a su ingreso al programa de capacitación.
- **Objetivo Específico n.3** Relevar las variables que incidieron en la elección del curso por parte de los participantes del programa.
- **Objetivo Específico n.4** Identificar si existen variaciones en los discursos de los participantes sobre las expectativas inicialmente declaradas con respecto a la capacitación y su efecto en los distintos ámbitos de su vida, y los efectos posteriormente percibidos.
- **Objetivo Específico n.5** Diseñar tipologías de trayectorias sociolaborales en base a perfiles de personas egresadas del programa Capacitación en Oficios año 2016.

- **Objetivo Específico n.6** Levantar buenas prácticas relevadas por los usuarios de las instituciones ejecutoras del programa.
- **Objetivo Específico n.7** Elaborar y publicar un libro que permita difundir los efectos del programa Capacitación en Oficios, tanto en el aspecto laboral como en el resto de los aspectos de la vida de los usuarios del programa, así como buenas prácticas de los ejecutores.

A estos objetivos específicos, ARSChile incorporó, basado en su experiencia en estudios similares, el siguiente objetivo específico:

- **Objetivo Específico n.8** Identificar, caracterizar y analizar el capital social de los usuarios del Programa con el propósito de identificar su incidencia en la evolución de sus trayectorias sociolaborales y, en particular, en su participación en el Programa.

1.3 Diseño Metodológico.

El diseño metodológico que ha orientado el estudio se fundamenta en el método cualitativo. Un método caracterizado por entregar una mirada comprensiva sobre la problemática abordada. El propósito de este apartado es presentar los principales elementos que dan cuenta de este diseño metodológico. En concreto, en el primero de los apartados, se abordan algunos elementos sobre el enfoque principal que ha orientado el trabajo, la teoría fundamentada. Un segundo apartado presenta y fundamenta el diseño muestral para, posteriormente, dar cuenta de los principales instrumentos de recolección de datos. La última sección de apartado da cuenta de las técnicas usadas para el procesamiento y análisis de datos.

1.3.1 Teoría Fundamentada.

La teoría fundamentada es un método que permite a los investigadores cualitativos describir teorías, hipótesis, proposiciones y conceptos, partiendo directamente de los datos, y no de los marcos teóricos existentes, investigaciones anteriores o supuestos *a priori*. Por este motivo, y dado el carácter exploratorio del estudio, se consideró la idoneidad de este enfoque para perseguir los objetivos esperados.

La teoría fundamentada no es, tal y como señala uno de sus autores de referencia Anselm Strauss, una perspectiva teórica, sino un estilo de hacer análisis cualitativo (Strauss, 1978). Su alcance abarca tanto la fase de recogida de datos, dado la estrecha conexión y el proceso continuo que los resultados iniciales del análisis tienen para la selección de nuevos informadores y, de un modo general, en la producción de nueva información relevante en el campo de estudio.

La finalidad última de la teoría fundamentada es la emergencia de teoría inductiva sobre un área determinada. Para ello se proponen dos estrategias principales: el muestreo teórico y el método comparativo constante¹. En este estudio se utilizó este último, siendo entendido como el ejercicio de búsqueda de semejanzas y diferencias a través del análisis de los incidentes contenidos en los datos².

1.3.2 Diseño Muestral.

El estudio se realizó a partir de la aplicación de 70 casos, de los cuáles 60 casos correspondían a los establecidos en las bases técnicas de la licitación en las regiones de Coquimbo, Metropolitana y La Araucanía y 10 casos, correspondientes a la región de Arica-Parinacota, fueron adicionados por ARSChile con el propósito de dotarla de mayor representatividad al integrar la realidad específica de una región localizada en una zona extrema del país y fronteriza.

Además del criterio territorial, se consideró para la segmentación de la muestra las siguientes variables:

- ✓ Situación laboral al momento de ingresar al programa (ocupado, desocupado, inactivo).
- ✓ Tipo de curso realizado (salida dependiente e independiente).
- ✓ Tramos de edad (18 a 29 años, 30 a 44 años y mayores de 45 años)
- ✓ Sexo

¹ El muestreo teórico es aquel que se utiliza para generar teorías “en donde el analista colecciona, codifica y analiza sus datos y decide qué datos coleccionar en adelante, y dónde encontrarlos para desarrollar una teoría mejor a medida que la va perfeccionando” (Ruiz Olabuénaga, 1996: p.64)

² Se entiende incidente como la unidad de muestreo que puede ser considerada como analizable separadamente, porque aparece en ella una de las referencias que el investigador considera importante para lograr el objetivo de la investigación.

La propuesta resultante, una vez establecida una afijación proporcional en base al peso relativo que tiene cada grupo respecto al total de beneficiarios/as de las regiones, se presenta en la tabla n.1. 1

Tabla n.1.1 Diseño de muestra de entrevistas según cuotas.

Variables de segmentación		Arica y Parinacota		Coquimbo		Metropolitana		Araucanía		Total
		H	M	H	M	H	M	H	M	
Curso Dependiente OCUPADO	18 a 29 años					4			1	5
	30 a 44 años					5	2		1	8
	45 años o más					2	1			3
Curso Dependiente DESOCUPADO	18 a 29 años				8	2		1	3	14
	30 a 44 años	1	5		4					10
	45 años o más	2	2							4
Curso Dependiente INACTIVO	18 a 29 años					2	2	2		6
	30 a 44 años					3		2		5
	45 años o más					1	1			2
Curso Independiente – OCUPADO	18 a 29 años					1				1
	30 a 44 años						2			2
	45 años o más									0
Curso Independiente – DESOCUPADO	18 a 29 años							1	1	2
	30 a 44 años							1	2	3
	45 años o más								2	2
Curso Independiente – INACTIVO	18 a 29 años							1		1
	30 a 44 años							1		1
	45 años o más							1		1
TOTAL		3	7	0	12	20	8	10	10	70

Fuente: Elaboración propia.

1.3.3 Instrumentos de recolección de datos.

- Entrevista en Profundidad.

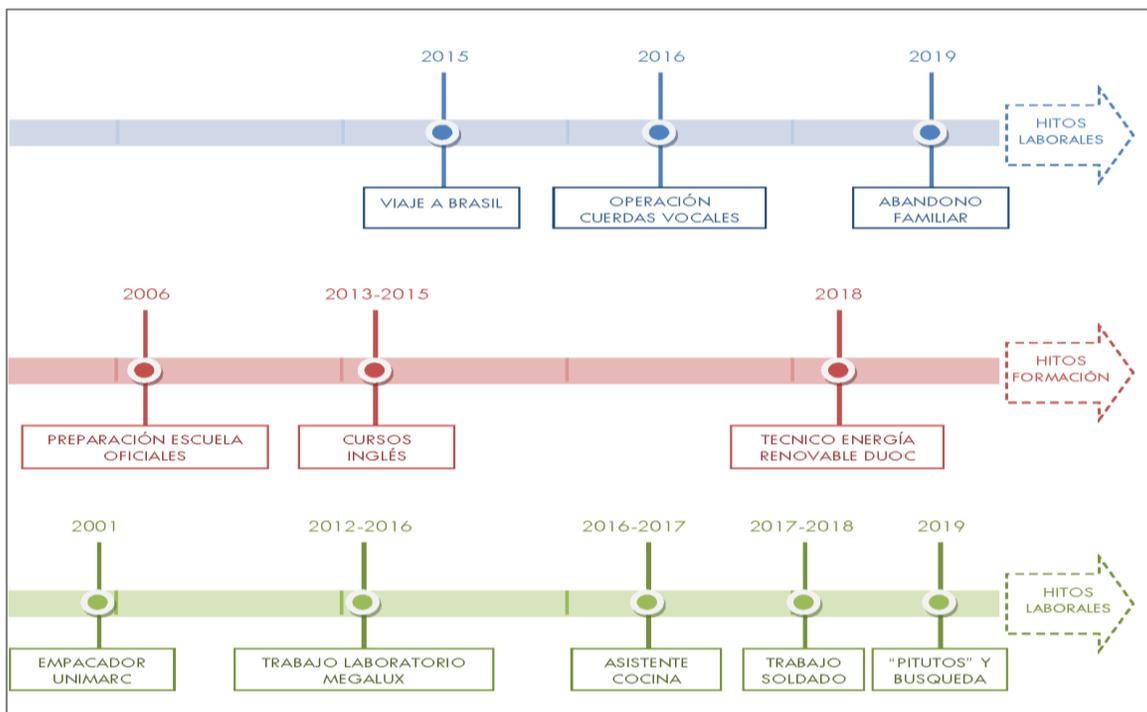
La entrevista fue el principal instrumento para el levantamiento de datos a los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios. En concreto, y entre los diferentes tipos de entrevistas disponibles, se aplicó la entrevista en profundidad en la medida que permite operacionalizar el método del enfoque biográfico. Este enfoque trabaja bajo el supuesto de que el saber es una construcción producida por las vivencias de los sujetos, por lo que el análisis del contexto en el que se

enmarcan dichas vivencias, así como las formas de narrarlas, son fundamentales para identificar las trayectorias de vida de los individuos.

Dentro del enfoque biográfico, los relatos de vida se entienden como la narración o enunciación que un sujeto hace de su vida o de fragmentos específicos de ésta. Su aplicación cumplió con el propósito de entregar una mirada longitudinal sobre la forma de concebir las experiencias sociolaborales de los beneficiarios/as, previas y posteriores a la participación en el Programa, permitiendo valorar los procesos y sucesos más relevantes que inciden en la construcción y virajes de las trayectorias en el mercado laboral a lo largo del tiempo. En este sentido, el uso de este método buscó entregar una mirada complementaria sobre el impacto de los componentes del programa en diferentes aspectos de la vida de los participantes, así como su percepción sobre el nivel de influencia ejercido en la construcción y autovaloración de sí mismos como trabajadores.

La aplicación de la pauta de entrevista fue asistida por la construcción inicial de una línea biográfica (biograma) en la que se buscó identificar y posicionar en líneas de tiempo paralelas, hitos relevantes en los cursos de vida de los participantes/as: los hitos vitales, los hitos de formación y los hitos laborales.

Figura n.1.1 Línea biográfica de participante del Programa.



Fuente: Elaboración propia.

Otro instrumento que apoyó la aplicación de la entrevista consistió en un breve cuestionario para consignar aquellos datos que permitan levantar el perfil del entrevistado en función de sus características personales, familiares, sociales, laborales y en su condición de participante en el Programa Capacitación en Oficios.

En la aplicación del principal instrumento de recolección de datos un aspecto especialmente relevante es reconstruir un relato de vida. Por este motivo en cada uno de los casos el levantamiento de datos se produjo en dos jornadas diferentes. En la primera el propósito fue recopilar la información que permitiera cubrir el conjunto de la trayectoria sociolaboral del entrevistado a partir de la aplicación de las preguntas genéricas de la pauta, así como de los instrumentos de apoyo. En la segunda jornada, y una vez analizada preliminarmente la información entregada en la primera toma de datos, se procedió a abordar aspectos específicos asociados a cada uno de los objetivos del estudio.

- *Encuesta de Redes*

La encuesta de redes fue incorporada como instrumento complementario para la recolección de datos y así poder relevar y levantar la red de apoyo de los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios. Un instrumento diseñado a partir de una estructura en tres componentes. En primer lugar, identifica algunos rasgos o características básicas del entrevistado, en segundo lugar, levanta a través de preguntas abiertas, la identificación de los *alteri* o actores que conforman la red de la organización y su propia red personal de carácter profesional y, posteriormente, en una tercera fase busca identificar los vínculos existentes con *alteri* y su ponderación en función del contexto de búsqueda. Su aplicación corresponde a la totalidad de la muestra.

1.3.4 Procesamiento y Análisis de Datos.

Las dos principales técnicas usadas para procesar y analizar los datos aportados por las entrevistas fueron el análisis de contenido y el análisis sociológico del discurso. En este apartado se presenta y fundamenta el plan de codificación implementado para el tratamiento de los datos cualitativos en congruencia con la propuesta metodológica planteada. En este apartado también se

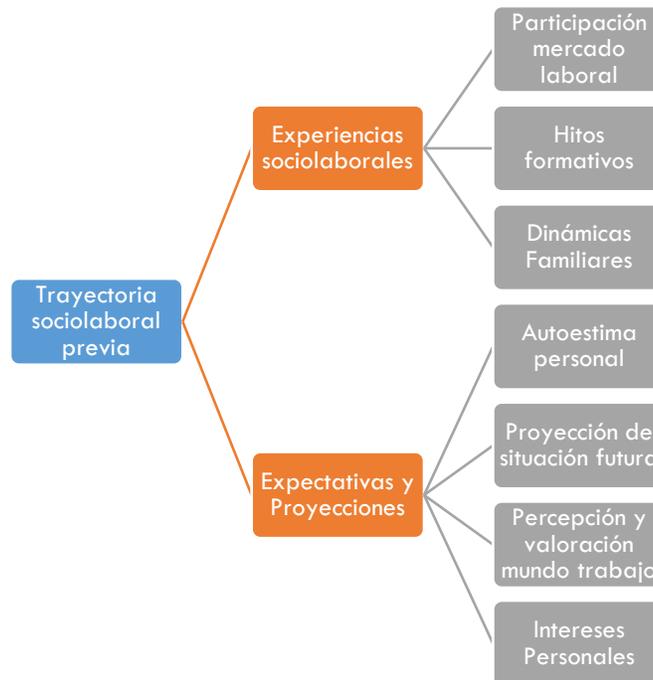
introducen las técnicas aplicadas para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos a través de la encuesta de redes.

- *Plan de Codificación*

La codificación involucra el ordenamiento del conjunto de la información disponible a partir de categorías que permiten su posterior análisis. Existen tres tipos de codificación desde el enfoque metodológico propuesto: abierta, selectiva y axial. La codificación abierta es el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos, sus propiedades y dimensiones. La codificación selectiva es un proceso de integración y refinamiento teórico. La codificación axial permite relacionar categorías y subcategorías. Se llama axial porque todo circula alrededor de un eje o categoría a la que se le asignan de manera jerárquica subcategorías. Para la consecución de los objetivos planteados en este estudio se aplicó, en primera instancia, una codificación abierta para, posteriormente, avanzar en una codificación axial.

El gráfico n.1.1 da cuenta de los resultados de la estrategia de codificación para la primera dimensión analítica del estudio considerada: la trayectoria sociolaboral previa a la participación en el Programa. De esta dimensión general se desprenden dos familias de análisis. La primera de ellas identifica cambios que se producen en las diferentes dimensiones de vida del sujeto a partir de la aplicación de los dos conceptos centrales en el estudio de trayectorias, transición y punto de quiebre. De esta primera familia se desagregan como categorías de análisis participación en el mercado laboral, hitos formativos o dinámicas familiares. La segunda familia corresponde a todos aquellos aspectos subjetivos, desde los que interpreta su realidad dentro de ese contexto y los proyecta hacia el futuro. De esta familia se desagregan como categorías de análisis su autoestima personal, los intereses personales, su valoración de la situación actual y proyección al futuro y su percepción sobre el mundo del trabajo.

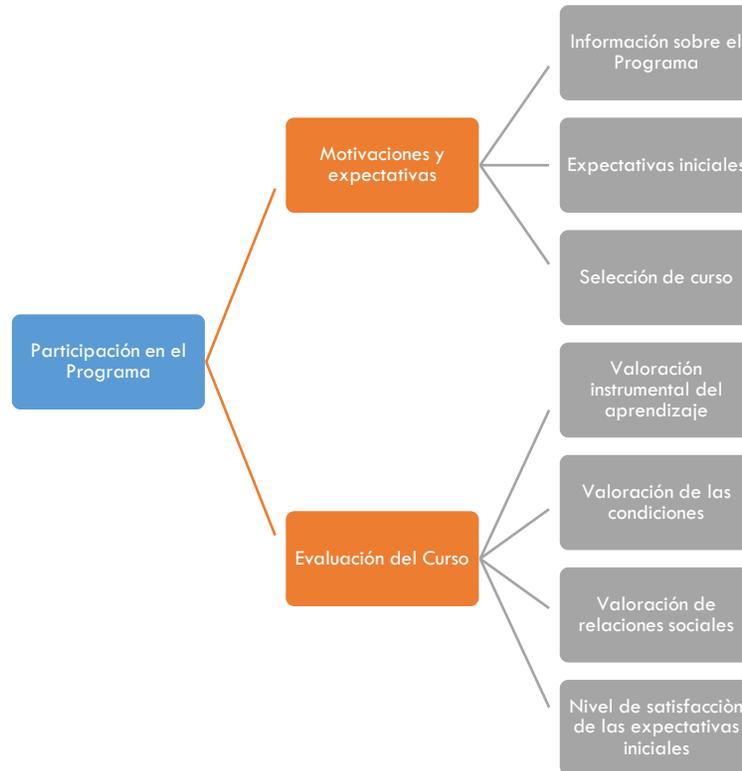
Gráfico n.1.1 – Codificación axial trayectorias sociolaborales previas



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de la dimensión de participación en el Programa, representado en el gráfico n.1.2, se desprenden dos familias de análisis. La primera de ellas identifica todos aquellos aspectos que conducen hacia la participación en él. En concreto, de esta familia se desprenden tanto la percepción sobre la información disponible como las expectativas iniciales y los criterios aplicados para la selección del curso. La segunda familia aborda la evaluación de los diferentes aspectos relacionados con el paso por el programa. De esta familia se desprende la valoración del aprendizaje desde una perspectiva instrumental, de las condiciones en que se desarrolló el curso, de las relaciones sociales y del nivel de satisfacción de las expectativas iniciales.

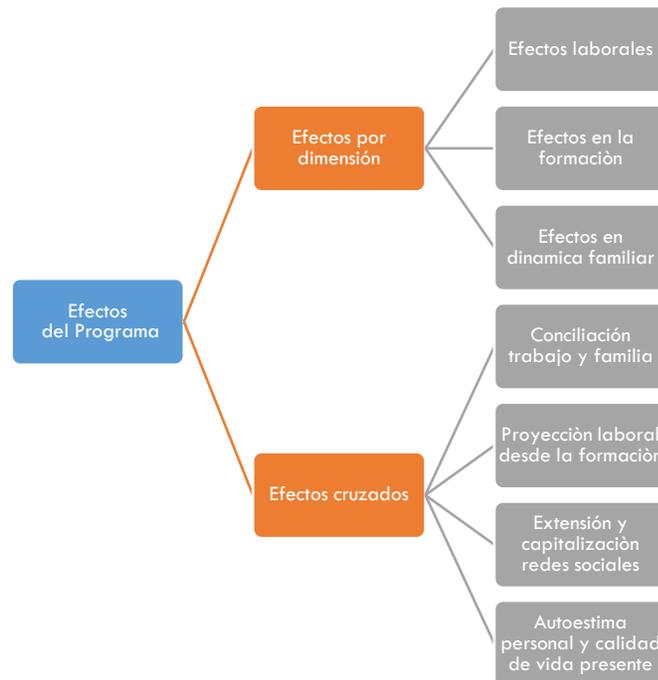
Gráfico n.1.2 – Codificación axial participación programa



Fuente: Elaboración propia.

Por último, el gráfico n.1.3 da cuenta de la dimensión sobre efectos de participación en el Programa y se desprenden de allí, dos familias de análisis. La primera de ellas identifica los efectos en las diferentes dimensiones relacionadas con la vida del beneficiario/a entrevistado. De esta familia se desprende como categorías, efectos en el ámbito laboral, formativo, social y familiar. La segunda familia trabaja a partir de la pretensión de identificar las relaciones cruzadas entre los distintos efectos, así como su consecuencia en la autoestima personal y calidad de vida.

Gráfico n.1.3 – Codificación axial efectos del programa



Fuente: Elaboración propia.

Para el procesamiento y el análisis de los datos es el apoyo del programa de software Atlas.TI en su versión 8.

- *Análisis de Redes Sociales (ARS)*

Existen dos aproximaciones para levantar una red social. Una primera aproximación es la que aporta explicaciones sobre las propiedades generales de la estructura de relaciones entre un grupo de actores definido. Es lo que se conoce en la literatura del ARS como la aproximación sociocéntrica y cuyo principal precursor fue Jacob Moreno (1934) con el desarrollo de la sociometría. Una segunda aproximación a la red social tiene su foco en un determinado individuo o actor, ego en la nomenclatura del ARS, y busca reconstruir la estructura de relaciones que se construyen a partir de él tomando en consideración los otros individuos o actores, los llamados alteri, tomando en considerando tanto las relaciones entre éstos y ego como las relaciones entre ellos. Para los fines perseguidos en el objetivo n.8, incorporado como valor agregado de nuestra propuesta, fue esta segunda opción la aplicada.

En el procesamiento y análisis de datos obtenidos a través de las encuestas de redes a usuarios/as serán aplicadas los conceptos y las técnicas propias del Análisis de Redes Sociales (ARS). Se trata de una metodología concebida como el estudio formal de las relaciones entre actores y de las estructuras sociales que surgen de la recurrencia de estas relaciones. En el ámbito específico de la labor evaluativa, el Análisis de Redes Sociales (ARS) aparece como una herramienta de gran potencialidad dada su capacidad para capturar, representar y ofrecer métricas sobre la evolución de capital social existente desde la mirada estructural propuesta.

1.4 Presentación del Informe.

La estructura del presente informe se ha organizado a partir de ocho capítulos. Cada uno de ellos, excepto en el caso de este capítulo introductorio, tienen como finalidad atender el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos planteados en las bases técnicas de la licitación.

La principal fuente de datos utilizados en la mayoría de los capítulos son las entrevistas de los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios considerados en la muestra del estudio. Estos datos cualitativos son incorporados de manera directa en forma de citas para sustentar los hallazgos presentados. También se incorpora como evidencia empírica la descripción de casos ejemplificadores de los hallazgos con el fin de profundizar en el análisis. La excepción sobre el uso preferente de datos cualitativos corresponde al segundo capítulo, en el que se utilizan fuentes bibliográficas para el desarrollo del marco teórico y analítico sobre las trayectorias sociolaborales, y el tercer capítulo, en el que se trabaja principalmente con los datos obtenidos de las encuestas de perfil de los entrevistados y las encuestas de redes para caracterizar a los participantes en el estudio.

Con fines analíticos los diferentes tipos de datos disponibles fueron cruzados en función de la variable sexo, edad, nivel educacional, condición laboral actual, tipo de curso y tipo de trabajador, en caso de estar ocupado.

Este informe final se acompaña de tres documentos accesorios. El primero corresponde al informe ejecutivo en el que se busca presentar de forma resumida los principales hallazgos y recomendaciones del estudio. El segundo es un informe de anexos que contiene un informe de cada uno de los 70 casos considerados en el estudio con su correspondiente línea de vida. Por último, otro informe de anexos con la totalidad de las transcripciones y los instrumentos utilizados.

Capítulo 2

Marco Teórico-Analítico

El propósito de este capítulo es atender el primero de los objetivos específicos del estudio, la elaboración y la fundamentación de un marco teórico y analítico centrado en las trayectorias sociolaborales de las personas. Para ello, en un primer apartado se introduce y fundamenta el enfoque de los estudios de curso de vida para tener una mirada comprensiva sobre los diferentes aspectos que influyen en las trayectorias de los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios. El segundo apartado añade los elementos de la sociología subjetiva por su valor instrumental para analizar la influencia entre los diferentes planos que define una trayectoria sociolaboral. El tercer apartado ahonda en la misma línea con el instrumental aportado por la teoría de redes para el análisis de esta interrelación a partir de los vínculos que construyen entre los actores que participa en cada uno de los planos. Al cierre del capítulo se presenta de forma conclusiva los principales elementos del marco teórico y analítico propuesto.

2.1 Aproximación al concepto de trayectoria sociolaboral.

Las trayectorias sociolaborales de los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios son abordadas, en consistencia con los objetivos planteados por el estudio, desde una mirada comprensiva que relaciona la participación de las personas en el mercado laboral con otras dimensiones de su vida. Para ello sustentamos nuestra aproximación conceptual a la propuesta de Glen H. Elder, origen de los llamados estudios de curso de vida. Desde este enfoque se propone una mirada de totalidad que incluye los diversos ámbitos del desarrollo humano y su inserción histórico-social que se sintetiza en el concepto de *trayecto de vida*.

Los principales ejes analíticos de la propuesta de Elder y que son asumidos como fundamento de este marco analítico son los siguientes:

- a) los cambios que experimentan los sujetos requieren ser analizados desde una perspectiva de largo plazo, incluyendo la articulación de las distintas etapas o fases, y donde cada una de éstas afecta al conjunto del proceso. Lo que nos conduce a entender el valor analítico de identificar las relaciones de dependencia e interdependencia entre la participación del sujeto estudiado en el Programa Capacitación en Oficios y las otras dimensiones de su vida;
- b) el contexto histórico social y geográfico en que se desenvuelve la vida de las personas opera como condicionante para poder comprender elementos de cambio y continuidad en

función de las experiencias de los distintos grupos sociales. En este sentido, cabe entender que la incorporación al mercado laboral constituye un hito de cambio en la vida de los sujetos, pero el reconocimiento social de cuándo esto ocurre varía en función de la existencia de diferentes coordenadas temporales y espaciales. Así, por ejemplo, no tiene el mismo reconocimiento social el momento de ingreso al mundo del trabajo en el medio urbano que en el rural;

c) las transiciones en el curso de vida de las personas, por ejemplo, de la juventud a la adultez, variarán en función de las experiencias concretas de los sujetos y la ocurrencia (*timing*) en que estas se manifiestan. Con este principio, Elder recuerda que un fenómeno social no tiene un efecto uniforme en todos los miembros de una población; éstos pueden ocurrir en momentos diferentes de la experiencia vital de los sujetos, con las respectivas consecuencias en las etapas sucesivas de sus propias vidas. Así, por ejemplo, situaciones tales como el abandono escolar en nuestra época, constituyen acontecimientos que ocurren a *destiempo*, más o menos al margen de la *aceptación social* predominante, representando puntos de quiebre en la trayectoria de los sujetos que experimentan esta situación (Elder, 1998)

d) los cursos de vida se modelan a través de la interrelación que vamos manteniendo a lo largo del tiempo con otras personas. Estamos insertos en estructuras sociales que van modificándose a lo largo del tiempo, influenciando nuestras decisiones y condicionando la posibilidad de acceso a determinados recursos, ya sean tangibles o intangibles. Nuestras redes sociales van modificándose a través del paso por diferentes espacios sociales, tales como el espacio del trabajo o un espacio de formación como el generado por el Programa de Capacitación en Oficios. Asimismo, estas redes entrecruzan las diferentes dimensiones de nuestra vida generando una vinculación entre ellas. Así, por ejemplo, las redes permiten conectar aquellas personas que forman parte de nuestro entorno familiar con las que compartimos espacio de trabajo.

e) por último, un último eje del análisis recupera la noción de agencia para fundamentar la capacidad de los individuos de construir su propio curso de vida a través de la toma de decisiones y las opciones disponibles en el marco de oportunidades y restricciones definidas por el contexto en el que se encuentran. Dentro de esta perspectiva cabe incorporar como variable interviniente, que influye y modela las decisiones y las acciones del sujeto, aquellos elementos subjetivos que modelan la forma de comprender su entorno. Nos referimos, por ejemplo, a elementos de carácter cultural. La forma en que es percibido y valorado el mundo del trabajo, forma motivaciones y expectativas que orientan determinadas decisiones.

La perspectiva de curso de vida se organiza a partir de dos conceptos centrales, trayectoria y transición. El primero hace referencia al itinerario de vida de los sujetos; el proceso que marca el comienzo y fin de un ciclo de vida entendido como un todo unitario, mientras que el segundo hace referencia a los diversos episodios en que se desagrega esa trayectoria, no necesariamente predefinidos o predeterminados, pero que marcan cambios en el estado, posición o situación de los individuos al interior de la sociedad. Se trata de cambios reconocidos y reconocibles de los sujetos y que delimitan las formas de participación y los roles que asumen en la sociedad. Dentro del marco de este estudio, ejemplos de estos cambios asociados a la transición serían el inicio en el ámbito laboral, el egreso de estudios, el matrimonio o la jubilación. Adicionalmente, emerge otro concepto relevante. Se trata del concepto de “*Turning point*” o quiebre, que identifica eventos o momentos de inflexión que provocan un viraje del curso de la vida. Ejemplos de este tipo de quiebres pueden ser la asunción de nuevas responsabilidades familiares, una enfermedad, la obtención de un nuevo empleo o la pérdida de este.

2.2 Subjetividad. Identidad y representaciones sociales.

El paso por diferentes etapas constitutivas de las trayectorias resulta un factor decisivo en la construcción identitaria de las personas, afectando el desarrollo de la subjetividad, de la autoestima y seguridad personal, y en general, como condicionante de las relaciones de seguridad y confianza que pueden desarrollar con el entorno en que se sitúan. En consecuencia, los eventos que los sujetos destacan dentro de su trayectoria no son más que el resultado de representaciones que han construido acerca de su propia biografía.

El acto de representar contempla cuatro dimensiones. En primer lugar, es un acto de pensamiento mediante el cual un sujeto se relaciona con un objeto. En segundo lugar, representar es sustituir a, estar en lugar de, por lo que la representación es una producción mental de algo, sea este un objeto, persona, acontecimiento e idea, entre otros. Es la manera como un sujeto se relaciona con un determinado objeto a través de lo que este último simboliza para él. Tercero, la representación es el acto de re- presentar, de traer por y a través de la conciencia algo, y en este sentido, es la reproducción mental de otra cosa. No es reproducción fiel de lo real ya que en la construcción del objeto que representa, interviene el sujeto, lo que implica que la representación está emparentada con el símbolo o el signo. Por último, la representación implica también un carácter signifiante, debido a que no solo sustituye de modo simbólico algo ausente, sino que puede sustituir lo que está presente.

Cabe mencionar que la imagen que se elabora mediante el acto de representar no debe ser entendida como simple reproducción pasiva, sino como construcción. En este sentido, y como plantea Moscovici (1984), el acto de representar cumple al menos tres funciones:

- 1) Función cognitiva de integración de la novedad. A través de las representaciones sociales lo novedoso se vuelve más familiar y comprensible, ya que es incorporado al sistema de pensamiento que los sujetos o grupos poseen.
- 2) Función de interpretación y reconstrucción de la realidad. Por medio de las representaciones sociales los sujetos y los grupos pueden entender y explicar las situaciones mediante un marco común que facilita la comunicación entre ellos. Además, al transformar el sistema de pensamiento compartido, contribuyen a la creación de realidades de sentido común.
- 3) Función de orientación de las conductas y las relaciones sociales. Las representaciones sociales, al integrarse al sistema de pensamiento de un sujeto o grupo, guían las acciones y las prácticas, ya que proporcionan normas comunes respecto a qué hacer frente a determinadas situaciones.

De esta forma, las representaciones sociales, además de ser una forma de conocimiento y comprensión de la realidad, constituyen un modo de clasificarla mediante la asignación de determinados valores a los distintos aspectos que ésta comprende. Por lo tanto, operan en la conciencia de los sujetos, relacionándose con su subjetividad e interviniendo en su actuar cotidiano. En este sentido, las representaciones son un modo de clasificar la realidad cotidiana. Ahora bien, el espacio cultural no constituye el único contexto ni la única fuente desde la cual un sujeto construye determinadas representaciones de los acontecimientos y situaciones que experimenta en su vida diaria, sino que influyen de modo importante los elementos estructurales que están presentes.

Por tanto, el enfoque de las representaciones sociales y la construcción identitaria resulta pertinente ya que los discursos y el reconocimiento de hitos dentro de las trayectorias sociolaborales, estarán en directa relación con los procesos de cambio ocurridos en la gestión de la realidad laboral, formativa, y del desarrollo individual, social y familiar. Es decir, las condiciones sociales tales como la flexibilidad, la intermitencia, la incertidumbre, la excelencia, el riesgo, la (in)seguridad, conforman el telón de fondo sobre las cuales operan determinadas representaciones sociales. En ese sentido el sujeto interpreta y clasifica su experiencia social de acuerdo con las categorías ya construidas³. Por

³ En ese sentido, Bourdieu se refiere a la influencia de los elementos estructurales en la constitución de las representaciones en la medida que la posición objetiva, la disposición mental y corporal, y la toma de posición práctica son tres ámbitos que interconectan el ámbito de las propiedades y posesiones materiales objetivas con el de las estructuras cognoscitivas que guían las acciones prácticas de las personas, y con el nivel simbólico de las elecciones y de las distinciones con la que los sujetos explicitan e interpretan sus posiciones sociales y la de los demás (Bourdieu, 1998)).

último, la representación social en tanto marco de interpretación del entorno, regula las vinculaciones con el mundo y con los otros, organiza y orienta conductas y dominios del entorno material y social, juega un papel importante en la definición de identidades personales y sociales, expresa grupos y transformaciones sociales- como la acaecida en el mundo del trabajo, por ejemplo, resulta importante y tiene potencialidades para esta perspectiva y el actual propósito de la investigación.

2.3 Teoría de Redes y Capital Social.

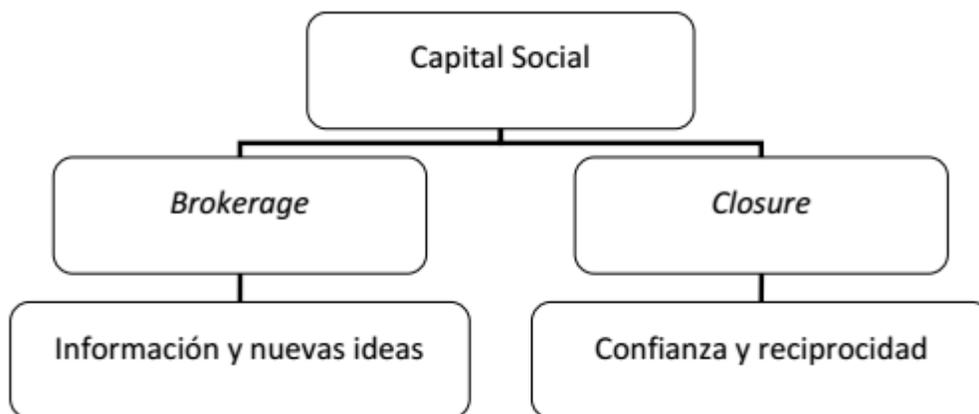
El concepto de capital social nos conduce a identificar la existencia de un recurso intangible que favorece o inhibe la capacidad de alcanzar recursos por parte de las personas. Por este motivo, se considera importante incorporar -como un componente adicional del estudio- la identificación del capital social de los usuarios del Programa Capacitación en Oficios con el propósito de evaluar su influencia en la participación del programa o toma de decisión sobre los cursos (redes de información) o, posteriormente, su inserción en el mercado laboral (redes de inserción en el mercado laboral). Asimismo, en la proyección de las redes creadas en el contexto de la participación en el Programa o el mundo del trabajo hacia otras dimensiones de la vida favoreciendo o inhibiendo oportunidades.

El análisis de la influencia del capital social adopta como marco conceptual su comprensión en la línea de lo planteado por Lin (1999) al permitir dar cuenta que la formación de una determinada red social pueda devenir en la formación de capital social individual. En concreto, se adoptará una visión desagregada de capital social como un conjunto de recursos de primer orden, las propias relaciones y redes sociales, y otro de segundo orden, los recursos que por dichas redes circulan y que pueden ser tanto materiales como inmateriales (Wasserman y Faust, 1994). El acceso a estos recursos de segundo orden está determinado, en gran parte, por el tipo y stock de recursos de primer orden.

Una vez asumida esta mirada estructural del concepto de capital social, debemos a partir de este punto, ahondar en los diferentes tipos de capital social existente al generar diferentes tipos de resultados. En concreto, vamos a reconocer dos tipos de capital social en función de la mayor o menor similitud que existe entre los sujetos interactuantes y los tipos de lazos que desarrollan: el llamado capital social de nexo (*bridging*) y el capital social de vínculo (*bonding*) Putnam (2001). El primero refiere a las relaciones débiles entre sujetos desconocidos o lejanos, relaciones (débiles) entre sujetos heterogéneos y pertenecientes a distintas realidades y con recursos diversos. Por el contrario, el *bonding capital* se define a partir de relaciones fuertes entre miembros homogéneos, familiares y amigos muy cercanos y/o pertenecientes a una misma comunidad (Putnam 2001). Si bien el acceso a los recursos que provee el *bonding capital* tiende a ser redundante, es mucho más directo y probable que en el caso del *bridging capital*, dado que la debilidad de lazos no asegura una movilización efectiva y directa de los nuevos recursos.

García-Valdecasas plantea desde este enfoque que el capital social puede ser generado por dos tipos de estructuras diferentes. Por un lado, se encuentran las redes densas y cerradas, cuyo principal aporte es generar una masa crítica de actores que se reconocen como parte de un determinado grupo y, como resultado, dan lugar a determinados niveles de confianza facilitando, tanto el intercambio de recursos como la toma de decisiones. Por otro lado, la estructura de la red puede caracterizarse por su fluidez y apertura permitiendo permear el intercambio de recursos, principalmente, información a nuevas ideas y comportamientos. Al primer aspecto estructural se le denomina *closure* (cierre) y al segundo *brokerage* (intermediación) (Burt, 2005).

Figura n. 2.1: Esquema con los diferentes aspectos del capital social



Fuente: García-Valdecasas, 2011

2.4 Conclusiones.

El concepto de trayectorias sociolaborales desafía los límites que plantean la mayoría de los estudios que se concentran en la organización diacrónica, secuencial y biográfica de las acciones de las personas en el mercado laboral. Esto es, las trayectorias laborales. Trascender esta visión unívoca sobre uno de los planos de la vida de las personas y plantear un enfoque más comprensivo que no solo involucre otros planos, nos ha conducido a incorporar enfoques más amplios como los que plantea Glen H. Elder. Su propuesta es funcional para lograr un mayor entendimiento sobre los distintos aspectos de la vida que, tanto en su condición de causa como de receptor de efectos, tienen trascendencia en la participación y en los logros alcanzados por los beneficiarios/as del Programa Capacitación de Oficios. En este sentido, no puede desconocerse que dadas las características de la población objetivo que atiende este Programa, la dimensión laboral se ve solapada e influida por otras dimensiones, tales como la familia o el entorno social y viceversa.

Ahora bien, poder operar la interrelación de estas dimensiones que involucra el concepto de trayectoria sociolaboral justifica el instrumental que nos provee tanto la sociología subjetiva como la teoría de redes. La primera perspectiva nos permite trabajar con el elemento subjetivo de los individuos espacio y el proceso en que los individuos construyen una imagen de sí, de los otros y del mundo en el contexto de sus experiencias sociales. En la medida que la construcción de este imaginario social se construye a partir de las experiencias vitales que se producen en diferentes dimensiones, permite su integración y su proyección dentro de una única trayectoria. El rol de trabajador que asume un sujeto, por ejemplo, no se construye únicamente en el plano laboral, también viene dado desde el contexto familiar o social en que se encuentra. Por su parte, la teoría de redes nos entrega elementos para explicar de forma explícita la interrelación que se da entre los diferentes planos de la vida a partir de la estructura de relaciones que se desarrollan entre los actores que operan en cada uno de ellos y a través de las cuáles intercambian recursos tanto materiales como simbólicos.

Capítulo 3

Caracterización de participantes.

El presente capítulo tiene como propósito caracterizar a los participantes del Programa Capacitación en Oficios del año 2016 a partir de los casos seleccionados en la muestra del estudio. Para ello, y con base a los datos obtenidos a través de la encuesta de perfil aplicado a los entrevistados. Un segundo apartado aborda la percepción de los participantes del Programa con el mundo del trabajo y su proyección hacia otras dimensiones de la vida a partir de los datos aportados por las entrevistas. El capítulo se cierra con un apartado de conclusiones.

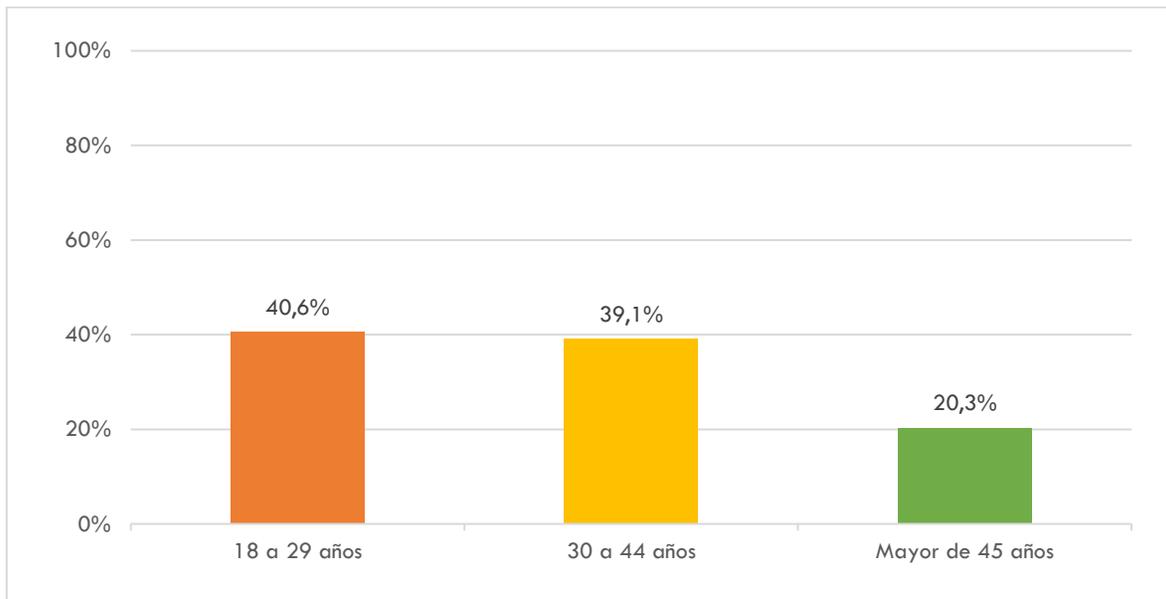
3.1 Perfil de los participantes.

El perfil de los participantes del Programa Capacitación en Oficios en su convocatoria del año 2016 se levanta a través de cuatro tipos de variables. La primera corresponde a todos aquellos aspectos que refieren a su caracterización sociodemográfica tales como el sexo, la edad o la composición de su unidad familiar. Un segundo tipo de variable se encuentra relacionada con su formación. La tercera, con su participación en el mercado laboral y la formación de sus ingresos económicos. Por último, se completa el perfil con aquellas variables que dan cuenta de su vida asociativa.

3.1.1 Caracterización sociodemográfica.

Los beneficiarios/as del Programa SENCE en su convocatoria del año 2016 involucrados en este estudio son mayoritariamente mujeres (55,1%). Al atender su composición con respecto al rango etario, tal y como se presenta en el gráfico n.3.1, el grupo preeminente son tanto los menores de 29 años (40,6%) como aquellas que se encuentran en la categoría entre 30 y 44 años (39,1%).

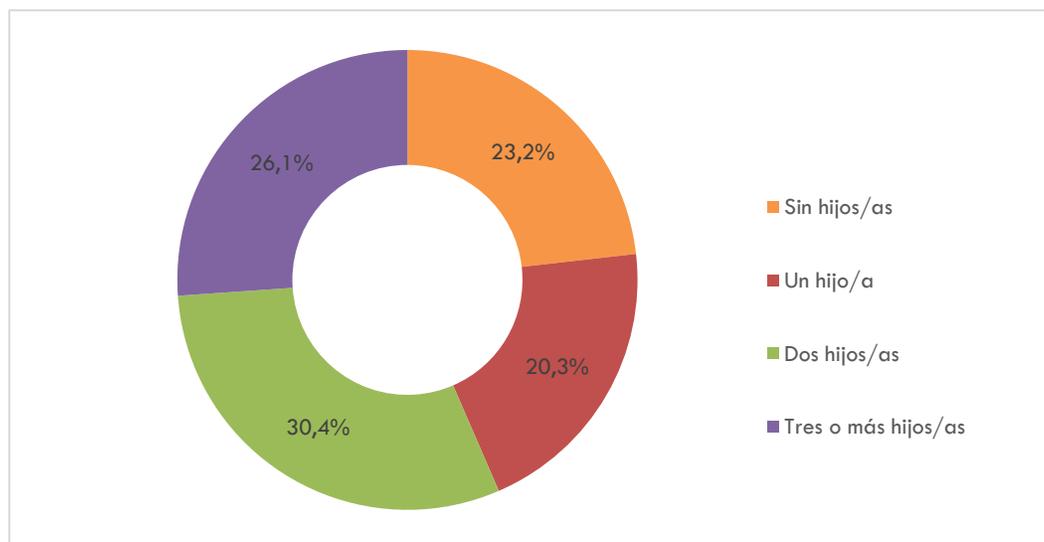
Gráfico 3.1: Distribución según rango etario de beneficiarios. (n= 70)



Fuente: Encuesta Caracterización Beneficiarios/as – Evaluación Programa Capacitación en Oficios SENCE 2016.

La mayoría de los participantes en el estudio se encuentran en la actualidad solteros/as (53,6%), muy superior a aquellos/as que declaran estar casados/as (27,5%) o separados/as y/o divorciados/as (13%). Al ser cuestionados sobre la composición de su unidad familiar, la mayoría manifiesta tener hijos (76,8%). Dentro de este grupo, los que tienen dos hijos/as son el grupo mayoritario (30,4%) seguido por quiénes tienen tres o más (26,1%).

Gráfico 3.2: Número de hijos de beneficiarios/as. (n= 70)

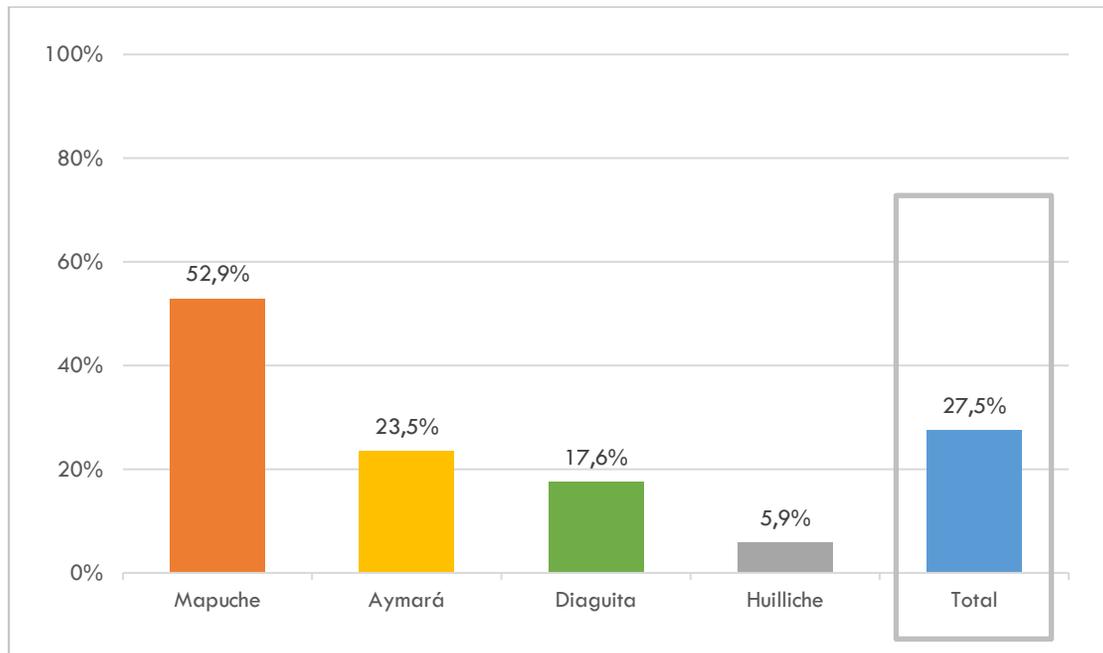


Fuente: Encuesta Caracterización Beneficiarios/as – Evaluación Programa Capacitación en Oficios SENCE 2016.

La muestra estuvo compuesta casi en su totalidad por beneficiarios/as de nacionalidad chilena (97,1%). De ellos, un 19% manifestó haber nacido en una región diferente a la que residían. Una situación que, si dio, principalmente, en la región de Arica-Parinacota (50%) y Coquimbo (41%).

Por último, cabe señalar que un 27,5% declara pertenecer a un grupo originario. Dentro de este grupo, la mayoría de ellos se identifican con el pueblo mapuche (59,2%) seguido por el pueblo aymara (23,5%).

Gráfico 3.3: Distribución según pertenencia a pueblos originarios. (n= 70)

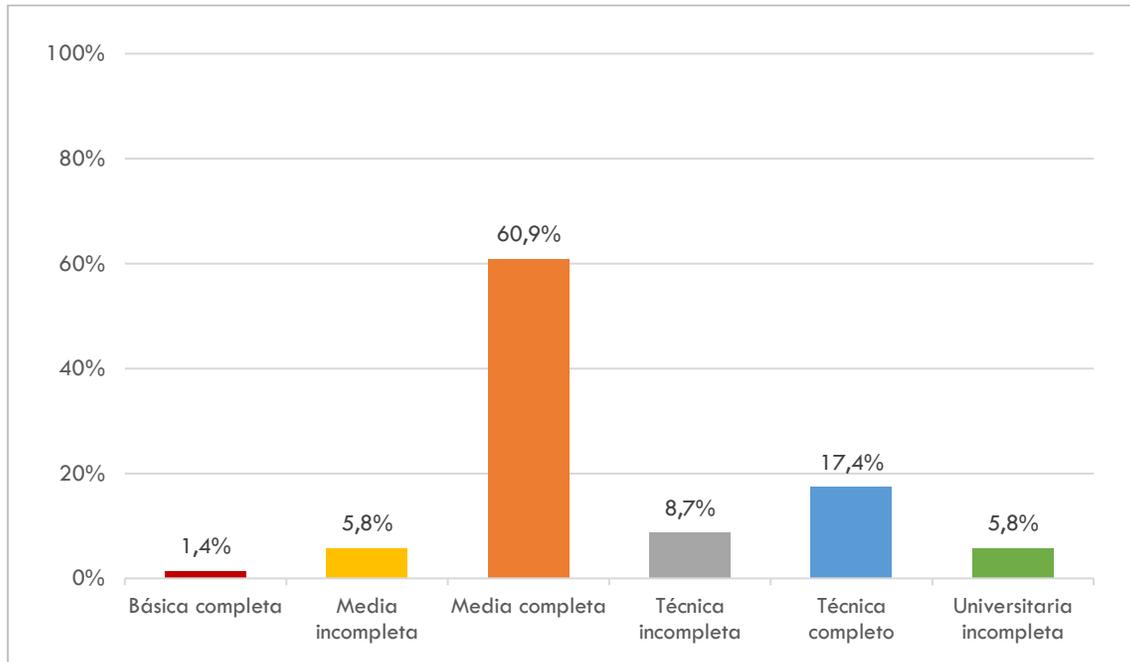


Fuente: Encuesta Caracterización Beneficiarios/as – Evaluación Programa Capacitación en Oficios SENCE 2016.

3.1.2 Nivel educativo

La mayoría de los participantes en el estudio alcanzaron a completar la educación media (60,9%) seguido de aquellos que han completado la educación técnica (17,4%). Al comparar estos datos con el de sus padres se pone en evidencia la existencia de una marcada diferencia generacional.

Gráfico 3.4: Distribución según nivel de escolaridad de beneficiarios/as. (n= 70)



Fuente: Encuesta Caracterización Beneficiarios/as – Evaluación Programa Capacitación en Oficios SENCE 2016.

La mayoría de los entrevistados/as realizó cursos con salida dependiente (79,4%), mientras que sólo un 20,6% escogen cursos con salida independiente. La tabla n.3.1 da cuenta del listado completo de cursos realizados por los participantes del estudio.

Tabla 3.1: Listado de cursos de capacitación realizados por participantes en el estudio

1. Administrativo en Remuneraciones y Recursos Humanos
2. Asistente Administración Contable
3. Asistente Turismo
4. Ayudante Cocina
5. Ayudante de Cocina
6. Carpintería Metálica y Soldadura
7. Corte y Confección
8. Especialista en Belleza
9. Estética Integral
10. Guardia Seguridad
11. Hilandería en Fibras Textiles
12. Instalaciones Eléctricas en Baja Tensión
13. Instalaciones Sanitarias y de Gas
14. Maestro Sushi
15. Manipulación de Alimentos
16. Masaje de Spa

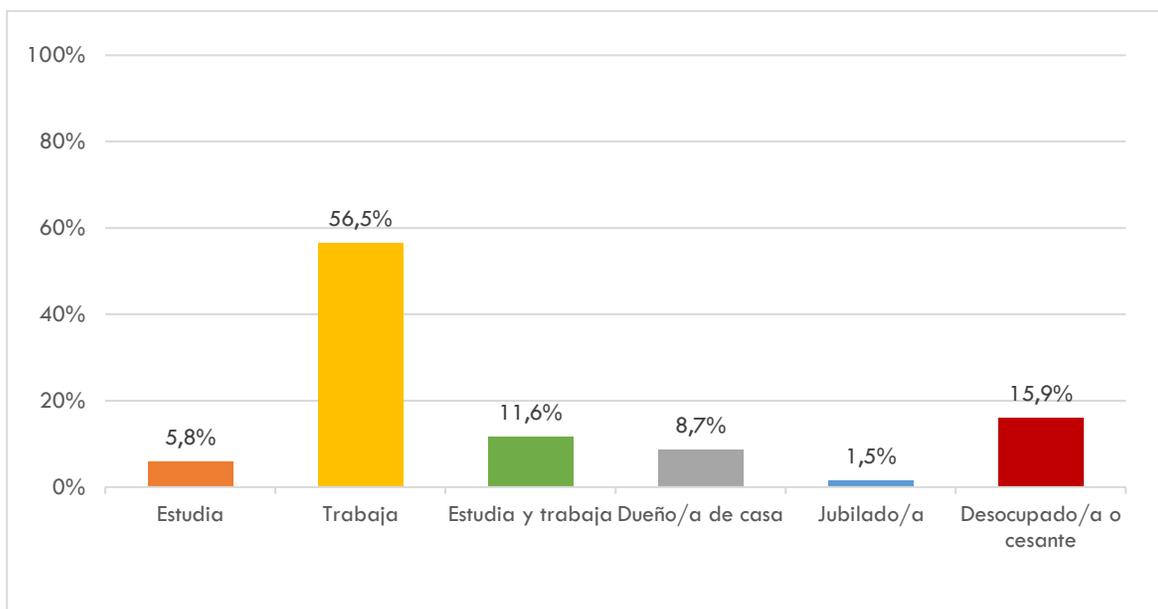
- 17. Masoterapia
- 18. Mecatrónica
- 19. Operador Línea de Packing
- 20. Operador Maquinaria Pesada
- 21. Operario Multifuncional
- 22. Panadería y Pastelería
- 23. Productor Alimentos Saludables y Organización Eventos
- 24. Secretariado Jurídico
- 25. Soldador Calificado
- 26. Vendedor Polifuncional

Las principales entidades de capacitación seleccionadas por los participantes del estudio son: Kolping (31,4%), Infocap (14,3%), Fundación Cristo Vive (12,9%), Funcal (10,1%) y Afodegama (10,1%) respectivamente. Del total de estas entidades, solo el caso de Kolping aparece presente en dos de las regiones consideradas en la muestra, en Coquimbo y Araucanía.

3.1.3 Situación laboral e ingresos.

Un 56,5% de los entrevistados/as manifestaron trabajar al ser preguntados por su principal ocupación. Las otras alternativas más mencionadas corresponden a aquellos/as que señalan encontrarse cesante o desocupado con el 15,9% y los que estudian y trabajan (11,6%). No existen variaciones significativas cuando se cruzan los datos según rango etario, pero si es de destacar que el porcentaje de aquellos que declaran solamente trabajar aumenta al 68% entre los hombres.

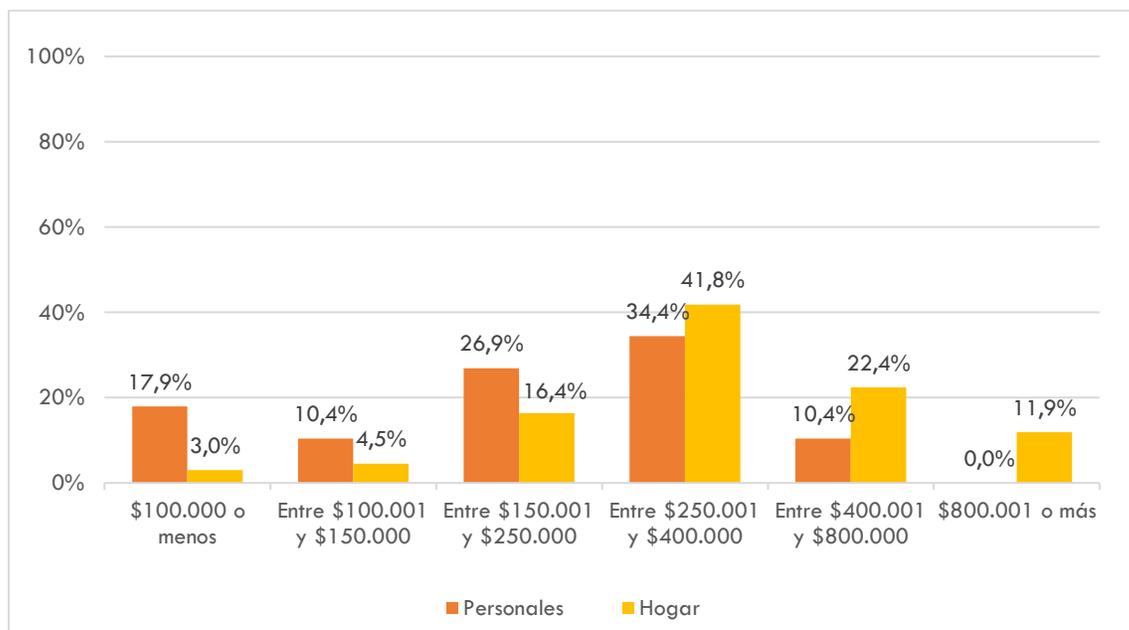
Gráfico 3.5: Distribución según situación ocupacional. (n= 70)



Fuente: Encuesta Caracterización Beneficiarios/as – Evaluación Programa Capacitación en Oficios SENCE 2016.

En el 54,4% de los hogares de los entrevistados/as, es el propio beneficiario/a quien realiza el principal aporte a los ingresos familiares, seguido por un 19,1% de hogares donde son los padres quienes cumplen este rol. Por otro lado, un 55,2% de los entrevistados/as declara contar con ingresos mensuales menores a \$250.000, mientras que un 34,4% declara contar con un rango de ingresos mensuales promedio entre \$250.001 y \$400.000. Ahora bien, en la mayoría de los casos, los beneficiarios/as no son los únicos que aportan ingresos al hogar, por lo que estos rangos aumentan si se observa la composición de ingresos totales. De esta manera, el 41,8% de sus hogares cuenta con un rango de ingresos mensuales promedio entre \$250.001 y \$400.000, mientras que un 34,3% cuenta con más de \$400.001 de ingresos mensuales. Dicha distribución resulta relevante, en la medida que, en casos muy excepcionales, los trabajos que realizan beneficiarios/as cuentan con remuneraciones mayores a \$400.000.

Gráfico 3.6: Distribución según nivel de ingresos del beneficiario/a y de su hogar. (n=70)



Fuente: Encuesta Caracterización Beneficiarios/as – Evaluación Programa Capacitación en Oficios SENCE 2016.

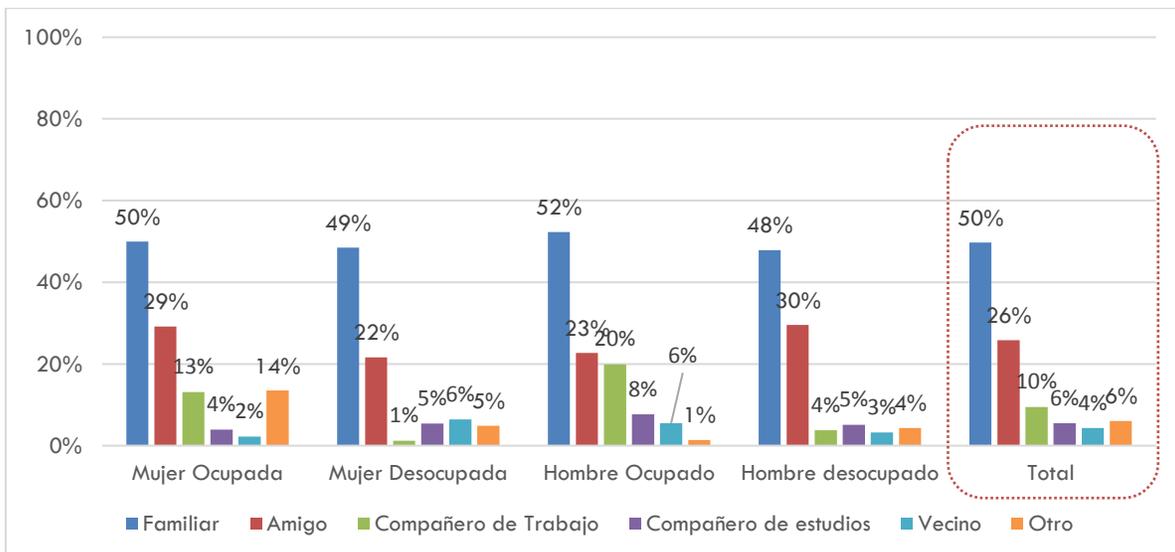
En un 50,7% de los hogares, los ingresos son complementados con diferentes subsidios entregados por el Estado, relativos a pensiones solidarias, pensión de invalidez, subsidio al empleo joven, entre otros. Por último, hay que señalar que entre los que declaran trabajar, 80,9% señala realizar cotizaciones al sistema de salud y un 75,4% imposiciones al sistema previsional.

3.1.4 Redes y participación en organizaciones

Los datos aportados por la encuesta de redes permiten caracterizar a los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios debido a la composición de sus relaciones sociales. Con fines analíticos, los datos se presentan desagregados a partir de la variable género y situación ocupacional. El gráfico n.3.8 da cuenta que, como cabría esperar, el peso porcentual más relevante en la composición de las relaciones más frecuentes de los beneficiarios/as que participaron en el estudio es la familia (50%), seguida de los amigos/as (26%) y los compañeros de trabajo (9,5%).

La comparación entre los diferentes perfiles considerados no refleja variaciones sustanciales, excepto entre aquellos casos que se encuentran en la actualidad ocupados y, por tanto, los compañeros de trabajo tienen una participación relevante en sus redes. Cabe destacar que en el caso de las mujeres ocupadas, en la composición de la categoría “Otros”, dado su relevancia en términos porcentuales (14%), se encuentran principalmente personas con cargos institucionales en organizaciones territoriales, como la junta de vecinos, o en la iglesia.

Gráfico 3.7: Distribución según género y situación ocupacional de redes de beneficiarios/as Programa (n=70)



Fuente: Encuesta Redes – Estudio Programa Capacitación en Oficios SENCE 2016.

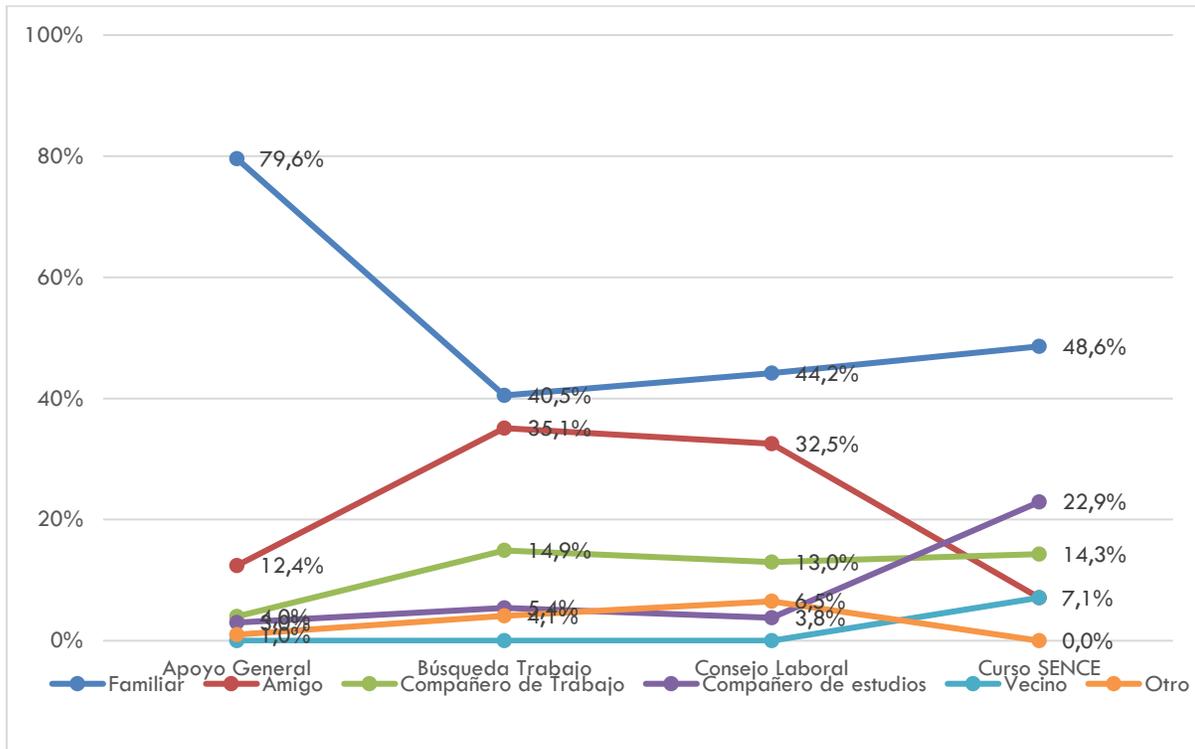
Una vez valorada la composición de las redes de apoyo de los beneficiarios/as, el gráfico n.3.9 identifica a qué tipo de actor acude en función del problema a resolver. El valor analítico de estos datos viene dado para identificar si existe una distribución funcional de las fuentes de apoyo en función de los temas o, por el contrario, existe una concentración en número restringido de actores. El supuesto teórico que adquiere relevancia para poder entender su interpretación es que cuanto

mayor apertura, dispersión y, por tanto, distribución funcional de las relaciones de apoyo tiene una persona, mayor valoración deberemos otorgarle a su capital social en términos de la generación de oportunidades para la movilidad social. Por el contrario, cuanto más endógeno es el uso de las redes de apoyo disponibles, más restringidas serán las oportunidades al encontrarse inserto dentro de una estructura de intercambios de recursos homogéneos. Así, por ejemplo, y ejemplificándolo en el contexto del mercado laboral, cabe entender que una persona que busca trabajo tendrá mayores posibilidades de identificar oportunidades de empleo si tiene vínculos distribuidos en diferentes espacios sociales y, por tanto, es receptor potencial de una amplia variedad de información sobre vacantes que surgen en estos espacios. No ocurrirá lo mismo si estos vínculos se concentran en un espacio social restringido en el que la información intercambiada será la misma.

Los datos expuestos en el gráfico ponen de manifiesto que en el caso de los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios, el capital social disponible es bastante restringido. En otras palabras, la familia aparece como una fuente de apoyo no solo cuando deben afrontar la resolución de problemas personales de carácter general (79,6%), lo que resulta asimilable a lo que ocurre en la mayoría de los grupos de la sociedad, sino al momento de buscar trabajo (40,3%), solicitar consejo sobre aspectos relacionados con el trabajo (44,2%) o como informante sobre el Programa Capacitación en Oficios (48,6%).

Los amigos suceden a la familia como la segunda fuente de apoyo reconocida por los entrevistados. En particular en aquellos aspectos relacionados con temas de trabajo. Ahora bien, y en función de los propios relatos de los beneficiarios/as, la mayoría de estas relaciones de amistad comparten características muy similares en la medida que se localizan en un mismo entorno territorial y social.

Gráfico 3.7: Distribución de actores de la red social del beneficiario/a según tipo de apoyo (n=70)

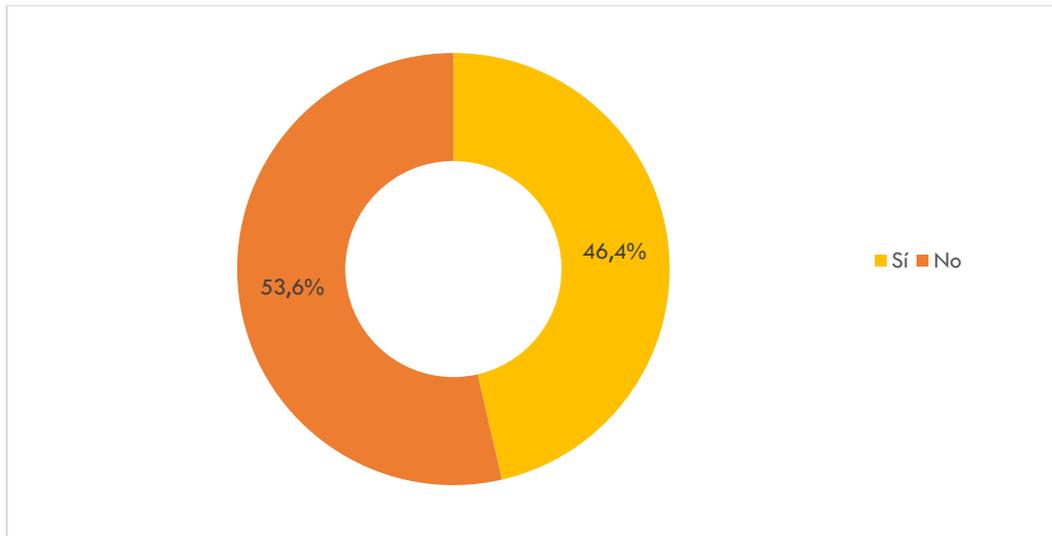


Fuente: Encuesta Redes – Estudio Programa Capacitación en Oficios SENCE 2016.

Para cerrar esta sección, resulta relevante destacar que un 46,4% de los beneficiarios/as del Programa participa en alguna organización. Adicionalmente, el 19,2% de aquellos que tienen algún tipo de participación, declara tener un cargo en dichas organizaciones, tales como presidentes, secretarios/as, tesoreros/as, coordinadores, entre otros.

Los tipos de organizaciones en las que participan son variados, destacando sindicatos, juntas de vecinos, comités de vivienda, agrupaciones culturales, indígenas e incluso organizaciones asociadas al oficio que realizan.

Gráfico n.3.9: Distribución según tipo de curso escogido. (n= 70)



Fuente: Encuesta Caracterización Beneficiarios/as – Estudio Programa Capacitación en Oficios SENCE 2016.

3.2 Percepción sobre el mundo del trabajo.

Una variable analítica relevante para comprender las trayectorias sociolaborales de los participantes en el Programa Capacitación en Oficios se encuentra asociada a su valoración sobre la relación que tienen con el mundo del trabajo. Lo que a su vez tiene su proyección en las otras dimensiones de la vida. Esta percepción, tal y como se desprende del marco analítico planteado, construye la identidad de los sujetos afectando el desarrollo de la subjetividad, de la autoestima y seguridad personal, y en general, como condicionante de las relaciones de seguridad y confianza que pueden desarrollar con el entorno en que se sitúan.

Tres son las categorías en que se pueden clasificar los participantes del Programa Capacitación en Oficios: insertos; aspiracionales; y distantes. Todas ellas, susceptibles de ser ordenadas dentro de un eje de mayor a menor percepción sobre su grado de integración en el mercado laboral.

Los más integrados en el mercado laboral, los que identificamos como los “Insertos”, se caracterizan por compartir un discurso en el que trabajo es percibido como una realidad cercana que forma parte de su cotidianidad, permeando todos los ámbitos de su vida.

“Entrevistador: ¿La calidad de vida se vincula con el trabajo?”

Entrevistado: Al menos yo la vinculo al trabajo. No sé si todos lo hacen, pero yo la vinculo así. Yo creo que la calidad de vida se la hace uno, porque si una persona es mala para trabajar obvio que va a tener una mala calidad de vida”

(Hombre, entre 45 años y más, curso guardia de seguridad, región Arica-Parinacota)

Al ser preguntados por las principales motivaciones para trabajar refieren básicamente a la posibilidad de obtener ingresos económicos que les permitan a ellos/as y sus familias asegurar unas determinadas condiciones de vida. El trabajo es concebido, por tanto, como un medio que, principalmente, permite mejorar la calidad de vida debido a la disponibilidad de poder adquirir bienes y servicios.

“Entrevistador: ¿Se siente realizado con su trabajo?”

Entrevistado: En todo trabajo me siento realizado. Con tal de que me paguen y llegue a fin de mes (...) Hay que trabajar porque hay que tener plata. Si es como se mueve el mundo, si es algo de lógica”

(Hombre, entre 45 años y más, curso operador maquinaria, región Metropolitana)

“Sin el trabajo yo no podría hacer hacer nada. No podría comer, no podría vestir a mi hija. El colegio, en el que piden materiales, piden cosas. Yo creo que es lo principal para la estabilidad”.

(Mujer, 30 a 44 años, curso estética integral, región Metropolitana)

Bajo esta perspectiva, no puede extrañar que la imagen del trabajo ideal se asocie, principalmente, a lograr mayores ingresos. Pero también a tener que dedicar menos tiempo al trabajo para poder estar más tiempo con la familia o satisfacer intereses personales.

Esta categoría corresponde al 29,5% del total de los casos considerados en el estudio. La mayoría de los casos corresponde a hombres (88%) por encima, en su mayoría, de los 45 años (66%). En la actualidad se encuentran trabajando, principalmente, como asalariados y son la persona que realiza el principal aporte a la economía familiar. No se puede establecer una distinción clara con

respecto al tipo de curso que realizaron en el marco del Programa, pero si existe una preponderancia de los cursos de operarios o agentes de seguridad.

La categoría de los “Aspiracionales” son aquellos/as participantes del Programa que comparten un discurso en el que el mundo del trabajo es concebido como un espacio de validación social.

“Entrevistador: ¿De qué forma crees que la experiencia laboral aporta a las personas?”

Entrevistado: El tema del trabajo dignifica a las personas. Además de que a uno le están pagando por hacer algo, uno se siente valorado de que lo que uno está haciendo tiene recompensa.”

(Mujer, 18 a 30 años, curso estética integral, región Metropolitana)

“Entrevistador: ¿Y qué significó para ti el ascenso que te dieron en el trabajo?”

Entrevistado: Me sentí supervalorado. Primera vez que me había tocado un ascenso así, y ahí me di cuenta de que podía. Qué se pueden hacer las cosas con esfuerzo, con dedicación, con trabajo. Y aquí estoy.”

(Hombre 30 a 45 años, curso secretariado jurídico, región Metropolitana)

Por este motivo, y si bien la motivación económica no deja de ser relevante al momento de trabajar, se ve complementada por otras asociadas a otras más directamente relacionadas con el desarrollo personal. Es el caso, por ejemplo, de la asunción de nuevos desafíos en el mundo de trabajo o la generación de nuevas competencias laborales. Lo que, en el caso particular de las mujeres, tiene una especial connotación.

“Entrevistador: ¿Y por qué tu gusta trabajar? ¿Es solo un tema económico?”

Entrevistado: No, porque a mí me gusta, me gusta hacer más. No es solamente económico, sino que es estar bien con una persona y ya cuando pasas a dar la felicidad a los demás te cuesta más. Tienes que tener más poder para dar.”

(Hombre 18 a 30 años, curso soldador, región Metropolitana)

“Para mí el trabajo es super importante, por un tema de desempeñarse como mujer. Por ejemplo, a mí me encanta trabajar porque yo me siento realizada como mujer. Uno, a veces, se desvaloriza mucho en estar como dueña de casa”

(Mujer 18 a 30 años, curso asistente contable, región Coquimbo)

El trabajo ideal refiere para los agrupados en esta categoría no solo a la mejora de condiciones laborales, sino con la posibilidad de obtener nuevos logros en términos de aprendizajes y responsabilidades. Lo que en muchas ocasiones se traduce en transitar desde un trabajo asalariado hacia poner en marcha un emprendimiento propio.

“A mí me gustaría tener mi propia empresa. Yo, entonces, sería mi propia jefa y, ahí, lo mejor, tener personas a mi cargo”

(Mujer 18 a 29 años, curso asistente de turismo, región Arica-Parinacota)

“Un trabajo ideal para mí sería estar a cargo de un grupo de soldadores e interpretar los planos y decirles que pegas tiene que hacer”

(Mujer 18 a 29 años, curso soldador región Metropolitana)

Esta categoría corresponde al 48,7% del total de la muestra de beneficiarios/as del Programa considerados en el estudio. El grupo mayoritario que se asocia a este perfil corresponde a beneficiarios/as del programa del rango etario entre 18 y 29 años (68,8%), sin distinciones en términos de género. Tampoco en lo que refiere a la distribución regional. Si bien la mayoría se sitúan dentro del promedio general en lo que respecta al nivel educativo -educación media completa- no deja de ser significativo que un tercio de ellos señalen que actualmente cursen estudios de nivel técnico. Los cursos a los que optaron los casos de esta categoría son muy variados, pero existe un grupo relevante que corresponde a cursos en el área de administración.

Por último, la tercera categoría identificada, los “Distantes”, son aquellos que se perciben como más lejanos del mundo del trabajo. Una percepción que pareciera surgir de una experiencia de participación en el mercado laboral con constantes entradas y salidas a lo largo de la mayor parte de su trayectoria. De hecho, una parte importante de este grupo, trabajan como independientes.

“...he tenido muchos trabajos, pero por periodos muy cortos de tiempo. Puedo decir que he trabajado en muchas cosas, pero por periodos de tiempo muy cortos. He sido administrativo, estafeta, bodeguero, operario de producción, guardia....Y creo que el hecho de que a lo largo de los años no haya podido encontrar un trabajo estable me ha afectado mi autoestima”

(Hombre de más de 45 años, curso instalación eléctricas, región Metropolitana)

“Yo lo que hago lo vendo. Esta semana no me ha ido muy bien, pero en el momento en que yo tenga que hacer...no sé, dulces o masas, cualquier cosa lo tengo que hacer. Para ganarme unas moneditas que me ayuden.”

(Mujer entre 30 y 45 años, curso ayudante de gastronomía, región Coquimbo)

Al ser cuestionados sobre las motivaciones para trabajar, sus discursos apelan como elementos centrales a razones económicas. El trabajo se concibe como un medio para conseguir aquellos recursos que permiten mejorar las condiciones de vida personales y del entorno familiar. Ahora bien, junto al interés económico por trabajar se apelan en los discursos de estos beneficiarios/as del Programa a las limitaciones que limitan la posibilidad de participar de forma plena y regular en el mercado laboral, tales como el cuidado de personas dependientes, sean menores, adultos mayores o personas en situación de discapacidad dentro del ámbito familiar.

“...tengo una hija y creo que pierdo mucho tiempo trabajando, tiempo que no voy a recuperar. Ella va a crecer y son momentos que no van a volver. Y me gustaría más ahí, pero no puedo. Tengo que trabajar”

(Hombre 18 a 29 años, curso administrativo contable, región Araucanía)

El trabajo ideal es para los componentes de esta categoría aquel que puede subordinarse a las demandas de otros ámbitos de la vida, como sería principalmente el familiar. Una opción flexible donde obtener aquellos recursos económicos que se necesitan para cubrir determinadas necesidades, lo que se proyecta en la puesta en marcha de emprendimientos propios o en jornadas parciales como trabajadores/as asalariados/as.

“Yo creo que la persona más feliz es la que trabaja las horas que le corresponden. La gente que trabaja tiempo completo yo creo que no tiene vida familiar. Entonces, yo creo que la conciliación

de las cosas es la mitad del trabajo y la mitad de los tiempos en casa. Eso sería como la felicidad completa”

(Mujer 18 a 29 años, curso asistente administrativo, región Coquimbo)

Esta aspiración para poder disponer de más tiempo libre, justifica tanto el querer transitar de un trabajo dependiente a uno independiente como al revés.

“Entrevistador: Y en lo que refiere a la jornada laboral, ¿cuáles serían tus condiciones ideales?”

Entrevistado: Como independientes es súper complicado el tema del horario. Lo ideal sería trabajar de 9 a 6 y luego olvidarme de todo.”

(Mujer 18 a 30 años, curso panadería y pastelería, región Araucanía)

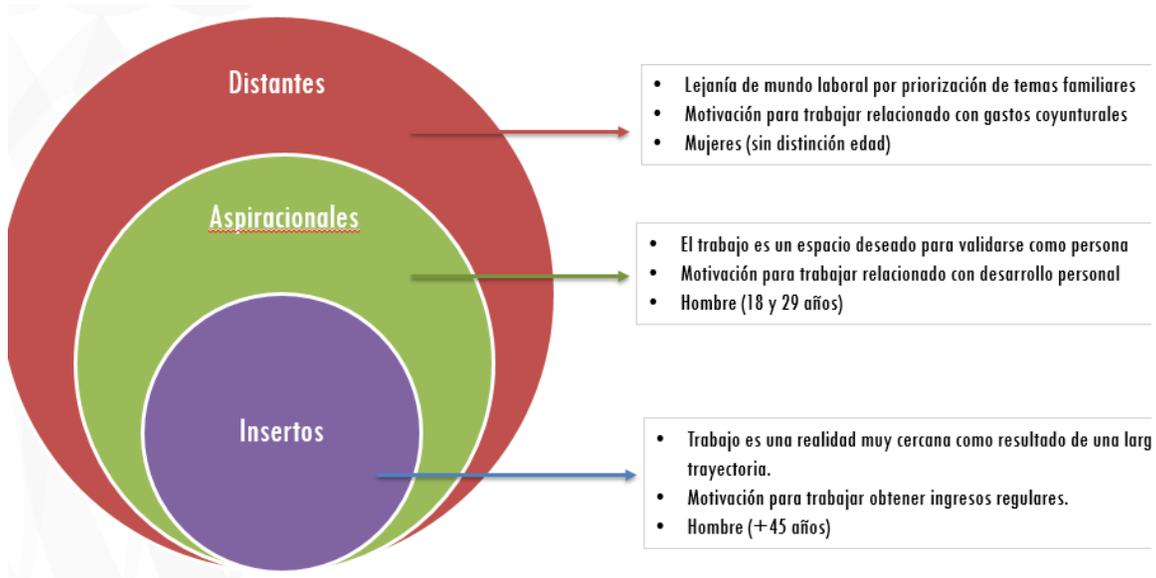
“Entrevistador: ¿Cuál sería tu trabajo ideal?”

Entrevistado: Para mí un trabajo desde mi casa que me permitiera manejar mi horario como yo quisiera. Ahora no lo puedo y me resulta complicado cuidar a mis hijos chicos.”

(Mujer 30 a 45 años, curso asistente de turismo, región Arica-Parinacota)

Esta categoría corresponde al 24,5% del total de la muestra de beneficiarios/as del Programa considerados en el estudio. La mayoría de los beneficiarios/as que pueden agruparse en esta categoría, corresponde a mujeres (67%) mayores de 45 años (62,5%). Un dato a destacar es que, en más de la mitad de los casos, se identifican a otras personas como aquellas que realizan el principal aporte al hogar. Por último, hay que señalar que los cursos a los que optaron son muy variados, sin parecer responder a un criterio muy claro con respecto a su proyección laboral.

Figura n. 3.1: Categorías de beneficiarios/as del Programa en función de su relación con el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

3.3 Conclusiones.

La caracterización de los participantes del Programa Capacitación en Oficios presentada en este capítulo, a partir de la muestra de participantes de nuestro estudio, pone de relieve diferentes tipos de hallazgos. El primero es que el Programa resulta exitoso en términos de atender con sus servicios a aquellas personas que cumplen con las características básicas asignadas a su población objetivo en su diseño. Todos los casos se ajustan dentro de un determinado rango etario y convergen en determinadas condiciones de vulnerabilidad que condiciona su inserción en el mercado laboral, expresándose en su nivel educativo o su nivel socioeconómico. El segundo hallazgo es que al relevar aquellos aspectos subjetivos relacionados con la forma en que se relacionan con el mundo del trabajo y sus aspiraciones con respecto a él, es posible distinguir diferencias dentro de este grupo. Las tres categorías levantadas contribuyen a comprender los logros diferenciados que alcanzan con la intervención y su impronta en la evolución de sus trayectorias sociolaborales. Cabe entender, por ejemplo, que aquellos beneficiarios/as más insertos en el mundo del trabajo esperan y tratan de sacar provecho de su participación en el Programa para lograr mejoras orientadas a consolidar esta inserción. Ello contrasta con las decisiones y estrategias de aquellos beneficiarios/as más distantes o ajenos por sus trayectorias previas al ámbito laboral para quienes aprovechar el Programa supone asumir decisiones más arriesgadas e inciertas si quieren entrar o reinsertarse en él. El tercer hallazgo, y ligado a este punto señalado, es que gestionar esta diferencia de perfiles que se definen desde la

subjetividad y alinearlos en función de los recursos disponibles por el Programa Capacitación en Oficios, supone uno de los principales desafíos para potenciar sus resultados. La decisión de aunar esfuerzos y recursos en el proceso de selección, por parte de los OTEC, parece justificada en la medida que sería una respuesta positiva al incentivo que castiga la deserción de participantes. Lo que tiene su correlato, como se atenderá posteriormente, en las buenas prácticas reconocidas por muchos participantes sobre la dedicación de los equipos de trabajo del OTEC en conocer y orientar a los/las postulantes del Programa. Pero, por otro lado, aparece como un esfuerzo injustificado cuando en el horizonte más inmediato de poder poner en marcha los cursos el incentivo más importante es poder cumplir con los cupos de estudiantes necesarios, lo que tiende a relajar los filtros de selección.

Capítulo 4

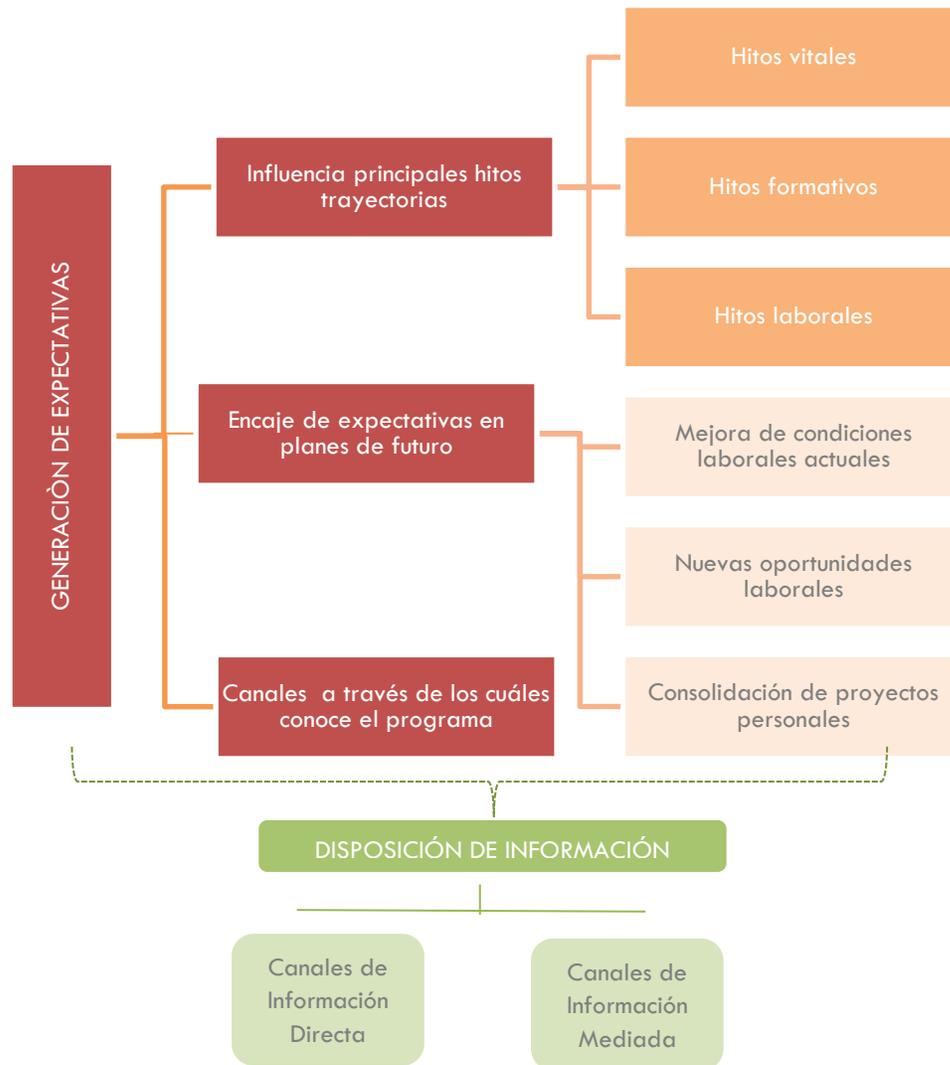
Expectativas, Criterios de Selección de los Cursos y Nivel de Satisfacción con el Programa.

El propósito de este capítulo se concentra en evaluar cómo se forman las expectativas de los participantes al momento de entrar al Programa Capacitación en Oficios, de qué forma se proyectan estas expectativas en los criterios adoptados para seleccionar los cursos y, finalmente, su grado de satisfacción tras el egreso. Para atender este objetivo se da cuenta, en primer lugar, de cómo operan las variables que forman las expectativas iniciales. El tercer apartado identifica los criterios de selección de los cursos y se analiza de qué forma se vinculan se alinean con las expectativas iniciales. El cuarto apartado completa los objetivos planteados atendiendo el nivel de satisfacción alcanzado al momento del egreso. Se cierra el capítulo con una recapitulación de los principales hallazgos.

4.1 Formación de expectativas iniciales.

Tres son las variables específicas que condicionan la formación de expectativas de los participantes al momento de postular al Programa: la influencia que ejercen las experiencias previas, concebidas como hitos que han marcado su trayectoria sociolaboral; los planes o proyección del logro que se espera alcanzar en una situación futura; y, finalmente, el tipo de acceso y la comprensión que tiene el participante sobre el Programa para poder valorar de qué forma puede satisfacer sus expectativas.

Figura 4.1. Variables que inciden en la formación de expectativas



Fuente. Elaboración propia

4.1.1 Influencia de los hitos previos

- *Hitos familiares*

Las mujeres son las que de forma más recurrente identifican los hitos de vida en el entorno familiar como algo que influyó en las expectativas que tenían al momento de postular al Programa Capacitación en Oficios. Uno de los hitos más frecuentes es la existencia de largos periodos de

maternidad y crianza en la medida que redujo sus posibilidades de trabajar. No solo por la pérdida u obsolescencia de competencias laborales, sino también por las consecuencias de alejarse del mundo del trabajo. Por otro lado, el hecho de tener que depender económicamente de su pareja o de otras personas del entorno familiar, se asocia en muchas ocasiones, a una pérdida de la autoestima personal. Ello supone una barrera adicional para contar con la confianza necesaria para reingresar al mercado laboral.

“Tengo una compañera que es mamá sola de tres hijos y que también tiene el mismo sistema mío que tiene que estar pendiente de los niños. Trabajamos cuando los niños están en el colegio. Mi otra compañera tiene a la Trini, que tiene como cinco años. También tiene una nieta de la misma edad, entonces tiene que estar pendiente en la mañana y en la tarde, ir a buscar... Entonces, trabajamos en los ratos que podemos”

(Mujer, mayor de 45 años, Curso soldadora, región Metropolitana)

“La carrera de secretariado es un poco difícil, porque cuando tú no tienes un trabajo estable y quedas cesante te cuesta mucho volver a encontrar trabajo como secretaria. Yo he hecho mis propias conclusiones de que en la mayoría de las empresas les gustan las secretarías jóvenes. Yo cuando volví a trabajar, después de años que estuve dedicada a mis hijos, no tenía idea del computador y estas cosas, entonces sí me costó (...) me costó mucho encontrar un trabajo de secretaria por mi edad y porque ya no tenía los conocimientos que solicitan la mayoría de las empresas.”

(Mujer, mayor de 45 años, Curso Corte y Confección, región de la Araucanía)

En el discurso de los hombres los temas familiares aparecen asociados a hitos tales como enfermedades, operaciones, consumo de drogas o discapacidades severas. Todo ello, situaciones que se significan en la medida que provocaron un quiebre en su vida forzando a abandonar el trabajo o sus estudios. Bajo estas circunstancias la posibilidad de participar en el Programa Capacitación en Oficios fue percibido como un revulsivo para revertir esta situación.

“[Y]o empecé a consumir drogas, perdí la pega porque estaba faltando. Me había comprado una camioneta, perdí la camioneta, perdí todo. Quedé en la calle (...) no tenía a mis familiares, a mi hermana, a mis papás cerca, ¿me entiendes? (...) Entonces empecé con el alcohol, la marihuana, la falopa. Entonces fue en un momento en que ya estaba metido en el hoyo, no podía salir. Y después volví a Santiago a rehabilitarme”

(Hombre, 30 a 44 años, Curso repostería, región Metropolitana)

▪ *Hitos Formativos*

Dos son las situaciones que se recuperan de los discursos de los entrevistados/as en lo que respecta a hitos formativos que definen su trayectoria. La primera tiene que ver con hitos relacionados con el abandono prematuro de los estudios -ya sea por razones familiares o por decisiones personales-, principalmente asociadas a temas económicos. En estos casos la posibilidad de participar en el Programa Capacitación en Oficios generó la expectativa de poder reconducir los efectos negativos que en sus trayectorias había generado esta situación. Lo que debe entenderse no solo en términos de poder llenar el vacío de conocimientos y competencias que no pudieron obtener al abandonar sus estudios, sino el recuperar un reconocimiento de su entorno más cercano que sienten haber perdido. Este tipo de discursos se encuentran, principalmente, en los beneficiarios/as más jóvenes, entre 18 y 30 años, sin distinción de género ni de residencia.

“Entrevistadora: ¿Te hubiese gustado terminar tus estudios?”

Entrevistado: Si po, me encantaría hacerlo, pero como le digo el sistema económico es difícil (...) Igual con la perdida de mi papá igual tomas otro cargo en la casa, igual es diferente. Yo soy el hijo mayor de la casa entonces pasé a ser yo el que tiene que estar ahí. (...) Yo agradezco bastante este curso porque me abrió un campo laboral gigante para el que tenía yo antes. O sea, para un menor de edad que no tenía ni 4° medio, no tenía ni un estudio, yo igual he llegado lejos con lo que estudié”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Soldador, Región Metropolitana)

Otro hito del ámbito formativo que toma relevancia en la generación de expectativas es haber participado previamente en una capacitación similar a la que ofrece el Programa de Capacitación en Oficios. Esta experiencia permite ajustar las expectativas a las posibilidades reales que ofrece el Programa.

Entrevistador: ¿De qué manera esta experiencia previa ayudó a motivarte a participar nuevamente en un programa similar?

Entrevistada: Es que por eso te digo, cuando yo me inscribí a ese [curso de cocina] yo me quería inscribir al sushi al tiro.

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Maestra Sushi, región Metropolitana)

▪ *Hitos Laborales*

Los hitos laborales son particularmente relevantes en la generación de las expectativas iniciales en la medida que desde la propia experiencia en el puesto de trabajo se identifican cuáles son las brechas en las competencias para poder ascender, cambiar de rubro o poner en marcha un emprendimiento propio. Las experiencias laborales previas aparecen, de forma más notoria, en los discursos de los beneficiarios/as del Programa entre 30 y 44 años sin distinción de género, nivel educativo y localización territorial.

“Me llamó mucho la atención el tema de la parte eléctrica, yo había dirigido equipos eléctricos porque yo era el jefe de obra, pero (...) en la parte eléctrica no tenía competencia, sino que a mí me entregaban las especificaciones técnicas, me entregaban la planimetría y de acuerdo con eso yo me guiaba, pero técnicamente no tenía idea. Entonces me gustó, me llamó la atención.”

(Hombre, 45 años o más, Curso de electricidad, región la Araucanía)

Uno de los temas más recurrente que aparecen dentro de los discursos de estos beneficiarios/as refiere a la necesidad de poder optar a una certificación de sus competencias laborales a través de su participación en el curso que, de otra forma, no podrían lograr por temas económicos.

“...yo anteriormente había trabajado de ayudante de soldador y me quería calificar. Entonces, conocía el trabajo y me metí a un curso para calificarme como soldador”

“El curso lo hice en el 2016, entonces igual llevaba como harto tiempo trabajando de guía de turismo, entonces cuando vi esto dije, “oh, aquí tengo la posibilidad de tener una certificación”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso asistente de Turismo, Región Arica-Parinacota)

4.1.2 Encaje de expectativas en planes de futuro.

Las expectativas que surgen desde las experiencias previas en las diferentes dimensiones de las trayectorias consideradas, se proyectan en forma de logros u objetivos a futuro. Un proceso que en el caso de los participantes del Programa Capacitación en Oficios presenta, en muchas ocasiones, cierta complejidad dado que no existe coherencia entre expectativas generadas desde una dimensión

emocional más que cognitiva-racional y su instrumentalización para el logro de los objetivos generales a futuro, lo que, como posteriormente se atenderá, genera insatisfacción.

Una primera situación reiterada en los relatos de los beneficiarios/as es la posibilidad que les entrega el programa de mejorar a futuro sus condiciones laborales, tanto en términos de ingresos como de formalidad o ascenso en el cargo. También entran dentro de esta situación aquellas personas que buscan cambiar a otro rubro productivo. La mayoría de estas situaciones son mencionadas por beneficiarios entre 30 y 44 años que tienen un trabajo dependiente, sin distinción de género o de localización territorial. Son personas que se encuentran en una etapa intermedia de su trayectoria laboral y se plantean estrategias que les permita obtener las mejoras que todavía no han logrado satisfacer. Asimismo, suele coincidir con situaciones familiares más consolidadas que permiten, principalmente a las mujeres, obtener más autonomía de las actividades domésticas para desempeñarse laboralmente.

“Cuando vi esto dije ‘oh, aquí tengo una posibilidad’ (...) Si me quiero inscribir como guía en SERNATUR. Esa certificación me sirve para poder tener mejores trabajos de guía de turismo (...) y poder trabajar sin como “miedo” a que dijeran que yo no tengo ningún curso ni que no soy guía, que no tengo experiencia. Entonces con eso me ayuda a seguir en lo que yo estoy, en lo que me gusta.”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso Asistente de Turismo, Región Arica-Parinacota)

Otra situación que emerge de los discursos de los entrevistados/as en el estudio que se capacitaron en cursos con salida independiente, es el interés en poder contar con un emprendimiento propio para poder desempeñarse profesionalmente de forma autónoma, principalmente en el caso de jóvenes, o para sacar provecho de la experiencia acumulada tras una extensa trayectoria laboral, propia de hombres y mujeres de mayor edad.

“Yo creo que todos o la gran mayoría estábamos en la misión de querer formar nuestro propio negocio, de ser independientes, yo quería especializarme, ampliar mi visión, entender que no es solamente electricidad, sino que con la electricidad tú puedes ser otra cosa”

(Hombre, 45 años o más, Curso Electricidad, región Metropolitana)

El caso referido en la cita se ha desempeñado durante toda su vida en diferentes tipos de trabajos y con diversas ocupaciones. Sin embargo, todos compartían la característica de tener horarios laborales muy extensos, intercalando turnos diurnos y nocturnos, hecho que lo fue desgastando con el

paso del tiempo. Paralelamente, durante su biografía siempre existió una inquietud de aprender el oficio de la electricidad, el cual comenzó a realizar a través de un proceso de autoformación a través de internet. Sin embargo, cuando se enfrentó a trabajos concretos en el rubro, se fue dando cuenta de los pocos conocimientos que tenía, lo que le impedía finalizar los trabajos de manera completa. Al momento de buscar el curso de capacitación, y con estas experiencias como telón de fondo, se orientó por un rubro que le permitiera mejorar sus condiciones laborales, dedicarse a algo que le gustaba y complementar los bajos ingresos que obtendría por su jubilación, todo esto a través de un negocio propio.

4.1.3 Disposición de información del Programa como mediatizador.

La disposición de información sobre el Programa que tiene el beneficiario/a al momento de la postulación opera de forma transversal mediatizando la manera en qué se generan las expectativas y se proyectan a futuro en el logro de determinados objetivos.

La disposición de información es evaluada tanto en términos de la posibilidad de conocer todos los aspectos relevantes relacionados con la participación en el Programa (completitud de la información) como del entendimiento de sus implicaciones en términos de beneficios y compromisos comprometidos (comprensión de la información). Con fines analíticos, es útil distinguir los canales a través de los cuáles llega la información del Programa a los potenciales participantes. En primer lugar, puede establecerse una distinción entre lo que serían los canales informales, conformadas por familiares, amigos y, en general, las redes de contacto del potencial beneficiario, y los canales formales, todos aquellos que corresponden a instituciones que participan en la convocatoria del Programa. Una segunda categoría corresponde aquellos canales mediados por la intervención de una persona que gestiona la entrega de la información o los canales directos hacia el potencial beneficiario, como sería el portal web de SENCE. A continuación, y con base a la clasificación expuesta, se van a identificar los principales hallazgos que surgen de los relatos de los entrevistados y sus efectos.

- *Canales informales.*

Si bien la mayor parte de los potenciales beneficiarios/as no utiliza un único canal para informarse del Programa Capacitación en Oficios, en muchos casos el primer acercamiento se produce a través de los identificados como canales informales constituidos a partir de la red de apoyo de su entorno social inmediato, familiares o amigos/as. En la mayoría de los casos la información que se entrega es parcial y con baja consistencia. Mayor capacidad de comprensión tiene la información recibida por el beneficiario/as cuando es transmitida por alguna persona cercana que participó en alguna versión anterior del Programa. Ahora bien, se trata de una información mediada por sus

propia experiencia y criterios. En ambas situaciones, pero principalmente en la segunda, estos canales informales tienen una influencia muy relevante en la forma en que se empiezan a generar las expectativas por la confiabilidad entregada a una información transmitida desde un entorno cercano.

“Mi prima un día me dice: “Olga, sabes que van a venir a dar un curso”.. ¿Cómo se llaman los que dan el curso? Les dije “Kolping, y hay que tener los siguientes requisitos y yo creo que tú estás dentro de eso”- ¿quieres participar?” yo le dije: “Déjame conversar con mi jefe y te aviso” porque tenía que cambiar el horario. Y así me fui a inscribir con ella.”

(Mujer, 45 años o más, Curso de Administración, región de la Araucanía)

“Lo que pasa es que tengo una hermana que trabaja y ella lleva como 5 años, ella llegó ahí gracias al curso de capacitación de Kolping, porque estudió venta bancaria (...). Así que mi hermana me dijo “ve allá, en alguna de esas están haciendo algún curso”, y me dijo que por lo general todos los meses se realizan cursos ahí, así que fui, me informé y claro, yo quería optar primero a lo que era el curso de cajera bancaria al igual que ella, pero no había y vi la opción de pastelería y como me llamaba la atención dije ya, voy a optar por esto”

(Mujer, 18 a 29 años, curso de repostería, región de la Araucanía)

El caso referido en esta última cita, da cuenta de los significados que moviliza este primer acercamiento al Programa a través de los canales informales. Se produce un efecto de emulación en la búsqueda de los logros alcanzados por otra persona de su entorno cercano en una versión anterior en la que participó.

○ *Canales formales con entrega asistida de información.*

Cuando existe una mediación en la entrega de información sobre el Programa debe entenderse que existe la posibilidad que se produzca un sesgo en razón de la existencia de omisiones o errores en la información. Como consecuencia, este sesgo se traducirá en la generación de expectativas por parte del beneficiario/a que no puedan ser satisfechas por el Programa, tanto en términos de objetivos como de condiciones de participación. En este sentido, la evidencia recabada en el estudio pone de manifiesto que cuando el mediador/a es parte de una entidad que tiene una responsabilidad directa en el Programa, como SENCE o los OTEC, su capacidad de transmitir una información completa y comprensible será mayor que cuando esta entidad, como es el caso de las dependencias municipales, opera como apoyo en la difusión.

“En realidad me inscribí en la OMIL. Me dijeron un curso. No me dijeron de qué era y cuando me llamaron me explicaron y sí, me gustó, la información todo, por eso acepté (...) Solamente me derivaron a ese curso, creo que era de los que quedaban disponibles. En realidad, yo quería de guardia de seguridad..”

(Hombre, 30 a 44 años, Asistente de Turismo, región Arica-Parinacota)

Más común es que el municipio asuma como principal responsabilidad operar como un primer punto de información y, posteriormente, derive directamente hacia el OTEC para que el beneficiario/as pueda completar la información sobre el Programa y orientarse sobre los cursos a seguir en función de sus intereses personales.

“Al principio cuando nos llegó la información, nos llegó por un volante que estaban dando en la OMIL de la Municipalidad. Pero en el mismo volante recomendaban acercarse al OTEC para que vieran el temario y los cursos claros. Y en el OTEC nos atendió la señora Patricia que ella nos explicó a fondo el tema del secretariado jurídico, y en ese sentido sí que puedo decir que hubo harta información”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso secretariado jurídico, Región Metropolitana)

Los OTEC son referidos por los entrevistados/as como el canal más eficaz en términos de entrega de información y contextualizada en función de las condiciones y requerimientos de cada uno de los potenciales beneficiarios/as. Una situación que también avala la influencia de este desempeño en poder alinear la generación de expectativas a las posibilidades reales del Programa.

*“Entrevistado: Una de la información que me decían era poder abrir tu propia agencia de viajes. Entonces eso me motivó por la contabilidad, entonces como abrir un negocio y derivarme y ya saber un poco más del rubro (...) para después aplicarlo en la contabilidad.
Entrevistador: ¿Entonces su búsqueda de nuevas oportunidades laborales, en ese contexto, tenía que ver con relacionar la contabilidad con el turismo?
Entrevistado: Exactamente, o sea, en realidad, abrir una agencia de turismo.”*

(Hombre, 30 a 44 años, Curso asistente de turismo, región Arica-Parinacota)

Ahora bien, en ocasiones la valoración sobre los OTEC en la entrega de información sobre los objetivos y las condiciones del Programa, no es tan positiva como resultado de que su interés principal es completar los cupos necesarios para poner en marcha el curso de capacitación.

“Uno se genera mayores expectativas. Te dicen “son quinientas horas de formación” y tú decí “Wow, quinientas horas es medio año”, o sea, igual es harta formación. Eso es lo que tú pensai, pero finalmente no es tan así (...) Entonces, que a lo mejor no te digan que vay a entrar de soldador a una pega, que te digan “mira, saliendo de este curso, vay a tener un sueldo mínimo durante unos seis meses, pero vay a trabajar en el área”, y ahí tú veí po”

(Hombre, 30 a 44 años, curso soldador, región Metropolitana)

○ *Canales formales con entrega directa de información.*

El portal SENCE y otros canales derivados en Internet, principalmente plataformas de redes sociales, cada vez gana más relevancia como canal de información en el conjunto de los potenciales beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios. Pero son el segmento de los más jóvenes, los menores de 30 años, los que lo identifican como canal principal ya que son prácticamente nativos digitales que utilizan las tecnologías como extensión complementaria de su vida. Es por ello que la disposición de información que encuentren en la red, será el primer encuentro con la misma y la subsiguiente acción de filtrarla hasta llegar a lo que necesitan. La valoración y ajuste de expectativas que realicen en torno al programa, reside en parte, en la información disponible que encuentren en su primera búsqueda, que será a través de internet.

“Primero en Google, busqué la página, seguí la red social y vi la disponibilidad de cursos que tenían. Lo primero que hice fue elegir, elegí la soldadura, vi los horarios, las fechas, si me convenían, si partían ahora o en un año más, y cuando vi que partían ahora luego dije “ah yo tengo tiempo para juntar los papeles” y ahí fui a la oficina directamente. Y me dijeron “no, el proceso empieza este día, tiene que venir con estos papeles, haremos una entrevista” Y así fue”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso soldador, Región Metropolitana)

“Sí, nos interiorizamos bastante antes de entrar al curso, hicimos la pega de investigar, de ver la malla... entonces, sabías a lo que ibas y lo que ibas a obtener de ello”

(Hombre, 45 años o más, Curso repostería, Región Metropolitana)

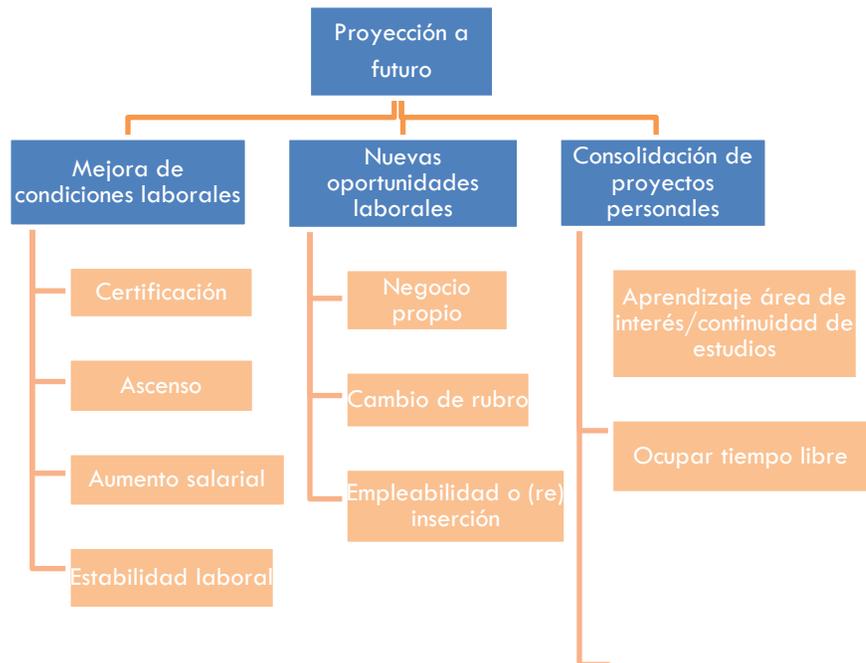
Este tipo de canal favorece la posibilidad de una gestión directa de la información por parte del potencial beneficiario/a, inhibiendo potenciales sesgos provocados por la omisión de determinados datos relevantes. Ahora bien, como es conocido para este caso y el resto de las búsquedas de información a través de Internet, queda siempre sujeta a la habilidad del usuario en este entorno.

4.2 Criterios de selección del curso.

Los criterios de selección operan delimitando un abanico de posibles cursos con capacidad de satisfacer las expectativas de los beneficiarios. En este sentido, puede distinguirse la existencia de dos tipos de criterios. Por un lado, aquellos criterios que se identifican como selectivos en la medida que propician que el número de alternativas de los cursos sean limitadas. Un ejemplo de criterio selectivo sería cuando se busca certificar determinadas competencias laborales. Por otro lado, se encuentran los criterios flexibles al ampliar las posibilidades de selección de cursos. Sería el caso, por ejemplo, cuando un beneficiario/a busca un curso que le permita cambiar de rubro. Cabe entender que cuanto más selectivo sea el criterio más posibilidades existirán de que termine satisfaciendo las expectativas iniciales y viceversa.

Otro elemento analítico relevante que debe ser incorporado para alcanzar un entendimiento amplio de cómo operan los criterios de selección de los cursos en el contexto del Programa es la influencia que ejercen terceras personas en la decisión de los beneficiarios/as. Un rol que el propio diseño del Programa entrega al personal y docentes de las entidades formadoras, pero que la evidencia pone de manifiesto que también se amplía a la red de conocidos del beneficiario/a. La combinación entre los tipos de criterios considerados y la influencia ejercida por terceras personas, nos lleva a concluir que cuanto más selectivos sean los criterios, menor será esta influencia y viceversa.

Figura n.4.3. Criterios de selección del curso debido a expectativas iniciales.



Fuente. Elaboración propia

4.2.1 Mejora en las condiciones laborales

Una de las expectativas que de forma más preponderante aparece en los discursos de los beneficiarios/as del Programa es el propósito de mejorar sus condiciones laborales previas. Lo que se busca a través de una certificación que reconozca sus competencias en el mercado laboral y las valore en términos de ingresos, responsabilidades y, en general, en condiciones de desempeño del puesto de trabajo.

La certificación es uno de los criterios más selectivos al momento de seleccionar que curso quiere realizarse dado que se fundamenta en el conocimiento aportado por la propia experiencia de trabajo. De hecho, en los discursos de estos beneficiarios/as el Programa se identifica como una oportunidad de hacer algo, que, de otra forma, también tendrían que hacer si quieren avanzar en su ámbito laboral, pero, asumiendo personalmente el costo.

“Sé que los cursos de capacitación en eléctrica son caros, por lo demás para ser calificados por la SEC tienen que tener una calificación distinta, porque para ser certificado tiene que ser un técnico profesional en el área, o en su defecto tienen que tener las capacitaciones pertinentes de alguna institución de educación que lo imparta, entonces yo lo tomé porque es un certificado distinto (...) entonces, por saber más, y por un tema de buscar la certificación, digamos, para ser un eléctrico mejor mirado en el ámbito laboral”

(Hombre, 45 años o más, Curso Eléctrico, región la Araucanía)

En la misma línea, pero menos preponderante que la certificación, es la selección cursos para poder ascender en el puesto de trabajo. También califica como criterio selectivo en la medida que las alternativas de cursos son también acotadas en función del diagnóstico propio sobre la brecha de competencias que se realiza desde la propia experiencia laboral.

“Yo en mi trabajo podía llegar hasta cierto límite. Supóngase, yo podía instalarte algunos enchufes pero, digamos, no sé, yo necesito que me hagas el plano de esta instalación. (...) Entonces no, sabes que yo te puedo hacer la instalación, pero no puedo hacerte esto, tú tienes que buscar una persona que te revise la instalación, o sea, tiene que venir a revisar, si es que se encuentra mal tienes que llamar y que te la hagan de nuevo, entonces hay cosas que me limitaban”

(Hombre, 30 a 44 años, Curso Eléctrico, Región Metropolitana)

Por último, el tercer criterio considerado al momento de elegir un curso de capacitación es optar por aquel que contribuya de forma directa a aumentar sus ingresos. Un criterio que, a diferencia de los anteriores, deja abierto un abanico mucho más amplio de potenciales cursos. Bajo estas circunstancias, toma especial relevancia la orientación que los beneficiarios/as del Programa reciben desde los OTEC para identificar cuáles son los cursos que de forma más directa pueden contribuir a este propósito. Un rol que también pueden cumplir otras personas cercanas o que son reconocidas por su conocimiento en la materia.

“El caballero que me contó del INFOCAP me contó que los cabros que salen de soldadura ganan como un millón cuando salen calificados y ahí empecé a ver el tema de calificación, en qué consistía. También el papá de mi mejor amigo es soldador (...) y él también me motivó, me dijo “vas a aprender esto, te va a pasar esto, te vas para el norte, para las minas, vas a ganar mejor plata”. Y como que eso me motivó.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso de soldador, Región Metropolitana)

“En ese tiempo quería algo mejor económicamente, o sea me había separado, ya estaba con mi hija, trabajo no tenía mucho, era esporádico, por lo mismo, no por el tiempo sino porque sentía que necesitaba (...) salir adelante con ella.”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso estética Integral, Región Metropolitana)

La búsqueda de cursos que permitan obtener estabilidad laboral aparece también de forma recurrente entre los beneficiarios/as del Programa para aquellos casos que anteriormente han tenido una trayectoria muy irregular con cambio frecuente de empleo.

“Para mí era aprender lo que más pudiera, así como tratar de absorber todo lo que me estaban enseñando y poder encontrar un trabajo con estabilidad, estabilidad económica que era como lo principal”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso Administración, región de Coquimbo)

La cita corresponde a una beneficiaria del Programa que se inserta en el mercado laboral con empleos muy precarios, pero que con el tiempo fue revirtiendo con una progresiva mejora de las condiciones laborales. Esta mejora se ve abruptamente interrumpida al momento de su primera maternidad. En ausencia de redes de apoyos para el cuidado de su hija, termina optando por abandonar la situación laboral que tenía anteriormente y generar ingresos con trabajos esporádicos e informales que le permitiera compaginar, de una u otra forma, con la crianza de su hija. Completado este periodo, una vez que su hija crece, la beneficiaria busca reinsertarse en el mercado laboral. Pero encuentra serias dificultades, lo que se traduce en una vuelta a la inestabilidad inicial. Bajo estas circunstancias, la posibilidad de participar en el Programa Capacitación en Oficios es visto como una oportunidad para poder lograr la estabilidad perdida.

4.2.2 Búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo.

Entre los beneficiarios/as que buscan nuevas oportunidades de trabajo, el criterio de selección más recurrente es aquel asociado a la proyección de formar o consolidar un negocio propio. Bajo esta mirada, la capacitación ofrecida por el Programa es percibida como una oportunidad de mejorar o modificar ciertas características de sus trabajos con los cuales se encuentran insatisfechos/as, por lo que no quieren seguir experimentándolo a futuro.

Los criterios utilizados por los beneficiarios/as dicen relación con identificar aquellos cursos que les permitan concretar un proyecto personal en el cual puedan desplegar los conocimientos

adquiridos durante su trayectoria sociolaboral, así como también dedicarse a un área que les resulta particularmente interesante y que no han tenido la oportunidad de abordar.

“Me pasó que me empecé a dar cuenta que no servía para estar en una oficina encerrado y siguiendo órdenes (...) me di cuenta de que pasaron 4 años y seguía trabajando con turnos rotativos noche y día, y de la nada se me pasaron 4 años, y eso es lo que no quiero. De ahí empecé a buscar formas de emprender cuando me topé con el curso de soldadura”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso de Soldador, región Metropolitana)

“Cuando empecé a hacer el curso de confección ya me había divorciado, entonces lo veía como una tremenda herramienta para hacer algo, algo que no tuviera que ser este sistema de estar buscando trabajo, de no poder encontrar algo que me gustara y definitivo. Entonces lo vi como una herramienta (...) pensé que terminando me iba a dedicar a un negocio propio”

(Mujer, 45 años o más, Curso de Corte y Confección, región La Araucanía)

El caso referido en esta cita resulta interesante puesto que es de las pocas que completó sus estudios de educación superior (técnica), teniendo una trayectoria laboral inicial estable y con buenas condiciones. No obstante, a partir del nacimiento de su segundo y tercer hijo, se orientó a las tareas domésticas y a la crianza, desvinculándose del mundo laboral. No fue hasta su divorcio a los 43 años que se vio en la necesidad de buscar empleo, priorizando en una primera instancia, la búsqueda en el rubro que había estudiado. Sin embargo, al ver que no tenía éxito, se vio en la obligación de aceptar trabajos precarios y de extensas jornadas laborales. Dada su avanzada edad y la imposibilidad de retomar su rubro, decide buscar un curso que le permita levantar un negocio propio, acorde a sus condiciones actuales.

En la misma línea, se encuentra otro grupo de beneficiarios/as que busca acceder a nuevas oportunidades laborales a través de un cambio de rubro. Bajo esta mirada, el Programa es valorado como una alternativa para aprender nuevos conocimientos y adquirir otras competencias en un rubro diferente, ampliando sus posibilidades de encontrar un buen trabajo.

“Siento que quizás laboralmente era porque me iba a abrir las puertas, a una especie de área nueva que era administración, que no tenía básicamente ninguna noción, pero era justamente por eso, porque la gran mayoría de las ofertas de trabajo que yo veía eran administrativos en algo, entonces sentía que eso iba a hacer que tuviese muchas más oportunidades”

(Hombre, 18 a 29, Curso de Administración, región Metropolitana)

“Entrevistador: ¿Por qué pensó en la idea del curso de guardia de seguridad?”

Entrevistado: Veía un campo laboral accesible.

Entrevistador: Ah ya, pero también era como un cambio de rubro igual, ¿o no?”

Entrevistada: Claro, porque yo veía el diario “se necesita guardia de seguridad” “se necesita guardia de seguridad”, entonces eso me motivó, veía un campo laboral pero fenomenal”

(Hombre, 45 años o más, Curso de Guardia, región Arica - Parinacota)

La cita corresponde a un hombre de 60 años que inició su trayectoria laboral de forma muy temprana. A la edad de 13 años se pone a trabajar y abandona sus estudios. Luego de algunos años trabajando en labores esporádicas, informales y no calificadas, ingresa a una pesquera donde fue tripulante durante 30 años, puesto que debe abandonar por constantes problemas de salud, lo cual gatilló una leve discapacidad. Esta situación le significó una gran frustración y una creciente inestabilidad económica, por lo cual decide buscar un curso que le permita volver a insertarse al mundo laboral a través de un cambio de rubro: guardia de seguridad.

Este relato se vincula directamente con el último elemento que los beneficiarios/as han destacado. Los criterios que los llevan a seleccionar un curso que les permita (re)insertarse al mundo laboral o bien, mejorar sus condiciones de empleabilidad. De esta manera, su mayor expectativa tiene que ver con adquirir nuevos conocimientos y competencias que les permita tener mayores ventajas competitivas y comparativas dentro del mercado del trabajo, pues perciben que no tienen suficientes conocimientos para incorporarse en algunos sectores más específicos.

“Entrevistado: ¿Recuerdas que te motivó a participar en el programa de oficios?”

Entrevistador: Sí, la escasez laboral que tenía en ese entonces... me era mucho más difícil encontrar trabajo sin un título de técnico, era difícil encontrar en cualquier lado.”

(Hombre, 18 a 29, Curso Administración, región Metropolitana)

“[Quería] tener algo seguro y aprender más, porque yo sabía que ahí me iban a enseñar a hacer cosas, como se debe hacer, no como una que va a la feria y vende, no, a hacer cosas como uno debe hacerlas, estudiar, educarse, más que nada eso es”

(Mujer, 45 años o más, Curso guardia de seguridad, región de Arica-Parinacota)

4.2.3 Consolidación de proyectos personales

Otro elemento que se vincula a la posibilidad de proyectarse dice relación con la búsqueda de consolidación de ciertos proyectos personales, los cuales se caracterizan por trascender el plano meramente laboral e, incluso, el trabajo opera como un medio para alcanzar dicho proyecto. Esta situación fue relevada tanto por hombres como por mujeres, sin diferencia etaria, y que principalmente realizaron cursos con salidas independiente. El rasgo compartido es su escasa participación en el mundo del trabajo, ya sea por su juventud o por un largo distanciamiento derivado de situaciones familiares o de salud, por lo que ven la participación en el Programa como una oportunidad para consolidar dichos proyectos.

La continuidad de estudios aparece como una de las expectativas que aparecen señaladas entre los entrevistados/as en el estudio. Este criterio es relevado por aquellos beneficiarios/as que abandonaron tempranamente sus estudios escolares y por aquellos que, habiendo terminado la educación escolar, no pudieron acceder a una carrera técnica o universitaria. En este grupo, la elección del tipo de curso no resulta tan relevante como el mismo hecho de seguir formándose. No obstante, existe un grupo de beneficiarios/as que no solo busca continuar sus estudios, sino que focalizan su expectativa en el aprendizaje de un área que fue cobrando interés a lo largo de su trayectoria vital y que no han tenido la oportunidad de disponer de instancias y tiempo de dedicación, por tanto, la elección del curso se encuentra en estrecha relación con dicha área de interés.

“Lo que pasa es que siempre quise estudiar y en ese momento no podía por el trabajo, y lo otro porque tenía que pagar y aún no estaba el tema de la gratuidad y todo. (...) Así que mi hermana me dijo "ve allá, en alguna de esas están haciendo algún curso", y me dijo que por lo general todos los meses se realizan cursos ahí, así que fui, me informé y claro, yo quería optar primero a lo que era el curso de cajera bancaria al igual que ella, pero no había y vi la opción de pastelería y como me llamaba la atención dije ya, voy a optar por esto”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Panadería y Pastelería, Región de la Araucanía)

La cita corresponde a una beneficiaria que no pudo seguir estudiando luego de terminado el colegio, por lo que además de acceder a trabajos que no le satisfacían, quedó siempre con la frustración de no haber tenido los recursos para costear su carrera. En ella se refleja la mera intención de querer estudiar, lo cual no tiene un foco definido respecto al rubro o área, sino que más bien, busca algo que le otorgue un mejor pasar económico y le permita superar esa frustración.

Un último criterio que ha sido identificado, aunque en menor medida, dice relación con la búsqueda de un espacio para ocupar el tiempo libre, por lo que suele estar asociado a beneficiarios/as que se encuentran distantes o completamente fuera del mundo laboral y que ven en el curso una oportunidad para ampliar sus actividades cotidianas y sus redes de apoyo. Asimismo, dado que el curso cuenta con un financiamiento relativo al transporte y, en algunas ocasiones, al desarrollo de un emprendimiento, los beneficiarios/as relevan el dinero como un elemento que los motivó a ingresar al programa.

“La verdad es que no había muchas expectativas, porque nunca había hecho un curso, así como ese, entonces: “¿iré a aprender?” dije yo: “¿cómo será?” pero ya, como pagaban, dije yo: “Ya, voy. Algo tendré que aprender”. Más que nada casi fui por la plata, se puede decir”

(Mujer, mayor de 45 años, Curso de Panadería y Pastelería, Región de la Araucanía)

“Yo iba al gimnasio y después del gimnasio me iba a la casa. Entonces, quería hacer un curso, tener más conexión con otra gente y aprender cosas también me motivó a tomarlo (...) ocupar mi tiempo más que nada y aprender a hacer cosas para mí, en realidad, para mi familia”

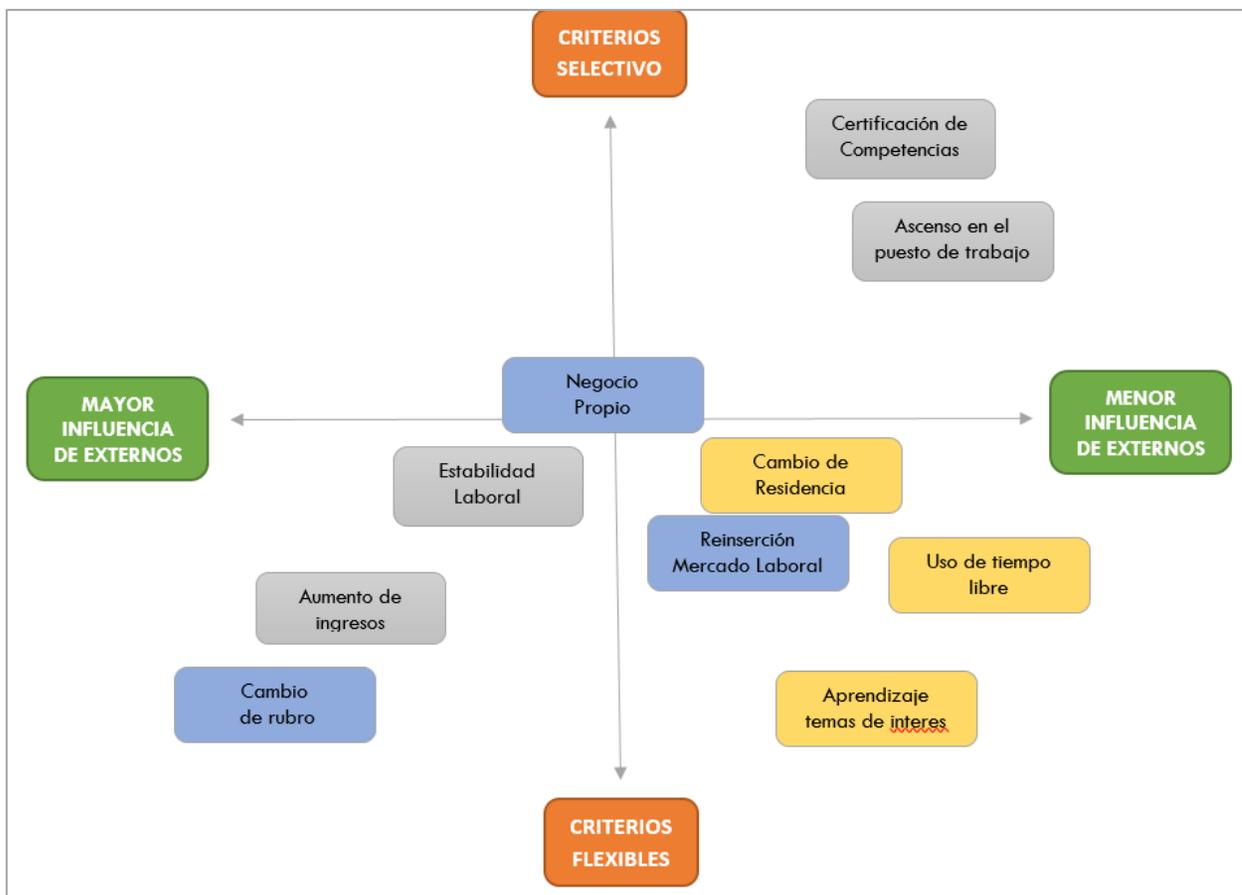
(Mujer, mayor de 45 años, Curso de Cocina, Región Metropolitana)

El caso de esta última beneficiaria da cuenta de una mujer adulta, que se vio obligada a abandonar definitivamente el mundo laboral debido a la detección de un tumor cancerígeno, el cual lleva tratándose hace 4 años . Desde ese momento, sus actividades cotidianas se reducen a su vida familiar, a sus innumerables visitas al médico y a los tiempos de reposo luego de cada tratamiento, por lo que la motivación de realizar un curso, tal como ella relata, se vincula con la necesidad de conocer nuevas personas y nuevos espacios de esparcimiento. No obstante, a pesar de los problemas de focalización que pueden interpretarse de estos casos, resultó ser una beneficiaria que, luego del curso, pudo comenzar un emprendimiento de conservas que, aunque informal e irregular, le ha permitido generar algunos ingresos extras hasta la actualidad.

La figura n.4.4 representa los hallazgos planteados sobre los criterios de selección de los cursos posicionando estos criterios a partir de los ejes. El primero de ellos, corresponde a la clasificación de los criterios según su condición selectiva o flexible, mientras que el segundo eje, define el grado de influencia de terceros actores en la aplicación de estos criterios. La mayoría de los criterios de selección se posicionan en la parte inferior dado que responden a una mayor flexibilidad. Ahora bien, la mitad de ellos se posicionan en el cuadrante inferior izquierdo en la medida que se asocian con la entrega de orientación por parte de terceros y, por el contrario, un número similar se encuentra

en el cuadrante derecho al no vincularse a este tipo de orientación. Como puede comprobarse, la orientación es propia de criterios orientados a buscar participar o mejorar la participación en el mercado laboral, pero sin una proyección muy determinada. Por el contrario, la orientación no toma tanta relevancia cuando los criterios parecieran darse por razones tanto laborales como de otro tipo. En la parte superior el único cuadrante poblado es aquel en que se cruzan los criterios más selectivos con la baja influencia de terceros como resultado, tal y como se señaló anteriormente, que la búsqueda del tipo de curso que se quiere realizar se encuentra muy determinada por la trayectoria laboral propia.

Figura n 4.4. Clasificación de criterios de selección del curso



Fuente: Elaboración propia.

4.3 Nivel de satisfacción de expectativas.

En la etapa conclusiva del capítulo se busca dar cuenta de cuál es el nivel de satisfacción que tiene los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios en función de las expectativas

generadas al momento de postular. Pero, además, indagar sobre aquellos efectos no previstos que la participación en el Programa tuvo en diferentes ámbitos de su vida y que tuvieron un efecto de quiebre en sus trayectorias sociolaborales.

Entre el grupo de los beneficiarios/as del Programa insatisfechos, el motivo más común para explicar esta valoración es que después de su egreso no se cumplieron con las expectativas generadas al postular. Se trata de un grupo preferentemente conformado por mujeres sin distinción de edad o localización. En la mayoría de los casos, corresponden a beneficiarios/as que esperaban reinsertarse en el mercado laboral tras un largo periodo de inactividad, poner en marcha un emprendimiento propio que les permitiera independizarse o, en menor número, cambiar de rubro. Expectativas todas ellas que, según el modelo analítico asumido, plantea una alta complejidad en la selección de los cursos dada la amplia gama de posibilidades existentes. Bajo esta circunstancia, resulta especialmente necesaria la orientación que puede entregar al beneficiario/a el OTEC, lo que no siempre se produce.

“El curso estuvo bien, por ejemplo, aprendí hacer pantalones de buzo y los puedo hacer súper bien (...) pero yo nunca vendí nada después, dije “ya, voy a comprar tela y voy a hacer un buzo”, pero la gente compra un buzo en \$3000 (...) entonces yo no pude competir contra eso, contra ese pantalón de \$3000 versus que a mí me salía \$8000. No era que no tuviera un plan más o menos claro de finanzas, eso lo aprendí, pero competir contra los negocios chinos, contra la ropa del supermercado se hace imposible”

(Mujer, mayor de 45 años, Curso Corte y Confección, región de la Araucanía)

“ se hizo el curso y se terminó el curso, no fuimos más allá, ¿me entiendes? De tener una oportunidad de con el curso que hicimos, que haya una empresa que diga “sabes que necesitamos jóvenes que se vengan a trabajar acá”, para uno poder seguir con lo mismo. Como los supermercados que hacen tortas y pasteles, eso faltó. Que nos dieran un trabajo. Porque uno buscar trabajo no te dan, porque no tienes experiencia, que hayas trabajado antes. No tienes el currículum, “¿oye dónde has trabajado antes en pastelería?”

(Hombre, entre 30 y 45 años, Curso Panadería y Pastelería, región Metropolitana)

Otro tipo de beneficiario/a insatisfecho es aquel que más allá de la capacidad potencial del curso seleccionado para satisfacer sus expectativas iniciales, plantea un cuestionamiento a partir del cual no se dieron las condiciones adecuadas para que pudiera lograr su propósito. Lo que explicará que posteriormente, una vez egresado, no contarán con las competencias necesarias para poder alcanzar la inserción esperada en el mercado laboral. En la mayoría de los casos se trata de un

cuestionamiento que va dirigido a los recursos materiales o la gestión realizada por los equipos administrativos del OTEC, pero en ocasiones al propio alcance del curso.

“Prometieron calculadoras que nunca llegaron, eh, y material de respaldo, tuvimos que hacer una apelación para que nos llegara el material que el profesor debía entregar en clases, eran fichas de apoyo para poder estudiar, los pendrive con toda la información, las fichas, la diapositiva, el material, imprimir y entregárselas a los alumnos para que pudiéramos tener el respaldo, eso fue una falencia también que tuvo el curso, porque ellos debían tener en cuenta que el material de apoyo debía entregarse para un buen desarrollo del curso”

(Hombre, mayor de 45 años, Curso Electricidad, región de la Araucanía)

Entrevistador: ¿Y cuándo te diste cuenta de que no era lo que vos pensabas, cuando fue? estabas midiendo?

Entrevistado: Cuando empecé, los primeros días, las primeras semanas sí, como siempre es como la introducción, ver los compañeros que íbamos a ser. O sea, de por sí eso está, va dentro de la mecatrónica. Las, las piezas para que pueda funcionar, pero como te digo, faltó tiempo para algo tan grande y como que quedamos cortos de proceso. Algo tan grande lo resumieron mucho y muchas cosas quedaron fuera.

(Hombre, menor de 30 años, Curso Soldador, región Metropolitana)

Al ser cuestionados sobre los efectos que la participación en el Programa tuvo en la evolución de sus trayectorias sociolaborales, la tendencia entre este grupo de beneficiarios/as insatisfechos es a no identificar efectos o a no entregarles mayor significación. Un discurso que pareciera responder al peso que otorga la crítica por la insatisfacción de expectativas.

“... de verdad que, o sea, siento que era perder el tiempo. A lo mejor sí, a lo mejor a alguna persona le sirvió, sí, no puedo ponerme en... pero sí, pa las quinientas horas y para perder esa cantidad de horas que se perdieron en hacer eso, sí era perder el tiempo.”

(Hombre, mayor 30 años, Curso Soldador, región Metropolitana)

La percepción de que la participación en el Programa cumplió con las expectativas iniciales, es la mayoritaria entre los beneficiarios/as participantes en el estudio. Se trata de un grupo heterogéneo porque en el, caen tanto aquellos que llegaron al Programa con expectativas muy definidas sobre los logros esperados, como alcanzar una certificación o desarrollar las competencias

laborales necesarias para un ascenso en su trayectoria laboral, como aquellos cuyas expectativas eran mucho más abiertas, pero sin la pretensión finalista de lograr insertarse de determinada forma en el mercado laboral. Nos referimos a casos de beneficiarios/as que buscan ampliar conocimientos sobre un tema específico, ocupar tiempo libre o sostener un tipo de emprendimiento adecuado a las exigencias que tenía del ámbito familiar. En la primera situación, y dada la posición previa que tenían los beneficiarios/as en el mercado laboral, se han cumplido las expectativas tras el egreso. En la segunda situación, las expectativas quedan satisfechas en la medida que el curso seleccionado cumple con las condiciones necesarias para cumplir con el propósito de aprendizaje propuesto.

“Entrevistadora: Y considerando ¿se cumplió las expectativas al finalizar lo que era el curso?”

Entrevistador: Si, yo creo que más de la expectativa yo soy... Buscaba la certificación, pero no buscaba, no pensaba que iba a ser tan importante como ósea qué amplio Como le digo mucho el negocio y los contactos.”

. (Hombre, menor 30 años, Curso Instalaciones Eléctricas, región Metropolitana)

“Entrevistador. ¿Considera que se cumplieron las expectativas que tenía al comienzo del curso?”

Entrevistado: Sí yo creo que si en ese aspecto todo me ha salido bien. Al menos yo creo que también debe ser por la nota que saque en el OS-10, porque ese lo ven, ven al tiro el certificado y dicen “tiene buen puntaje”.

(Hombre, mayor 45 años, Curso Guardia de Seguridad, región Metropolitana)

“[Las expectativas] se cumplieron, porque desde un principio yo ya había llegado con expectativas, con lo que yo quería lograr, entonces desde un principio estuve con motivación, y donde vi que los profes igual eran buenos, enseñaban bien, todo, entonces siempre estuve motivada, (...) entonces todo eso me fue motivando, era lo que esperaba.”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso Estética Integral, Región Metropolitana)

Dentro de este grupo de beneficiarios/as satisfechos es entre los que aparece el reconocimiento del encadenamiento de los efectos que tuvo la participación en el Programa Capacitación en Oficios. En función del perfil del beneficiario/a se significan diferentes tipos de efectos no esperados. Así, por ejemplo, en el caso de los hombres mayores de 30 años que se encuentran insertos en el mercado laboral y buscan mejorar la posición que ocupan, este tipo de

efectos se asocian a las mejoras que en todos los ámbitos de su vida tiene la posibilidad de obtener mayores ingresos económicos.

En el caso de jóvenes y mujeres, los efectos esperados se concretan en hitos de diferente naturaleza que se dan indistintamente en sus trayectorias sociolaborales posterior al egreso del Programa, pero que tiene como elemento articulador, la mejora de la autoestima personal. El reconocimiento del logro de haber participado en el Programa Capacitación en Oficios y superar con éxito el curso de capacitación, un reconocimiento estimulado en muchas ocasiones por su entorno social les hace sentirse más capaces de mejorar sus condiciones de vida en aquellas dimensiones de su vida que más les afectan, como puede ser las relaciones familiares o el plano formativo.

“..cuando me entregaron el diploma me sentí muy bien, contento, y hasta el día de hoy me gusta eso, tener algún refuerzo a lo que uno es, un apoyo, decir “mira, cumplí, terminé esto, lo logré”, sí me sirvió, es bien motivante.”

(Hombre, menor 30 años, Curso Soldador, región Metropolitana)

Entrevistador: ¿crees que el curso igual cumplió o no cumplió con tus, tus expectativas?

Entrevistada: supero mis expectativas (...) porque soy alguien gracias a ese oficio, eh, voy a un lado y saben que es lo que soy, o que soy, eh, puedo elegir, yo de repente puedo elegir, antes no podía elegir po, cuando buscaba trabajo, no, ahora puedo elegir donde trabajar, o puedo yo hacer un trabajo”

(Mujer, menor 30 años, Curso Asistente Administrativo, región Coquimbo)

Capítulo 5

Buenas Prácticas desde la perspectiva de los participantes.

El propósito de este capítulo es identificar aquellas buenas prácticas que emergen de los discursos de los participantes del Programa al momento de valorar el desempeño de los OTEC. Para ello, en primer lugar, se introduce un marco conceptual sobre lo qué se entiende por buena práctica y su operacionalización en el contexto del estudio. Posteriormente, se procede a identificar en diferentes apartados las principales buenas prácticas según las diferentes fases de implementación del Programa: convocatoria e inscripción; implementación del curso; y egreso y estrategias de inserción en el mercado laboral. Al cierre del capítulo se plantean un conjunto de hallazgos generales sobre lo planteado.

5.1 Introducción

Se entenderá por buena práctica como aquella acción que ha permitido obtener, de forma eficaz y eficiente, resultados positivos contribuyendo al afrontamiento, regulación, mejora o solución de problemas y/o dificultades que se presenten en un contexto concreto, pero que pueden servir de modelo para otras organizaciones. Con base a esta definición puede entenderse que una buena práctica cumplirá las siguientes condiciones:

- a) ser pertinente y adecuada al contexto en donde se implementa;
- b) ser sostenible en el tiempo;
- c) fomentar la replicación de la experiencia en una situación distinta, pero con condiciones similares
- d) considerar elementos de evaluación de resultados, retroalimentación de las acciones y reorganización de ellas a partir de lo aprendido.

El reconocimiento de estos criterios en las acciones o disposición de recursos valoradas positivamente por los beneficiarios/as del Programa de Capacitación en Oficios fueron la base para

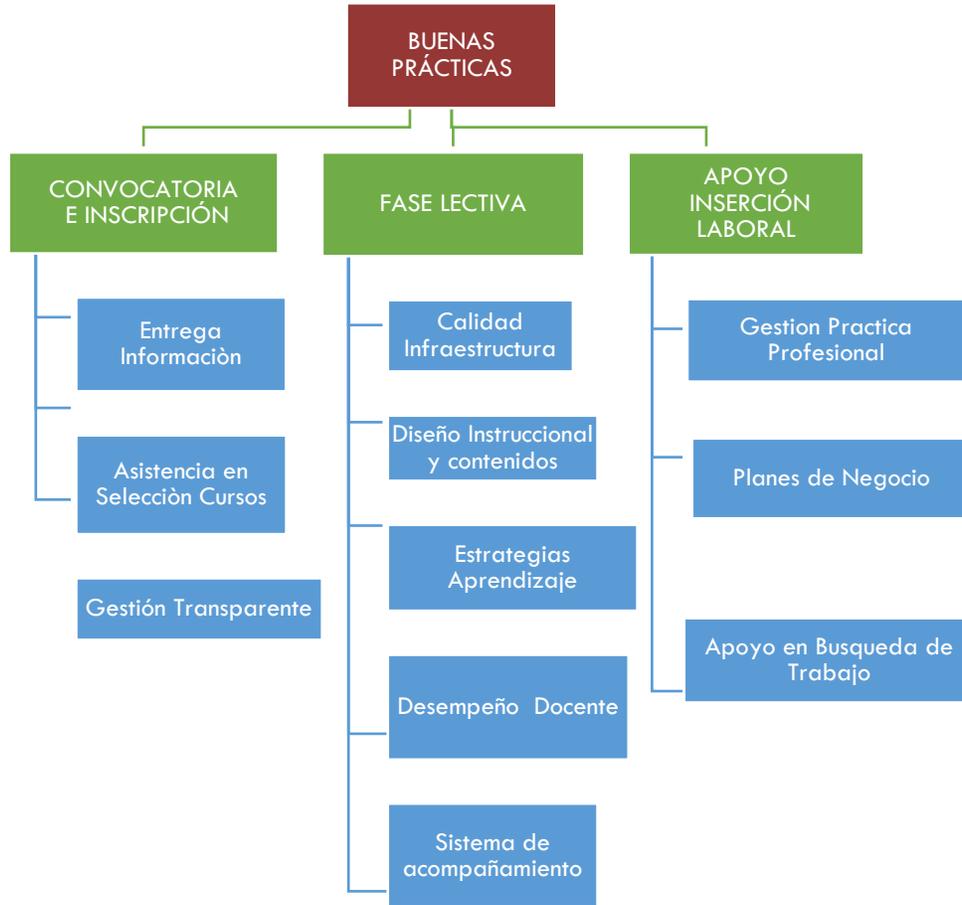
la selección de las buenas prácticas. Por este motivo no fueron consideradas aquellas que responden más a situaciones asociadas de forma estrecha a contextos específicos con difícil posibilidad de poder replicarse en otros contextos. Al respecto, un aspecto analítico relevante fue considerar las características del OTEC asociado en términos de su tamaño y alcance territorial.

La estructura en que se organiza la información del capítulo responde a una lógica procedimental, desde la fase de convocatoria e inscripción hasta la fase de apoyo a la inserción del mercado laboral. De forma complementaria, las buenas prácticas reconocidas desde la perspectiva de los participantes en el Programa, son organizadas a partir de tres ámbitos concretos. El primero corresponde al conjunto de buenas prácticas relacionadas con la gestión del curso de capacitación y otros aspectos del Programa por parte de directivos y otros profesionales del área administrativo del OTEC tales como la disposición y gestión transparente de la información, el cumplimiento de plazos, la organización y mantenimiento de infraestructura o la valorización del proceso formativo asegurando el cumplimiento de determinados rituales, como la ceremonia de graduación.

El segundo ámbito abarca el conjunto de buenas prácticas relacionadas más específicamente con la realización del curso de capacitación tales como el programa y los contenidos abordados en el curso, la estrategia metodológica aplicada, los recursos docentes o el tipo de evaluación.

Por último, un tercer ámbito se concentra en la figura del docente al presentar el mayor número de menciones. Estas buenas prácticas trascienden el aspecto específicamente de su desempeño en la sala para abordar también su capacidad de empatizar con los requerimientos más específicos de sus alumnos/as u orientarlos con respecto a su inserción en el mercado laboral.

Figura n.5.1. Organización de los principales hallazgos del capítulo.



Fuente: Elaboración propia.

5.2 Convocatoria e inscripción de los cursos.

5.2.1 Entrega personalizada de información sobre el Programa.

La forma en que es entregada la información sobre el Programa al llegar por primera vez a los OTEC, es un aspecto que concita especial relevancia en los discursos de los entrevistados/as. En concreto, se valora positivamente cuando se percibe que es una entrega personalizada en razón de sus intereses y demandas específicas. Si bien aparece de forma transversal en la mayoría de los beneficiarios/as, toma especial importancia entre las mujeres mayores de 30 años.

“Sí, es que yo fui y me explicaron todo, me dieron todo como bien detalladito con una carpetita y todo por eso dije; “no sí, es un buen curso.”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso asistente en turismo, región Arica-Parinacota)

“Al momento de postular al Programa, toda la información salía en la página del Kolping. Estaban todos los datos, uno se inscribía y después te llamaban para que fueras con los papeles. Todos muy amables y dispuestos en ayudar. Después te mandaban a llamar y te pedían los papeles y que ingresaras tus datos para finalizar la inscripción.”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso asistente administrativo, región de Coquimbo)

5.2.2 Orientación y asistencia proceso de inscripción a los cursos.

La inscripción al Programa es para muchos de los participantes un proceso con una cierta complejidad por la falta de práctica en este tipo de situaciones. Por este motivo, uno de los aspectos más valorados es la disposición del personal del OTEC para apoyarles y poder completar con éxito el proceso de inscripción.

“Llamé por teléfono y me contestó una señorita muy simpática, le pregunté cuándo podía ir para ver cuáles eran los cursos que había, cuales podía postular y me dijo “tienes que traer tus papeles y te tengo mañana una cita a las 11 de la mañana”. Llego, encuentro al joven Guille, a la señorita Karen y a la señorita Miriam, muy atentos ellos. “Señorita, estos son los cursos que hay” tuvieron la paciencia, se tomaron su tiempo y me explicaron bien como era cada curso.”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso de Cocina, región de Coquimbo)

La importancia que otorgan los entrevistados al apoyo entregado por el personal del OTEC toma pleno sentido si tomamos en consideración que se trata de un segmento de población que refleja en sus discursos ciertos niveles de desconfianza hacia instituciones como los OTEC, ya sea por su desconocimiento sobre ellas o por malas experiencias anteriores. El hecho de percibir que se les entrega un trato amable es, por tanto, relevante, se genera un sentimiento de ser valorados y acogidos.

Otra buena práctica a destacar es la capacidad del personal del OTEC para entregar la información necesaria para la selección de los cursos. En particular, se reconoce su capacidad para,

a partir de su propia experiencia en la gestión de inscripciones de capacitación, ser capaces de empatizar con las problemáticas de la persona que tiene delante, identificar sus problemáticas en materia laboral y asistirle de forma personalizada. En este sentido, un aspecto que aparece especialmente valorado por los beneficiarios/as entrevistados es que esta fase de inducción hacia la capacitación participe de forma protagónica los que posteriormente serán los docentes del curso, generando una percepción de continuidad e integralidad en la atención recibida desde el OTEC.

“En el OTEC nos atendió la señora Patricia. Nos explicó a fondo el tema del secretariado jurídico. En el OTEC se preocuparon de que las personas que iban a recibirnos trabajaran en el mismo curso, para que puedan dar información verídica, para que no especularan de los contenidos. Por ejemplo, a nosotros nos tocó con la profe de secretariado jurídico y a mi hermana le tocó con un profesor que le dio la información sobre el curso y fue quien le impartió también el curso.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso secretariado jurídico, región Metropolitana)

“Estaba entre maestro sushi y administrativo y fue una profesora la que me ayudo a decidir. Además de ser profesora, nos hizo realizar el examen de capacidades antes de entrar al curso..”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Asistente administrativo, región Metropolitana)

Una buena práctica directamente vinculada con la desconfianza inicial que puede identificarse en algunos de los beneficiarios/as con respecto al OTEC es la gestión transparente del proceso de inscripción. En concreto, se valora muy positivamente aquellos organismos que entregan de forma oportuna la información necesaria para saber el estado de avance del proceso de inscripción a los cursos y alertar sobre cualquier problema que requiera ser solucionado a tiempo. La transparencia es una garantía sobre la neutralidad de la selección de los participantes, respondiendo a sus respectivos requisitos.

“Los requisitos eran claros. Por escrito te decían con qué requisitos tenías que cumplir para calificar y siempre estaban aclarándote y diciéndote que tenías que esperar, que tenías que cumplir con diferentes etapas y que eso no lo manejaban ellos, sino que lo manejaban otras personas. Yo creo que todos los datos están conectados.”

(Mujer, 45 años o más, Curso corte y confección, región de la Araucanía)

5.3 Fase lectiva.

En la fase lectiva se identifican la mayor parte de las buenas prácticas, siendo referidas tanto a las acciones de gestión del OTEC para habilitar la realización del curso, como el diseño , estrategias pedagógicas y aquellas asociadas al desempeño docente. Si bien en ocasiones las referencias entre unas y otras se cruzan, son presentadas en secciones diferentes.

5.3.1 Disposición de infraestructura.

Las condiciones de la infraestructura en las entidades formadoras adquieren para el caso del Programa Capacitación en Oficios una importancia que trasciende la habilitación que permite la realización del curso. Dadas las características de la población objetivo del Programa, la percepción de cómo se encuentra la infraestructura adquiere un valor simbólico, relacionado directamente con la valoración que hacen de la capacitación en su conjunto. De las referencias que se identifican en las entrevistas puede reconocerse esta importancia en la medida que las condiciones de la infraestructura se asocian como uno de los motivadores principales para comprometerse en el esfuerzo de sacar adelante el proceso formativo.

“Las instalaciones eran geniales, teníamos una cabina para dos compañeros, pero esas cabinas contaban, con un ventilador para el humo de la soldadura, máquinas súper buenas como las Kempí. Contábamos con los EPP, nos regalaron los EPP allá, las barras, el material, nunca nos faltó nada para poder aprender, siempre estaba todo ahí para poder aprender.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso de Soldador, Región Metropolitana)

“Por lo menos INFOCAP la infraestructura era decente, muy buena. No sé si será así en el resto, pero en el fondo eso, mantener una infraestructura motivadora, que a uno le den ganas de ir a estudiar eso sería lo único que le podría decir a la persona que hizo SENCE.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Carpintería metálica, Región Metropolitana)

5.3.2 Diseño instruccional y contenidos.

Uno de los ejes centrales al momento de evaluar los cursos tiene que ver con la aplicabilidad futura del aprendizaje en el mercado laboral. En particular, este tipo de valoración aparece referida

por aquellos beneficiarios/as con conocimientos previos de la materia y que han aplicados los criterios más selectivos al momento de seleccionar el curso.

Uno de los aspectos más referidos dentro de este ámbito, es la propuesta de contenidos del curso. En concreto, se valora tanto su capacidad de abordar de forma comprensiva la temática planteada, como profundizar de forma instrumental el mismo para concluir con el desarrollo de algún producto o servicio concreto aplicable posteriormente en el puesto de trabajo.

“Me sirvió harto. Aprendí harto de historia. Aprendí a hacer voucher. Aprendí, por ejemplo, si quiero viajar voy a informarme, en caso de que esté en otro país. A mí me gustó, como le digo, hicimos hartas cosas que no sabía, que no había visto nunca. Fuimos incluso a hacer recorridos, fuimos a recorrer la ciudad, aprendimos inglés también, básico, fue muy bueno el curso, muy completo.”

(Hombre, 30 a 44 años, Curso Asistencia en turismo, Región de Arica y Parinacota)

“Después en la parte de seguridad, venían personas encargadas de la seguridad y nos pasaban la parte de alarmas, cómo uno debe comportarse como guardia. También nos enseñaron cómo hacer un libro que cuadre, yo qué iba a saber hacer eso, si hasta ahora me falla. Uno piensa algo y uno cree que lo que va a pensar lo va a escribir, pero no, uno tiene que ir escribiendo las cosas paso a paso, uno tiene que pensarlas y de ahí escribirlas. Entonces todos los conocimientos eran buenos.”

(Mujer, 45 años o más, Curso Guardia de seguridad, Región de Arica y Parinacota)

5.3.3 Estrategias de Aprendizaje y materiales de apoyo.

Las estrategias de aprendizaje aparecen como uno de los aspectos más valorados por parte de los beneficiarios/as del Programa. En particular, se valora la aplicación del enfoque instrumental que orienta el aprendizaje hacia la práctica. Lo que resulta coherente con la consideración instrumental que se da a la capacitación como herramienta de formación de competencias que puedan ser replicadas a futuro en el puesto de trabajo. Por otro lado, en muchas ocasiones esta valoración positiva de las estrategias de aprendizaje del curso se da en beneficiarios/as que esperaban que estas estrategias tuvieran un componente mucho más teórico.

“Todo fue idea del profesor jefe. Él empezó con la salida, pidió primero una salida para que fuéramos a hacer un guiado, hicimos un guiado, la catedral, fuimos al Morro, hicimos un pequeño guiado para que viéramos como manejamos a las personas. Éramos un grupo de 15 personas y él nos manejó, como si nosotros fuéramos los turistas y a la vez nos puso a cada uno como guías en ciertos tramos, entonces ahí fuimos ganando experticia.”

(Hombre, 30 a 44 años, Curso Guardia de seguridad, Región de Arica y Parinacota)

“Teníamos que formar un grupo y formarnos una idea de lo que queríamos hacer. Dónde colocaríamos el local, cuál sería el rango etario de nuestros clientes, en realidad, lo que hacen todos los locales. Cualquier comerciante que se ponga, primero tiene que hacer una investigación del sector donde se va a ubicar. Nosotros tuvimos que imaginarnos todo eso: dónde nos colocaríamos, cuál sería nuestro rango etario de nuestros clientes, cuál sería la preferencia de pedidos, solicitud, qué era lo que venderíamos, a cuánto en relación costo-calidad, lo que íbamos a tener de utilidad, todas esas cosas.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Maestra Sushi, Región Metropolitana)

En el caso correspondiente a esta cita, la valoración de la estrategia de aprendizaje tuvo sentido para ella y fue bien valorado, a partir del ejercicio de proyectarse con un local propio y como abordar aquellos primeros pasos para lograr establecerse y surgir con el proyecto. Contextualizando esta percepción de buena práctica a la trayectoria personal de esta beneficiaria, podemos relacionar la valoración positiva de esta práctica, con sus propios intereses de en algún momento lograr proyectarse con un negocio establecido de sushi y poder declararse trabajadora independiente.

El otro aspecto que aparece bien valorado de forma transversal por varios de los beneficiarios/as, independiente del curso que realizaron, son los materiales de apoyo de la capacitación. Esta valoración positiva tiene tres dimensiones. La primera que los materiales, dada las características de la mayoría de los cursos y la estrategia de aprendizaje propuesta, son fundamentales para poder completar con éxito el proceso. La segunda que los materiales de apoyo son percibidos como una herramienta que posteriormente podrán ser utilizados en el propio desempeño laboral. Por último, la tercera dimensión, al igual que en el caso de la infraestructura, tiene un carácter simbólico en la medida que se percibe como una valoración por parte de la entidad formadora del propio estudiante.

“De hecho, cuando me fui de la casa me llevé los libros de financiamiento, presupuesto y de cotización. No me acuerdo bien de los nombres, pero estaban ligados ente sí. El material me lo entregaron en el curso, eran libros fotocopiados, pero se entendía bien, que era lo importante.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Carpintería metálica, Región Metropolitana)

“La fundación nos regaló a nosotros unos pendrives, bueno, no sé si la fundación, no estoy seguro; para poder registrar nuestros archivos o lo que necesitáramos. El profesor nos pasó los programas en ese pendrive para que nosotros siguiéramos practicando en casa y después pudiéramos llegar a dar las pruebas que nos ofrecía el programa, de mejor manera.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Asistente administrativo, Región Metropolitana)

5.3.4 Desempeño docente.

Los docentes son, sin duda, el componente de la capacitación mejor valorado. Una valoración positiva que tiene un carácter transversal en la medida que aparece en el relato de todo tipo de beneficiarios/as del Programa, sin distinción de edad, género o tipo de curso. Los aspectos que conforman esta valoración positiva se encuentran tanto en razón de su desempeño docente en la sala de clases, como en la relación más personal fuera de ella. Y es que, en particular en el caso de los beneficiarios/as más jóvenes, este apoyo fuera de la sala de clase, adquiere mucha relevancia en ausencia de otras figuras del entorno familiar o social inmediato que puedan cumplir la función de mentor o guía.

El primer motivo por el que los docentes son bien valorados por los beneficiarios/as es por su conocimiento de la materia que imparten, lo que refieren en la capacidad de resolver dudas específicas o profundizar en los más variados temas. Eso es, se valora que sea capaz de trascender los contenidos propios del Programa y ajustarse a los intereses más particulares de sus estudiantes.

“Teníamos un profesor que nos hacía turismo y era muy bueno, sabía harto, había sido gerente en muchos hoteles. Tenía bastante conocimiento en lo que era turismo hotelero, el movimiento que se genera y todo eso. También nos sacó a terreno, anduvimos en lancha, fue bastante entretenido y nos dieron harto conocimiento.”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso de asistencia en turismo, Región de Arica-Parinacota)

“El profesor que tuvimos fue muy bueno, nos enseñó mucho. Necesitaba unas piezas hechas en fierro para hacer los rulos, no sé si ha visto esos muebles que tienen hartos rulos, esas cosas que son para colgar plantas, faroles, todas esas cosas. Eso no correspondía al curso que yo estaba haciendo porque era soldadura, para aprender a hacer portones. Pero como lo mío iba por otro lado, el me ayudó en lo que yo necesitaba. Fue súper buen profe, amoroso, amable, me enseñó hartas cosas, cosas que no le correspondían haberme enseñado.”

(Mujer, 45 años o más, Curso Carpintería Metálica, Región Metropolitana)

Un segundo aspecto reconocido es su capacidad de manejo de grupo al interior de la sala, lo que tiene relevancia dada la heterogeneidad de los beneficiarios/as que participan en la capacitación. No solo en términos de edad, sino de acuerdo a sus condiciones socioeducativas y de origen socioeconómico.

“El profe también salió del programa de INFOCAP. Era una persona muy simpática, humilde, bueno pa la talla. Estaba acostumbrado a trabajar con cabros de la cárcel, entonces cuando llegamos, dentro de todo éramos piola y tuvo control sobre nosotros. Nos tenía controlados, cuando había compañeros que estaban bromeando él ponía orden. Tengo buenos recuerdos de él, recuerdo que nos motivó mucho, a varios compañeros nos decía “estudien chiquillos, estudien”, fui el único que le hizo caso y siempre me consideró como el que le había hecho caso.”

(Hombre, 18 a 29 años, curso: Carpintería metálica, región Metropolitana)

El manejo del grupo también depende de la reacción a los contextos que se van generando en el curso. La capacidad de reacción y manejo, en este caso, es valorada al mantener un ambiente motivante de aprendizaje en los beneficiarios/as del curso, a pesar de posibles eventualidades.

“Había personas que nunca habían tocado el computador. De hecho, había una persona el primer día le dijo “sabe, yo no voy a aprender”, “pero tú vas a aprender”, “no”, y no volvió nunca más, porque se asustó, entonces él trató de reencantar a todo el resto del curso. Como te digo, había una niña de 19 años y una señora de 62, o sea, pasamos por todas las edades y él trató de encantarnos a todas con la computación.”

(Mujer, 45 o más años, curso: Corte y confección, región de la Araucanía)

El apoyo cotidiano realizado por los docentes es muchas veces fundamental a la hora de mantener activa la motivación y a los diferentes integrantes del curso en un nivel parejo. La consideración hacia aquellos compañeros que demoraban un poco más en comprender lo enseñado, es valorada positivamente por parte de los beneficiarios/as.

“Nosotros tuvimos la suerte de tener muy buenos profesores que nos apoyaron mucho en ese aspecto, por ejemplo, había personas que le costaba más que a uno, y el profesor “no, tú puedes, tienes que hacer esto”, si había que repetirle diez veces lo hacían. Eso se valora mucho hacia las personas que hicieron esto.”

(Mujer, 45 años o más, curso: Corte y confección, Región de la Araucanía)

No solo es importante la motivación y el apoyo entregado, sino la forma y la disposición con la que se entrega, es un elemento que los beneficiarios/as también destacan.

“Tuve muy buenos profesores. Ojalá ella lo pueda hacer ahí mismo, ojalá el día que lo haga esté la profesora que tuve, Luisa Molina, profesora de taller de panadería y pastelería. Explicaba muy bien todo y si uno le preguntaba 30 veces, ella las 30 veces respondía con la misma sonrisa.”

(Hombre, 45 años o más, curso: Panadería y pastelería, Región Metropolitana)

5.3.5 Acompañamiento de los estudiantes.

Más allá de la función que asume el docente en el acompañamiento de los estudiantes de la capacitación, los beneficiarios/as del Programa entrevistados valoran cuando también se produce por parte de la entidad formadora.

“Había una preocupación constante, nos llamaban por teléfono. De hecho, yo falté una vez y creo que falté 2 veces porque estaba enferma y se comunicaron conmigo el primer día que falté a clases, para preguntar por qué había faltado a clases. Y bueno, les dije que estaba enferma y que me preguntaron que si iba a seguir viniendo y yo les dije que sí. Eran súper preocupados en esa parte.”

(Mujer, 18 a 29 años, curso: Panadería y pastelería, región de la Araucanía)

El acompañamiento y preocupación es un elemento que va variando en función de la situación cotidiana a la que se enfrentan los beneficiarios/as. En situaciones más delicadas, el acompañamiento emocional y las respuestas por parte de las instituciones son percibidas y valoradas no solo por los beneficiarios/as aludidos directamente, sino que también por el resto de los compañeros.

“Tenía entendido que tenía mucha depresión, anteriormente se le había muerto el papá y en ese momento le mataron en la cárcel al hermano, entonces quedo mal. El INFOCAP, en sí, en ese rato dijo -Pero chuta (sic) qué podemos hacer- la llevaron en taxi, a su casa ellos mismos, uno de ahí del INFOCAP. Hablaron con ella, la apoyaron, hasta que después, yo pensaba que no iba a ir porque ella dijo -Ya no vengo, ya no vengo, ya no puedo ya no doy más- le dieron dos semanas, de ahí fueron a hablar con ella, estaban pendientes, la llamaban y todo. Después regresó y ahí ella nos contó de que no pensaba regresar, pero fueron del INFOCAP a visitarla, a ver cómo estaba y se motivó a regresar.”

(Mujer, 30 a 44 años, curso: Especialista en belleza, región Metropolitana)

A partir de la preocupación y seguimiento a los casos particulares de cada beneficiario/a; cuando las instituciones perciben posibles deserciones, este tema es valorado positivamente ya que la intervención de ésta, para convencer y motivar personalmente a que terminen el proceso y se gradúen del curso, cobra peso.

“Vinieron a supervisar de la OTEC y me llamaron de Temuco, me dijeron: “¿Pero cómo? Queda menos”. Ya, tuve que seguir hasta que la terminé. Yo estaba en la práctica y ahí aproveché de decirles: “-Sabe que, estoy aburrída, no quiero seguir viniendo en las tardes. -¿Pero cómo? No puedo creerlo. Si usted puede.” Ahí me motivaron y me convencieron: “tiene que terminarlo” y seguí hasta que lo terminé.”

(Mujer, 45 o más años, curso: Administrativo, región de la Araucanía)

5.4 Apoyo a la inserción en el mercado laboral.

5.4.1 Gestión de prácticas laborales.

La práctica laboral es percibida como un instrumento eficaz para el logro de los objetivos planteados por el Programa Capacitación en Oficios en la medida que acerca al beneficiario/a al mercado laboral en el que busca emplearse. Ahora bien, y a diferencia de lo que ocurre en años posteriores, en la convocatoria del Programa el año 2016 la colocación de los/as estudiantes en las correspondientes prácticas laborales responde a una mejora en la ejecución y supervisión por parte de los OTEC. Por este motivo, una de las buenas prácticas más referidas por los beneficiarios/as entrevistados en el estudio refieren a los organismos que asumieron la responsabilidad de concretar estas prácticas, así como su idoneidad con respecto a los objetivos del proceso de capacitación laboral.

“Eran súper preocupados. Ellos te brindan todas las oportunidades para tú buscar trabajo, hacer práctica, si no encuentras trabajo en un tiempo, no sé, si uno termina el curso y pasan tres meses y uno no encuentra trabajo, ellos vuelven otra vez a ayudarte hasta que uno encuentra trabajo.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Vendedora polifuncional, Región de la Araucanía)

“La verdad es que ejercí todo lo que pude aprender en una práctica. De hecho, ahí en el Kolping te van a supervisar si vas a la práctica, que eso fue lo que más me llamó la atención, porque igual es bueno que vayan a supervisar si vas, porque qué pasa si yo digo “hice la práctica” y nunca fui. Entonces yo estaba ahí métale computador y llegaban de la nada a verme y yo me moría de la vergüenza porque ahí igual evalúan vestimenta, te ven cómo estas vestida, cómo estas maquillada, porque es todo lo que te enseñaron. Entonces, ahí te preguntan: ¿cómo va ella?, ¿qué nota le pones?, ¿hoy día qué hizo?, ¿qué hiciste hoy día? Te preguntan todo.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Asistente administrativo, Región de Coquimbo)

Una de las buenas prácticas reconocidas por los entrevistados/as del estudio, es la disposición de los OTEC a realizar un seguimiento de la práctica laboral para asegurar que cumplen su propósito, poner en práctica las competencias desarrolladas en la fase lectiva, y que se den en las condiciones acordadas con la empresa o la institución.

“Si hay que poner nota a la fundación, es 7. Fue buena, ellos iban a verificar si yo estaba trabajando, iban a ver qué producto estaba haciendo. No, en ese sentido bien. Por lo menos en mi caso, además que yo lo hice en una amasandería que era relativamente chica, porque en el curso igual la fundación te busca dónde hacer la practica si no la tienes”.

(Hombre, 45 o más años, curso panadería y pastelería, región Metropolitana)

“Ella nos iba a visitar, fueron como tres visitas para ver cómo íbamos evaluando, cómo íbamos trabajando, el desarrollo que llevábamos. Todo estuvo muy bien, aparte que teníamos una profesora excelente. Yo creo que son muy pocas las personas que estudian con vocación, y ella es de las personas que si tiene vocación, que ama lo que hace, porque igual hay que tener paciencia, la gente adulta a veces es más complicada que los niños, vienen con otras mañas, otras ideas, es complicado”.

(Mujer, 30 a 44 años, Curso masaje Spa, región de la Araucanía)

5.4.2 Apoyo al desarrollo del emprendimiento propio.

El Programa Capacitación en Oficios contempla en su diseño la entrega de recursos y asistencia técnica para que aquellos estudiantes que optan por cursos con salidas independientes, puedan poner en marcha sus propios emprendimientos. La forma en que desde los OTEC se gestiona este apoyo suele ser en ocasiones cuestionada porque pone el énfasis en la entrega de los recursos al estudiante y no en el acompañamiento técnico requerido para que, en el marco de una planificación bien definida, pueda optimizarse el uso de estos recursos para poner en marcha el emprendimiento. Por este motivo, no puede extrañar que una de las buenas prácticas que en esta materia emergen desde los participantes en el Programa, refiera a aquellos OTEC donde si se produce de forma efectiva esta mentoría.

“Claro, si nosotros teníamos alguna clienta, porque la profesora nos decía: “Ya, tienen que estar trabajando, ya tienen que hacerlo”. Yo le decía: “Profesora, ¿Qué decoloración le llevo para hacerle un platinado?”, entonces decía la profesora: “Ya, tu ya sabes, el decolorante el último, que quede el amarillo patito”.

(Mujer, 30 a 44 años, Curso estética integral, región Metropolitana)

Los docentes de los cursos tienen un papel especialmente relevante en estos casos. No solo porque participan de forma directa en esta fase de mentoría de sus estudiantes, sino porque incorporan el proceso de gestión del emprendimiento durante toda la fase lectiva orientando la elaboración de un diagnóstico inicial que justifique su puesta en marcha o entregando ideas de posibles productos o servicios.

“Te enseñaban por ejemplo que podías hacer unas pequeñas tarjetitas. Por ejemplo, te decían cómo vas a vender estos buzos, que piensas hacer y tú le decías. Ella después te mandaba un folleto, a mí me mandó harta información dónde venía un pequeño modelo de una tarjetita que yo podía hacer de confecciones dónde salía de qué forma yo podía ubicar un cartel en mi casa de que se arreglan, se hacen costuras. Como yo podía ir a abordando esa parte de comenzar a trabajar”

(Mujer, 45 años o más, curso corte y confección, región de la Araucanía)

Las mujeres por encima de los 30 años forman uno de los grupos de participantes que optan por los cursos con salida independiente que se ofertan en el marco del Programa . En la mayoría de

los casos su trayectoria en el mundo del trabajo es bastante escasa y, como consecuencia, tienen un escaso conocimiento sobre aspectos relevantes para poder en marcha su emprendimiento. Por este motivo, tienden a valorar especialmente el apoyo que reciben del acompañamiento ofrecido por los tutores. Por otra parte, muchas de las personas que acceden a los cursos de capacitación tienen por objetivo certificarse y abandonar el trabajo en relación de dependencia en el que se encuentran e iniciar un emprendimiento pudiendo organizar sus horarios e ingresos, de acuerdo a sus necesidades familiares y de expectativas laborales.

5.4.3 Facilitación del proceso de certificación.

La posibilidad de certificar competencias convoca a un amplio grupo de los beneficiarios/as que participan en el Programa de Capacitación en Oficios en la medida que les permite proyectar una mejor posición en el mercado laboral. Por este motivo, dentro de esta temática se relevan buenas prácticas asociadas a la gestión que realiza el OTEC para facilitar esta certificación tras el egreso del curso.

“El resultado es que salimos aprobados del curso Vinieron de Santiago a evaluar para la certificación SEC, con todo lo que esto implicaba, había que hacer interpretación de planos, había que dibujar, había que hacer la parte eléctrica in situ, o sea que había que cumplir con toda una exigencia de esta persona que venía a hacernos la medición, entonces fue complejo, fue todo un día la prueba, pero yo salí airoso”.

(Hombre, 45 años o más, Curso electricidad, región de la Araucanía)

En este sentido, un aspecto a relevar dentro de la facilitación de los procesos de certificación tiene que ver directamente con el financiamiento que las organizaciones asumen, para poder presentar la oportunidad de certificación a los beneficiarios/as.

“Me acuerdo que el caballero de INDURA me dijo “pucha está súper buena, pero se trizó aquí y no te puedo pasar” y dije “ya éramos”, y me dijo “no pero mira, anda otra vez a hacerla, yo sé que puedes”. Y claro, la segunda vez fui y la hice bien. Ahí me relajé un poquito, porque a todo esto las calificaciones son caras, y nosotros por el programa tuvimos la suerte de que la dieran gratis. De hecho, el programa consta de una sola oportunidad, porque esa oportunidad cuesta \$ 250.000 por persona, entonces yo entiendo que no tengan para tantas personas.”

(Hombre, 18 y 29 años, Curso de soldador, Metropolitana)

5.4.4 Apoyo en la búsqueda de empleo

Algunos de los OTEC involucrados en la implementación del Programa mantienen un compromiso con sus estudiantes en la búsqueda de empleo que trasciende su egreso. Un compromiso que es especialmente valorado no solo por el apoyo efectivo que significa para encontrar un trabajo, sino también por sentirse acompañados en este proceso. En este caso en particular, las buenas prácticas se enfocan en la labor netamente de gestión o administrativa, ya que es mediante el vínculo institución capacitadora-empresas, que surgen ofertas específicas de trabajo en función a las particularidades de los cursos ofrecidos.

“Cuando terminó el curso, nos dijeron que nos iban a buscar la práctica, a mí me buscaron la practica en una panadería pastelería que queda en Amunategui con la rotonda de acá de Aguirre, frente a la universidad de La Serena. Trabajé tres años con ellos. Desde que salí del curso, salí en mayo, en junio estaba haciendo la práctica y trabajé hasta diciembre del año pasado”.

(Mujer, 30 a 44 años, Curso Cocina, región Coquimbo)

“Eran súper preocupados. Ellos te brindan todas las oportunidades para tú buscar trabajo, hacer práctica, si no encuentras trabajo en un tiempo, no sé, si uno termina el curso y pasan tres meses y uno no encuentra trabajo, ellos vuelven otra vez a ayudarte hasta que uno encuentra trabajo”.

(Mujer, 18 a 29 años, Curso vendedor polifuncional, región la Araucanía)

5.5 Conclusiones.

Muchas de las buenas prácticas expuestas en este capítulo ponen de manifiesto que entre un segmento destacado de los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios tiende a reconocerse y valorarse aquellos aspectos que no siempre se encuentran directamente relacionados con el cumplimiento del objetivo del Programa. Se trata más bien de aquellas acciones por parte de los equipos de trabajo y los docentes del OTEC en las que ven una disposición de acogida y reconocimiento como personas. Esta valoración, que tiende a ser frecuente en el grupo de las mujeres y los jóvenes, toma pleno sentido si tomamos en consideración que se trata de un tipo de población

que por sus trayectorias anteriores perciben el OTEC y todo el entramado institucional relacionado con la implementación del Programa, como un espacio ajeno a su realidad y, por tanto, que genera ciertas desconfianzas.

Bajo estas circunstancias, no puede extrañar que los beneficiarios/as en sus relatos otorguen especial significado al trato que reciben del personal de los OTEC al momento de llegar por primera vez a ellos o a la disposición para asistirles durante todo el proceso de capacitación. Asimismo, también se explica la importancia que otorgan al momento de evaluar el desempeño de los docentes su capacidad para empatizar con ellos y asumir el rol de mentores orientándoles en sus planes o aconsejándoles con sus problemas. El problema que plantea este tipo de acciones es, a juicio del equipo consultor, que muchas de ellas son difícilmente incorporadas a la gestión por parte de los OTEC en forma de buenas prácticas, al ser muy dependiente de las características de las personas que lo implementan. Más asumible son aquellas acciones que apuntan al otro resultado esperado por los beneficiarios/as, el reconocimiento como personas con derecho a estudiar en busca de un futuro mejor. Un resultado que es reconocido, es cuando los OTEC saben gestionar políticas de calidad que valorizan los aspectos formales del proceso formativo, como la disposición de infraestructura y recursos o el cumplimiento de horarios, o cuando organizan de forma acorde a lo esperado por los estudiantes eventos de reconocimiento del esfuerzo y los logros alcanzados, como son las ceremonias de graduación.

Capítulo 6

Efectos del Programa en Trayectorias Sociolaborales

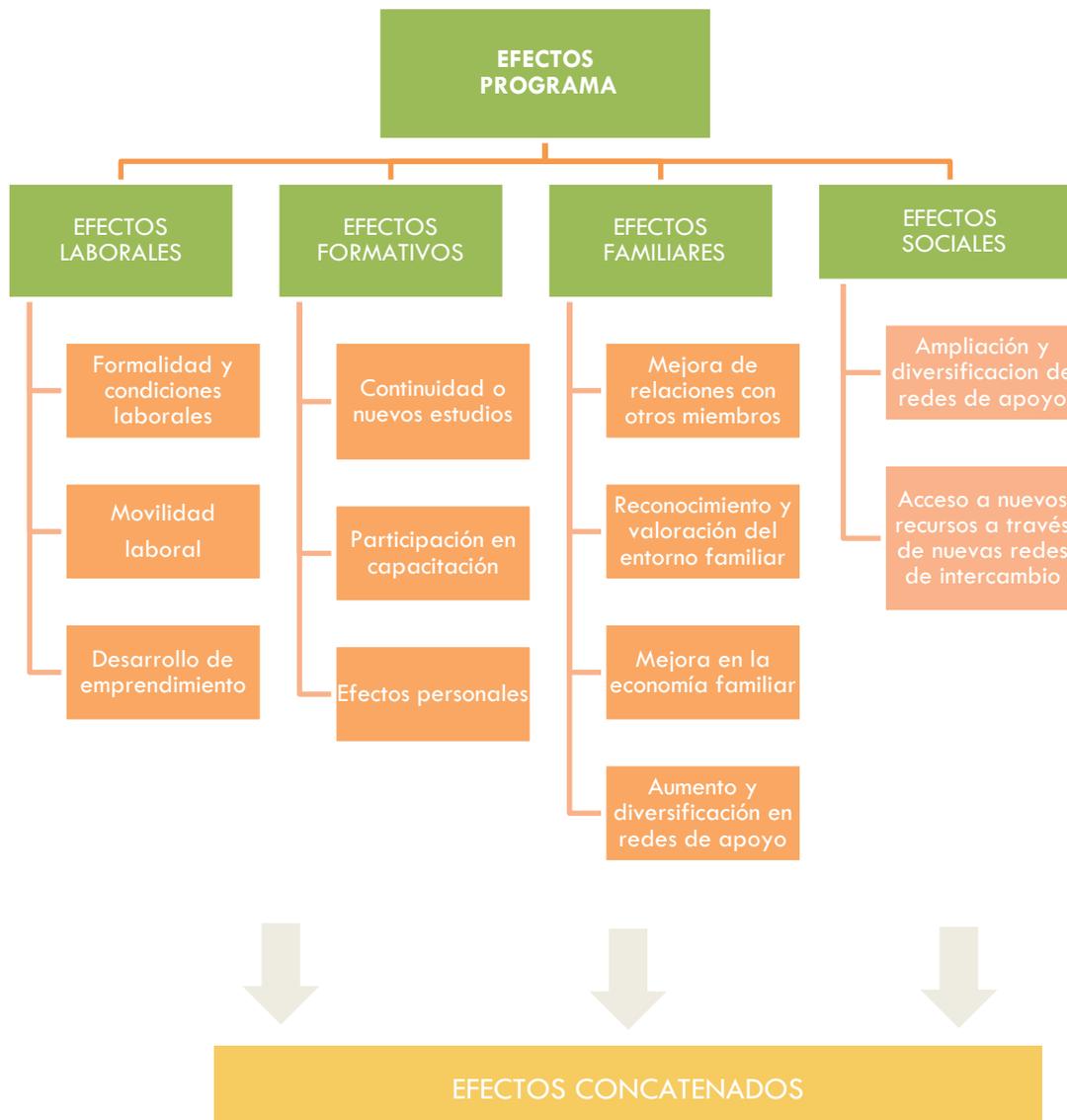
El propósito de este capítulo es presentar los efectos que los beneficiarios/as perciben que el Programa Capacitación en Oficios tuvo en sus trayectorias. Para ello, el primer apartado de cuenta de los principales efectos en sus trayectorias laborales, seguido por un segundo apartado que describe los efectos a nivel formativo. El tercer apartado presenta los efectos percibidos en la trayectoria familiar y social de los beneficiarios/as, para finalizar con los efectos encadenados del Programa.

6.1 Introducción.

El concepto de efecto remite a una consecuencia lógica como resultado de una acción previa. En su aplicación a los fines de este capítulo, el reconocimiento de efectos en forma de hallazgos nos conduce a examinar las repercusiones que pueden atribuirse a la participación de los casos que forman parte de la muestra en estudio su participación en el Programa Capacitación en Oficios en la convocatoria del año 2016. Estos efectos son concebidos como hitos que se producen en las diferentes líneas de vida que componen sus trayectorias sociolaborales tras su egreso del Programa, siendo evaluados como significativos en términos de que producen un quiebre en su evolución. Al igual que en otro tipo de ejercicios evaluativos, el desafío se plantea en términos de poder diferenciarlas de otro tipo de causas que no son posibles atribuir al Programa Capacitación en Oficios. Tomando en consideración las potenciales y las limitantes de la estrategia metodológica cualitativa que ha orientado este estudio, se opta por aplicar como criterio de selección el propio reconocimiento que el entrevistado plantea de la asociación directa entre el Programa y el efecto se ha producido en sus trayectorias sociolaborales.

Si bien es necesario entender que los efectos que se producen en las trayectorias sociolaborales de los participantes en el Programa Capacitación Oficios solo son plenamente comprensibles a partir de la concatenación de unos con otros, potenciándose entre ellos. Con fines analíticos se opta en la primera parte del capítulo por abordar de forma separada los efectos en el plano laboral, formativo, familiar y social. Será posteriormente cuando se trate de indagar sobre la concatenación de efectos. Esto es, por ejemplo, de que forma una mejora asociada a la situación laboral de uno de los beneficiarios/as también se expresa en su vida familiar o viceversa.

Figura n.6.1 – Esquema de contenidos del capítulo.



Fuente: Elaboración propia.

6.2 Efectos en la trayectoria laboral

6.2.1 Formalidad y condiciones laborales

Uno de los efectos que de forma más recurrente los beneficiarios/as entrevistados perciben tras su paso por el Programa Capacitación en Oficios, es una mejora en sus condiciones laborales,

marcando un quiebre en la situación previa. Estas mejoras se reflejan, en primer lugar, en términos contractuales al transitar de la informalidad a la formalidad o de contratos temporales a contratos indefinidos. La causalidad que explica este efecto en la trayectoria laboral de los beneficiarios/as tiene una dimensión objetivable. En la medida que desarrollan determinadas competencias laborales como resultado de su participación en el Programa Capacitación en Oficios se valorizan como trabajadores con ciertas calificaciones para sus potenciales empleadores. Pero junto a ello debe también considerarse el alcance de una dimensión subjetiva asociada al crecimiento de la autoestima personal del beneficiario/a tras su paso por el Programa. Lo que se traduce en aumentar su autoconfianza en sus capacidades para moverse en el mercado laboral y, como consecuencia, tener mayor capacidad negociadora para definir su situación contractual.

“Yo creo que nos están dando las herramientas para desempeñarnos bien en la sociedad y que la sociedad no nos comiera o no nos aniquilara. Porque cuando uno no sabe que es un sueldo líquido, bruto o un sueldo base, estás dispuesto a que hagan contigo lo que quieran. (..) El conocimiento es poder. Ellos nos dan ese conocimiento para que nosotros pudiéramos tener el poder, y desempeñarnos decentemente. Eso fue lo que a nivel laboral más me ayudó.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Carpintería metálica, Región Metropolitana)

La mejora en las condiciones laborales como efecto de la participación en el Programa tiene también su reflejo para un grupo relevante de participantes en el logro de una mayor regularidad en los ingresos procedentes del trabajo. Un caso ejemplificador de esta situación se encuentra en el caso de aquellos beneficiarios/as más jóvenes que transitan desde una situación personal sin mayores dependencias económicas, y por tanto susceptible de ser gestionada con ingresos irregulares, a una nueva etapa en la que conforman una familia.

La posibilidad de obtener como resultado del trabajo ingresos regulares también tiene otro alcance en la medida que afecta de forma positiva la autoestima del beneficiario/a al generar un reconocimiento en su entorno social de su condición de trabajador. Un efecto que resulta especialmente visible en aquellos casos de personas afectadas por largos periodos de cesantía o inestabilidad laboral.

“Yo creía que cuando entrara a estudiar, iba a hacer mi práctica e iba a ser mucho más fácil encontrar en otros lados donde quedar trabajando permanentemente. Ahora estoy mejor económicamente, pero sigo sin tener estabilidad laboral”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Administración, Región Metropolitana)

“Todo el lapso anterior que pasé fue muy difícil, y como que se me abrió la posibilidad para tener mi plata segura mensualmente. Tengo un sueldo mensual, algo seguro, y esto nadie me lo va a quitar”

(Mujer, mayor de 45 años, Curso Guardia de Seguridad, Región Arica-Parinacota)

Los beneficiarios/as que vinculan la participación en el Programa a un aumento de los ingresos es bastante más reducida. De hecho, en aquellos casos que reconocen este efecto, concuerdan que no se produce de forma inmediata, sino de forma progresiva.

“...yo creo que, si no lo hubiera hecho, hubiese seguido trabajando en alguna empresa de lo que estudie antes, pero, así como oportunidades de ganar más plata, no, yo creo que me hubiese quedado pegada en los trescientos mil pesos, hasta por ahí, en cambio con esto no, a veces bajo, a veces alto, pero siempre alcanza”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso Estética Integral, Región Metropolitana)

Resulta relevante evidenciar el rol que cumple la práctica laboral como facilitador de este efecto de mejora en las condiciones laborales, al generar la posibilidad de conocimiento directo y práctico vinculado al ejercicio laboral.

“Después que yo terminé la práctica, en diciembre ya no iban niños a comprar donde yo trabajaba. Como ya era menos flujo de gente yo conversé con el dueño y le dije que ya había pasado mi tiempo de la práctica y que qué iba a pasar, hasta cuándo iba a trabajar... “Mire Darinka, nosotros trabajamos hasta diciembre”, me toma la mano el caballero y me dice “A mí me gustaría que usted trabajara con nosotros en marzo (...) usted ya va a ser parte de nosotros” y me hicieron el contrato de trabajo”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso Ayudante de Cocina, Región Coquimbo)

“Lo que pasa es que cuando nosotros terminamos la práctica, el administrador de la práctica nos felicitó y él mismo nos explicó cómo postular, cómo era el proceso, que postuláramos para quedar y él nos dijo que próximamente se iban a abrir unas vacantes y que postuláramos ahí, y que, si llegase a depender de él, él nos dejaba. Igual como que eso nos motivó, además nos enseñó cómo ingresar a la página y todo el tema, ingresar un currículum y hacerlo bien, entonces pude entrar”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Secretariado Jurídico, Región Metropolitana)

Este último beneficiario se vio obligado a abandonar sus estudios superiores por temas económicos, abocándose al desarrollo de distintos tipos de trabajos, la mayoría esporádicos, que le permitieran aportar económicamente al hogar. En ese momento, la familia se encontraba aquejada por temas de salud que incrementaron sus gastos, ya que debían costear tratamientos para dos de sus miembros, así como también distribuir las tareas de cuidado que ellos requerían. Esta situación lo impulsa a buscar un curso de capacitación certificado que le permita una mejora significativa en su trayectoria laboral y económica, lo cual logra consolidar luego de su experiencia por el programa y, específicamente, por su práctica en la fiscalía, lugar donde luego puede acceder a un contrato regular.

6.2.2 Movilidad laboral

Dos son los efectos reconocidos por los beneficiarios/as entrevistados en el estudio como resultado de su participación en el Programa en el aspecto de movilidad sociolaboral ascendente. El más reiterado, es la percepción de que después de participar en el curso es más fácil cambiarse del rubro productivo en el que hasta entonces habían desarrollado su trayectoria laboral, ya sea en busca de una mejora de condiciones laborales o ya sea porque busca un trabajo más afín a sus propios intereses personales.

“Entrevistador: ¿Qué crees que hubiera pasado si usted no hubiera hecho el curso?”

Entrevistada: Hubiese seguido de nana, haciendo limpieza, pero en el INFOCAP me enseñaron hasta manejar un computador, o sea, hasta puedo conseguir un trabajo de recepcionista o de secretaria porque me enseñaron a hacer Word, Excel, PowerPoint (...). Entonces eso me enseñó, que, si yo no quiero seguir esta carrera, puedo conseguir otro trabajo, pero no seguir de nana, no seguir haciendo aseo”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso Estética Integral, Región Metropolitana)

“Entrevistada: Me ha ayudado bastante porque gracias a eso me puede desenvolver en el área de la repostería.

Entrevistador: Fue como un trampolín para...

Entrevistada: Exacto. Fue como que me impulsaron a llegar a lo que realmente quería, a lo que me estoy dedicando ahora, me estoy desarrollando ahora entonces no, me ayudó bastante”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Repostería, Región de la Araucanía)

El segundo efecto de movilidad tiene un carácter ascendente, tanto dentro de sus propios lugares de trabajo como trasladándose a otro de mayor calificación. Se observa, principalmente, en aquellos beneficiarios/as que tomaron cursos relativos al área de la construcción, tales como soldadores, eléctricos, instaladores sanitarios.

“Inició en las lucas porque yo ahora hago la misma pega que el maestro. Cuando yo hice el curso tampoco fue al tiro, hice el curso, demostré que estaba haciendo la pega bien, que estaba capacitado y esperé un tiempo y ya cuando llegó el momento, lo conversé y mi jefe “ni un problema”, me dijo, vamos a conversar del tema; y me tuvo buenas noticias, cambia el contrato”

(Hombre, 30 a 44 años, Curso Electricidad, Región Metropolitana)

“No es lo mismo ser instalador eléctrico, porque instaladores eléctricos hay montones, pero ser instalador eléctrico autorizado por la SEC es otra cosa, entonces hay un plus distinto que te da valor, hay responsabilidad que se suma también, porque a la hora de firmar un documento y uno autoriza, y no está bajo las normas que corresponde y bajo los parámetros de la exigencia, se puede mandar una embarrada”

(Hombre, mayor de 45 años, Curso Electricidad, Región de la Araucanía)

El beneficiario correspondiente a esta cita permite ejemplificar este efecto. Durante años se vio enfrentado a diferentes desafíos en el área de la construcción, ya que tuvo varios proyectos en los que le tocó cumplir un rol de liderazgo como capataz de obra. En el desarrollo de esta función, se fue dando cuenta que había un área en la que estaba menos capacitado y que le generó constantes inseguridades al estar a cargo de técnicos eléctricos. Es en este espacio donde surge la necesidad de capacitarse, puesto que, a pesar de ser responsable de una parte de la obra, desconocía un ámbito fundamental: la electricidad. Bajo estas circunstancias, el curso tuvo como consecuencia un cambio en su situación laboral. El hecho de poseer la certificación SEC se ha traducido en un reconocimiento por parte de su empleador, que le entrega mayores responsabilidades, como en un aumento de su autoconfianza para desarrollarlas.

6.2.3 Desarrollo de emprendimiento

La puesta en marcha de un emprendimiento propio es uno de los efectos más visibles de aquellos beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios que optan por realizar cursos con salida independiente. Una opción que es, principalmente, elegida por mujeres mayores de 30 años con una trayectoria laboral marcada por la irregularidad e informalidad de los trabajos como consecuencia de su subordinación a las responsabilidades asumidas al interior del hogar. El

emprendimiento, por tanto, es valorado como una posibilidad de acomodar la posibilidad de generar ingresos económicos con las exigencias de esta carga familiar.

La idea de poner en marcha el emprendimiento tiene en ocasiones un recorrido previo a la participación en el Programa Capacitación en Oficios a través del apoyo de otras entidades públicas o privadas.

“Bueno antes de tomar el curso de corte y confección yo postulé al FOSIS (...) ahí me compré la bordadora, me compré la máquina eléctrica para cortar, me compré insumos igual, y empecé a trabajar con mi hermana. (...) O sea, postulando al curso del SENCE yo ya tenía mis máquinas, máquinas caseras, pero ya tenía mis máquinas. Entonces me faltaba perfeccionarme nomás para tener mi taller sola, la capacitación era la que me faltaba”

(Mujer, mayor de 45 años, Curso Corte y Confección, Región de la Araucanía)

“Antes vendíamos puro pan amasado yo los dulces los incorporé después del curso, después de la práctica (...) me di cuenta que dentro del trabajo hay una pasión, me encanta levantarme y hacer mi trabajo, y eso me motiva hacerlo todos los días. Yo actualmente lo estoy haciendo prácticamente los siete días de la semana (...) hago berlinés, masas dulces, pan de leche, donas y de repente hago unos repollitos de una masa choux que es muy rica (...) todo esto se lo debo al Sence porque esto lo aprendí en el curso que hice”

(Hombre, mayor de 45 años, Curso Panadería y Pastelería, Región Metropolitana)

Una situación menos común es el de aquellos beneficiarios/as del Programa que deciden, tras su egreso, aplicar los conocimientos y las competencias desarrolladas para dejar de trabajar como asalariados y poner en marcha un emprendimiento propio. Una opción que se da, principalmente, entre los jóvenes y personas por sobre los 45 años con una larga trayectoria laboral.

“Se ve como una posibilidad de hartas cosas, en realidad el turismo es una palabra que se emplea en muchas cosas, porque hay hartas acepciones, usted puede hacer turismo hasta caminando, entonces se amplía y con la contabilidad, que es en lo que trabajaba antes, se multiplica más, se ven más posibilidades de hacer negocios”

(Hombre, 30 a 44 años, Curso Asistencia en Turismo, Región Arica-Parinacota)

“Cuando salí igual realicé mi práctica, tuvimos pruebas también, visitas y luego de eso, de terminar mi practica estuve trabajando un poco ahí con contrato y luego ya me salí (...). Luego no me fue muy bien encontrando trabajo, así que fue ahí que decidí optar por trabajos

solo de fin de semana. Al principio trabajaba acá en Temuco y luego en Temuco no me fue muy bien, así que decidí hacerlo de manera independiente en mi casa y fue ahí donde ya me fue bien”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Panadería y Pastelería, Región de la Araucanía)

La última cita corresponde a una beneficiaria que cursó en la enseñanza media en un colegio técnico, la Atención de Enfermería para salir con la especialidad. A lo largo de su trayectoria vital, el área de la salud siempre le gustó, por lo que luego de egresada, comenzó a desempeñarse laboralmente en la asistencia y cuidado de adultos mayores. No obstante, ejerciendo su ocupación fue notando constantemente una falta de conocimientos en el área, por lo que se estableció como meta el ingreso a la universidad para realizar estudios superiores que le permitieran mejorar sus competencias laborales. Al no contar con recursos económicos para hacerlo, sumado a los costos de criar a una hija pequeña, decide ingresar al curso SENCE para desarrollar un emprendimiento que le permitiera solventar estos gastos. Actualmente, se dedica los fines de semana a su negocio y los días de semana a estudiar, teniendo como objetivo siempre compatibilizar la cocina con la salud.

6.3 Efectos en la trayectoria formativa

6.3.1 Retomar o iniciar nuevos estudios

Uno de los efectos más reiterados por los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios es su deseo de retomar sus estudios, ya sea para completar el grado que no pudieran completar previamente o para proyectarse hacia un grado superior. Este deseo es particularmente evidente en el caso de los jóvenes, quienes reconocen que la participación en el Programa no solo les volvió a generar el hábito de estudiar sino de valorizar este esfuerzo para la consecución de un logro. Pero más allá del deseo, en muchos casos no se ha terminado de concretar por razones que van desde la imposibilidad de asumir su costo económico hasta la falta de disponibilidad de tiempo por la priorización del tema laboral o familiar. En el caso particular de los beneficiarios/as de regiones también se esgrime como causa no encontrar una oferta académica alienada a sus intereses.

“Fui a estudiar a la universidad, al IP Chile y, lamentablemente, lo dejé por mi hija (...). No va a quedar de lado, pero si por un momento por lo menos. Estuve un año, el 2018 entero y a fines de octubre tanta pega me consumía casi todo el tiempo, con los turnos dobles tenía que andar corriendo para allá y para acá. No sé, ver a mi señora guatona, no tener plata para el baby shower y gastar plata en ir de acá para allá, era un cacho.”

(Hombre, 18 a 29 años, curso: Cocina, región de la Araucanía)

“Me lo he preguntado muchas veces, he querido entrar a un instituto a estudiar algo con gastronomía, pero, cómo te lo dije al principio es súper complicado, porque los estudios en gastronomía acá en Temuco son súper malos, por ejemplo.”

(Mujer, 18 a 29 años, curso: Ayudante de cocina, región de la Araucanía)

En el caso de aquellos beneficiarios/as que, si concretaron su deseo de estudiar, la elección de los estudios a seguir se proyecta desde la valoración del curso de capacitación cursado. Una evaluación positiva sobre los contenidos y su aplicabilidad en el mundo laboral conduce a buscar especializarse en esta área para satisfacer intereses de conocimiento personales y desarrollarse profesionalmente.

“Antes del curso SENCE no tenía muchas intenciones de entrar a estudiar el técnico en enfermería, todo dependía de cómo me iba en el curso de capacitación. Como me fue bien me terminé decidiendo por tomarlo igual.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso panadería y pastelería, región de la Araucanía)

“Y yo le dije “oiga profe que tal la carrera de técnico en energías renovables?” y me dijo “por qué?” y yo le dije “quiero estudiar y quiero seguir con esto mismo” y me dijo “no, jeso es muy bueno! ¡Yo me arrepiento de haber estudiado técnico en construcción y no haber estudiado en eso! ¡Así que dale todo el rato, estudia nomás!”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso soldador, región Metropolitana)

6.3.2 Perfeccionarse laboralmente.

Profundizar en perfeccionarse en un determinado ámbito laboral aparece como otro efecto de la participación en el Programa Capacitación en Oficios.

“De repente me dan ganas de tomar el curso de banquetearía. Lo que pasa es que como le decía recién, nosotros en la semana vendemos empanadas de coctel, canapés y otros, pero he ido aprendiendo desde lo mismo que sé de panadería y pastelería. Pero hay un curso de banquetearía y contempla bombones y otro tipo de productos de la banquetearía.”

(Hombre, 45 años o más, Curso Panadería y pastelería, Región Metropolitana)

Dentro de este mismo caso, la proyección no solo contempla profundizar los conocimientos del rubro elegido en el curso del 2016, sino que, al ser un proyecto independiente, considera varias dimensiones de ejecución del negocio teniendo en cuenta también la parte administrativa.

“O sea, dentro de estos cuatro años ella tiene que estudiar panadería y pastelería a través del Sence, en lo posible y después queremos estudiar Contabilidad, dentro del mismo programa. Quizás ella primero y después yo.

(Hombre, 45 años o más, Curso Panadería y pastelería, Región Metropolitana)

Al igual que en el caso del beneficiario referido en la cita, la opción de poder seguir perfeccionándose pasa por volver a optar por una capacitación ofertada por SENCE en alguna de las entidades formadoras que trabajan con el servicio. Lo que también viene estimulado por el propio interés de estas entidades de atraer nuevamente a sus egresados a este tipo de capacitaciones.

“Hoy en día INFOCAP sigue entregando capacitaciones. Estamos con el Autodata que es un sistema del cual tú puedes generar planos a través de un sistema computacional que se le está entregando a los que egresaron los años anteriores. Las capacitaciones continúan, hubo también un curso de fotovoltaica, la nuevo sobre los sistemas de los paneles solares. Hay un reconocimiento que me parece lo hizo la universidad de Chile o la Católica, con unos profes que les hicieron la instalación y la mantención a los paneles solares, entonces a quienes participaron les entregaron su diploma.”

(Hombre, 45 años o más, curso: Eléctrico, región Metropolitana)

Existen diferentes tipos de razones por las cuales no optar por seguir perfeccionándose en un curso de capacitación laboral entregado por SENCE. En general, se trata de una decisión basada en la ausencia dentro de su oferta de cursos de la temática deseada o de su modalidad de aprendizaje.

“Lo que pasa es que uno sale del curso, pero lo único que sabes del curso es soldar. Uno cuando trabaja en empresas, tienes que continuar formándote. Yo igual tengo un curso de espacios confinados y alturas. Ese curso me lo dieron en el Homecenter por una postulación que hice, porque igual hacen unas ferias, no sé si conoces la gran feria de capacitación. También tomé el curso de la Genie, los dos son diferentes al de soldador. El curso de Genie es como para administrar una máquina, de hecho, ese curso debieran hacerlo todos los que trabajan en altura o con máquinas elevadoras, la ocupan mucho los soldadores, ponen la máquina y arriba va el soldador.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Soldador, región Metropolitana)

“Después hice un curso por internet y uno fue de clínico, o sea, un curso clínico apto para diabéticos en el área de la repostería. Lo tomé con No-Sugar, esa es la empresa que auspiciaba y financiaba el curso. Fueron dos días súper intensivos, todo el día, los dos días, fue teórico y práctico a la misma vez, con materiales clínicos y todo el tema. Me gustó porque aprendí mucho, aparte que hoy en día muchas personas tienen diabetes. Entonces yo puedo trabajar con materiales aptos para diabéticos.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Ayudante de cocina, región de la Araucanía)

6.3.3 Efectos personales

El paso por el Programa Capacitación en Oficios genera efectos en la formación de las personas que trascienden los ámbitos específicos de las competencias laborales y se encuentran más dentro del ámbito de las competencias blandas, vinculadas al desarrollo personal. Con fines analíticos, es posible establecer tres distinciones que se diferencian a partir de la propia percepción de los beneficiarios/as sobre cómo perciben estos efectos: si tienen que ver y son percibidos principalmente como un efecto personal, si es solo en función del trabajo o si es un efecto transversal a ambas dimensiones.

Los efectos percibidos principalmente en el ámbito personal son expresados a partir de habilidades u herramientas adquiridas, que son valoradas por los propios beneficiarios/as pero que no son vinculadas de manera explícita como un efecto relacionado con aspectos laborales.

“Las competencias blandas me ayudaron bastante y ratificar esos conocimientos que nunca están demás. Por ejemplo, nos daban talleres hasta de inteligencia emocional, que es bueno porque te ayuda a conocerte a ti mismo, a conocer otras realidades, a ser más tolerante, eso me ha ayudado bastante. De hecho, eso lo desarrollé ahí, con el curso del SENCE, porque antes no lo tenía desarrollado, la gente carecía de esos conocimientos y nos trataban de ayudar y de formar no solo en el trabajo sino en la casa, por ejemplo, que tuviéramos prácticas en la casa.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Carpintería metálica, Región Metropolitana)

“En el curso hay más ambiente para conversar con personas con las que claramente uno aprende, conversando con un profesor aprende, conversando con la gente que tiene más estudio los ve y sabe cómo expresarse, empezar a hablar. En el comienzo no lo sabía, entonces eso me ha ayudado mucho. Mi motivación principal es esa, que estoy creciendo,

como un niño que está aprendiendo, “¿por qué no me pasó esto más antes?”, ¿cierto?, porque hubiera seguido estudiando, y aprendiendo.”

(Mujer, 45 años o más, Curso Guardia de seguridad, Región de Arica y Parinacota)

El caso de esta beneficiaria se caracteriza, entre otras cosas, por un abandono temprano de la educación media, en segundo medio, y por una temprana inserción en el mercado laboral. Si bien se insertó tempranamente en el mundo laboral, la gran mayoría de sus trabajos fueron en condiciones de precariedad. A partir de esta trayectoria, accede al curso de SENCE el 2016, comenzando a percibir cambios en cuanto a las personas con las que se relaciona y lo que dejan éstas en ella, valorando de s sobre manera el haber comenzado a generar relaciones con estas personas.

Cabe destacar que el hecho de que estas habilidades personales adquiridas, no sean explicitadas como efectos directos en ámbitos laborales por los beneficiarios/as, no quiere decir que no hayan tenido efectos en esta dimensión, la distinción es en base a la forma en que los mismos beneficiarios/as lo han expresado en su discurso.

Los efectos personales vinculados al trabajo hacen referencia a efectos similares que los efectos netamente personales, pero con la diferencia de que en este caso la referencia y la relación de este efecto con lo laboral, es explícita y directa.

“Yo creo que nos están dando las herramientas para desempeñarnos bien en la sociedad y que la sociedad no nos comiera o no nos aniquilara. Porque cuando uno no sabe que es un sueldo líquido, bruto o un sueldo base, estás dispuesto a que hagan contigo lo que quieran. Es lo que le decía al principio de la entrevista, el conocimiento es poder. Ellos nos dan ese conocimiento para que nosotros pudiéramos tener el poder, y desempeñarnos decentemente, ni siquiera, así como bien, sino lo decente. Eso fue lo que a nivel laboral más me ayudó.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Carpintería metálica, Región Metropolitana)

En este caso, el beneficiario percibe ciertos ámbitos de la formación dentro del curso, como una herramienta directa para enfrentarse a la hostilidad y, a ratos, brutalidad del mundo socio laboral, donde si no estás debidamente capacitado, la posibilidad de que alguien se aproveche de aquella circunstancia y abuse de ello es muy probable.

“Son imprescindibles las capacitaciones a nivel país, y ojalá que sea más masivo, para la población, porque la única manera para que se pueda salir de la pobreza, del subdesarrollo, es cuando los países educan a sus pueblos. Si Chile fuera un país con mayor educación, mayor capacitación, mayores oportunidades, podríamos salir, cambiaría la calidad de vida y podríamos salir de una brecha en la que todavía estamos inmersos por falta de educación. Yo mismo me veo reflejado, porque gracias a las capacitaciones que he podido tener en las distintas áreas de la construcción, me ha permitido ser más competente, dar respuestas a preguntas que tiene que ver con el área de reposición, sabiendo que uno es técnico en el área y está capacitado para una respuesta técnica y eso es gracias a que uno se ha capacitado.”

(Hombre, 45 años o más, Curso Electricidad, Región de la Araucanía)

Este ejemplo expresa una situación similar, pero con algunas diferencias. La formación personal que recibió del curso SENCE, le permite a este beneficiario ser más competente, con la seguridad de que la capacitación obtenida mediante el curso le entrega las herramientas suficientes como para desenvolverse de manera óptima en ámbitos laborales pertinentes a la especialidad estudiada. También es destacable la reflexión que hace el beneficiario aludido en un principio de la cita. Finalmente, los efectos considerados transversales a las dimensiones personales y laborales son efectos que se expresan en el discurso de los beneficiarios/as, como presentes y determinantes para ambas dimensiones.

“Saber tratar a los clientes te hace aprender a tratar a las personas, de cómo a lo mejor tu tratas a los clientes es el reflejo de como tu tratas normalmente a una persona, entonces ya sabes tratar a los apoderados, que hay que tenerles paciencia, es igual a un cliente que venga enojado por su producto. Uno aprende eso mismo a sobrellevarlo, a tener, a lo mejor un mejor vocabulario, a no hablar como uno habla en la casa o con los amigos.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Vendedor polifuncional, Región de la Araucanía)

“Me sentí bien, antes no podía levantarme tan temprano y no podía crear hábitos de trabajo. De a poquito las relaciones humanas también, conectarse con una oficina, en un ambiente de trabajo y sus responsabilidades. Entonces fue positivo, pude crearme hábitos que después me servirán en algún trabajo.”

(Hombre, 45 años o más, Curso Operario multifuncional, Región Metropolitana)

El último ejemplo grafica el caso de un hombre mayor que, debido a condiciones de discapacidad, ha tenido muy poco desarrollo en ámbitos laborales, trabajando con remuneración mensual y en trabajos formales solo en su juventud. La exclusión del mundo laboral, durante gran parte de su trayectoria, ha generado vacíos que el mismo percibe tanto a nivel personal como también en el área laboral, principalmente en torno a habilidades como la disciplina y responsabilidad que, en general, son adquiridos y perfeccionados en la medida que los individuos se desarrollan en sus trayectorias laborales.

6.4 Efectos en la trayectoria familiar

6.4.1 Mejora relaciones con la familia.

Un efecto reconocido de forma amplia por los beneficiarios/as entrevistados en el estudio tras su paso por el Programa es una mejora en las relaciones con otros miembros de su familia. En ocasiones se trata de una mejora que se asocia directamente a las competencias desarrolladas como parte de la capacitación. Sería, por ejemplo, el caso de la adquisición de mayores habilidades comunicativas para poder generar una comunicación más abierta y transparente en la medida que es capaz de reflejar estados de ánimo. Esta mejora es, particularmente, reconocida por beneficiarios hombres de menor rango etario.

“Yo creo que tiene que ver con las enseñanzas interpersonales que nos dieron, porque nos hicieron un curso de comunicación (...) Quizás antes era un poco más agresivo para hablar, o hablaba muy golpeado, o muy fuerte. Entonces como que eso me ayudo a ubicarme en los espacios. A saber cómo hablar, con quien hablar y es increíble pero eso también me ayudo”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso de Administración, región Metropolitana)

En otras ocasiones las razones que explican la mejora de las relaciones al interior de la familia es que los temas abordados en el curso de capacitación, ya sea por afinidad personal o por relacionarse con un ámbito laboral de algún miembro de la familia, generó un espacio de interés compartido que anteriormente no existía. Esta situación aparece de forma recurrente en aquellos beneficiarios/as que tomaron cursos relacionados con la gastronomía.

“En mi casa esperaban que yo llegara con las cosas ricas porque sabían que todos los días íbamos a hacer algo diferente, entonces esperaban en la mañana que yo llegara para probar las cosas que hacíamos (...) me decían “qué rico que estás aprendiendo, ¿Cómo lo hiciste?, ¿Qué lleva?” y no es que yo nunca haya cocinado... entonces, sobre todo mi hijo que le gusta la cocina... Mi marido igual “Que rico, qué bonito...” entonces a todos les llamaba la atención y preguntaban”

(Mujer, 45 años o más, Gastronomía, Metropolitana)

Esta mejora en las relaciones con otros miembros de la familia aparece como resultado de un cambio en los hábitos de vida de los beneficiarios/as, en particular de los horarios. En este sentido, un caso que trasciende la anécdota corresponde a un beneficiario que, como consecuencia de tener que cumplir con el horario del curso de capacitación, debe abandonar su costumbre de levantarse tarde de la cama y vuelve a compartir el desayuno con su padre. Un momento del día que le permite compartir su aprendizaje y experiencia en el curso de capacitación, donde encuentra temas de interés compartidos dado que su padre tiene un trabajo en esa área. La comunicación que se abre en este espacio permite, a juicio del entrevistado, construir una nueva forma de relacionarse a partir de que se padre va revirtiendo la imagen que tenía anteriormente de él como joven irresponsable y sin sentido de responsabilidad.

“...yo antes me quedaba dormido en las mañanas y ni siquiera veía cuando se iba mi papá, después ya no po, yo lo levantaba, tomábamos desayuno, entonces cambia, cambia bastante, tomábamos desayuno, después llegábamos juntos, llegábamos los dos casi a la misma hora, tomábamos once, esperábamos que mi mamá llegara del instituto (...) hablábamos del trabajo, aparte de lo que había aprendido, y de repente me pedía consejos, yo le pedía consejos a él, o le enseñaba, o él me enseñaba”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso soldador, región Metropolitana)

6.4.2 Mejora en el reconocimiento familiar.

El reconocimiento del esfuerzo y compromiso personal que ha significado participar en el Programa Capacitación en Oficios en el entorno familiar es uno de los efectos que aparece recurrentemente mencionado, especialmente, por parte de algunos grupos de beneficiarios/as.

Uno de estos grupos que de forma más amplia reconocen este efecto, son las mujeres mayores de 30 años. En sus relatos destacan que antes de participar en el Programa eran percibidas al interior de su familia, tanto por parte de sus parejas como de sus hijos/as, exclusivamente por su contribución en el cuidado y en la realización de tareas domésticas. La decisión de salir de casa a realizar el curso de capacitación y dedicar parte de su tiempo en el hogar a estudiar revierte esta imagen y la valoriza como referente de compromiso y superación personal.

“Entrevistada: *Cuando tú haces algo fuera de la casa, tus hijos te ven con otros ojos, de que tu mamá trabaja, de que tu mamá tiene otro manejo, de que aprende otras cosas, de que sabe otras cosas. Para mí, por ejemplo, volver a trabajar a los 40 y tantos no fue tarde porque cambió la forma en que ellos me ven.*

Entrevistador: *En ese sentido igual el trabajo como que tuvo una connotación muy positiva.*

Entrevistada: *Te dignifica, ellos me ven con otros ojos ahora y ven que su mamá igual pudo salir adelante”*

(Mujer, 45 años o más, Curso estética Integral, región de la Araucanía)

“A mí me ha servido hartito. En lo personal me ha cambiado la vida porque uno aprende muchas cosas igual. De repente uno se deja estar como persona, como mujer. Uno siempre pone como prioridad a los hijos y uno se va quedando a atrás... por ejemplo, yo me siento orgullosa porque mi hija me dice que se siente súper orgullosa de mí, porque “tu podrías haber sido una mujer que te hubieras quedado con el 4° básico, entonces yo veo que tú te esfuerzas tanto, te superas tanto por nosotros, que yo me siento orgullosa de ser tu hija”. Y a mí eso me llena tanto”

(Mujer, 45 años o más, Curso corte y Confección, región de La Araucanía)

Esta última cita corresponde a una beneficiaria que se vio en la obligación de abandonar el colegio a los 13 años para ir a trabajar a Santiago. Fue madre primeriza a muy temprana edad, lo cual agudizó sus problemas económicos y la obligó a tener una doble jornada laboral, trabajando durante toda su vida previa al programa, en labores de aseo y trabajo doméstico. Durante su trayectoria tuvo 3 hijas y su situación económica no mejoró sustancialmente, por lo cual nunca pudo retomar sus estudios. Aun cuando su vida estuvo marcada por situaciones difíciles, comenta lo feliz que se sintió luego de que, a su edad, haya tenido la capacidad para terminar un curso de capacitación. Una emoción que se profundiza cuando habla del orgullo que sienten sus hijas, lo cual le demuestra que su larga vida de esfuerzos tuvo buenos frutos.

Otro grupo que de forma particular identifica el efecto del reconocimiento familiar tras el paso por el Programa de Capacitación en Oficios son los jóvenes con trayectorias erráticas tanto en lo laboral como en la formativo. En particular, de sus relatos aparece identificado como un hito de quiebre relevante en sus trayectorias, el abandono de los estudios en la medida que les genera incertidumbre para poder proyectarse hacia el futuro y una pérdida de autoestima asociada a una desvalorización de sus capacidades personales. Una situación agravada por la percepción de que desde la propia familia se comparte esta desvalorización. Bajo estas circunstancias, la participación en el Programa revierte esta situación en la medida que supone una modificación en la trayectoria al

revertir el abandono de los estudios, teniendo una incidencia tanto para él como para su entorno familiar.

“Se dieron cuenta que no estaba perdiendo mi tiempo, que estaba avanzando, en lo que fuera, pero estaba manteniéndome centrado. Eso siento, que mi familia por lo menos me tomó como con un poco más de seriedad, dejó de verme como alguien que estaba perdido por la vida. Como que igual era un esfuerzo levantarse todas las mañanas, ir... cuando mi mamá veía que dormía tres, cuatro horas... yo hartas veces quería dejar la pega, y quería dejar el curso... y ella me decía “Nacho, llevai dos meses, te quedan dos semanas, podi hacerla, luego tendrá su beneficio”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso de Soldador, región Metropolitana)

)

6.5 Efectos en redes de apoyo y capital social

La participación en el Programa Capacitación en Oficios es reconocida por la mayoría de los entrevistados/as en el estudio como una oportunidad de construir nuevas relaciones sociales con otros compañeros/as, pero también con docentes, administrativos y otras personas relacionadas con el desarrollo de la capacitación. El propósito de este apartado es identificar en qué medida se produce este efecto en términos tanto de la ampliación y diversificación de las redes de apoyo preexistentes, como también del aporte de estos cambios en la generación de nuevas oportunidades que afectan a la evaluación de sus trayectorias sociolaborales en sus diferentes dimensiones.

El supuesto teórico que orientará la interpretación analítica de los datos se encuentra en la distinción existente entre los dos tipos de vínculos que conforman el capital social. Por un lado, se encuentra aquellos que se identifican como vínculos fuertes (*strong ties*) y que se constituyen con familiares, amigos u otras personas que se encuentran en nuestro entorno social más cercano. En la medida de que comparten características personales y contextos muy similares el apoyo que brindan tiene un efecto positivo en términos de resiliencia. Esto es, en permitir recuperar nuestro status cuando tenemos, por ejemplo, un grave problema económico o de salud que nos conduce a perderlo. Junto a este tipo de vínculos, existen otros que también dan forma al capital social. Se trata de los llamados vínculos débiles (*weak ties*) que se caracterizan por ser mucho más numerosos, inestables y heterogéneos que los vínculos fuertes al generarse en una amplia variedad de espacios sociales. Una heterogeneidad que explica su principal aportación, es crear las condiciones que favorecen la movilidad social. En contextos de vulnerabilidad, como el que caracteriza a la población objetivo del Programa Capacitación en Oficios, la hipótesis apunta a la existencia de un capital social en el que

existe una clara preponderancia de los vínculos fuertes sobre los vínculos débiles, limitando las posibilidades de movilidad social.

6.5.1 Aumento y diversificación de redes de apoyo.

Los cursos de capacitación son un espacio social de convivencia durante un periodo lo suficientemente constante y extenso para que se construyan relaciones solidas que pueden perdurar en el tiempo. De hecho, resulta recurrente entre los entrevistados/as mencionar esta situación como una de las ganancias de su participación en el Programa. Un dato también validado a través de las encuestas de redes en las que identifican entre el grupo de personas que forman parte de su red más cercana a uno o dos excompañeros/as de estudios en el Programa. Una situación que se reproduce en todos los perfiles de los beneficiarios/as.

“Yo en el curso que hice aquí de eléctrico, de electricidad, tuve un amigo que se llama Alfredo y ahí justo el mismo Alfredo también se metió al curso de mecatrónica, asique estuvimos los dos del curso anterior. Siempre nos juntamos y con los otros chicos nada, un 7. El ahí siempre ha estado apoyando con su granito de arena.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Mecatrónica, Región Metropolitana)

“Yo en el curso que hice aquí de eléctrico, de electricidad, tuve un amigo que se llama Alfredo y ahí justo el mismo Alfredo también se metió al curso de mecatrónica, asique estuvimos los dos del curso anterior. Siempre nos juntamos y con los otros chicos nada, un 7. El ahí siempre ha estado apoyando con su granito de arena.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Mecatrónica, Región Metropolitana)

La incorporación de estos nuevos contactos a la red de apoyo no siempre supone la diversificación de la red dada la convergencia en muchas de las características sociodemográficas que tienen los beneficiarios/as del Programa. De hecho, y a partir de los propios relatos, aparece como un elemento fundamental en la construcción del vínculo la percepción de compartir situaciones comunes e intereses afines.

“Por ejemplo, tengo una amiga del KOLPING, que la hice allá. Las dos cantamos, ella canta en el Huentelauquén, entonces, me hice vínculos más que nada porque uno vive lo mismo y ella es de mí misma edad. Entonces, generé un vínculo con ella, con ninguna otra chiquilla hice una amistad así.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Asistente administrativo, Región de Coquimbo)

Estas relaciones “entre iguales” suelen aparecer de forma más recurrente en los relatos de las mujeres y los jóvenes, sugiriendo la necesidad de construir relaciones de pertenencia a un grupo con el que enfrentar una experiencia ajena a su cotidianidad.

“Nos conocimos en el curso con varias que eran de acá y yo no las había visto. Todo bien, conversábamos todas, ningún problema. Actualmente nos seguimos viendo, no con todas porque obviamente por trabajo a lo mejor están en otros lados, pero con algunas nos vemos. Nos juntamos y nos acordamos del curso, de las tonteras que hacíamos, los trabajos que teníamos que hacer, que nos copiábamos de repente. Todo esto gracias al curso, sino no las hubiese conocido.”

(Mujer, 45 años o más, Curso Administrativo contable, Región de la Araucanía)

La oportunidad de diversificar las redes de apoyo es más propicia en aquellos cursos que por sus características tienden a convocar a beneficiarios/as con mayor variedad en lo que refiere al nivel educativo de los participantes, como podría ser el Curso de Secretariado Jurídico. Pero la forma más notoria de diversificación de las redes de apoyo son cuando el vínculo se construye con el cuerpo docente, abriendo una amplia gama de oportunidades y recursos anteriormente inexistente.

“Tuve muchos más contactos en el área judicial, de hecho, he mantenido los contactos con fiscales, con abogados que de repente voy a visitarlos a la fiscalía y conversamos largo y tendido, de hecho, hasta ellos mismo me han dicho que, si quiero volver a trabajar en lo judicial, ellos tienen conocidos en un buffet de abogados o en alguna organización para poder entrar. En ese sentido sí, la red de contactos se amplió y de hecho sirve mucho porque cuando uno tiene alguna duda legal puede recurrir a ellos y es súper bueno porque tienen muy buena voluntad.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Secretariado jurídico, Región Metropolitana)

“Me ayudó sí, el profesor de turismo es un nuevo contacto que tuve para poder desarrollarme más en turismo. Tiene muy buena disposición para ayudar, puedo contar con él para pedirle consejos o de repente si tengo dudas.”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso Asistencia en turismo, Región de Arica y Parinacota)

6.5.2 Acceso a recursos en nuevas redes de intercambio.

La ampliación y/o diversificación de las redes personales que se produce como efecto de la participación en el Programa Capacitación en Oficios amplía el acceso de los beneficiarios/as a múltiples tipos de recursos. Los datos aportados por la encuesta de redes corroboran esta afirmación dando cuenta que los contactos incorporados a través del Programa aportan apoyo tanto en aspectos generales como laborales.

Las relaciones construidas durante el curso de capacitación aportan, en muchos casos, recursos emocionales propios de la amistad. Se trata de vínculos que entregan compañía, diversión y disposición para apoyar ante problemas personales.

“En eso me ha cambiado harto la vida, en tener vida social ahora, por ejemplo, este año me fui con mi amiga un día a la playa cosa que no hacía. Antes no, o sea ir un día a la playa era un sueño que tenía, un sueño no más que yo nunca pensé realizar. Este año nos fuimos un día a la playa, fuimos tres mujeres fue mi amiga, otra amiga que tiene ella y yo, las tres que hacemos costuras. Hay una que hace costuras en Pedro de Valdivia, ella aquí y yo acá.”

(Mujer, 45 años o más, Curso Corte y confección, Región de la Araucanía)

Se trata de un tipo de vínculo que aparece especialmente valorado, en particular en las mujeres de mayor edad al permitirles proyectar su vida más allá del ámbito familiar en el que hasta ese momento se encontraban. Sería el caso de la beneficiaria de la cita, quién en su relato manifiesta que hasta su participación en el Programa su círculo de relaciones era muy limitado al haber pasado gran parte de su vida laboral como trabajadora de casa particular y en una ciudad ajena al lugar donde nació y reside todo su entorno familiar, Santiago.

En la mayoría de los casos este tipo de relaciones no están orientadas a un único fin, sino que son multifuncionales. Por este motivo es corriente que en un mismo vínculo los recursos intercambiados sean tanto emocionales, propios de la amistad, como instrumentales en función de los intereses laborales. Alrededor del objetivo común que orientó el curso de capacitación, se configuran relaciones múltiples donde, en gran medida, se intercambia información de interés mutuo que puede generar oportunidades concretas de trabajo o demandas para sus emprendimientos.

“Sí, las conocí en el curso, una hacía cortinas, la otra hacía vestidos y la otra hacía ropa deportiva. Sí ella tenía algo para que yo lo hiciera ella me lo mandaba a mí, ella era la intermediaria. Entonces, si había que hacer poleras para el curso y a mí no me daba el tiempo, le digo a una de ellas, “sabes que hay q hacer tantas poleras de distintos países” “ya no hay problema yo te las tengo listas”. Entonces es un círculo, una no está sola, yo puedo ayudar a una compañera y a veces le pido ayuda a otra compañera y ella me la presta igual, me presta la ayuda porque yo he sido solidaria con ella. Entonces al final una no trabaja sola dentro del tema de costuras, es un círculo.”

(Mujer, 45 años o más, Curso Corte y confección, Región de la Araucanía)

El tipo de recursos intercambiados tienen mayor efecto en caso de aquellas relaciones horizontales que trascienden el ámbito de los compañeros y se configuran de forma más vertical con docentes u otro tipo de figuras que participan en los cursos de capacitación en roles similares.

“Yo les he pasado el teléfono a otros compañeros que están con dudas y el profe está igual abierto a responder inquietudes. También algunos se han independizado y otros siguen su fuente laboral distinta a lo que estudiamos, pero de repente les salen “pololitos” de fin de semana y cuando les surgen inquietudes o dudas, el profe sigue ahí para responder.”

(Hombre, 45 años o más, Curso Electricidad, Región Metropolitana)

Una de las consecuencias positivas de este tipo de relaciones verticales es que se proyectan más allá del ámbito específico del curso de capacitación del Programa en la medida que el docente u otras personas como roles similares operan como puente con otros espacios sociales relacionados con la temática del curso.

“Sí, más relaciones sociales, contactos como le digo. Igual he tomado clientes gracias a cosas que han tenido que ver con turismo, tengo amigos que trabajan en hoteles y cosas, así en restaurantes, y me he involucrado también en el turismo en ese aspecto.”

(Hombre, 30 a 44 años, Curso Asistente en turismo, Región de Arica -Parinacota)

6.6 Conclusiones.

En esta etapa conclusiva del capítulo el propósito es indagar los efectos que se desarrollan ocasionados por su participación en el Programa Capacitación en Oficios. La evidencia apuntada en este apartado da cuenta que los principales efectos indirectos se producen a partir de los efectos generados en el plano laboral. Por este motivo, será este nuestro punto de partida. Posteriormente

ahondaremos en los efectos que se desencadenan a partir de otros planos, como el familiar o el formativo.

Por otro lado, y en la medida que el enfoque comprensivo sobre el concepto de trayectoria sociolaboral que estamos trabajando aborda de forma conjunta los diferentes planos de vida de las personas, surge como necesario indagar sobre los efectos indirectos que desencadenan los efectos directos. Esto es, por ejemplo, de que forma una mejora asociada a la situación laboral de uno de los beneficiarios/as también se expresa en su vida familiar o viceversa.

En el plano de los efectos desencadenados desde el plano laboral el que aparece mencionado de forma más recurrente es el de aquellos beneficiarios/as que a través de los logros alcanzados en el Programa Capacitación Oficios pudieron optar a mejores condiciones laborales, ya sea en términos de ingresos económicos o de horarios de trabajo. Una mejora que casi de forma automática se traslada también en una mejora de las dinámicas familiares en la crianza de los hijos/as o en la relación con la pareja.

“El curso a mí me ayudó a tener algo para poder protegerme a mí y a mis hijos, a mi familia en sí. Después a futuro, si yo sigo con esta carrera, yo podría trabajar en otro lado, ser dependiente, ya cuando mis hijos estén más grandes y eso es lo que yo anhelo, seguir adelante y subir y seguir adelante por ellos.”

(Mujer, 30 a 44 años, Estética Integral, región Metropolitana)

“No, ahora es otra cosa, ahora yo le puedo pagar un preuniversitario, y yo creo que si seguía trabajando como comerciante, como estaba, yo nunca hubiera podido pagar un preuniversitario a mi hijo, ahora no, con \$100.000 que saque mensuales, eso sagradamente para pagar el preuniversitario de mi hijo, y el turnito que me hago son para la casa”

(Mujer, 45 años o más, Guardia de Seguridad, región Arica-Parinacota)

La mejora en la situación laboral también se proyecta de forma indirecta hacia otros planos de la vida de los beneficiarios/as en forma de mejora de la autoestima personal, entregando mayor seguridad en la toma de decisiones y proyección hacia el futuro. En otras palabras, después de la experiencia dentro del curso, los beneficiarios/as se distancian de la figura de receptor (pasividad) de oportunidades laborales, y comienzan a posicionarse como agentes (actividad) con capacidad para decidir sobre su futuro laboral. En la mayor parte de los casos, la situación sociolaboral anterior al programa es percibida como resultado de eventualidades y posibilidades que se fueron presentando en el camino, y que, en cierta medida, se sintieron en la obligación de tomar, puesto que el trabajo es percibido mayoritariamente como un medio de subsistencia. No obstante, lo que se observa es que luego del programa, comienzan a surgir conceptos como *vocación, elección, realización*

personal, lo cual da cuenta de trabajadores que ya no solo se perciben desde el hoy (subsistencia), sino que trasladan el foco hacia el futuro (proyección).

Estos efectos se traducen en una percepción del oficio adquirido que va más allá del día a día, cambiando el significado personal y otorgándole un valor que excede a los términos señalados, proyectándose y relacionándose con otros elementos compositivos tanto de las situaciones personales como de las trayectorias.

“Por lo menos a mí me gustó muchísimo, encontré como mi vocación. Me gustaría seguir trabajando en esto, encuentro que es literalmente una obra real, una obra de arte. Es como ir a un museo y tú ves a los bailarines que literalmente bailan perfectamente, para mí es cómo lo mismo. Pero solamente tú haces piezas mecánicas. Tu conformas una base, de esa base conformas un objeto y siempre la transformación es el arte.”

(Mujer, 18 a 29 años, Curso Mecatrónica, Región Metropolitana)

Este caso plantea como ejemplo a una beneficiaria que encontró, a partir de su participación en el Programa, una vocación. Los efectos del curso, en este caso, superan los ámbitos de la inserción laboral y afectan otras dimensiones de la vida de los beneficiarios/as, pudiendo relacionar el oficio aprendido con SENCE con el arte y otros intereses personales que ella es capaz de vincular con el oficio adquirido. Como ha quedado de manifiesto, la percepción personal de un grupo de beneficiarios/as sobre sí mismos una vez adquirido el oficio, cambia notablemente en función del oficio en el que se han introducido. Este cambio en la percepción sobre sí mismos, genera un reconocimiento personal vinculado al oficio aprendido, que se proyecta hacia el resto de las personas, pudiendo éstas reconocer en los beneficiarios/as a una persona vinculada e identificada directamente con lo que hace.

“Superó mis expectativas porque yo soy alguien gracias a ese oficio, voy a un lado y saben que es lo que soy. Puedo elegir, de repente puedo elegir, antes cuando buscaba trabajo no podía elegir, ahora puedo elegir donde trabajar, o puedo yo hacer un trabajo, crearme una empresa, entonces cambia bastante, yo no lo veía cuando entre al curso ese cambio, yo pensaba, “voy a salir de aquí y voy a trabajar como maestro”, pero maestro no más, ahora no, uno puede ser más que un maestro, mucho más.”

(Hombre, 18 a 29 años, Curso Soldador, Región Metropolitana)

Otro grupo de beneficiarios/as, siendo estas principalmente beneficiarias mujeres y madres solteras, producto de las características en sus trayectorias familiares, laborales y formativas, han

estado en una condición de exclusión y confinamiento a determinados aspectos de la vida social, siendo relegadas de otras dimensiones, impidiendo el desarrollo de sus trayectorias en estos otros aspectos. De esta forma, al encontrarse en situaciones críticas en la actualidad, se ven en la necesidad de volver a insertarse de forma íntegra a dimensiones socio laborales de las que han estado excluidas durante prácticamente toda su trayectoria, generando un desfase que, el curso, con las herramientas que entrega, ayuda a subsanar y permitir un empoderamiento para generar una reinserción efectiva en estos ámbitos.

“Dentro de todo yo viví un divorcio y todo, entonces ahora volví de nuevo como completamente renovada, con la edad que tengo no es lo mismo que 25 años atrás, pero volví a vivir sola, volví a reinventarme, volví a trabajar, volví a ganar confianza en mí misma, volví a ganar seguridad.”

(Mujer, 45 años o más, Curso Corte y Confección, Región de la Araucanía)

“Te da una profesión que nunca tuviste, así estudiando dos años, tendrías que haberlo estudiado y pagando, entonces ahí te dieron gratis una profesión. Te dieron valor, fuerza para seguir adelante, más que todo personalidad para ser independiente, no depender de nadie, que tu tengas tu plata, que tu manejes tus cosas, que tu manejes tu tiempo, que tu manejes tu horario, que tu manejes tu dinero y tu vida en sí, más que todo cuando somos madres solteras.”

(Mujer, 30 a 44 años, Curso Especialista en Belleza, Región Metropolitana)

En ambos casos es posible asociar los diferentes efectos del curso sobre los beneficiarios/as, como elementos que influyen sobre la autoestima de éstos. A partir de prácticas asociadas a la entrega de herramientas como seguridad en la expresión, disciplina, confianza y cuidado personal, ayuda y contención, entre otras, generan efectos en los beneficiarios/as que les permiten, una vez finalizado el proceso del curso, proyectarse y posicionarse más allá de lo que esperaban antes de entrar al mismo. Estos efectos sobre la autoestima de los beneficiarios/as, provienen tanto de los contenidos propios de la especialidad del curso, como también, de los conocimientos y herramientas que se enfocan fuera de la especialidad, elementos que son ofrecidos por todos los cursos de manera transversal.

En consecuencia, se ha observado que para que los beneficiarios/as logren una (re)inserción laboral e, incluso, una proyección en todos los ámbitos de sus vidas de forma efectiva, es necesario no solo una capacitación en función a la especialidad del curso al que optaron, sino que también se vuelve necesario abarcar herramientas y conocimientos que, producto a las trayectorias de algunos

beneficiarios/as, no han podido adquirir durante el transcurso de sus vidas. Es a partir de este tipo de herramientas otorgadas, en conjunto con los conocimientos entregados propios de la especialidad, que se van generando condiciones de empleabilidad para los beneficiarios/as, permitiéndoles pasar de una condición pasiva en cuanto a las circunstancias que les rodean, a una activa, siendo capaces cada vez más de influir en sus propias trayectorias.

Capítulo 7

Propuesta de tipología para trayectorias sociolaborales del Programa Capacitación en Oficios.

El propósito de este capítulo es presentar una tipología de los participantes del Programa Capacitación en Oficios. Para ello, en primer lugar, se introduce el marco analítico que ha orientado la construcción de estas tipologías. Posteriormente, y en apartados sucesivos, se abordan las tres dimensiones que sustentan la construcción de estas tipologías.

7.1 Introducción

La construcción de tipologías en sociología, como procedimiento de conceptualización y análisis empírico, constituye un recurso habitual de la investigación social cualitativa al permitir reducir y ordenar un universo complejo. En el caso específico del presente estudio, nuestra propuesta de poder reducir la complejidad de las trayectorias sociolaborales de los egresados del Programa Capacitación en Oficios en categorías susceptibles de ser agrupadas en categorías tuvo como la revisión de antecedentes disponibles en la literatura. Al respecto, uno de los primeros problemas planteados fue la ausencia de referentes suficientemente validados que ordenará de forma conjunta los tres componentes definidos para entender una trayectoria sociolaboral que involucra no solo lo laboral, sino también lo formativo y lo familiar-social. Bajo estas circunstancias, la opción fue tomar como punto de partida la combinación entre la literatura disponible para tipificar las trayectorias laborales como aquella, que, con una mirada más amplia, propone tipologías para la trayectoria de vida.

Los puntos de convergencia en el diseño de ambas tipologías es el uso de aquellas variables que permiten ordenar un fenómeno diacrónico, la trayectoria, en razón de los cursos de evolución que va desarrollando a lo largo del tiempo. No asume, por tanto, una visión normativa de los hitos que van configurando las trayectorias de los sujetos, sino una interpretación analítica asociado a la frecuencia, forma, alcance o composición que conforman la sucesión de hitos en el tiempo. Por este motivo fueron descartados como referentes para nuestra propuesta aquellos estudios que tenían implícitos en su construcción este juicio normativo. Sería el caso, por ejemplo, del estudio desarrollado

por De la Lastra y Campusano (2006) en la medida que clasificación la trayectoria laboral debido a su éxito o fracaso, prefigurando cuando se cumple esta condición.

Algunos puntos divergentes es que el alcance temporal de la trayectoria laboral varía con respecto a la trayectoria de vida. Mientras que el suele tener como punto de partida el momento en que las personas inician su participación en el mercado laboral y concluye cuando termina, en el caso de las trayectorias de vida su inicio es el nacimiento del sujeto y el término su fallecimiento. A efectos de los propósitos de este estudio, la imbricación entre ambos tipos de enfoques nos lleva a definir que el alcance temporal vendrá sujeto al conjunto de hitos que se producen tanto en el ámbito laboral como en otros de la vida que influyen en la forma en que se va a producir su participación en el mercado laboral. Esto es, por ejemplo, tomar en consideración aquellos hitos relacionados con la etapa formativa de una persona o los hitos de la esfera familiar que pueden condicionar su participación en el mercado laboral.

Un elemento de referencia en nuestra propuesta para tipificar las trayectorias sociolaborales de los egresados del Programa Capacitación en Oficios se encuentra en el estudio elaborado por Mauro y Yañez (2005). A partir de una aproximación cuantitativa, identifican como criterio para ordenar las trayectorias la continuidad o discontinuidad de las mismas medidas en razón de la periodicidad de los hitos relacionados con la participación en el mercado laboral. El cumplimiento de una u otra condición tiene un alto valor interpretativo permitiendo dar cuenta de las diferentes formas de movilidad laboral en el caso del mercado laboral chileno.

Un segundo referente que influye en nuestra propuesta es el estudio Cárdenas, Undurraga, Altschwager, Leiva, Badilla y Prado (2014). A partir de la perspectiva de las propias personas pertenecientes a un determinado segmento socioeconómico, proyectan y clasifican su recorrido en el mercado laboral. Los cuatro tipos resultantes son los siguientes:

- a) **Trayectoria subordinada**, que se caracterizan por no tener contrato y, por lo mismo, no cuentan con seguridad social. Son empleos de baja calificación.
- b) **Trayectoria especialización en el hacer**, la que siga una ruta ascendente, pero con límites. Se trata de personas que se capacitan y especializan, incrementando su capital escolar, y que participan del mundo del trabajo
- c) **Trayectoria escalamiento**, que correspondería a la 'trayectoria transversal' de Bourdieu, por cuanto da cuenta de grandes cambios en la vida laboral de las personas, producto del incremento del capital escolar, relacionado con el capital económico que poseen previamente.
- d) **Trayectoria circular**, que hace referencia a un traslado vertical, sin grandes cambios y con

límites claros para el mantenimiento de las personas en el mundo del trabajo.

Estos cuatro tipos de trayectorias laborales (subordinada, especialización en el hacer, escalamiento, circular) dan cuenta de diferentes modos de ingresar, permanecer y movilizarse en el mercado laboral, con variadas consecuencias para el individuo y su grupo familiar. Las trayectorias laborales pueden experimentar transformaciones en sus patrones de desarrollo.

Un tercer referente corresponde a la propuesta desarrollada por Acuña y Pérez (2005) para analizar los procesos de transición entre trabajo asalariado y el empleo independiente. Además de las dimensiones de continuidad y discontinuidad, así como la transición entre empleo dependiente e independiente y viceversa, se incorpora una nueva dimensión. Se trata de la orientación estratégica o el foco principal que orienta las decisiones de los sujetos al momento de tratar de conducir su trayectoria.

El diseño de la tipología aplicada para ordenar y clasificar las trayectorias sociolaborales de los egresados del Programa Capacitación en Oficios considerada en estudio se articula a partir de tres dimensiones principales.

La primera dimensión da cuenta, asumiendo la propuesta de De la Lastra y Campusano (2006), la regularidad o la irregularidad en el tiempo con que se dan aquellos hitos de la línea laboral, formativa y sociofamiliar significados en razón de provocar un quiebre en la evolución de la trayectoria. Por tal se entenderá, en el caso de la línea de vida laboral, hitos tales como el cambio de la participación en el mercado laboral (ocupado, desocupado o inactivo) o el paso de trabajador/a dependiente o independiente. En el caso de la línea formativa el abandono o retorno a estudios formales, la continuidad de estudios desde la enseñanza media o la participación en cursos de capacitación laboral. Por último, los hitos significativos de la línea de vida familiar o social serán los quiebres en el ámbito familiar, los traslados de residencia, las enfermedades propias o del entorno familiar o los cambios en los grupos de amistades⁴.

⁴ Los criterios que definen el cumplimiento de condiciones para determinar si un caso es clasificado en una u otra categoría, tanto en esta primera dimensión como en la sucesivas, fue determinado de forma inductiva. Esto es, en primer lugar, se levantó el conjunto de las trayectorias de los casos que forman el universo de beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios registrando todos aquellos hitos asociados a las dimensiones consideradas. Posteriormente, se procedió a su análisis comparativo para establecer los parámetros que definen la pertenencia de cada caso a uno u otra categoría. Con el mismo propósito, y en consideración a la temporalidad de las trayectorias, se segmentó el universo entre menores y mayores de 30 años.

La segunda dimensión, con base a la propuesta formulada por estudio Cárdenas, Undurraga, Altschwager, Leiva, Badilla y Prado (2014), plantea algunos ajustes para clasificar la forma en que se delinea el recorrido de las líneas de vida de dos de los tres componentes considerados, el laboral y el formativo. Queda al margen la consideración de la línea familiar en la medida que permitan valorar como se produce recorrido sin incurrir en elementos de juicio normativos. Por otro lado, se asume como supuesto que el recorrido que adopte la línea de vida laboral o formativa ejerce una influencia casi determinante en la línea familiar y social. Dentro de esta dimensión, una primera categoría corresponde a la condición lineal o plano de este recorrido, correspondiendo a aquellos casos en los que no se reconocen quiebres significativos en la evolución en su trayectoria. Una segunda categoría define la existencia de un recorrido marcado por quiebres puntuales a lo largo del tiempo que permiten mejorar su estatus en su línea laboral o formativa. La mejora en el estatus laboral es considerada en función de la existencia de un cambio en las condiciones laborales que le aporte mayores ingresos, mayor estabilidad, mayor protección, mayor responsabilidad y/o mayor reconocimiento al interior de la empresa o institución. En la línea de vida formativa la mejora en el estatus viene dado por el avance en la certificación de su nivel educativo formal o en el perfeccionamiento de sus capacidades. Por último, la tercera categoría identifica un recorrido circular como representativo de una evolución en el que las mejora en el estatus, tanto laboral como formativo, no son sostenibles en el tiempo y se regresa a un estatus anterior.

La tercera dimensión, que toma como referencia la tipología planteada por Acuña y Pérez (2005), construye desde la propia percepción de los sujetos el cambio o la continuidad en los principales motivadores que orientan sus decisiones y estrategias, poniendo el foco de atención si estos motivadores se reconocen en el plano laboral, en el formativo o en el sociofamiliar.

Las categorías que ordenan los casos dentro de esta dimensión sería la centralidad del motivador en un único plano a lo largo de toda la trayectoria y la subordinación del resto o el cruce o intercambio de estos motivadores en diferentes etapas de la trayectoria. Así, por ejemplo, un caso sería clasificado en la categoría de centralidad cuando sus decisiones y acciones reportan, principalmente, al plano familiar subordinando lo laboral y lo formativo a él. Por otro lado, un caso sería cruzado cuando teniendo en una primera etapa un motivador concentrado en lo laboral lo modifica posteriormente hacia otro plano, como podría ser lo familiar, en función del nacimiento de un hijo o la enfermedad de un familiar cercano. Pudiendo mantenerse ambos como ejes vertebradores de su trayectoria, otorgándole igual peso a ambos.

Tabla n.7.1 – Propuesta de tipología de trayectorias

Dimensión	Categoría	Definición
TIPO DE SECUENCIA	CONTINÚA	Regularidad en el tiempo de los hitos laborales, formativos y sociofamiliares
	DISCONTINÚA	Irregularidad de los hitos laborales, formativos y sociofamiliares.
TIPO DE RECORRIDO	LINEAL	Ausencia de hitos significativos que quiebren el recorrido de la vida en el plano laboral y formativo.
	ESCALONADA	Secuencia de hitos significativos que de forma progresiva quiebran el recorrido de la vida en el plano laboral y formativo hacia una mejora del estatus preexistente.
	CIRCULAR	Secuencia de hitos significativos que de forma progresiva quiebran el recorrido de la vida en el plano laboral y formativo hacia una mejora del estatus preexistente, acompañando de una secuencia posterior de hitos que quiebran la evolución de forma regresiva.
COMPOSICIÓN MOTIVADORES	CENTRALIDAD	Preponderancia sostenida en el tiempo de un motivador que orienta las decisiones y orientaciones del sujeto.
	CRUZADA	Cambios a lo largo del tiempo de la preponderancia de motivadores que definen decisiones y estrategias del sujeto.

En los próximos apartados se presenta los resultados de la aplicación de esta propuesta de tipología a los beneficiarios/as del Programa Capacitación en Oficios considerados en este estudio. Los resultados son presentados por cada dimensión, dando cuenta de su distribución de acuerdo a si la categoría es lineal, circular, escalonada, de centralidad, entre otras. Con fines analíticos, los resultados son desagregados en función de género, rango etario y tipo de curso realizado. Especial consideración en la presentación de los datos contempla la participación en el Programa como hito que marca un quiebre de las trayectorias de los beneficiarios/as en sus diferentes planos.

7.2 Dimensión continuidad vs discontinuidad.

La continuidad o discontinuidad en la secuencia de hitos que van definiendo una trayectoria sociolaboral toma relevancia analítica en la medida que permite tomar en consideración la existencia de condiciones diferentes a la hora de entender su evolución. Cabe entender que en aquellas trayectorias caracterizadas como continuas prima la certidumbre y, por tanto, la posibilidad del sujeto de proyectar su vida en el mediano y largo plazo. Por el contrario, la discontinuidad es sinónimo de incertidumbre y, por tanto, de dificultades para poder prever una situación futura. Ahora bien, ninguna de estas dos condiciones resulta positiva per se, en la medida que la continuidad resulta en ocasiones compatible con la posibilidad de cambio. Del mismo modo, la discontinuidad se asocia a cambios recurrentes, pudiendo tener estos cambios consecuencias positivas o negativas.

La aplicación de los criterios definidos para la categorización del conjunto de casos de beneficiarios/as del Programa de Capacitación en Oficios en este estudio da cuenta que un 66%

puede ser clasificado como continúa y un 34% como discontinúa. Al desagregar esta distribución por cada uno de los componentes que dan forma a una trayectoria sociolaboral, tal y como se muestra en la tabla n. 7.1, puede comprobarse que la continuidad o regularidad de hitos se produce principalmente en el ámbito laboral y el ámbito formativo, mientras que en el ámbito sociofamiliar prima la discontinuidad, siendo ello por la dificultad de equilibrar los distintos componentes.

Esta imposibilidad de compatibilizar las tres trayectorias responde a que las personas dependen de ayuda externa –sean familiares, amigos/as, empleadores, y/o instituciones- que permitan o coadyuven a la compatibilización –fundamentalmente- de la trayectoria laboral y familiar ya sea por tener personas en condición de dependencia o por horarios laborales extensos que no les permitan equilibrar su vida laboral con su vida sociofamiliar.

Tabla n.7.2 – Distribución de trayectorias según 1ª dimensión

	Continua	Discontinua
Laboral	63%	37%
Formativo	71%	29%
Familiar/Social	46%	54%

Fuente: Elaboración propia.

La condición de continuidad es mayor en el caso de las trayectorias sociolaborales de los hombres (72%) que en las mujeres (61%). Lo que explica no en las diferencias de la regularidad de los hitos en el plano laboral o en el plano formativo, en las que las mujeres presentan trayectorias más continuas que los hombres, sino en el plano sociofamiliar en la que en un 69% de los casos es discontinúa.

Un caso que ejemplifica esta situación es el de AM, mujer de 56 años ecuatoriana que reside en Chile desde el 2001. A los 13 años abandona los estudios de primaria por la necesidad de ponerse a trabajar para contribuir a la economía familiar. A partir de ese momento inicia una trayectoria laboral marcada por la discontinuidad. Encadena trabajos de baja calificación, por periodos muy breves y en condiciones muy precarias. Esta situación solo se estabiliza en los últimos años cuando entra a trabajar en el casino de un colegio. En el plano formativo, retoma los estudios de primaria en Chile para completarlos. Con posterioridad decide realizar un par de cursos de capacitación en búsqueda de oportunidades laborales que le permita lograr un empleo estable, uno como cuidadora de adultos mayores y, en el marco del Programa Capacitación en Oficios, un curso de manipulación de alimentos. A partir de este curso consigue el empleo que tiene en la actualidad.

Tanto la vida laboral como formativa de AM se han visto claramente condicionadas por su vida familiar y su vinculación con el entorno social. Madre de 6 hijos de diferentes relaciones de

pareja, durante la mayor parte de su vida ha asumido el rol de jefa de hogar. La dependencia económica generada por su situación familiar le ha restringido su capacidad de negociación en la búsqueda de empleo u optar formarse para mejorar su condición laboral.

Un criterio de segmentación relevante de los datos es el rango etario dada la extensión temporal de la trayectoria. Al respecto, la continuidad en las trayectorias aumenta con la edad. Mientras que en los mayores de 30 años la continuidad corresponde al 77% en los menores de 30 años es del 60%.

El caso de MC permite ahondar en la condición de continuidad en las trayectorias sociolaborales de más de 30 años. En el plano laboral ha mantenido un encadenamiento de empleos por periodos superiores a los 3 años en el mismo rubro, las telecomunicaciones. En el plano familiar, sigue todavía viviendo con su madre y no tiene cargas familiares. Los principales elementos de discontinuidad se encuentran en el ámbito formativo, donde ha iniciado y abandonado diferentes tipos de estudios sin mayor vinculación entre ellos o con su trabajo.

Al cierre de este apartado se relaciona el tipo de trayectoria con el curso realizado en el marco del Programa Capacitación en Oficios, significando su condición de hito en su evolución. Al respecto, cabe señalar que un 87,5% de los beneficiarios/as que optaron por cursos del área de gastronomía corresponden a casos de trayectorias continuas mientras que este porcentaje disminuye al 62% en el caso de beneficiarios/as que optaron por capacitarse como operarios en diferentes temáticas (gas, electricidad, sanitarios, packaging...)

7.3 Dimensión lineal, escalonada y circular.

La forma que adopta el recorrido de una trayectoria sociolaboral refleja la consecuencia de los resultados acumulados a lo largo del tiempo en cada uno de sus planos. Los recorridos lineales plantean la reproducción constante de la situación inicial, sin apreciarse variaciones sustanciales que puedan marcar hitos de quiebre. Asumimos que un recorrido escalonada refleja una mejora sostenible en la medida que se proyecta desde la acumulación de logros o recursos. Por último, un recorrido circular pone en evidencia la vulnerabilidad de los procesos de mejora que se producen en determinadas coyunturas al no contar con una acumulación de logros o recursos que lo sostenga.

La distribución de los casos considerados en el estudio da cuenta que un 66% de los beneficiarios/a del Programa se identifican con trayectorias sociolaborales escalonadas, un 26% con trayectorias lineales y un 8% con trayectorias circulares. La desagregación de estos casos según género da cuenta, tal y como se muestra en tabla n.7.2, mientras que el 69% de los hombres se identifican con trayectorias escalonadas en el caso de las mujeres corresponden al 64%. Con respecto a las trayectorias circulares, estas se encuentran principalmente en el caso de las mujeres (8% vs 7%) al igual que las trayectorias lineales (28% vs 24%).

Tabla n.7.2 – Distribución de trayectorias 2ª dimensión por género

	Circular	Escalonada	Lineal
Mujer	8%	64%	28%
Hombre	7%	69%	24%

Fuente: Elaboración propia.

La referencia del caso GT ejemplifica las trayectorias escalonadas. Hombre de 30 años, casado con 4 hijos. Vive con su familia en la comuna de Lo Espejo, región Metropolitana y trabaja como operario en la empresa VM Glass desde hace 12 años. Su trayectoria formativa se desarrolla de forma escalonada graduándose en la educación media con la especialidad en electricidad; ello le permite su ingreso en el mundo laboral sin inconvenientes en un oficio vinculado a su especialidad y luego ingresando al empleo en el que se encuentra actualmente en el que va transitando por diversas áreas y escalafones que muestran una progresividad en su trayecto laboral. Decide capacitarse con el curso SENCE de electricidad en baja tensión para certificarse, así como seguir mejorando su perfil profesional.

La aplicación del criterio etario plantea, tal y como se presenta en la tabla n.7.3, que las principales diferencias se encuentran en la clasificación de trayectorias lineales. Mientras que en el caso de los menores de 30 años corresponden al 32% en los mayores de esta edad corresponde al 23%. Del mismo modo, mientras que en el caso de los menores de 30 años no se reportan casos de trayectorias circulares, en los mayores de 30 serían el 12%.

Tabla n.7.3 – Distribución de trayectorias 2ª dimensión por rango etario

	Circular	Escalonada	Lineal
- 30 años		68%	32%
+ 30 años	12%	65%	23%

Fuente: Elaboración propia.

Al relacionar las categorías con los tipos de cursos realizados en el marco del Programa, cabe señalar que un 85% de los beneficiarios/as que optaron por cursos en el área de administración corresponden a trayectorias escalonadas. Por el contrario, este porcentaje disminuye al 63% en el caso de beneficiarios/as que optaron por capacitarse como operarios en diferentes temáticas (gas, electricidad, sanitarios, paciking....)

7.4 Dimensión de Centralidad y Cruzada

Esta dimensión apela a aspectos subjetivos que orientan las acciones y las estrategias de los sujetos en la definición de sus trayectorias sociolaborales. Su relevancia analítica viene dada porque opera como motivador y, por tanto, condicionante de las alternativas de decisiones y acciones.

Un ejemplo de esta última es el caso de AJ, una mujer de 31 años que vive en la comuna de La Serena, región de Coquimbo. Vive en el hogar de sus padres junto a ellos, su pareja y su hija e hijo, de 11 y 6 años respectivamente.

Su trayectoria formativa consiste en haber terminado la educación media, haber realizado un curso de técnica jurídica -que no pudo finalizar por quedar embarazada a los 20 años-, razón por la cual lo tuvo que interrumpir y vuelve a retomar su formación nueve años más tarde, en el año 2016, realizando el curso de Sence de administrativo contable.

Sus hitos laborales se han caracterizado por ser empleos con baja remuneración como vendedora en casas de comida rápida y en multitiendas. Los horarios en el ámbito del retail no le permitieron durante todo el período que trabajó en este rubro, equilibrar su vida familiar con su vida laboral y esto afectó y tuvo un impacto en la manera en que AJ desenvolvía su rol en la crianza de su hijo y su hija, delegando muchas veces este rol en su madre.

Los componentes laboral y sociofamiliar han sido de mayor preponderancia que el componente formativo en la vida de AJ, dado por decisiones personales a la hora de definir la importancia y el tiempo que se le dedica a cada uno. Esta temporalidad externa de abocarse en su trayecto sociolaboral en un cruzamiento del componente sociofamiliar y laboral en detrimento del formativo responde a la inexistencia –fundamentalmente en mujeres jóvenes madres- de contar con políticas públicas que les posibiliten la conciliación familiar y laboral necesaria.

Un ejemplo de dimensión centralizada es el caso de MB una mujer de 58 años, con cuatro hijos y residente en la comuna de Arica, región de Arica y Parinacota donde ha vivido buena parte de su vida. Dentro de su ámbito formativo, realiza la enseñanza básica en precarias condiciones, y en medio de su situación ambulante y sin casa, -su madre fallece cuando tiene 3 años-. En el período 1974-1975 realiza 1° y 2° medio en un liceo politécnico mientras vive de allegada en la casa de una media hermana.

MB no sólo tuvo que abandonar la escuela tempranamente e iniciarse en la vida laboral, sino que también fue madre joven, a los 18 años, lo que condicionó sus búsquedas laborales en torno al cuidado de su primer hijo y sus posteriores hijos, dejando toda actividad formativa por 40 años, hasta la realización del curso del Sence, siendo ésta su última actividad formativa oficial. Su trayectoria laboral se caracteriza por empleos precarios que guardan relación con su falta de capital social y las posibilidades que tuvo para negociar su inserción y permanencia en el mercado laboral con poco éxito.

Finalmente se puede observar que existe de forma transversal en toda su trayectoria sociolaboral una centralidad del componente sociofamiliar. Las relaciones filiales en principio, la construcción de sus relaciones de pareja y la cantidad de hijos que MB ha tenido, han afectado todo su trayecto vital y lo ponderan por sobre los otros dos componentes que quedan subordinados al primero.

Capítulo 8

Recomendaciones

El objetivo de este capítulo es plantear un conjunto de recomendaciones orientadas a mejorar tanto el diseño como la implementación del Programa Capacitación en Oficios. Para ello, en primer lugar, se recapitulan las principales conclusiones alcanzadas en los diferentes capítulos del informe. Posteriormente, se plantean un conjunto de recomendaciones articuladas a partir del objetivo pretendido, ya sea en el ámbito del diseño o implementación del Programa, como su fundamento a partir de las conclusiones señaladas previamente. Las recomendaciones planteadas responden a la situación del Programa en la convocatoria considerada en el estudio, el año 2016.

8.1 Principales conclusiones.

8.1.1 El desafío analítico del concepto trayectoria sociolaboral.

El concepto de trayectorias sociolaborales permite transcender las limitaciones que tienen la mayoría de los estudios que se concentran en la organización diacrónica, secuencial y biográfica de las acciones de las personas en el mercado laboral. Esto es, las trayectorias laborales. En este sentido, resulta funcional para tener una comprensión más certera de los efectos que tiene la participación en el Programa Capacitación en Oficios dado que, en particular, su población objetivo se caracteriza porque la dimensión laboral se ve solapado e influida por otras dimensiones, tales como la familia o el entorno social y viceversa.

Ahora bien, operacionalizar el concepto de trayectorias sociolaborales supone un desafío analítico en la medida que requiere dar cuenta de la relación mutua entre las diferentes dimensiones consideradas: laboral, formativa, social y familiar. El marco analítico que ha orientado el estudio ha buscado enfrentar este desafío a partir del instrumental provisto tanto por la sociología subjetiva como la teoría de redes. La primera perspectiva nos permite trabajar con el elemento subjetivo de los individuos espacio y el proceso en que los individuos construyen una imagen de sí, de los otros y del mundo en el contexto de sus experiencias sociales. Por su parte, la teoría de redes nos entrega elementos para explicar de forma explícita la interrelación que se dan entre los diferentes planos de la vida a partir de la estructura de relaciones que se desarrollan entre los actores que operan en cada uno de ellos y a través de las cuáles intercambian recursos tanto materiales como simbólicos.

8.1.2 El peso de la subjetividad para distinguir a los participantes del Programa Capacitación en Oficios.

El diseño del Programa Capacitación en Oficios define una población objetivo relativamente homogénea en términos de un conjunto de características socioeconómicas que proyectan una situación de vulnerabilidad. Ahora bien, al indagar sobre aquellos aspectos subjetivos relacionados con la forma en que se perciben en su relación al mundo del trabajo esta homogeneidad se diluye y es posible identificar tres categorías que por las diferencias en sus características justifican un tratamiento diferenciado por parte del Programa. Así, por ejemplo, mientras que en el caso de aquellos beneficiarios/as que hemos clasificado como insertos buscan del Programa herramientas para consolidar o mejorar su situación presente en el mercado laboral, el tipo de apoyo que el Programa debe entregar a los beneficiarios/as clasificados como distantes es sustancialmente diferentes dado que la posibilidad de incorporarse o reinsertarse en el mercado laboral requiere de decisiones y estrategias mucho más arriesgadas. Gestionar estas diferencias que surgen desde la subjetividad de los beneficiarios/as plantea, como posteriormente se atenderá, reforzar esfuerzos en su diagnóstico y su orientación en la fase de postulación por parte de los equipos de los OTEC.

8.1.4 El buen trato como política de calidad.

Una parte significativa de los aspectos mejor valorados por parte de los participantes del Programa Capacitación en Oficios se relacionan con el buen trato. Acciones de equipos de los OTEC y docentes u organización de recursos que son percibidos como disposición a la acogida y reconocimiento como personas. Esta valoración, que tiende a ser frecuente en el grupo de las mujeres y los jóvenes, toma pleno sentido si tomamos en consideración que se trata de un tipo de población que por sus trayectorias anteriores perciben el OTEC y todo el entramado institucional relacionado con la implementación del Programa como un espacio ajeno a su realidad y, por tanto, que genera ciertas desconfianzas.

Bajo estas circunstancias, no puede extrañar que los beneficiarios/as en sus relatos otorguen especial significado al trato que reciben del personal de los OTEC al momento de llegar por primera vez a ellos o a la disposición para asistirles durante todo el proceso de capacitación. Asimismo, también se explica la importancia que otorgan al momento de evaluar el desempeño de los docentes su capacidad para empatizar con ellos y asumir el rol de mentores orientándoles en sus planes o aconsejándoles con sus problemas. El problema que plantea este tipo acciones es, a juicio del equipo consultor, que muchas de ellas son difícilmente incorporadas a la gestión por parte de los OTEC en forma de buenas prácticas al ser muy dependiente de las características de las personas que lo

implementan. Más asumible son aquellas acciones que apuntan al otro resultado esperado por los beneficiarios/as, el reconocimiento como personas con derecho a estudiar en busca de un futuro mejor. Un resultado que es reconocido cuando los OTEC saben gestionar políticas de calidad que valorizan los aspectos formales del proceso formativo, como la disposición de infraestructura y recursos o el cumplimiento de horarios, o cuando organizan de forma acorde a lo esperado por los estudiantes eventos de reconocimiento del esfuerzo y los logros alcanzados, como son las ceremonias de graduación.

8.1.5 Los efectos concatenados del Programa.

El modelo analítico que ha orientado este estudio presupone, tal y como fue planteado anteriormente, que la relación entre las diferentes dimensiones que dan forma al concepto de trayectoria sociolaboral. Desde esta mira perspectiva, cabe entender que al momento de analizar los efectos generados por la participación en el Programa Capacitación en Oficios debe presuponer su concatenación y reforzamiento mutuo. Ahora bien, la posibilidad de obtener un entendimiento claro sobre como se produce esta concatenación resulta complejo dado la dificultad de poder establecer la existencia de relaciones causales indirectas desde la participación en el Programa.

La evidencia planteada por el estudio define los efectos en el plano laboral como el punto de partida más claro de este proceso de concatenación. En particular, entre los entrevistados en el Programa aparece de forma recurrente la asociación entre mejora en las condiciones laborales y mejora en las dinámicas familiares, ya sea en lo referido a la crianza de los hijos/as o en la relación con la pareja.

Un aspecto que opera facilitando esta concatenación es el efecto que genera la participación en el Programa en términos de mejora en la autoestima personal, entregando mayor seguridad en la toma de decisiones y proyección hacia el futuro. En otras palabras, después de la experiencia dentro del curso, los beneficiarios/as se distancian de la figura de *receptor* (pasividad) de oportunidades laborales, y comienzan a posicionarse como *agentes* (actividad) con capacidad para decidir sobre su futuro laboral. La trayectoria previa es percibida como resultado de eventualidades y posibilidades que se fueron presentando en el camino, y que, en cierta medida, se sintieron en la obligación de tomar, puesto que el trabajo es percibido mayoritariamente como un medio de subsistencia. Después del Programa comienzan a surgir conceptos como *vocación*, *elección*, *realización personal*, lo cual da cuenta de trabajadores que ya no solo se perciben desde el hoy (subsistencia), sino que trasladan el foco hacia el futuro (proyección).

Resulta posible asociar los diferentes efectos del curso sobre los beneficiarios/as, como elementos que influyen sobre la autoestima de éstos. A partir de prácticas asociadas a la entrega de herramientas como seguridad en la expresión, disciplina, confianza y cuidado personal, ayuda y contención, entre otras, generan efectos en los beneficiarios/as que les permiten, una vez finalizado el proceso del curso, proyectarse y posicionarse más allá de lo que esperaban antes de entrar al mismo. Estos efectos sobre la autoestima de los beneficiarios/as, provienen tanto de los contenidos propios de la especialidad del curso, como también, de los conocimientos y herramientas que se enfocan fuera de la especialidad, elementos que son ofrecidos por todos los cursos de manera transversal.

8.2 Recomendaciones.

En este apartado se desarrollan un conjunto de recomendaciones orientadas a mejorar el diseño y la implementación del Programa Capacitación en Oficios. Cada una de las recomendaciones son vinculadas al objetivo pretendido y fundamentado a partir de hallazgos obtenidos a lo largo del estudio.

Tabla n.8.1 – Planilla de recomendaciones.

	Recomendación	Objetivo	Fundamentación
1	<i>Elaborar procedimentar e instalar prácticas para la orientación de los postulantes al Programa</i>	Apoyar al beneficiario/a a mejorar la toma de decisiones sobre las posibles alternativas a seguir para potenciar los efectos de participar en el Programa en sus trayectorias.	<p>La evidencia aportada por el estudio pone de manifiesto, por un lado, que los participantes del Programa Capacitación en Oficios presentan diferencias sustanciales con respecto a sus trayectorias sociolaborales. Lo que se refleja no solo en términos de conocimientos y experiencias en el mundo laboral, sino la forma de percibirse con relación a él. Por otro lado, los hallazgos aportados dan cuenta de la importancia de alinear estos distintos perfiles a las alternativas más idóneas con la oferta de cursos ofertados por el Programa. Una decisión que requiere, en la mayoría de los casos, de una orientación externa para poder tomar la decisión más idónea. Si bien los OTEC asumen esta responsabilidad, la evidencia apunta que se entrega de forma variada, no siempre con personas con las competencias para entregar esta orientación y sin haber generado previamente un perfil previo del postulante.</p> <p>La recomendación que deriva de esta situación es la necesidad de elaborar un procedimiento general que defina tanto las actividades, como las evidencias y los recursos que debe involucrar la orientación de los postulantes del Programa Capacitación en Oficios al momento de definir la alternativa a seguir. Asimismo, proceder posteriormente a instalar este procedimiento en el conjunto de las entidades encargadas de la implementación del Programa y mantener una supervisión sobre su cumplimiento. Al respecto, dos elementos centrales de este procedimiento debieran ser tanto la construcción de un perfil previo del postulante</p>

	Recomendación	Objetivo	Fundamentación
			basado tanto en su trayectoria previa como en sus expectativas, como disponer de personas con competencias para realizar esta orientación.
2	<i>Establecer apoyos diferenciados en función de los costos asumidos por los participantes para realizar el curso.</i>	Mejorar los procesos de selección de los postulantes en razón de su interés en aprovechar las herramientas provistas por el Programa.	<p>El estudio ha puesto de manifiesto que para un grupo no menor de los beneficiarios/as el apoyo económico entregado por el Programa para cubrir los costos asociados a la realización del curso se convierte en uno de los principales incentivos para participar en él. Una situación que se traduce, por ejemplo, en que se termine optando por realizar aquellos cursos ofertados por las entidades ejecutoras más cercanas al lugar de residencia y no por los más idóneos en función de sus efectos en términos de su participación en el mercado laboral.</p> <p>Bajo estas circunstancias, la recomendación sugerida es plantear la posibilidad de definir un sistema de apoyo diferenciados en función de la estimación de costos que cada uno de los participantes debe incurrir para participar en el Programa. De esta forma castigar este tipo de estrategias cortoplacistas que no tiene relación con los objetivos perseguidos por el Programa y, por el contrario, premiar aquellos beneficiarios/as que demuestran mayor interés y voluntad de aprovechar las herramientas entregadas.</p>
3	<i>Favorecer una composición más homogénea entre los estudiantes de los distintos cursos</i>	Mejorar los logros del aprendizaje y reducir los porcentajes de deserción	<p>Uno de los aspectos más observados por parte los entrevistados/as en el estudio se encuentra en las formas en que se produce la convivencia con otros estudiantes en los cursos. Al respecto, uno de los elementos más cuestionados son las dificultades que plantea la coexistencia en una misma aula de grupos con rangos etarios muy diferentes al forzar al exigir al docente a gestionar ritmos de aprendizaje también diferentes. A ello se suma que también, en muchas ocasiones,</p>

	Recomendación	Objetivo	Fundamentación
			<p>el tipo de intereses y expectativas varían sustancialmente en función de la edad. Una de las consecuencias de esta situación es que promueve la deserción, principalmente entre los participantes más jóvenes.</p> <p>La recomendación que surge de este diagnóstico es favorecer una composición más homogénea de los estudiantes de los cursos con criterios más selectivos.</p>
4	Promover la asociatividad entre los participantes del Programa	Generar condiciones más favorables para la sustentabilidad de los efectos del Programa en aquellos participantes que optan por cursos con salida independiente	<p>La evidencia aportada por el estudio pone de manifiesto la importancia del Programa como espacio social en el que sus participantes amplían sus relaciones sociales con sus pares. En aquellos casos de cursos con salida independiente estas relaciones se proyectan, tras el egreso, como una red colaborativa en las que colaborar en la producción, la gestión o la venta de los emprendimientos propios generando condiciones más favorables para su desarrollo y consolidación.</p> <p>De esta experiencia surge la recomendación de, por un lado, potenciar desde el aula la generación de este tipo de redes de colaboración que apoye el desarrollo de los emprendimientos y, por otro lado, entregar herramientas para orientar la formalización de estas redes informales de colaboración a partir de los diferentes tipos de apoyos entregados por el Estado.</p>
5	Centralizar determinados lineamientos en la gestión de las prácticas laborales	Fortalecer la identificación y selección de las empresas más adecuadas para los beneficiarios del programa.	<p>El estudio ha puesto de manifiesto la diversidad de formas con las que los OTEC gestionan las prácticas laborales de los beneficiarios/as así como la heterogeneidad de empresas que acogen estas prácticas. Una situación que es reflejo de las diferencias existentes entre los OTEC que participan en el programa en términos de las capacidades y recursos para entenderse con el ámbito empresarial, como de la propia importancia que sus encargados otorgan a las prácticas. Como resultado, en muchas ocasiones ni la empresa ni las condiciones son las más adecuadas para que se desarrollen estas prácticas.</p>

	Recomendación	Objetivo	Fundamentación
			<p>La recomendación que deriva de este diagnóstico es la necesidad de un mayor involucramiento del SENCE en la gestión de estas prácticas laborales interviniendo, principalmente, en los siguientes aspectos: a) definir las características básicas del tipo de empresa donde puede realizarse; b) definir las condiciones generales de desarrollo de las prácticas; y c) convocar al mundo empresarial a integrar una bolsa de empresas interesadas en recibir practicantes bajo condiciones establecidas.</p>

Referencias bibliográficas

- Acuña, E.; Pérez, E. (2005). Trayectorias laborales: el tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente. Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Disponible en www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-74727.html
- Ronald S. Burt: Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital. Oxford, New York: Oxford University Press, 2005. 279 pp.
- Bourdieu, P. (1998). Capital cultural, escuela y espacio social. México: Siglo XXI.
- Campusano, C. L., & Lastra, C. D. L. (2006). Trayectorias laborales juveniles. En: Juventud y mercado laboral: brechas y barreras-LC/R. 2131-2006-p. 51-81.
- Cárdenas, A; Undurraga, R; Altschwager, C; Leiva, M; Badilla, M; Prado, X (2014): Estudio trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile. Documento de trabajo. PNUD, Chile.
- Elder, G. (1994). Time, Human Agency and Social Change: Perspectives on the Life Course. *Social Psychology Quarterly*, 57 (1), pp. 14-15.
- Elder, G. (1998). The Life Course as Developmental Theory. *Child Development*, 69 (1), pp. 1-12.
- García-Huidobro, G. (2002). Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile. CEPAL.
- García-Huidobro, G. (2002). Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile. Serie Macroeconomía del Desarrollo. Santiago.
- García-Valdecasas, J. (2014). El impacto de la estructura de las redes sociales sobre el acceso de los individuos al mercado laboral. *Revista Internacional de Sociología*, 72(2), 303-321. doi:<http://dx.doi.org/10.3989/ris.2012.09.13>
- Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1) (1999): 28-51.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Ed. Cambridge University Press (Cambridge) UK.

- Mauro, A. & Yáñez, S. (2005). Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad: resultados de una investigación longitudinal (Cuadernos de Investigación N° 1). Santiago, Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Moreno, J.L. (1972). Fundamentos de Sociometría. 2° Edición. Ediciones Paidós. Buenos Aires.
- Moscovici, S. (1984) The phenomenon of social representations In: R.M.Farr and S.Moscovici (Ed.) Social representations. Cambridge, University Press, 3-69.
- Putnam, R. D. (2001). Social capital: Measurement and consequences. Canadian Journal of Policy Research, 2, 41-51.
- Ronald S. Burt. (2005): Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital. Oxford, New York: Oxford University Press, 279 pp.
- Ruiz Olabuénaga, J.I. (1996) Metodología de la investigación cualitativa. Bilbao: Ediciones de la Universidad de Deusto.
- Strauss, Anselm L. (1978). *Negotiations. Varieties, contexts, processes, and social order*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and Applications* (Vol. 8). Cambridge: Cambridge University Press.