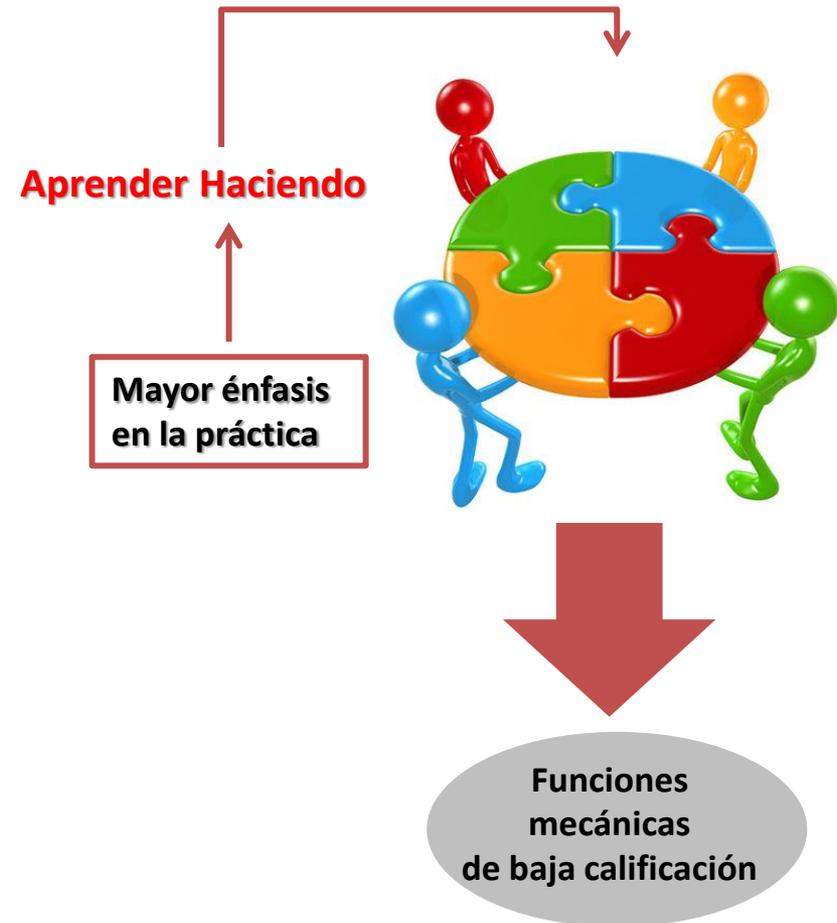


V. Evaluación Componentes Específicos

Predominio de la parte práctica por sobre la teórica en base al tipo de función desempeñada

1.- Para los empresarios el acento de las capacitaciones está más puesto en la parte práctica que en la teórica, pues les permite capacitar sin necesidad de perder tiempo ni productividad.

Del mismo modo, dicho acento está directamente relacionado con el tipo de función que deben desempeñar los jóvenes al interior de la empresa. En efecto, funciones más básicas requieren menor capacitación y mayor necesidad de trabajo práctico, pues la alta mecanicidad no requiere de un nivel elevado de calificación.



V. Evaluación Componentes Específicos

Falta de un estándar en la elaboración de capacitaciones

2.- Se observa la necesidad de implementar un sistema de estandarización de las capacitaciones que permita elaborar algunos requisitos mínimos que deben incorporar las empresas que postulan a este Programa.

En efecto, como la parte más atractiva del Programa tiene que ver con la bonificación a la contratación, muchos de los empresarios, sobre todo de empresas medianas y pequeñas y micro, se olvidan de la capacitación y la dejan en segundo plano.

Ello deviene en que los jóvenes se sientan altamente insatisfechos con el trabajo que realizan y decidan emigrar a otras empresas que les permita construir un horizonte mejor en términos de desarrollo laboral.

Necesidad de estandarizar las capacitaciones



Igualar Bonificación y Capacitación



VI. Evaluación del rol y funciones dentro del Modelo

Requisitos mínimos para cumplir con el Rol

1.- Los requisitos mínimos para cumplir a la perfección, tanto el rol de relator como el de maestro guía, están dados, más que por los conocimientos técnicos y experiencia en el tema, por las habilidades blandas que posea el capacitador.

Esto es igual para todas las empresas tanto en rubros como en tamaños.



VII. Relación entre SENCE Regional y Nivel Central

Baja adaptabilidad del Programa a la
realidad Regional

1.- El Programa posee en términos de diseño un bajo nivel de adecuación a la realidad regional, pues no considera las particularidades de las regiones que pueden potenciar el sistema.

Si bien la relación entre el Nivel Central y el Regional, se observa una relación vertical en la implementación de los Programas.

La baja adaptabilidad de los Programas a la realidad regional impide que estos puedan ser implementados de un modo más efectivo y que se proponga generar un beneficio real en la población de las regiones.



VIII. Expectativas

Adquisición de habilidades necesarias

1.- Para los Empresarios, el tiempo de bonificación a la contratación establecido por el Programa es el suficiente para que los jóvenes puedan adquirir las habilidades necesarias de modo que puedan desempeñar correctamente su función.

Esta expectativa se cumple fundamentalmente porque las funciones en las que generalmente se insertar los jóvenes son de baja calificación el tiempo de adaptación no suele ser muy extenso.

Esta situación es extensible a todas las empresas estudiadas tanto en rubros como en tamaño.

No obstante, lo que se observa es que las capacitaciones no alcanzan a desarrollar capacidades, sino sólo introducciones a los temas. Es en la función misma donde se construye el aprendizaje.



6. Conclusiones por Dimensiones

Baja percepción de impacto de las capacitaciones en los jóvenes

2. En general, para los jóvenes las capacitaciones recibidas tienen un bajo impacto, pues suelen ser bastante básicas. No obstante, en términos simbólicos refleja frente al resto la posesión efectiva de un saber manifestado en un certificado el que era más manifiesto si este certificado era emitido por una institución con un alto capital social, por ejemplo, una universidad o instituto de prestigio.

No obstante hay diferencias entre los jóvenes de las distintas regiones estudiadas. Tales diferencias se sustentan principalmente en el Rubro de la empresa en la que trabajan.

Posesión de un saber valorado por el mercado



Diferencias por región en el impacto de las capacitaciones

Mayor impacto

Menor impacto

**II
Antofagasta**

RM

**IX
Araucanía**

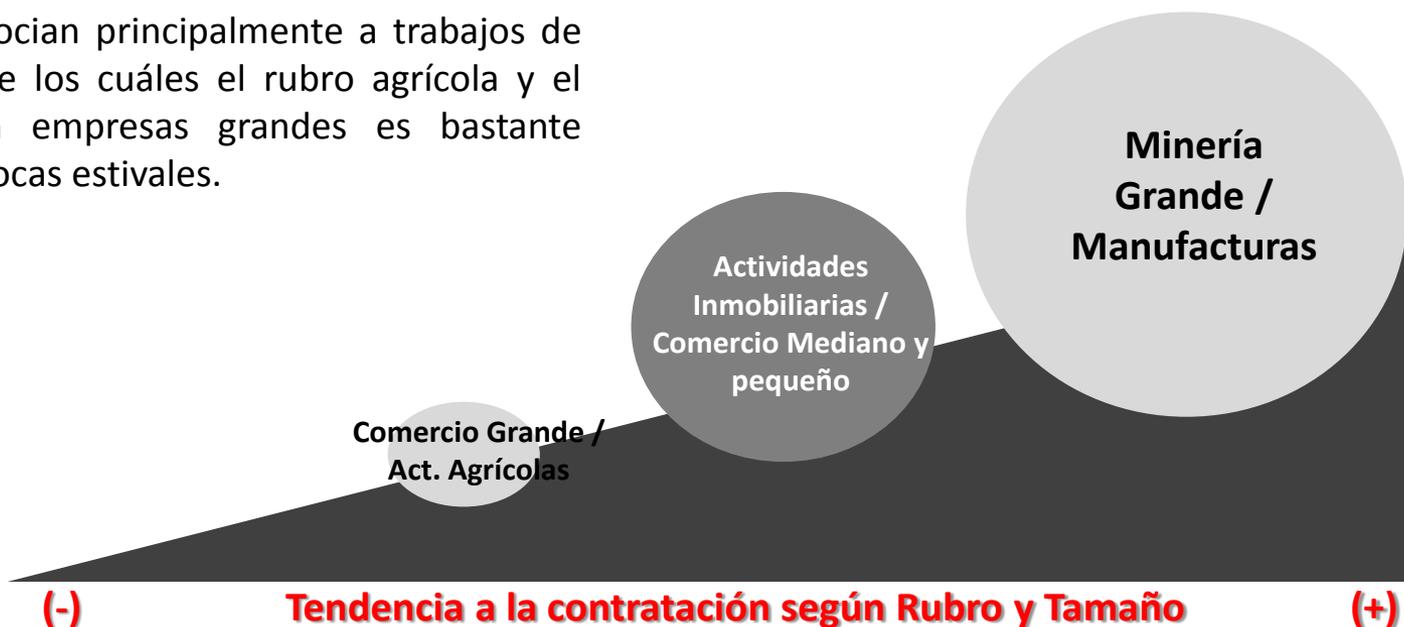
6. Conclusiones por Dimensiones

Baja tendencia a la contratación luego de seis meses

3. Se observa una baja tendencia de los Empresarios a contratar a los jóvenes luego de pasados los seis meses de bonificación a la contratación.

Esta tendencia es mayor en aquellas empresas que presentan altos volúmenes de contratación los que se asocian principalmente a trabajos de temporada, de los cuáles el rubro agrícola y el Comercio, en empresas grandes es bastante notorio en épocas estivales.

Baja tendencia a la contratación



I. En el Diseño

Rediseño de la Línea Mayores de 50 años

La realización del estudio arroja algunas interrogantes sobre todo en lo que respecta a la líneas Mayores de 50 años. En todas las regiones esta línea del Programa es la que mayores dificultades ha generado para lograr las metas de colocación

Es necesario rediseñar esta línea sobre todo porque es observado que en ninguna de las regiones ha tenido acogida y los empresarios parecen no tener interés en contratar este segmento, pues existe la percepción de que por un lado es caro y por otro, es difícil incorporar a la dinámica de la empresa.



Mayor participación de las regiones en el diseño del Programa

Para lograr una adecuada implementación del Programa en las regiones en sus diversas líneas es indispensable realizar un proceso de diagnóstico de las regiones antes de implementar un Programa que muy difícilmente se podrá llevar a cabo con total éxito.

En efecto, la consideración de las particularidades de la región se presenta como un requisito para diseñar, a lo menos, las cuotas de las metas propuestas y lograr que efectivamente el Programa se transforme en un agente de desarrollo para las personas en la región



I. En el Diseño

Elaboración de una pauta estandarizada de Capacitación por tamaño de empresa

En efecto, las capacitaciones se cumplen muy poco, sobre todo en las empresas de menor tamaño. Muchas de ellas tratan de hacer lo mejor que pueden en cuanto al cumplimiento de los plazos o simplemente desarrollan capacitaciones que no tienen que ver con el espíritu del Programa.

La elaboración de una pauta estandarizada de capacitación por tamaño de empresa aseguraría la menor un nivel de calidad de las capacitaciones y dotaría a la capacitación de un mayor nivel de centralidad



Disminución de los meses de cesantía

Para lograr una mayor adscripción a las líneas del Programa, sobre todo en la línea Mujeres y Mayores de 50 años, se hace indispensable disminuir el requisito de los tres meses de cesantía necesarios para que una mujer participe del Programa .

Para los empresarios resulta difícil encontrar personas que cumplan con este requisito y así generar una adecuada postulación al programa.



II. En la Implementación

Desarrollo de evaluaciones periódicas de cumplimiento de horas de capacitación

Durante la implementación del Programa, se hace necesario incorporar la evaluación del cumplimiento de las horas de capacitación. Para ello se hace necesario que los encargados de Programa realicen rondas de visitas para evaluar el cumplimiento del Programa.

Esta acción si bien está considerada, no es del todo practicada en la medida que los encargados de programa suelen estar sobre atareados por lo que las visitas a las empresas se les hace bastante difícil.



Desarrollo de redes de cooperación con otros organismos de modo formal

Es indispensable el desarrollo de redes de cooperación técnica y logística con organismos públicos y privados que desarrollan actividades de difusión de Programas similares. Entre ellos destaca el refuerzo de la relación con las OMIL de cada comuna para que se transformen en agentes difusores a nivel comunal de los Programas de SENCE.

Otro elemento a considerar radica en el trabajo que han desempeñado las OTEC en algunas regiones y los Liceos técnicos e Industriales que efectivamente contribuyen a insertar en el mercado a quienes buscan trabajo por primera vez.

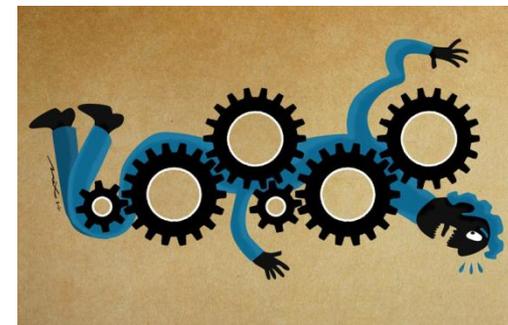


II. En la Implementación

Mayor flexibilidad en los tiempos de postulación de acuerdo a la realidad regional

Se requiere adecuar el Programa a la realidad regional y con ello se hace necesario que los periodos de contratación de las empresas de las regiones, de acuerdo a sus rubros, se adecuen a los tiempos que exige el Programa y las metas de colocación.

Se observó durante la consultoría que en algunas regiones los periodos de contratación comenzaban en fechas que no se condecían con las fechas de implementación del Programa.



Agilización del proceso de Postulación al Programa

El proceso de postulación se ha vuelto engorroso por el excesivo papeleo y la revisión de los antecedentes a mano por parte de los encargados de Programa. Ello ha devenido en retraso en la entrega de las notificaciones y ha implicado una sobrecarga en el trabajo de los encargados que dedican mucho tiempo a la revisión y poco a la evaluación y fiscalización.

La agilización del proceso de postulación a través de la creación de un sistema de postulación en línea, pero no excluyente permitiría dotar de mayores libertades a los encargados de programa para que se puedan dedicar a otras actividades.



INFORME FINAL

ESTUDIO “EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO”

