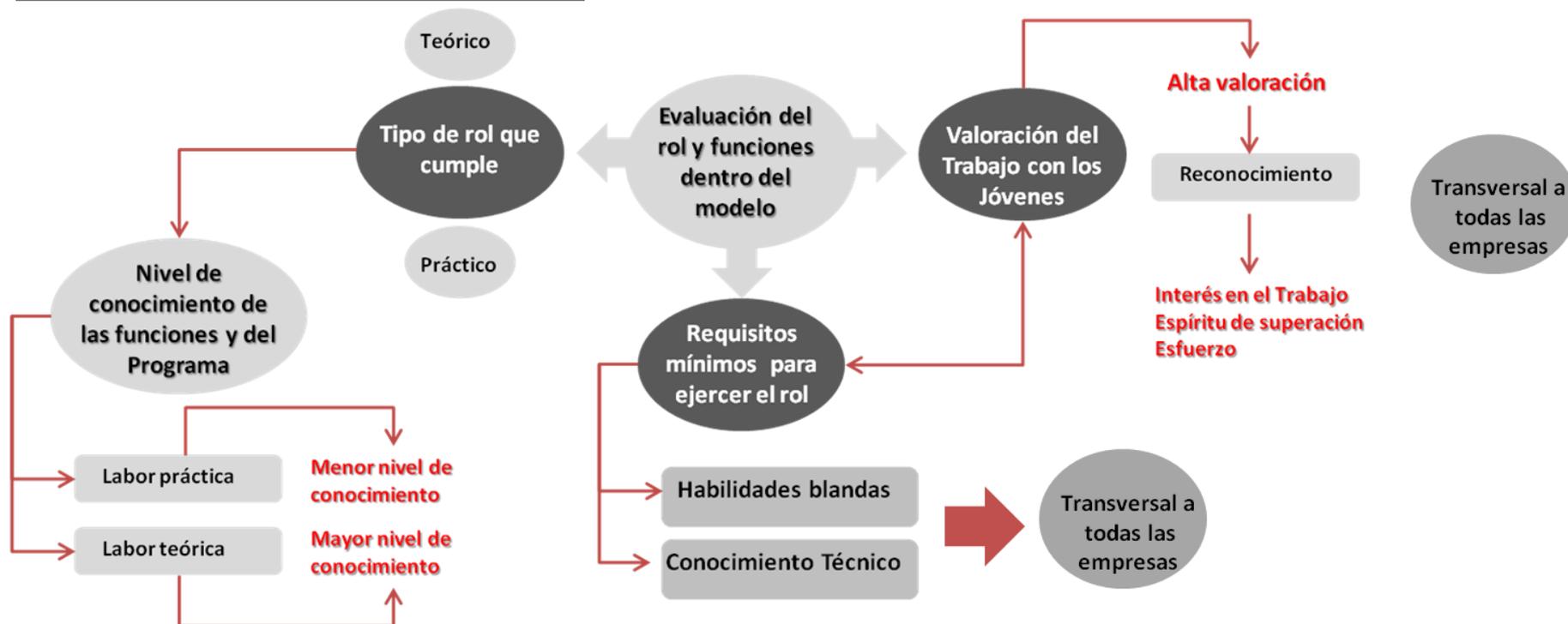


## 4.6 Evaluación del rol y funciones dentro del modelo

### Mapa Global de la Dimensión



La evaluación del rol y funciones dentro del Modelo posee tres grandes subdimensiones explicativas. La primera de ellas alude al tipo de rol que cumple la persona dentro del modelo, el cual puede estar dentro de los aspectos teóricos o prácticos de la capacitación. Es interesante notar que el tipo de rol que cumple la persona suele determinar en alguna medida el nivel de conocimiento de las funciones al interior del Programa. Así se observa que quienes se desempeñan como Relatores en la labor teórica tienen mayor conocimiento del funcionamiento del Programa que aquellos que se desempeñan como Maestros guías en la capacitación práctica.

## 4.6 Evaluación del rol y funciones dentro del modelo

### Mapa Global de la Dimensión

Una segunda subdimensión explicativa está dada por los requisitos mínimos para ejercer bien el rol y en ello tanto los relatores como los maestros guías de todas las empresas de modo transversal sostienen que en primer lugar lo más importante son las habilidades blandas y en segundo lugar los conocimientos técnicos.

Resulta relevante notar la relación que surge entre esta subdimensión y la tercera que tiene que ver con el nivel de valoración del trabajo con los jóvenes en la medida que aquellos que poseen habilidades blandas valoran mucho más el trabajo con este segmento.

### **Relación entre Tipo de rol que cumple y nivel de conocimiento de las funciones y del Programa**

El rol que el capacitador cumple en el Programa (Relator Interno-OTEC o Maestro guía) determina el nivel de conocimiento que se tiene acerca su funcionamiento mismo, aunque ello varía de acuerdo al tamaño de la empresa. Así, en las regiones del Maule y Araucanía, son los relatores quienes poseen un mayor nivel de conocimiento del Programa por sobre los Maestros guía, pues la posición que ocupan en relación al Programa es más intensa al participar en la elaboración del Plan de Capacitación.

*“yo no sabía bien, es que es como lo mismo si llega alguien nuevo y no sabe uno le enseña igual, haya pasado o no ese Programa, para uno no hay diferencia, hace ese trabajo igual...”(Maestro Guía, MicroEmpresa, Comercio, Maule)*

*“yo igual participé de la elaboración del plan de capacitación porque haba que ver cómo se iban a coordinar las dos partes, la teórica con la práctica...” (OTEC, Empresa grande, Manufactura no metálica, Araucanía)*

## 4.6 Evaluación del rol y funciones dentro del modelo

No obstante, en las otras dos regiones (RM y Antofagasta) resulta interesante notar que tanto Relatores Internos, OTEC y Maestros guías, comparte un conocimiento bastante elevado del Programa. Dicho nivel es percibido con mayor profundidad en la región de Antofagasta, pues los Maestros guías han participado en varias postulaciones al Programa, cumpliendo las mismas labores, por lo que ya poseen un amplio manejo del tema en cuestión.

### Requisitos Mínimos para ejercer la labor

Los requisitos para ejercer de mejor modo el rol, tanto de maestro guía como de relator, están dados principalmente por poseer habilidades blandas más que conocimientos teóricos duros. Esto porque el trabajo con el segmento requiere de otro tipo de habilidades que integren y comprendan la situación y condición de los jóvenes que pasan por el Programa.

Sin embargo, en el caso de las OTEC entrevistadas es diferente. En ellas es fundamental, además de las habilidades blandas, manejar a la perfección el tema a capacitar.

*“yo ya había participado antes con los jóvenes, sé que ellos vienen con hartas ganas de aprender y de hacer bien las cosas. Además acá ya nos habían comentado que estaban en este programa y nos explicaron e qué consistía, todo...” (Maestro guía, Empresa Grande, Minería, Antofagasta)*

*“uno tiene que ser papá, amigo, jefe, compañero de trabajo, de todo porque estos cabros igual vienen de condiciones vulnerables, entonces no sacas nada con explicarles técnicamente, hay que entenderlos a ellos primero y luego ver cual es la mejor estrategia para enseñarles...” (Relator Interno, Empresa grande, Manufactura no metálica, Araucanía)*

*“el relator tiene que ser capaz de saber proyectar su conocimiento en los demás de una forma clara y con buen manejo del tema...” (OTEC, Empresa Grande, Comercio, RM)*

## 4.6 Evaluación del rol y funciones dentro del modelo

### Valoración del Trabajo con los Jóvenes

Con todos los posibles riesgos que constituye contratar mano de obra Joven por la poca o nula experiencia en el área o por la alta inestabilidad laboral que caracteriza, el trabajo con los jóvenes es visto como una inversión. Para los capacitadores es visto como la posibilidad de moldear un trabajador de acuerdo a las necesidades de la Empresa en lo que representa el aspecto más valorado de trabajar con este grupo.

Es interesante notar que acá se juega un poco la visión que tiene el Empresariado estudiado que tiene como referencia el trabajo en el corto y mediano plazo, de ahí que la capacitación a los jóvenes represente efectivamente un atractivo para seguir postulando al Programa.

*“es bueno trabajar con jóvenes, tienen más energía, están más dispuestos a aprender, uno también se motiva cuando hay personas con ganas de aprender. Con un Joven motivado en le corto plazo ya tienes una persona perfectamente capacitada”  
(OTEC, Empresa grande, Manufactura no metálica, Araucanía)*

*“trabajar con jóvenes es una inversión igual, es riesgoso, pero hay que jugársela, porque si sale bien puedes ganar mucho...”  
(Relator Interno, Empresa mediana, Comercio, RM)*

Trabajo con  
Jóvenes

Mayor y más rápida  
adaptación al trabajo

Inversión  
a corto plazo

## 4.7 Coordinación entre OMIL y SENCE

### Mapa conceptual de la Dimensión

#### Tipo y nivel de coordinación entre OMIL y SENCE

La siguiente dimensión apunta a establecer cuál es el nivel de coordinación que existe entre SENCE, a través de sus oficinas regionales, y las OMIL de las respectivas comunas. Por otro lado interesa observar, cómo es esta relación, cuáles son los nexos, por qué las OMIL se interesan en trabajar con SENCE y qué constituye, para SENCE, realizar un trabajo con las OMIL.

Por último, esta dimensión busca observar, en específico, cuál es la coordinación que se produce entre OMIL y SENCE para el desarrollo del programa Formación en el Puesto de Trabajo en particular y cómo repercute este programa en la realidad comunal.

#### Subdimensiones



Coordinación  
con SENCE

Funciones dentro  
del Programa

## 4.7 Coordinación entre OMIL y SENCE

### Mapa conceptual de la Dimensión

#### Tipo y nivel de coordinación entre OMIL y SENCE

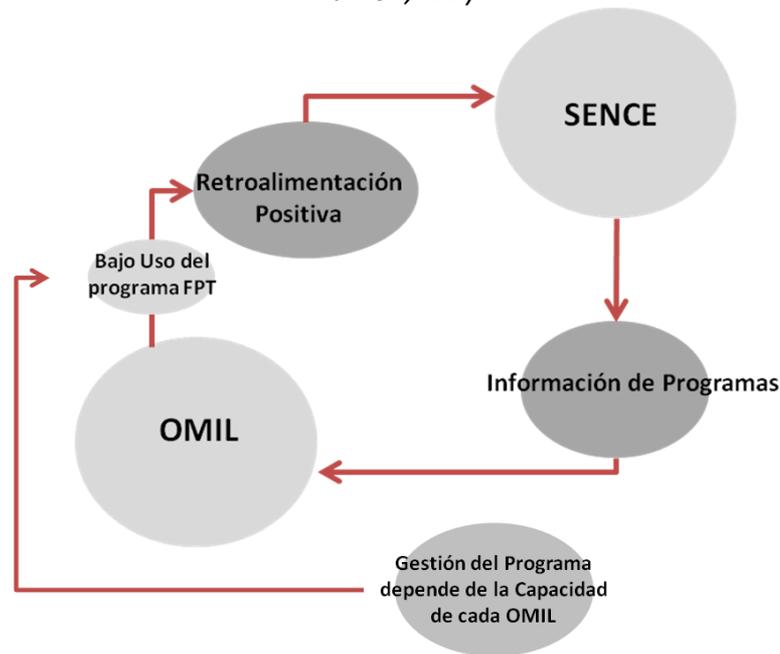
Las OMIL si bien son independientes de SENCE, suelen constituirse en un aliado estratégico muy importante para SENCE sobre todo a la hora de difundir los Programas hacia las Empresas. En ese sentido, la relación que se establece entre los SENCE regionales y las OMIL es una relación virtuosa que posiciona los Programas en un nivel comunal constituyendo una valiosa red social de difusión.

No obstante, la relación si bien es beneficiosa para SENCE, para las OMIL ésta relación debiese formalizarse en algún momento. Hasta ahora en la práctica funcionan como extensiones comunales de SENCE, pero no reciben ninguna retribución a cambio, sobre todo considerando que las OMIL son oficinas comunales y que dependen de la gestión municipal.

Las instancias de reunión entre ambos están dadas por las ferias laborales, reuniones periódicas, correos electrónicos, etc. aunque en ello hay notorias diferencias por región.

*"Se recibe un correo electrónico por parte de Sence que informa de sus Programas, antiguamente se hacían reuniones regionales con todos los Encargados OMIL en que hacia lanzamiento oficial de los Programas." (OMIL, comuna de Talca, Maule)*

*"igual ese programa lo usamos bastante poco..." (OMIL, San Ramón, RM)*



## 4.7 Coordinación entre OMIL y SENCE

Es posible apreciar que las OMIL de la comuna de Antofagasta, y la OMIL de San Ramón, en la RM, trabajan bastante poco con el Programa fundamentalmente porque tienen un bajo contacto con SENCE. No ocurre lo mismo con las OMIL de Pitrufquén en la región de la Araucanía y la OMIL de Talca en la región del Maule. En estas últimas la relación es bastante positiva, lo que ha devenido en que las Oficinas se aboquen a difundir los programas, siendo un verdadero aliado de SENCE nivel comunal.

### Adaptación del Programa a la realidad comunal

Las OMIL de las regiones de la Araucanía y el Maule realizan un trabajo muy importante en la medida que contribuyen a difundir y potenciar el Programa entre los Empresarios, a través de la organización de ferias laborales o el envío periódico de información relevante con los Programas y oferta existente. Las otras OMIL entrevistadas trabajaban bastante poco con SENCE y conocen vagamente el Programa FPT.

Con todo, las OMIL de las regiones que sí trabajan mancomunadamente con SENCE, destacan que el Programa no ha resultado atractivo a las Empresas. En relación a ello identifican dos factores que inciden en dicha percepción:

*“no trabajamos mucho con SENCE, porque acá viene de todo, o sea sí trabajamos con SENCE, pero como cualquier otro nomás, tratamos de hacer todo lo que está a nuestro alcance...” (OMIL, comuna de Antofagasta, Antofagasta)*

*“es un Programa para Empresas grandes diría yo, y acá en Pitrufquén tenemos sólo dos Empresas grandes que son las capaces de generar la capacitación de una persona, las demás no se interesan precisamente por los requisitos...” (OMIL, comuna de Pitrufquén, Araucanía)*

## 4.7 Coordinación entre OMIL y SENCE

a) Por una parte las OMIL destacan que las fechas del Programa no se adaptan a los periodos de contratación que tienen las Empresas. Muchas de ellas contratan en el verano y el Programa, precisamente comienza su fase de declinación en este periodo.

b) Por otra parte, destacan el hecho que este Programa está diseñado para la contratación de grandes volúmenes de personal, lo que hace que sea más atractivo para las Empresas grandes que para las pequeñas. Con ello, destacan el hecho de la existencia de pocas Empresas grandes en la comuna que se interesen en el Programa.

*“no nos ha resultado mucho con el Programa porque las Empresas no se interesan mucho en él. Como ellas empiezan su periodo de contratación en el verano, el Programa justamente para esa fecha ya se está terminando como son más de rubros agrícolas, se privilegia el uso del Programa para la contratación en trabajos de estación... “  
(OMIL, comuna de Talca, Maule)*

*“es un Programa para Empresas grandes diría yo, y acá en Pitrufoquén tenemos sólo dos Empresas grandes que son las capaces de generar la capacitación de una persona, las demás no se interesan precisamente por los requisitos...“  
(OMIL, comuna de Pitrufoquén, Araucanía)*



**Baja incidencia de las OMIL  
en la difusión del Programa**

## 4.8 Relación entre SENCE Regional y el Nivel Central

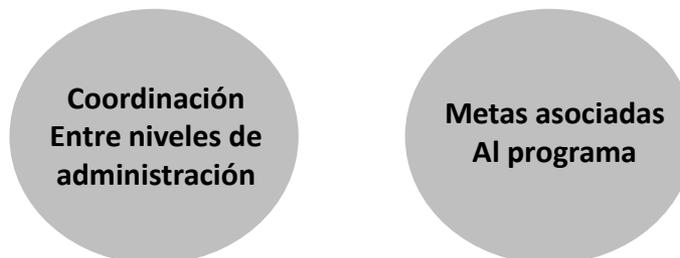
### Mapa conceptual de la Dimensión

#### Relación entre SENCE Regional y el Nivel Central

La presente dimensión tiene por objetivos establecer cuáles son los medios de coordinación y comunicación que existen entre los SENCE Regional y el Nivel Central y como evalúan, los actores institucionales dicha relación.

Es importante relevar esta dimensión en la medida que permite visualizar cómo aprecian las direcciones regionales la implementación del Programa, pero desde una óptica más institucional, relacionada con los esfuerzos que imprimen las regiones, con la finalidad de rescatar buenas prácticas, y la flexibilidad del mismo programa para implementarse y adecuarse a la realidad regional.

#### Subdimensiones



*"los programas son nacionales y no tienen ninguna particularidad regional, no tienen ninguna flexibilidad" (Encargado de Programa, Antofagasta)*

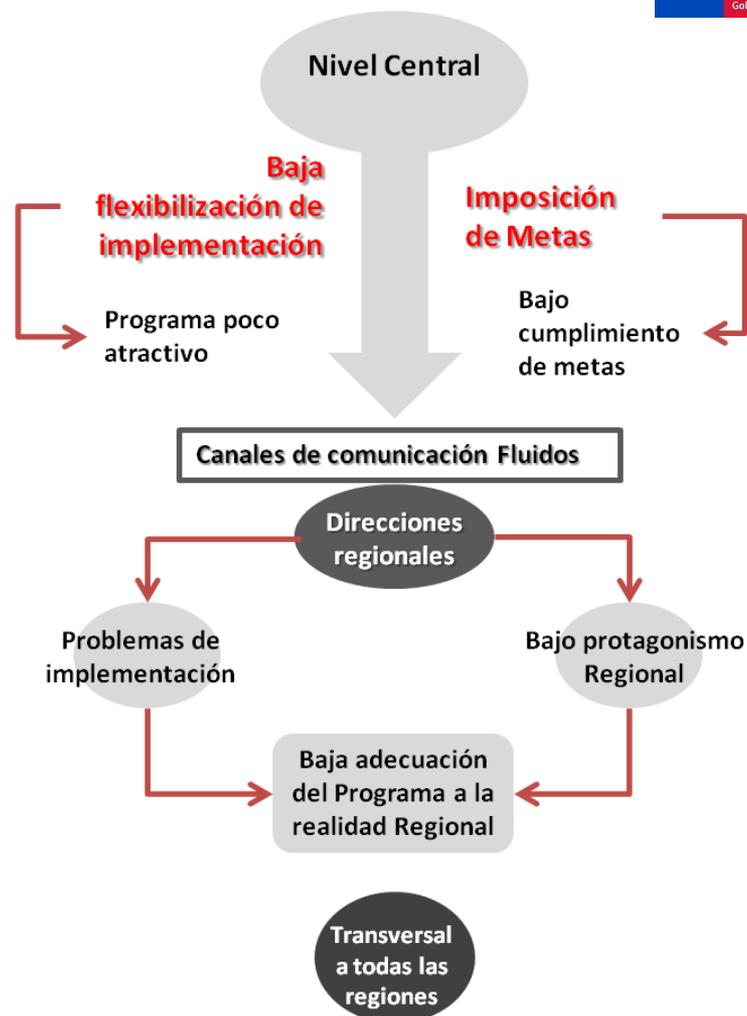
## 4.8 Relación entre SENCE Regional y el Nivel Central

### Mapa conceptual de la Dimensión

En las regiones estudiadas, la relación que existe entre los niveles de administración suele realizarse de modo bastante fluido, pues los canales de información funcionan bastante bien y de modo directo.

No obstante, el centralismo del Programa se percibe como uno de los aspectos que más entorpecen la relación y con ello, la implementación del Programa. Si bien las regiones realizan los máximos esfuerzos para dar cuenta de las metas establecidas para cada región desde el Nivel Central, se observa que no hay una consideración de las particularidades locales en ninguna de las instancias del Programa, ni a nivel de diseño, ni a nivel de implementación. Con todo, las regiones que mayormente declaran una baja adecuación de las metas son la II, la RM y la IX.

La consideración de dichas particularidades permitiría que la implementación del Programa se realice con mayor nivel de éxito en la medida que se adecua a las necesidades y particularidades de cada región.



*"los programas son nacionales y no tienen ninguna particularidad regional, no tienen ninguna flexibilidad" (Encargado de Programa, Antofagasta)*

## 4.8 Relación entre SENCE Regional y el Nivel Central

### Mapa conceptual de la Dimensión

#### Coordinación entre niveles de Administración

En lo que se refiere a la relación que existe entre el SENCE Regional y el Nivel Central, en la direcciones regionales entrevistadas se observa una fluida relación que se sustenta en el apoyo mutuo y retroalimentación de procesos tanto de difusión como de gestión y control.

*“siempre hay relación con Paula Troncoso, con ella resolvemos las inquietudes y las dudas que tenemos y vamos retroalimentándonos con los avances de la implementación del Programa “ (Encargado de Programa, Maule)*

#### Excesivo centralismo

Una de las aspectos mayormente mencionados que se relacionan con la vinculación ideal entre el SENCE Regional y el Nivel Central tiene que ver con el excesivo centralismo del Programa que admite muy bajos niveles de adaptabilidad a la realidad de las regiones. En ese sentido también se incluyen las metas que son impuestas y no reconocen las particularidades de las regiones. Este discurso es más crítico en la región de la Araucanía y Antofagasta que en la del Maule y RM donde si bien hay críticas al centralismo, estas no son tan exacerbadas.

*“lo que pasa es que como es tan centralizado uno no toma ninguna decisión, nada. Todo viene de Santiago, las metas son tanto y tanto y uno tiene que arreglárselas para cumplirlas...” (Director Regional, Araucanía)*

*“nosotros tenemos a 400 y tantos jóvenes colocados por el programa, pero en mujeres tenemos a 6 y mayores de 50 a ninguna” (Director Regional, Antofagasta)*

## 4.8 Relación entre SENCE Regional y el Nivel Central

### Mapa conceptual de la Dimensión

#### Potenciación del Rol de las particularidades de cada Región

En todas las regiones, destaca la necesidad que el proceso de comunicación es fluida, pero que, sin embargo, la participación que tienen las direcciones regionales en la implementación del Programa es bastante reducida. En ese sentido es importante potenciar el rol que tienen las regiones tanto en diseño como en la implementación del Programa para lograr un mayor efecto en los beneficiarios.

*“si pudiéramos participar más en los procesos no sé, de diseño o flexibilizar la implementación según nuestra propia realidad sería mucho mejor...” (Encargado de Programa, Maule)*

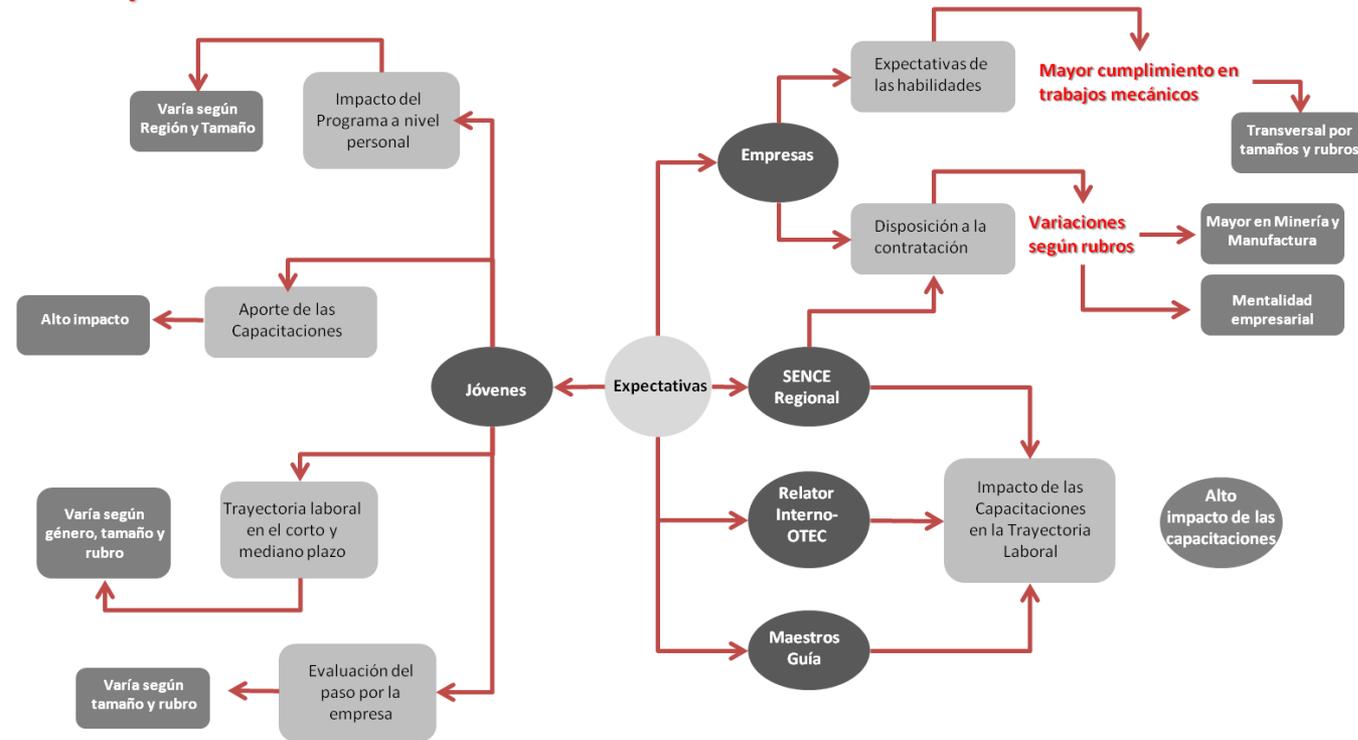
#### Bajo protagonismo regional

En general, en las regiones estudiadas se observa un bajo protagonismo en cuanto al Programa. Este bajo protagonismo está fundamentado en la sensación de que las direcciones regionales son meros operadores del Nivel Central sobre todo pues no tienen injerencia en el diseño de los Programas y deben realizar los máximos esfuerzos por lograr las metas impuestas desde el Nivel Central.

*“uno tiene que difundir el Programa y lograr que los Empresarios se interesen, pero uno no tiene mayor decisión en ello, uno es una herramienta del nivel central, con poca decisión, entonces hay que esforzarse al máximo para lograr las metas que tenemos para el Programa...” (Encargado de Programa, Araucanía)*

# 4.9 Expectativas

## Mapa Global de la Dimensión



El mapa global de las expectativas integra las expectativas de todos los actores entrevistados durante el estudio.

Al respecto las empresas entregan su visión respecto de las habilidades que adquiere el joven tras el paso por la empresa y si esas habilidades son suficientes. Se observa un discurso transversal en todas las empresas. También se aborda la disposición a la contratación por parte de los

Empresarios y el mismo SENCE. Se observan algunas diferencias importantes en relación al rubro y lo que SENCE llama la mentalidad del empresario. Por otra parte, se pregunta a los relatores internos, a los maestros guías y al mismo SENCE respecto del impacto que tienen las capacitaciones en la trayectoria laboral de los jóvenes.

Por último se preguntan a los jóvenes en relación al impacto que han tenido estas capacitaciones en su vida personal observándose algunas diferencias en las regiones y por tamaño de empresas. Del mismo modo se observan diferencias en relación a las expectativas que tienen respecto de la trayectoria laboral en el corto y mediano plazo. Por último se les pregunta por el aporte que han tenido las capacitaciones y de qué modo han impactado en su vida y al evaluación que hacen del paso por la empresa en la que trabajaron bajo el programa.

### Descripción de expectativas por Tipo de actor

#### Expectativas en torno al Joven que pasa por el Programa

Respecto a las expectativas relacionadas con la suficiencia de las habilidades adquiridas por un Joven que pasa por el Programa para desempeñarse en su puesto de trabajo, para los Empresarios se cumplen las expectativas aunque ello depende en gran medida de la función que se le encomiende al Joven y del nivel de especificidad del rubro de la Empresa. Así, funciones más sencillas son más fáciles de cumplir que otras más complejas.

Con todo, lo que se más se releva en este sentido tiene que ver con el cambio en la mentalidad del Joven que pasa de una mentalidad adolescente, casi infantil a una más madura y responsable.

Respecto de las diferencias por rubro o tamaño, no se observan mayores diferencias en las expectativas de las empresas entrevistadas.

#### Empresas

*“en cuanto a la técnica las habilidades no son suficientes; yo creo que siempre faltan, falta información técnica, mayor infraestructura, más equipos” (Coordinador, Empresa pequeña, Comercio, Maule)*

*“se cumplen sí, porque lo que uno espera es primero que ese Joven no se vaya y que termine el periodo, si pasa, ahí se evalúa como ha sido el trabajo, pero se cumplen totalmente...” (Coordinador, Empresa mediana, Manufactura metálica, Araucanía)*

*“he conocido casos en que están muy felices con el programa y les ha provocado un cambio de 'chip', los maestros guías se han vuelto unos verdaderos padres formadores más allá de un tema específico de trabajo” (Coordinador, Empresa Grande, Minería, Antofagasta)*

### Descripción de expectativas por Tipo de actor

#### Disposición a la contratación una vez terminados los 6 meses de bonificación

En cuanto a la disposición a la contratación que demuestran los Empresarios una vez terminado el periodo de bonificación esta varía de acuerdo al tamaño de la Empresa y al rubro de cada una.

En ese sentido se observa que Empresas de rubros específicos como las Manufacturas metálicas y Minería, presentan una mayor disposición a contratar a los jóvenes una vez terminado el periodo de bonificación, pues es más fácil para ellos capacitar a un RRHH que contratarlo por fuera.

En cuanto al tamaño, es posible identificar que las Empresas grandes presentan menor disposición a contratar, pues estas Empresas requieren de altos volúmenes de mano de obra y generalmente están asociadas a trabajos puntuales, estacionales, que involucran una mayor rotación laboral.

#### Empresas

*"nosotros tenemos mucha rotación, por eso estos programas sirven para los jóvenes, para que aprendan, conozcan y así se queden más tiempo"  
(Coordinador, Empresa Grande, Minería, Antofagasta)*

*"claro que sí, si esa persona cumple una buena labor, hay que aceptarlo, contratarlo, acá tenemos personas que entraron sin saber nada y ahora están en puestos altos igual..." (Coordinador, Empresa Grande, Comercio, RM)*

## 4.9 Expectativas

### Relatores Internos- OTEC

#### Percepción del impacto de las capacitaciones en la trayectoria laboral de los aprendices

Para los relatores internos y OTEC estudiadas existe la percepción de un alto impacto de las capacitaciones en la trayectoria laboral de los jóvenes en la medida que estas contribuyen a armar el contexto en el que se centra su trabajo. Esto es, las capacitaciones impactan positivamente en el Joven que ahora tiene una herramienta teórica que le ayuda a comprender mucho mejor lo que está haciendo y para qué, cómo y en qué momento.

Resulta interesante cómo los capacitadores teóricos perciben que afecta la capacitación teórica en la trayectoria laboral del Joven, pues esperan que estos salgan más preparados en cuanto a la comprensión de su trabajo más allá de la mera función que deben cumplir. Se abocan a formar trabajadores bien capacitados que son valorados por el mercado laboral.

*"yo creo que sí, que las capacitaciones impactan positivamente en el Joven que pasa por ese Programa y por cualquier capacitación, siempre queda algo, un algo que se ve reforzado también con su práctica..." (OTEC, Empresa grande, Manufactura no metálica, Araucanía)*

*"hay diferencias entre quienes están dentro del programa y quienes no, igual está eso del compromiso y la entrega, pero con el programa se puede mejorar eso" (Relator Interno, empresa Grande, Comercio, Antofagasta)*

### Maestros Guía

#### Percepción del impacto de las capacitaciones en la trayectoria laboral de los aprendices

Para los Maestros guía de todas regiones, también se cumplen las expectativas que tenían acerca de los jóvenes al percibir un impacto positivo de las capacitaciones en su trayectoria laboral, pues el haberse capacitado en una función entrega experiencia que es algo que definitivamente se valora en el mercado.

Asimismo destacan que las capacitaciones les entregan más herramientas de trabajo y la posibilidad de ir siempre mejorando en el tiempo lo que es valorado por las empresas, sobre todo en relación al tema de la experiencia en tal o cual función.

*"Es muy bueno y tiene impacto, ojalá se siga realizando, por que hay muchas personas sin trabajo y no tienen la oportunidad , pero aunque sea por dos o tres meses van a aprender y pueden quedar en un trabajo estable, con experiencia en lo que hacen"  
(Maestro Guía, MicroEmpresa, Comercio, Maule)*

*"salen más preparados, por los menos las niñas que están en la caja, salieron muy preparadas y ya conocen todo el sistema de los flujo de caja, las facturas, todo...  
(Maestro guía, Empresa mediana, Manufactura metálica, Araucanía)*

## 4.9 Expectativas

### Impacto a nivel personal de la ejecución del Programa

El grupo de los jóvenes en general difiere en cuanto al impacto del Programa a nivel personal. Así, mientras los jóvenes de la Araucanía se muestran bastante crítico con respecto a la ejecución del Programa sobre todo porque no han estado satisfechos con las capacitaciones, los de Antofagasta y RM, están muy contentos con los procesos sobre todo porque han podido aplicar conocimientos en tareas de alta importancia.

No obstante, es necesario destacar que la opinión de los Jóvenes de la Araucanía se sustenta en una falta de fiscalización de las capacitaciones y de su cumplimiento. En términos de género, no se observan diferencias entre uno y otro al momento de describir el impacto.

Así los jóvenes, mayormente hombres y de los rubros mineros y de manufacturas, tienen una muy buena percepción del impacto del Programa en su vida laboral, sobre todo por el tema de las capacitaciones y el hecho de participar activamente en la producción empresarial. No ocurre lo mismo con las mujeres, ni con aquellos jóvenes de otros rubros que declaran que el impacto es menor, considerando la baja calidad de las capacitaciones y de las funciones que cumplen dentro de las empresas.

### Jóvenes

*“así como que nos va a cambiar la vida después de esto no creo, porque nos capacitaron ahí nomás, a ella ni siquiera la capacitaron en nada, entonces como que da lo mismo...” (Joven, Mujer, Comercio, Araucanía)*

*“el programa es bueno, porque aprendes a trabajar, por ejemplo soy mecánico, estoy en mantención de las máquinas, pero además te hace madurar, eres más responsable, te acuestas temprano, porque si no te duerme al otro día” (Joven, Hombre, Minería, Antofagasta)*

*“o sea yo creo que igual me ha servido, pero más que nada para ver como era el mundo laboral, no como para quedarme ahí en la empresa con lo que me enseñaron porque la verdad me enseñaron poco y nada...” (Joven, Hombre, Comercio, RM)*

## 4.9 Expectativas

### Expectativas de los jóvenes en torno a la trayectoria laboral de corto y mediano plazo

Hay diferencias en la percepción de los jóvenes respecto a la trayectoria laboral difieren según género, tamaño de empresa y rubro.

Se observa que las mujeres tienen expectativas de especialización mayores que los hombres que van por el lado de la educación. Los hombres en tanto, buscan la especialización, pero al interior de la empresa.

En segundo lugar se observan diferencias por tamaño de empresa y por rubro. Así, aquellos jóvenes que se desempeñan en empresas grandes prefieren hacer carrera dentro de la empresa, mientras que jóvenes de empresas medianas y pequeñas prefieren estudiar y especializarse fuera antes de volver a ingresar al mercado laboral.

Con todo, los jóvenes que trabajan en el rubro Minero, Manufacturero y en menor medida de Comercio, optan por quedarse trabajando dentro de la empresa gracias a lo aprendido en el interior de ella a través de las capacitaciones..

### Jóvenes

*“yo quiero estudiar y sacar alguna carrera técnica o algo, si yo sé que trabajando ahí en Rosen puedo ascender, pero quiero saber más, si sabes más ganas más... (Joven, Hombre, Manufactura metálica, Araucanía)*

*“yo igual me veo ahí o no sé si ahí mismo, pero igual en la misma empresa trabajando porque te dan la opción igual de quedarte y no es poca plata...” (Joven, Hombre, Empresa Grande, Comercio, Antofagasta)*

*“yo quiero estudiar igual, especializarme más y buscar trabajo de nuevo, estudiar algo que complemente lo que ya sé.” (Joven, Mujer, Casinos, RM)*

## 4.9 Expectativas

### Aporte de las capacitaciones al cumplimiento de las expectativas relacionadas con la trayectoria

#### Jóvenes

Es generalizada la percepción que existe entre los jóvenes, de que las capacitaciones contribuyen a mejorar los aspectos curriculares y a fortalecer la experiencia que se tiene en ciertos temas lo que facilitaría el ingreso al mercado laboral.

Es posible observar algunas diferencias entre rubros que hacen más interesante el análisis. Los jóvenes de los rubros más especializados, ven la capacitación como una buena oportunidad no sólo de ingreso al mercado laboral, sino que también la interpretan como una buena oportunidad para hacer carrera dentro de la empresa, lo que permite notar la existencia de una cierta estabilidad dentro de sus rubros.

Por último, si bien los jóvenes de la Araucanía, se muestran bastante críticos respecto de las capacitaciones recibidas, tanto Hombres como Mujeres arguyen que sólo a través de ese modo se obtienen más probabilidades de encontrar trabajo rápidamente.

*“me gusta harto lo que hago porque es lo que estudié en el Liceo, entonces que me den la oportunidad para hacer lo que estudié me parece bueno...” (Jove, Hombre, Empresa Grande, Manufactura, RM)*

*“yo creo que sí, que si tienes más capacitaciones como que las Empresas igual te van a querer contratar si estás capacitado en algo, tienes experiencia...” (Joven, Mujer, Comercio, Araucanía)*

## 4.9 Expectativas

### Evaluación del paso por la Empresa

Dependiendo del rubro y el tamaño de las empresas los jóvenes evalúan de una u otra forma el paso por la Empresa.

Los jóvenes que pasaron por rubros que requieren alta especialización, como la minería y la manufactura, sobre todo de empresas grandes, presentan un nivel mayor de satisfacción del paso por la empresa y en específico del Programa. En cambio los jóvenes, de rubros como el comercio y que trabajaron en empresas de menor tamaño hacen una evaluación un tanto negativa del paso por la empresa. Muchos de ellos no tienen las expectativas de quedarse trabajando en la Empresa y evalúan críticamente la formación recibida sobre todo en relación a las capacitaciones y la función que debían cumplir.

Es importante hacer hincapié en que los jóvenes, tanto hombres como mujeres, no son contrarios a la capacitación, sino más bien a las formas de capacitación que tienen las empresas y las funciones que desempeñan en el interior que muchas veces distan de la capacitación recibida.

### Jóvenes

*“es bueno que te capaciten porque así uno está más preparado para hacer lo que tiene que hacer, y tiene menos miedo de equivocarse, eso es bueno... (Joven, Hombre, Manufactura metálica, Araucanía)*

*“o sea está bien la capacitación pero que esta se cumpla, que haya una línea que diga que así son las capacitaciones, si no, no te va a servir de nada...(Joven, Mujer, Comercio, Araucanía)*

*“yo estoy bien contento con la empresa porque uno agradece que le den la oportunidad de trabajar” (Joven, Hombre, Manufactura, RM)*