

INFORME FINAL

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

Resumen Ejecutivo



1.- Objetivos de la Consultoría

Objetivo General

La presente consultoría, tiene como propósito evaluar -hasta la fecha- el desarrollo del Programa Formación en el Puesto de Trabajo desde la perspectiva de informantes claves en tres zonas: norte (II región de Antofagasta), centro (Región Metropolitana y VII región del Maule) y sur (IX región de la Araucanía).

Objetivos Específicos

- Levantar percepciones en relación al Programa de Formación en el Puesto de Trabajo por parte de los diversos informantes claves determinando nivel de conocimiento y expectativas asociadas.
- Indagar en la percepción que tienen los informantes claves en relación a los componentes específicos del Programa.
- Proporcionar información con respecto a los procesos de acceso e inscripción al Programa, poniendo énfasis en los mecanismos de difusión, la postulación de Empresas y procesos asociados a la entrada de Beneficiarios a las Industrias.

2. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA



2.- Descripción Metodológica

Descripción de la Muestra

A continuación se presenta la muestra estructural utilizada en el trabajo de terreno. En la tabla se observa el detalle de cada una de las entrevistas a realizar por tipo de actor y territorio.

Segmentos / Zonas		Zona Norte Antofagasta	Zona Centro RM Maule		Zona Sur Araucanía	Total
Empresas	Grandes	2	2	2	2	8
	Medianas y Pequeñas	2	2	2	2	8
Encargado OMIL		1	2	1	1	5
Capacitadores	OTEC/ Relatores Internos	2	2	2	2	8
	Maestro Guía	2	2	2	2	8
Equipo SENCE	Dirección Nacional	-	1	-	-	1
	Dirección Regional	1	1	1	1	4
	Encargado Regional	1	1	1	1	4
Total		11	13	11	11	46

De esta forma la muestra total del estudio contempló un total de 46 entrevistas semiestructuradas a los actores antes mencionados. Con respecto a los grupos focales, se realizaron 3 grupos focales con jóvenes que pasaron por el Programa, según cada una de las macrozonas definidas previamente:

GRUPO FOCAL	REGIÓN	PARTICIPANTES
GRUPO FOCAL 1	II DE ANTOFAGASTA	JÓVENES APRENDICES. MIXTO. 18-24 AÑOS
GRUPO FOCAL 2	RM	JÓVENES APRENDICES. MIXTO. 18-24 AÑOS
		2 entrevistas a Jóvenes del rubro Construcción
GRUPO FOCAL 3	IX DE LA ARAUCANÍA	JÓVENES APRENDICES. MIXTO. 18-24 AÑOS

2.- Descripción Metodológica

Descripción de la Muestra

De este modo, la muestra definitiva con la que se realizó la consultoría es la siguiente:

Región	Metodología	Tamaño	Rubro	Maestros Guías	Relatores Internos-OTEC	OMIL
II de Antofagasta	Entrevistas Semiestructuradas	Grande	Minería	X		Comuna de Antofagasta
		Grande	Minería	X		
		Grande	Actividades Inmobiliarias		X	
		Grande	Comercio		X	
Región Metropolitana	Entrevistas Semiestructuradas	Grande	Actividades Inmobiliarias	X		Comuna de San Ramón
		Mediana	Actividades Inmobiliarias	X	X	
		Grande	Comercio		X	
		Mediana	Comercio			
VII del Maule	Entrevistas Semiestructuradas	Microempresa	Comercio	X		Comuna de Talca
		Microempresa	Comercio		X	
		Pequeña	Comercio			
		Microempresa	Agricultura	X	X	
IX de la Araucanía	Entrevistas Semiestructuradas	Grande	Manufacturas no metálicas		X	Comuna de Pitrufquén
		Grande	Manufacturas metálicas	X		
		Mediana	Manufacturas no metálicas	X		
		Mediana	Manufacturas metálicas		X	

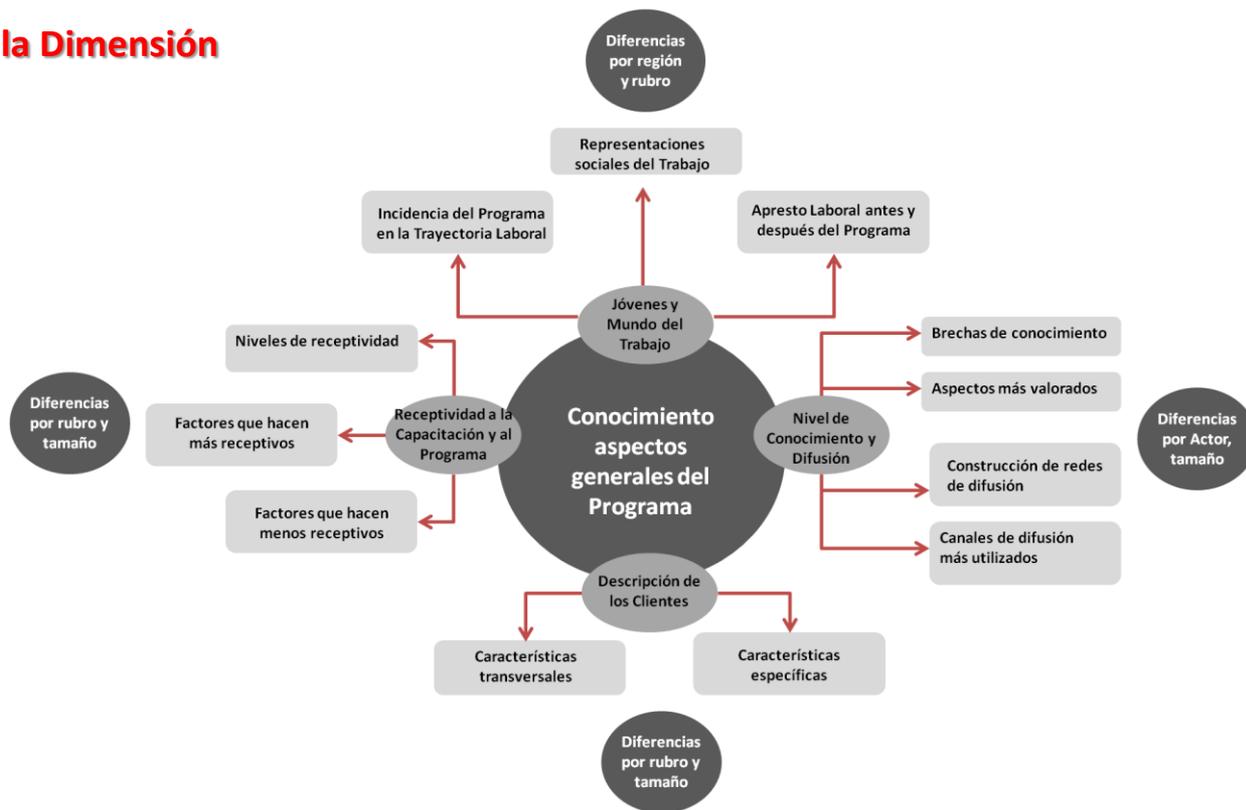


3. PRINCIPALES RESULTADOS POR DIMENSIONES DE ANÁLISIS

Conocimiento del Programa

Mapa global de funcionamiento de la Dimensión

La dimensión en general contempla levantar la visión que tienen los diferentes actores respecto del nivel de conocimiento y funcionamiento del Programa. En ella destaca las subdimensión “Receptividad a la Capacitación y al Programa” como la más explicativa de todas las subdimensiones, en la medida que es posible determinar que la disposición a la capacitación que presente una empresa, en todas las regiones estudiadas, incide por una parte, en los niveles de conocimiento y modos de enterarse de la existencia del Programa y por otro lado, permite describir quiénes son los clientes que más postulan, es decir, las empresas que más se interesan por el Programa.



“uno tiene que estar con ellos, enseñándole como las mañas de la pega, porque a veces ellos no saben mucho, o sea manejan algunas cosas, pero no saben bien...” (Maestro guía, Empresa Mediana, Manufactura metálica, Araucanía)

Conocimiento del Programa

Mapa global de funcionamiento de la Dimensión

Sobre este último punto es posible identificar algunas diferencias por región principalmente en razón del Tamaño y el Rubro de la empresa. Ambas categorías constituyen el punto de partida de las diferencias entre las empresas contempladas en el estudio y cada región estudiada presenta una combinación especial de ellas.

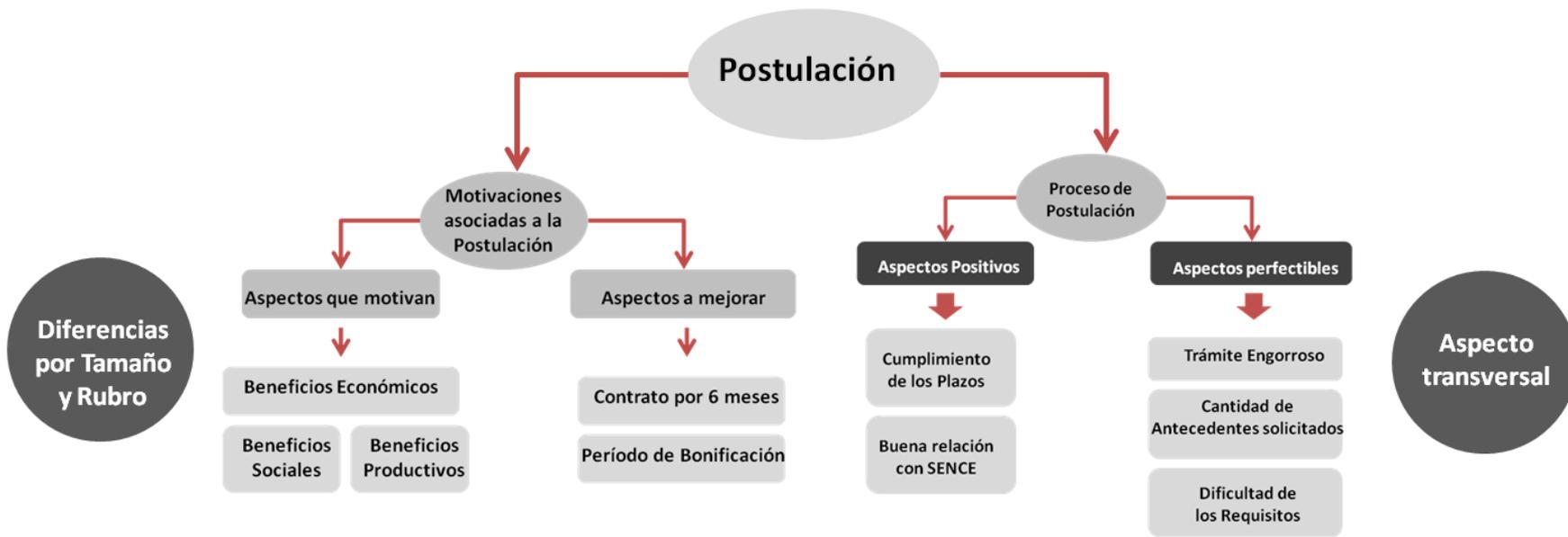
Así, mientras en la zona norte, tanto el tamaño de las empresas como el rubro resulta relevante, en la zona centro cobra más relevancia el tamaño que el rubro, mientras que en el sur, el tamaño también indica una predisposición especial a la capacitación y al programa. Por último, la dimensión contempla la visión que tienen los jóvenes acerca del Mundo del Trabajo y cómo nace esta relación en especial en relación al trabajo por el que pasaron bajo el Programa.

“es un Programa del SENCE de hace muchos años, que antes tenía otro nombre, nosotros lo usamos porque te permite tener mano de obra muy capacitada y además te favorece la contratación...” (Coordinador, Empresa grande, Minería, Antofagasta)

“a veces uno se entera por las OMIL de las comunas o por el mismo SENCE que te manda información de los Programas...” (Coordinador, Empresa grande, Manufactura metálica, Araucanía)

“la capacitación siempre es una inversión y hay rubros, como los de temporada agrícola que prefieren no invertir en ella porque tienen una población variable de trabajadores que constantemente están cambiándose de pega por lo que no es conveniente capacitar” (Encargado de Programa, Maule)

Mapa global de funcionamiento de la Dimensión

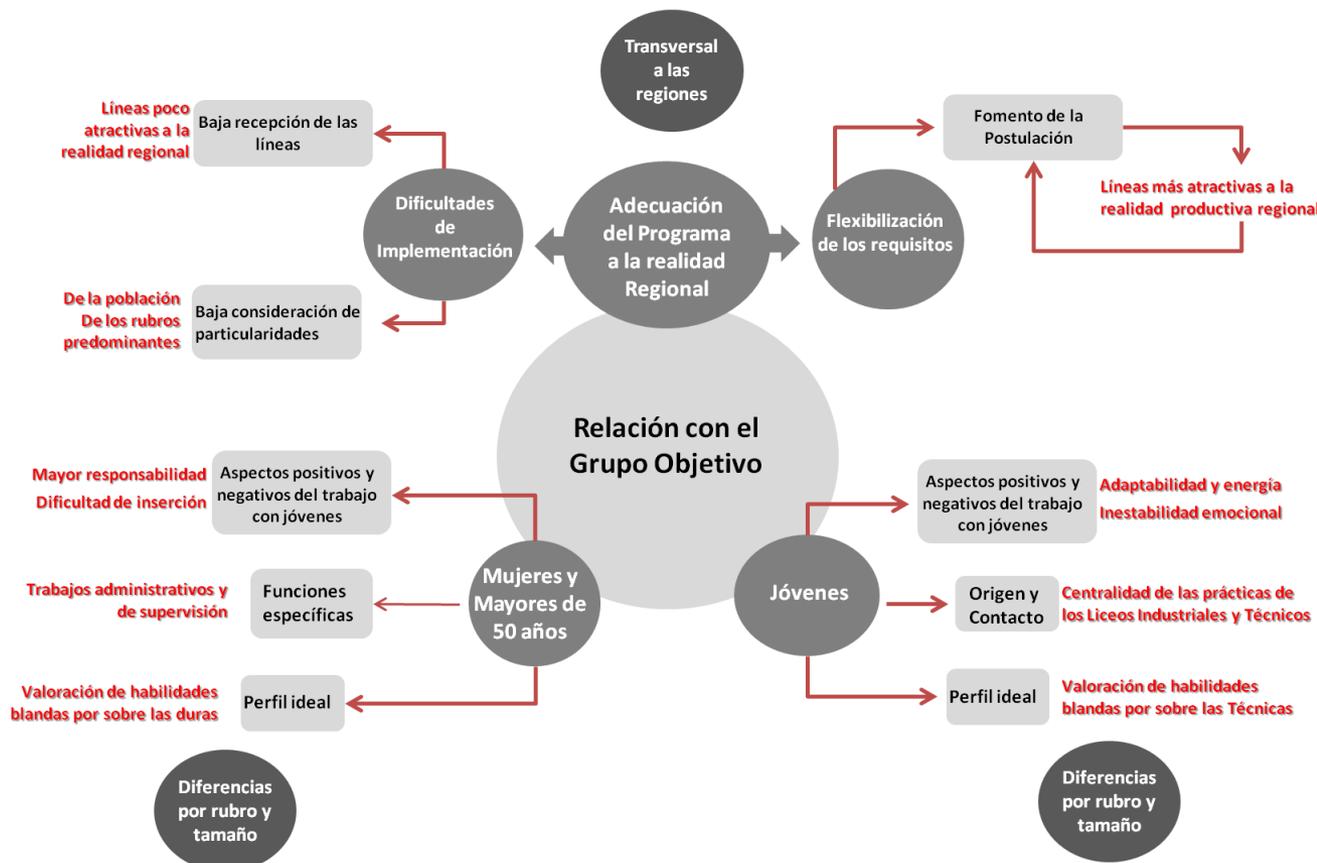


En lo que respecta a las motivaciones asociadas a la Postulación, se relevan tres tipos de beneficios principales que los actores aducen como motivaciones positivas para postular. En primer lugar destaca el beneficio económico que reciben por la contratación de los jóvenes, en segundo lugar se observa un beneficio más bien social dado por la contratación de mano de obra y finalmente se observa un beneficio productivo dado por la capacitación del personal .

Por último destacan los aspectos que no son tan atractivos para los empresarios a la hora de decidir postular al Programa como resulta ser la contratación por 6 meses y el tiempo de bonificación.

En la otra subdimensión se observa la descripción del Proceso de postulación destacando tanto sus brechas de mejora que tienen que ver con el proceso mismo y el papeleo que exige.

Mapa global de funcionamiento de la Dimensión



Con respecto a la relación con los jóvenes es posible identificar elementos positivos y elementos negativos en la relación. Dentro de los elementos positivos destacan la energía de trabajo que poseen los jóvenes y la alta adaptabilidad que tienen a las dinámicas internas de trabajo dentro de las empresas.

Dentro de los aspectos negativos destacan la inestabilidad emocional o inmadurez de los jóvenes que los hace más irresponsables. Con respecto a las fuentes de ingreso destacan en primer lugar aquellos que llegan por prácticas de los liceos, luego las OMIL y por último el ingreso directo a través de currículos en términos de importancia.

Mapa global de funcionamiento de la Dimensión

En el caso de las Mujeres y Mayores de 50 años, la relación que se produce es diferente. Hacia estos grupos hay una consideración distinta en la medida que predomina en ellos la percepción de que estos grupos son más responsables que los jóvenes, pues tienen una mayor necesidad de trabajar y de generar estabilidad, pues tienen familias detrás que dependen de su trabajo. Ello es valorado por los empresarios, pues genera la impresión que este grupo aprecia mucho más las oportunidades laborales que los jóvenes.

Dentro de los aspectos negativos destacan la dificultad de insertarse a las dinámicas de trabajo dado que al ser mayores ya tienen internalizado una forma de trabajar que muchas veces no se condice con la que predica la Empresa.

Con respecto al perfil ideal de los grupos destaca el hecho de que todos grupos deben poseer habilidades blandas como las ganas de trabajar, el empeño y la responsabilidad, pues la técnica se aprende en el mismo trabajo, lo que lleva a deducir que las funciones que desarrollan no requieren tanto manejo técnico, y que es la práctica misma la que dota de mayores niveles de manejo y desempeño.

Por último, con respecto a la adecuación del Programa a la realidad regional. las empresas en las diferentes regiones parecen coincidir respecto de la adecuación del programa en términos de fomento a la contratación y de bonificación, pero no en cuanto a la flexibilidad de los requisitos de acuerdo a los rubros que predominan en una y otra región. Junto con ello destacan también que las dificultades de implementación depende del tamaño de las empresas y de los recursos que tengan para implementar adecuadamente el programa.

"... trabajar con jóvenes es muy bueno por que son mas manejables". (Coordinador, MicroEmpresa, Comercio, Maule)

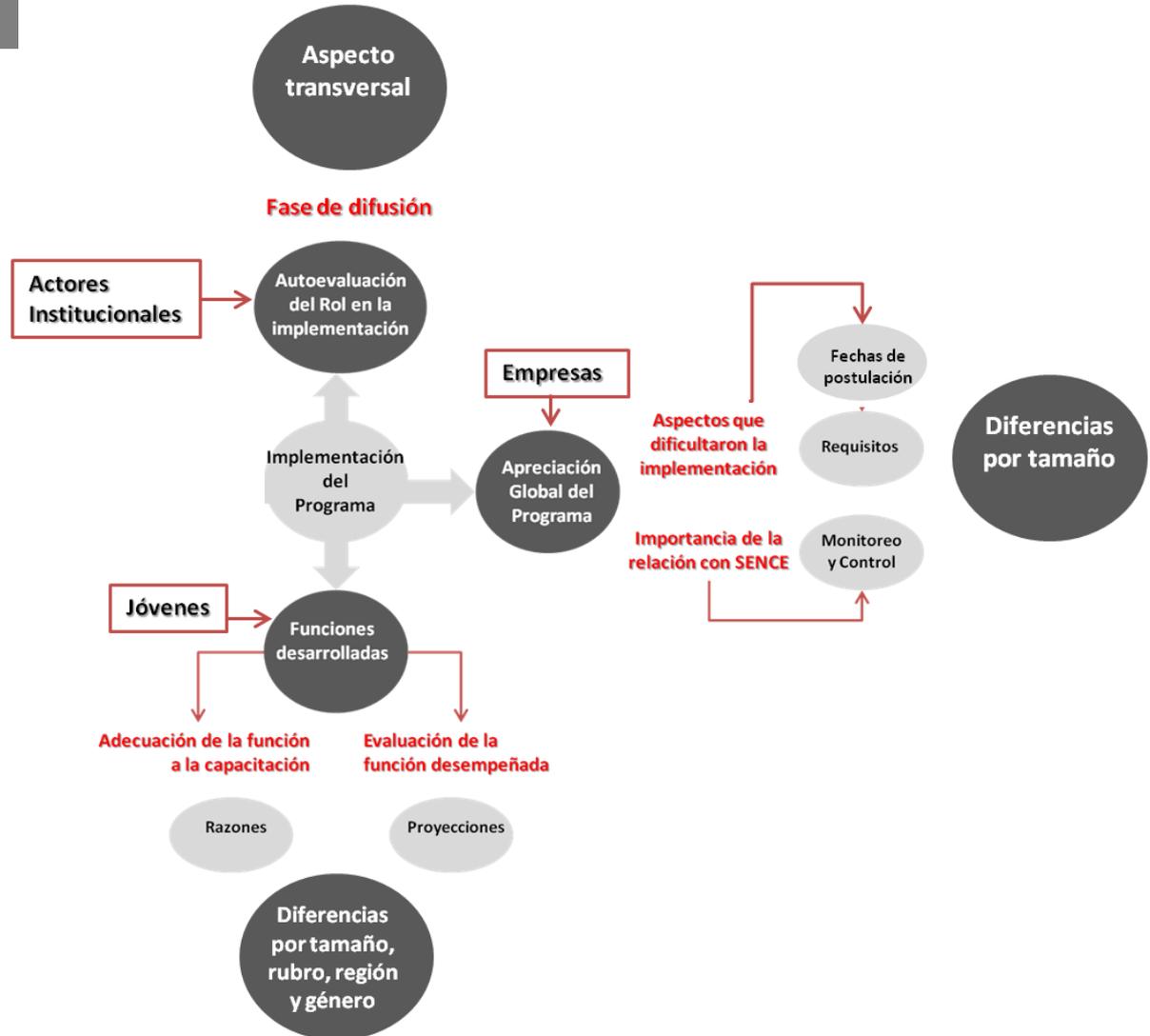
"Nosotros trabajamos sólo con la línea Mujeres porque el trabajo que desempeñan es preferible que sea realizado por una Mujer..." (Coordinador, Empresa Grande, Actividades Inmobiliarias, RM)

generalmente uno no contrata personas mayores a menos que sean muy expertos en el tema"
(Coordinador, Empresa Grande, Minería, Antofagasta)

Implementación del Programa

Mapa Global de la Dimensión

La dimensión “Implementación del Programa” releva la percepción que tienen diversos actores de las regiones estudiadas con respecto a la implementación y puesta en marcha del Programa.



Mapa Global de la Dimensión

Los Empresarios relevan la apreciación global que han tenido con el Programa con la intención de evaluar como ha sido la experiencia hasta el momento. En ese sentido se relevan algunas diferencias por rubro con respecto a la implementación. No obstante todos coinciden en que dentro de los aspectos que dificultaron la puesta en marcha del Programa están los requisitos exigidos por SENCE.

Por otro lado, también relevan aquellos aspectos de la implementación desde el discurso de los jóvenes sobre todo a las funciones desarrolladas en el trabajo y a la adecuación de estas según las capacitaciones recibidas.

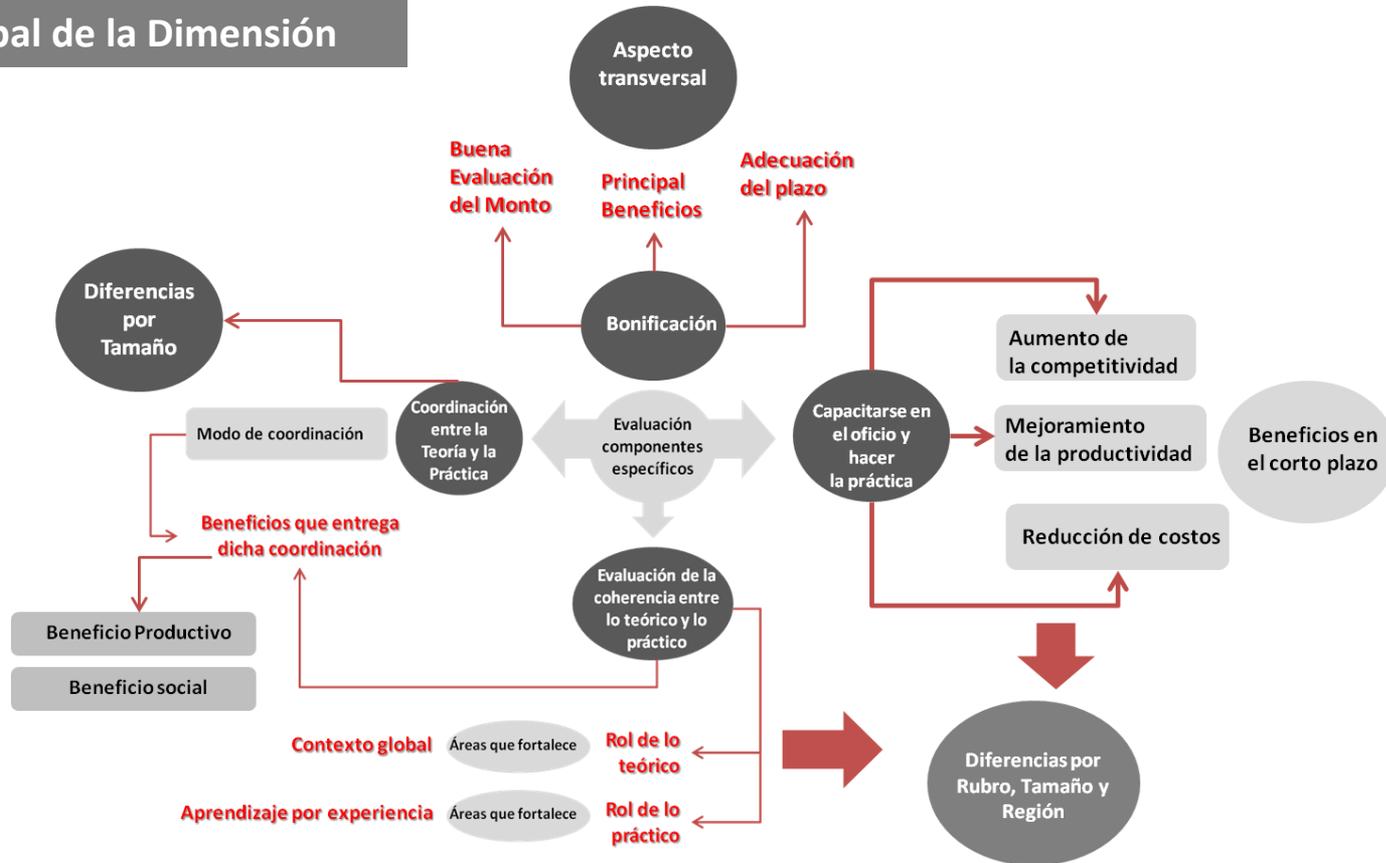
Por último rescata el rol que cumple el actor institucional en el proceso de implementación, cuál es la importancia del papel desempeñado y en qué fase dicho rol cobra mayor relevancia. Ahí es interesante rescatar la visión transversal en ellos que tiene que ver con la fase del Programa donde tienen mayor participación y qué función específica cumplen en ella destacando ampliamente el rol en la fase de difusión del Programa y revisión de antecedentes.

“... contribuyo a difundirlo, supervisar la ejecución y responder las dudas que plantean las OTEC, las Empresas...” (Encargado de Programa, Maule)

“... ha sido súper bueno porque he podido aplicar ahí, en el trabajo lo que vi en el colegio...” (Joven, Hombre, Manufacturas, RM)

“... aquellos aspectos que han facilitado está el tema de las capacitaciones, pero lo más difícil diría es el tema del pago de la bonificación...” (Coordinador, Empresa grande, Manufactura metálica, Araucanía)

Mapa Global de la Dimensión



La evaluación de los componentes específicos del Programa se compone de tres subdimensiones principales: la que tiene que ver con la evaluación de la bonificación tanto del monto como del plazo, las justificaciones de ello y sus beneficios lo que en términos generales es considerado un elemento transversal a todas las empresas entrevistadas en el estudio. En segundo lugar se ubica la subdimensión que aborda la coordinación que las Empresas realizan entre la teoría y la práctica, cuáles el modo de coordinación que prevalece en las regiones estudiadas y si ello tiene relación con el tamaño de las empresas o el rubro.

Mapa Global de la Dimensión

Asimismo, se asume que dicha coordinación responde a una visión particular que tiene la Empresa con respecto a la delimitación de ciertas áreas que deben ser reforzadas para entregar más y mejores beneficios sobre todo en relación a términos productivos y de tipo social, en el largo y corto plazo.

Por último destaca la evaluación que hacen los jóvenes de las capacitaciones y si la coordinación entre éstas es coherente con respecto a la función que desempeñan dentro de la empresa. Del mismo modo interesa relevar cuál es el rol que cumplen tanto la teoría como la práctica en la capacitación, qué aspectos fortalece y cómo ello redundando en beneficios no sólo para la Empresa sino también para el trabajador. Asimismo conviene delimitar cuál es la percepción que tienen los Jóvenes, como trabajadores de la empresa que organiza las capacitaciones y cuál es la importancia que ella otorga a las capacitaciones.

“Generalmente van de la mano los dos procesos, no va uno primero y otro después, se les traspasa competencias que luego van desarrollando” (Encargado de Programa, Maule)

“nosotros desarrollamos un proceso de capacitación teórico de todo lo que van a ver en el trabajo y una vez que pasan ese proceso, vemos si siguen trabajando...” (Coordinador, Empresa Grande, Comercio, RM)

“sería ideal (que te bonifiquen) el 100% porque al final uno está haciendo una gran labor contratando gente que no tiene trabajo...” (Coordinador, Empresa Grande, Comercio, Antofagasta)