



# RESUMEN EJECUTIVO

Julio 2019

Trayectorias Sociolaborales de  
Participantes del Programa  
Capacitación en Oficios año  
2016

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 – Julio 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

### 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

*El presente documento corresponde a la presentación de los principales hallazgos obtenidos en el estudio “Análisis de Trayectorias Sociolaborales de Participantes del Programa Capacitación en Oficios año 2016” realizado por la consultora ARSChile a requerimiento de la Unidad de Estudios del SENCE. Tras presentarse los antecedentes generales del estudio, el documento da cuenta de la respuesta directa a cada uno de sus objetivos específicos.*

- **Antecedentes del estudio**

El estudio realizado ha tenido como objetivo principal 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.

La relevancia de la investigación se da en un contexto en que las políticas del mercado de trabajo se han posicionado como 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, particularmente de los más vulnerables, con el propósito 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, el cual se propone como objetivo 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.

Estos antecedentes explican el creciente interés por comprender los efectos que tiene este programa en las trayectorias sociolaborales de los participantes.

El diseño metodológico que orientó el estudio corresponde al enfoque cualitativo. Una de las principales fortalezas fue tanto la amplitud y variedad de las muestras, como la diversidad de

técnicas para el levantamiento y procesamiento de datos. En concreto, tal y como se presenta en la tabla I, se aplicaron entrevistas semi-estructuradas, biogramas y fichas de caracterización. Asimismo, a los participantes se les aplicaron encuestas para conocer sus redes personales de apoyo.

**Tabla I** Instrumentos de recolección de datos según categoría de las muestras.

Instrumentos	Muestra
Entrevistas semi-estructuradas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 beneficiarios/as de Arica y Parinacota</li> <li>• 12 beneficiarios/as de Coquimbo</li> <li>• 28 beneficiarios/as de Metropolitana</li> <li>• 20 beneficiarios/as La Araucanía</li> </ul>
Biograma	
Entrevistas de redes	
Fichas de caracterización	

Posteriormente, los datos obtenidos fueron procesados y analizados con técnicas como el análisis de contenido, el análisis de discurso y el análisis de redes sociales.

- **Principales hallazgos según objetivo específico.**

El objetivo general del estudio se desagregó en un conjunto de objetivos específicos. A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos para cada uno de los objetivos específicos.

**Objetivo Específico 1:** *Proponer un marco teórico y analítico centrado en las trayectorias sociolaborales de las personas.*

La revisión de literatura sobre trayectorias sociolaborales tiende a circunscribir su alcance hacia la dimensión esencialmente laboral en la medida que la entiende como un conjunto de estados y procesos que a lo largo de la vida o un determinado periodo de tiempo un sujeto recorre por el mercado del trabajo dando cuenta tanto de las condiciones estructurales que modelan sus posibilidades, como de las percepciones y los significados que los sujetos construyen sobre el trabajo. En este estudio se buscó avanzar hacia una mirada más comprensiva respecto a las implicancias sobre la participación de las personas en el mercado laboral, pero, principalmente, la interrelación que existe entre esta dimensión y otras dimensiones de la vida, para lo cual se tomó como base la propuesta de Glen H. Elder, la cual dio origen a 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*.

La perspectiva de trayectoria 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 delimita 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 del mismo.

Por su parte, la identidad asume un papel preponderante en la construcción de las trayectorias sociolaborales de las personas. 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.

Las representaciones sociales se conforman a través de diversas fuentes, una de ellas son las provenientes del bagaje cultural de la sociedad, y que se expresan mediante sistemas de creencias, valores, referencias económicas, sociales e históricas que constituyen la memoria colectiva y la identidad social. Otro tipo de fuente son las prácticas sociales relacionadas con los distintos modos de comunicación social, tales como los medios de comunicación de masas y la comunicación interpersonal. Como último tipo de fuente cabe mencionar la inserción social y económica de los sujetos, ya que, dependiendo de ésta, se experimentan diferentes modos de vida y contenidos conversacionales que conllevan hacia el acto de representar. De esta manera, 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

Por último, se considera importante incorporar 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). La aplicación del concepto de capital social al estudio del mercado laboral nos aporta una mirada complementaria a los enfoques tradicionales centrados, en gran medida, en el capital humano al poner de manifiesto la influencia de las redes personales en la inserción y el mantenimiento en el mercado laboral. Su punto de partida se encuentra en el conocido trabajo del sociólogo estadounidense Mark Granovetter (1973), quién ponía en evidencia como el capital relacional de las personas condicionaba sus posibilidades de acceso al mercado laboral.

Este enfoque resulta particularmente relevante de considerar como un complemento para el estudio del desarrollo de competencias laborales puesto que, durante las jornadas de capacitación, los usuarios, además de aprender, enriquecen sus redes sociales y en particular los vínculos débiles, a los que Granovetter (1973) les da un gran valor en la capacidad de encontrar nuevos contextos laborales para desempeñarse laboralmente.

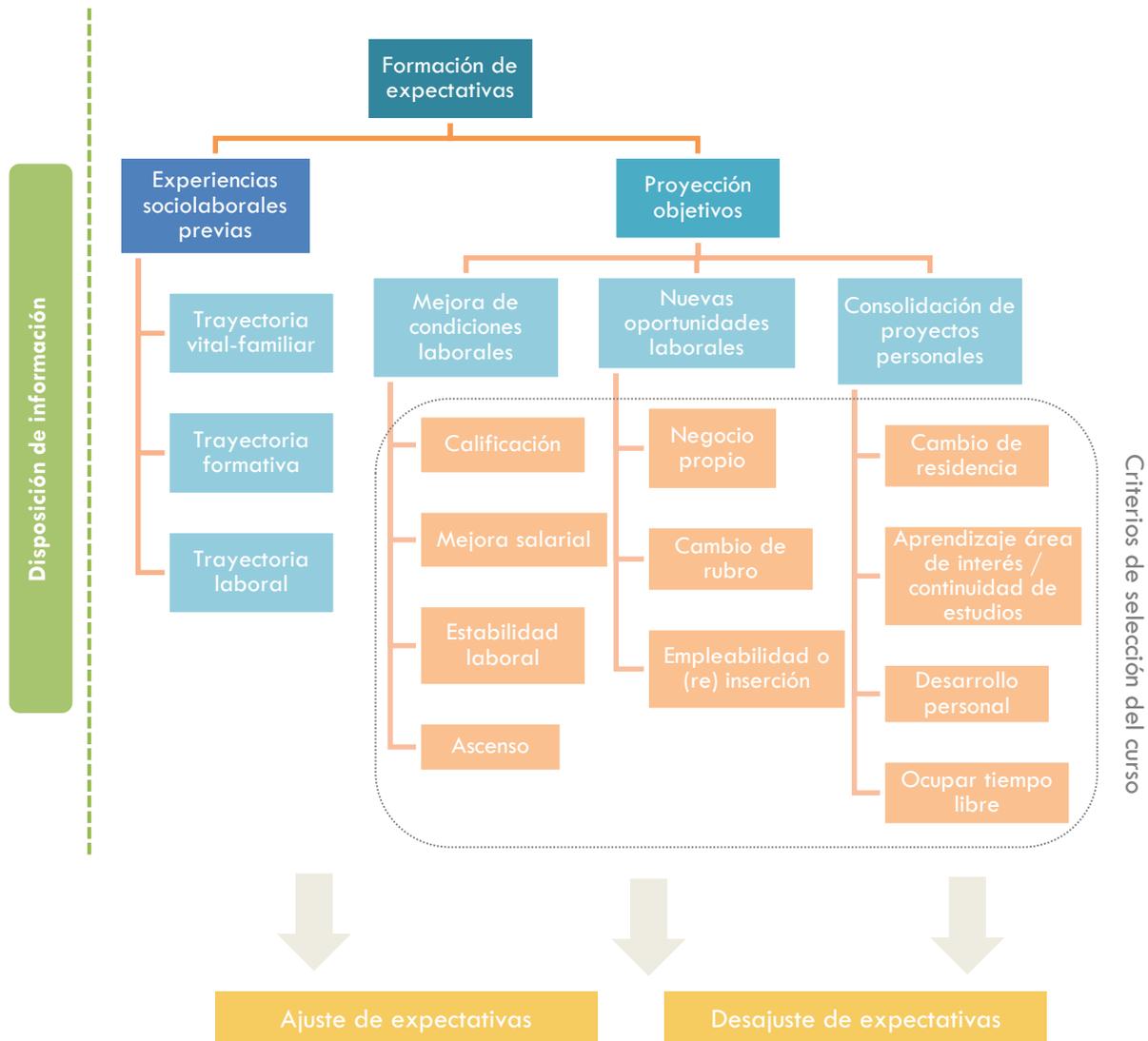
**Objetivo Específico 3:** *Relevar las variables que incidieron en la elección del curso por parte de los participantes del programa.*

**Objetivo Específico 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.*

Las expectativas se construyen a partir de una proyección de una situación futura a partir de las condiciones del presente. En esta proyección toman relevancia no solo la dimensión cognitivo-racional de las personas, sino también aquellos elementos subjetivos que mediatizan la información de la que dispone. Si la dimensión cognitiva refiere a una evaluación racional entre los costos y los beneficios de participar en un determinado evento, como puede ser el Programa Capacitación en Oficios, la subjetividad apela a la construcción de un imaginario fundado en experiencias previas.

Los hallazgos de este estudio pusieron de manifiesto que la generación de expectativas iniciales está definida por la dependencia que ejercen la trayectoria previa y los objetivos a futuro, quedando ambas variables mediatizadas por la disposición de información que tiene el sujeto que genera estas expectativas. Los criterios de selección de los cursos operan de forma instrumental para satisfacer estas expectativas. Al cierre del proceso se produce un ajuste con respecto a las expectativas iniciales y las expectativas de salida en función de los logros alcanzados.

**Figura n.1.** Formación de expectativas y selección del curso.



Fuente. Elaboración propia

En función de cómo se articulan estos elementos, es posible clasificar los criterios de selección del curso en cuanto al grado de necesidad de asistencia e información que requieren previo a la inscripción y al nivel de selectividad que precisan. Esta clasificación supone que no todas las expectativas están mediadas de la misma manera por la calidad de la información disponible y que no todos los cursos son escogidos con el mismo nivel de determinación, puesto que hay quienes ingresan al programa con una proyección a futuro mucho más clara que otros.

En un primer grupo se destaca la importancia de las trayectorias sociolaborales previas. De estos hitos que fueron mayormente relevados son aquellos vinculados a su recorrido por el mundo del trabajo, los cuales se caracterizan por haber visibilizado una deficiencia de conocimientos que los

movilizaron a buscar un espacio de formación en su área, que les permitiera mejorar sus condiciones laborales. Vinculado a esta necesidad, se observaron experiencias en que los beneficiarios/as veían limitado su crecimiento y ascenso profesional en la medida que no contaban con una certificación, por lo que la elección del curso estuvo mediada por aspectos racionales orientados a la búsqueda de calificación y/o de un ascenso laboral. Este tipo de expectativa supone un alto nivel de selectividad y una baja necesidad de asistencia puesto que el tipo de curso que requieren se limita al oficio que ya venían desarrollando previamente al Programa y la información que requieren se limita a la búsqueda de una institución que se ajuste a sus necesidades tanto económicas, temporales y de certificación. En este grupo también se incluye la búsqueda de aprender un área de interés, puesto que suele estar definida antes del ingreso al programa.

Los beneficiarios/as que relevan como criterios de selección del curso la búsqueda del desarrollo de un negocio propio, de estabilidad laboral y/o de una mejora salarial, también se orientan por criterios racionales donde la consecución del fin está definida por una proyección de encontrar nuevas y mejores oportunidades laborales, o bien mejorar alguna condición específica de su ocupación actual. De esta manera, existe una mayor determinación en la selección del tipo de curso, así como también una mayor necesidad de disposición de información previa al programa. Esta última característica se explica dado que son beneficiarios/as que suelen tener claridad respecto al fin que quiere conseguir, sin embargo, requieren una mayor orientación en lo que refiere a los medios para alcanzar ese fin.

Una tercera situación se observa en aquellos beneficiarios/as que relevan hitos tanto de su trayectoria laboral como vital, pero que sus procesos de formación de expectativas están orientados principalmente por mecanismos emocionales. Así, los criterios de selección del curso son la búsqueda de una mayor empleabilidad o (re)inserción al mundo laboral, un cambio de rubro o el desarrollo de ciertos aspectos de su personalidad e identidad. Tal como se señaló anteriormente, el tipo de beneficiario/a que alude a estos criterios suele caracterizarse por haber tenido una trayectoria laboral irregular o bien por haberse distanciado del mercado del trabajo durante un largo período, por lo que ven en el curso no solo un mecanismo para volver a insertarse o posicionarse de mejor manera, sino que también como una etapa de desarrollo y superación de una serie de frustraciones y dificultades a nivel personal que son necesarios para esta inserción. De esta manera, son beneficiarios/as que requieren una mayor asistencia y orientación, y, a su vez, tienen una menor determinación a la hora de seleccionar el tipo de curso.

El último grupo da cuenta de beneficiarios/as que relevan experiencias de su trayectoria vital y formativa como mediadores de la formación de sus expectativas respecto al programa. Específicamente, la proyección que suelen tener estas trayectorias se orienta por mecanismos

emocionales que resultan en la búsqueda de consolidación de ciertos proyectos personales, tales como cambios de residencia, continuidad sus estudios y ocupar el tiempo libre. Este tipo beneficiarios/as suele caracterizarse por haber experimentado un punto de inflexión en sus trayectorias que los posicionó en un replanteamiento de ciertos aspectos de su vida en el cual se enmarca la participación en el programa, por ejemplo, una jubilación, enfermedades, paso a la adultez, término de una etapa de crianza, entre otros. De esta manera, existen nuevos proyectos que se abren luego de estas experiencias, lo cual se traduce en que los criterios de elección del curso suelen ser menos selectivos y, a su vez, requerir una menor orientación por parte de las instituciones, puesto que el oficio pasa a un segundo plano en la medida que se logre concretar este nuevo proyecto.

La articulación de criterios de selección de los cursos con las expectativas generadas inicialmente determina los niveles de satisfacción al egreso del programa. Al respecto, lo que se ha identificado en los relatos de los beneficiarios/as es que la mayor parte de ellos se encuentra satisfecho con lo recibido por el programa, así como con los efectos obtenidos durante los dos años posteriores al curso, puesto que las expectativas iniciales fueron alcanzadas tal como esperaban. Este grupo de beneficiarios/as no se distingue en cuanto a género o edad, sino que más bien las diferencias se observan a nivel de la claridad que tenían antes respecto a lo que podían esperar del programa.

*"Nos interiorizamos bastante antes de entrar al curso, fue un tema consciente, de investigar, de ver la malla, sabías a lo que ibas y lo que ibas a obtener de ello (...). Yo me siento orgulloso de haber participado en el curso porque me dieron las herramientas para hacer lo que estoy haciendo hoy en día"*

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

Otro grupo de beneficiarios/as se caracteriza por considerar que las expectativas que tenían antes del programa no sólo se vieron satisfechas, sino que fueron superadas. Al respecto, lo interesante es que esta superación de expectativas ocurre por dos situaciones diferentes; la primera dice relación con beneficiarios/as que contaban con tan poca información sobre el curso antes de ingresar, que en la medida que fueron entrando se dieron cuenta que era un espacio formativo mucho más serio y profesional de lo que habían pensado. Por tanto, en estos casos la superación de expectativas ocurre durante la participación en el curso. La segunda, dice relación con beneficiarios/as que sí contaban con información detallada del programa, lo que se les enseñó se ajustó a dicha información, sin embargo, cuando empezaron a ver los efectos que la capacitación estaba generando en sus vidas fue cuando comenzaron a tomarle el peso a la oportunidad que habían tenido.

*“Fue grande el cambio, yo a mi edad, imagínese, ¿qué iba a poder hacer? Ya en las calles no estaba, hacía mucho frío, andaba con el coche para allá, para acá, entonces ahora ya no, tengo mi uniforme y además sé cuánto voy a ganar. Hay una seguridad en que usted sabe “ya, mañana o la otra semana yo tengo 30 mil pesos”, usted sabe que va a tener 30 mil pesos o yo sé que me van a llamar para un turno”*

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

Por su parte, el grupo de beneficiarios/as que se encuentra insatisfecho con el curso realizado se distingue de la misma forma que el anterior. Al respecto, existe un grupo de beneficiarios/as que, al no contar con información suficiente al momento de ingresar al curso, durante su transcurso fueron observando que éste no cumplía con las expectativas de lo que ellos concebían como un buen curso de capacitación. Mientras que la insatisfacción o desajuste observado en el segundo grupo, no se encuentra tan mediado por la disponibilidad de información previa, puesto que el curso cumplió con lo que ellos esperaban en cuanto a sus contenidos y estructura, sin embargo, en el tiempo posterior a su egreso no vieron materializados los efectos que esperaban. En la mayor parte de los casos, el efecto que no se alcanzó se vincula directamente con el cambio en su situación laboral.

*“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”*

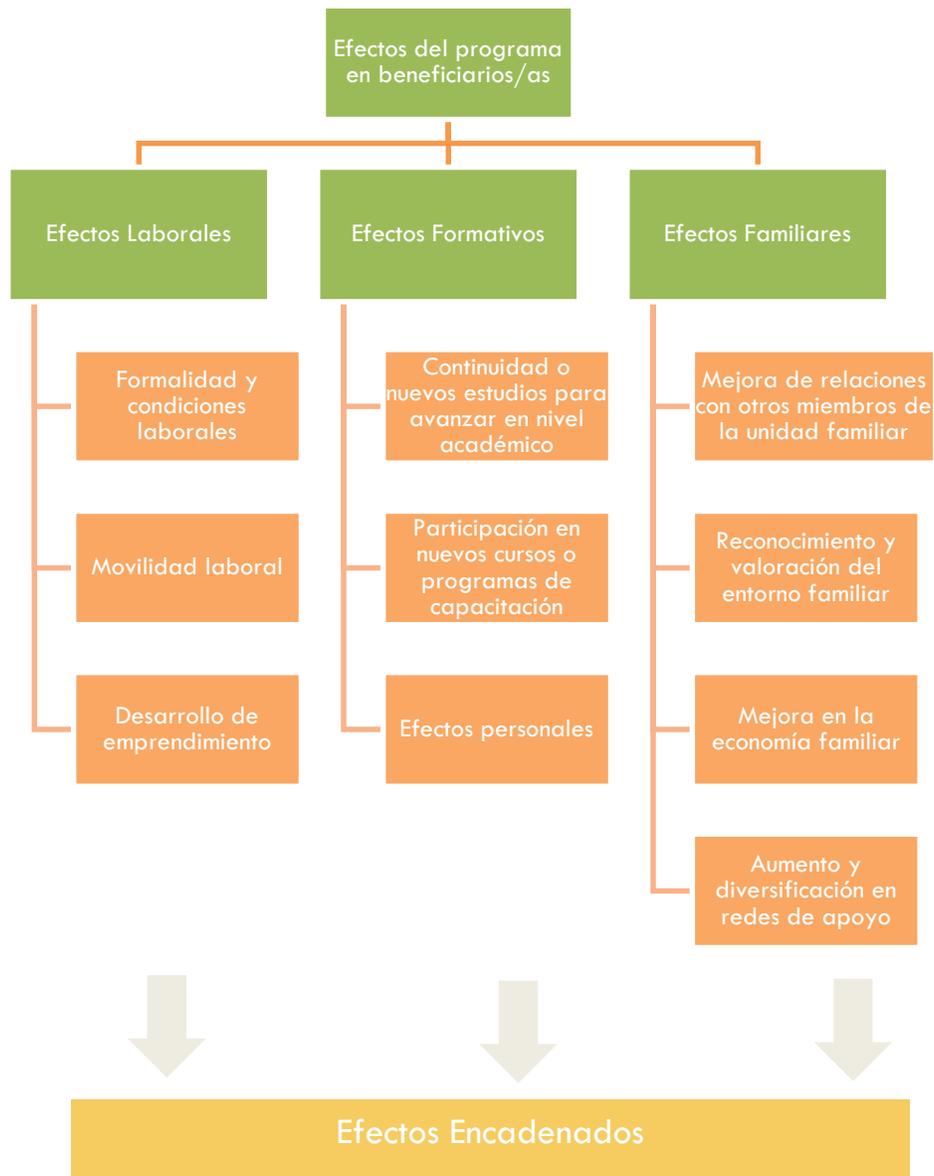
(Mujer, mayor de 45 años, Curso Corte y Confección, Región de la Araucanía)

Es relevante destacar que el curso SENCE es considerado un hito fundamental en la mayoría de las trayectorias sociolaborales de los beneficiarios/as, por lo que la necesidad de disminuir los desajustes de expectativas resulta fundamental. Se observa que en el proceso de formación de expectativas operan una serie de variables que provienen de elementos tanto externos como internos al programa y que, por tanto, a pesar de que al asegurar una correcta comprensión de los aspectos formativos que serán proporcionados por el programa, se disminuyen las probabilidades de desajuste de expectativas, no es el único elemento que se debe considerar. Lo que este estudio ha puesto de manifiesto es que la formación de expectativas es consecuencia de un proceso en constante (re)construcción, por lo que resulta necesario que el acompañamiento y orientación no sólo ocurra durante la convocatoria, sino que también en las demás etapas del programa. Esto con el propósito de ir ajustando tanto las expectativas de entrada como las de salida, y, a su vez, de proporcionar un

espacio en que las instituciones ejecutoras puedan generar procedimientos de acción específicos para subsanar los posibles desajustes en la medida que se presenten, lo cual, sin duda, tendría efectos positivos en las oportunidades de empleabilidad de los beneficiarios/as y en la proyección de sus trayectorias.

Por su parte, respecto a los efectos que los beneficiarios/as han identificado y relevando luego de su paso por el programa se sintetizan en la siguiente figura.

**Figura n.2** – Esquema de contenidos del capítulo.



**Objetivo Específico 5:** *Diseñar tipologías de trayectorias sociolaborales en base a perfiles de personas egresadas del programa Capacitación en Oficios año 2016.*

La manera en que las personas ingresan, transitan y salen del mercado laboral determina en gran medida como se conforman sus trayectorias sociolaborales. Por este motivo, se hace necesario recurrir a nuevas precisiones conceptuales al momento de abordar el peso de las trayectorias sociofamiliares y formativas en la participación de los actores en el mercado laboral.

Esta distinción toma sentido al comprobar que existen cambios que se vienen produciendo en los últimos años en Chile sobre como las personas configuran sus experiencias de acuerdo a expectativas y/o, limitaciones para desarrollarse de forma plena en su trayecto vital. Esto lleva a que las trayectorias sean heterogéneas de acuerdo a su secuencia, evolución y la relación que existe entre los distintos componentes.

Tomando en cuenta la variable género, la misma marca diferencias en como las mujeres y los hombres construyen sus trayectos de vida de acuerdo a la disponibilidad o no de recursos materiales e intangibles. Las mujeres tienen mayores dificultades para proyectarse en el ámbito laboral y formativo, condicionado muchas veces por la demanda de tareas de cuidado y reproducción, históricamente asociadas a ellas.

En cuanto a la participación laboral, las mujeres tienden a participar como independientes. Cuando lo hacen como trabajadoras dependientes suelen ocupar cargos en los que proyectan labores domésticas, como el aseo y el cuidado del hogar, los oficios vinculados a la manipulación de alimentos, cuidado de enfermos, u oficios relacionados con la estética y el cuidado personal. Los hombres, en cambio, lo hacen a rubros vinculados históricamente a empleos exclusivamente masculinos, como electricidad, gasfitería, manejo de maquinaria pesada, entre otros.

Para el estudio y la confección de las tipologías, se consideró como variable, entre otras, el rango etario: para ello se trabajó con dos cohortes: mujeres y hombres de 20 a 30 años y mujeres y hombres de 30 a 45 años y más.

A partir de una aproximación cuantitativa, se han identificado criterios para ordenar las trayectorias de acuerdo a su secuencia, si la misma es de continuidad o discontinuidad. Se han categorizado como lineales, escalonadas y circulares, de acuerdo a su evolución, y, por último, de acuerdo a la relación que comprenden sus componentes, se han identificado las de centralidad y las cruzadas.

**Objetivo Específico 6:** *Levantar buenas prácticas relevadas por los usuarios de las instituciones ejecutoras del programa*

La estructura en que se organiza la información de este 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. 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 concentrar el mayor número de menciones. Estas buenas practicas 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.

Convocatoria e inscripción

Uno de los aspectos más valorados por los beneficiarios/as del Programa al llegar por primera vez a los OTEC es la disposición a entregarles la información que les permita tener una plena comprensión sobre fundamentos, objetivos y metodología de intervención del Programa.

El personal del OTEC asume un rol protagónico asistiendo a los beneficiarios/as del Programa durante todo el proceso de inscripción. No solo son los encargados de su gestión solicitando, recepcionando y tramitando los documentos requeridos, sino que en muchas ocasiones influyen en la selección de curso. Su desempeño cumpliendo estas funciones, por tanto, resulta clave no solo para que el potencial beneficiario/a termine por concretar su inscripción al Programa, sino también en los resultados que finalmente vaya a obtener al alinear sus expectativas con el curso más adecuado para satisfacerlas.

Fase lectiva

Las condiciones de la infraestructura en las entidades de formadoras adquieren para el caso del Programa Capacitación en Oficios una importancia que trasciende la habilitación que permite la realización del curso. Dado las características de la población objetivo del Programa, la percepción

de cómo se encuentra la infraestructura adquiere un valor simbólico relacionada 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.

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 para concluir con el desarrollo de alguno producto o servicio concreto aplicable posteriormente en el puesto de trabajo.

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.

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 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 habían compañeros que estaban bromeando el ponía orden. Tengo buenos recuerdos de el, recuerdo que nos motivó harto, 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)

Apoyo a la inserción en el mercado laboral

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 demanda que los OTEC buscaran prácticas laborales a sus estudiantes era bastante limitada. 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.

*“Yo creo que lo mejor fue insertar a la gente laboralmente, porque de repente cuesta mucho pillar trabajo, entonces ellos te dan la oportunidad para hacer tu práctica y en muchas empresas los compañeros quedaron trabajando, por ejemplo. Fue la OTEC la que se encargó de hacer los contactos y las gestiones con la empresa.”*

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

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.

Algunos de los OTEC involucradas 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.

*“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)



Fidel Oteiza, 1916 Of. 502 - Providencia - Santiago, Chile  
- Tfno. (562) 22696136 / 222052955