



Universidad de Concepción

Facultad de
Ciencias Sociales



Informe Final
de Resultados

**Evaluación Cualitativa de la
Implementación del Programa
Formación en Oficios para
Jóvenes, Servicio Nacional de
Capacitación y Empleo, SENCE.**

Concepción, Marzo de 2012

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	5
II.	CONTEXTUALIZACIÓN	6
III.	ANTECEDENTES METODOLÓGICOS	7
IV.	RESULTADOS	11
A.	CARACTERIZACIÓN ACTORES INSTITUCIONALES DEL PROGRAMA	11
	1 Gestión Programa Formación en Oficios para Jóvenes, SENCE	11
	1.1 Gestión interna del Programa: Nivel Central y Regional SENCE	12
	1.2 Relaciones Inter-institucionales SENCE- OTEC	16
	2 Caracterización Organismos Técnicos de Capacitación – OTEC	18
	2.1 Conformación Registro Especial	18
	2.2 Organismos Técnicos de Capacitación: Cobertura Territorial	19
	2.3 Rol de los Relatores	23
	2.4 Procedimientos Administrativos	28
	2.5 Infraestructura y Equipamiento OTEC	29
	2.6 Beneficiarios con Discapacidad	31
	2.7 Caracterización: Tipos de Organismos Técnicos de Capacitación	33

B. PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA	35
1 Planes de Capacitación	36
1.1 Elaboración Planes de Capacitación	36
1.2 Debilidades Planes de Capacitación	38
1.3 Desafíos y Sugerencias para el Diseño del Plan de Capacitación	40
2 Difusión del Programa	45
2.1 Estrategias de Difusión	45
2.2 Conocimiento Específico de la Capacitación	48
2.3 Sugerencias	50
3 Fases del Programa	51
3.1 Proceso de Postulación	51
3.2 Fase Lectiva	58
3.3 Fase Experiencia Laboral	66
4 Subsidios	75
C. CONDICIONES DE ADHERENCIA AL PROGRAMA	76
1 Elementos que condicionan adherencia al programa	76
1.1 Motivaciones para Ingresar al Programa	76
1.2 Subsidios	79
1.3 Focalización del Programa e Influencia del Entorno Sociocultural del Beneficiario	80
1.4 Responsabilidad parental	82
1.5 Beneficiarios Derivados del Servicio Nacional de Menores	84
2 Perfil de Beneficiarios según Grado de Adhesión al Programa	85

D. EVALUACIÓN Y EXPECTATIVAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN OFICIOS	87
E. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES	90
1 Conclusiones	90
2 Recomendaciones	91
2.1 Difusión	91
2.2 Postulación y Selección	92
2.3 Fase Lectiva	93
2.4 Fase Experiencia Laboral	94
2.5 Fase Asistencia Técnica	94

I. INTRODUCCIÓN.

El presente documento corresponde al Informe Final del “*Estudio Evaluación Cualitativa de la Implementación del Programa Formación en Oficios para Jóvenes*”, solicitado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción.

El propósito de esta evaluación es conocer las percepciones de los diferentes actores involucrados en las distintas etapas del programa, y de este modo, proponer sugerencias que permitan la mejora de éste.

El objetivo general del estudio es el siguiente:

- Evaluar, hasta la fecha, la implementación por etapas del Programa Formación en Oficios para Jóvenes desde la perspectiva de informantes claves¹ en tres zonas: norte (IV Región), centro (Regiones V, VIII y XIII) y sur (IX Región).

Los objetivos específicos son:

- Levantar Percepciones en Relación al Programa de Formación en Oficios para jóvenes 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 cada una de las etapas del programa como convocatoria, postulación, fase lectiva, práctica laboral e intermediación laboral.

En la primera parte del Informe se presenta una breve contextualización del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes, junto con la metodología del estudio.

A continuación se presentan los resultados de la evaluación, iniciando el análisis con una caracterización de los actores institucionales del programa. Posteriormente, se presentan los tres principales procesos del programa: Planes de Capacitación, Difusión y Fases del Programa.

Finalmente, en la última parte se identifican las condiciones que favorecen o debilitan la adhesión de los beneficiarios al Programa, el perfil de los beneficiarios del Programa, y por último, se realizan sugerencias para mejorar determinados aspectos del Programa de Formación en Oficios.

¹ Se entiende por informantes claves aquellas personas que están vinculadas al Programa esto es: Beneficiarios directos (Jóvenes), Equipo SENCE (nivel Regional y Nacional), y Capacitadores (OTEC).

II. CONTEXTUALIZACIÓN PROGRAMA FORMACIÓN EN OFICIOS PARA JÓVENES.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, viene desarrollando desde el año 1998 el “Programa de Formación en Oficios para Jóvenes”.

De acuerdo a los términos de referencia, el objetivo general del programa es “mejorar las condiciones de empleabilidad de los/as beneficiarios/as, a través de acciones de capacitación en competencias técnicas, de empleabilidad y transversales en general, para facilitar la inserción en el mercado laboral de los/as jóvenes” (SENCE, 2011).

El programa está focalizado en jóvenes de escasos recursos, particularmente aquellos que han desertado de la educación formal. El perfil general de los beneficiarios, corresponde a jóvenes hombres y mujeres, entre 18 y 29 años, excepcionalmente jóvenes de 16 o 17 años con responsabilidad parental, que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población, según el puntaje de la Ficha de Protección Social (menos de 11734 puntos).

El programa se realiza a través de cursos de capacitación organizados en distintos módulos y componentes, los cuales se señalan a continuación:

- **Fase Lectiva:** esta etapa corresponde a un rango de entre 300 y 500 horas, que se desarrollan entre el aula de clases y talleres prácticos. En esta fase se agrupan los componentes de la formación, los cuales son: Competencias técnicas, correspondiente al conjunto de tareas que implica un desempeño laboral; Tecnologías de la información, enfocado a la formación sobre uso de las tecnologías de información; Empleabilidad, orientado a la adquisición de competencias transversales, y Tutoría, componente que tiene el objetivo de fortalecer los procesos de permanencia y aprendizaje dentro del programa.

Además, el programa cuenta con dos modalidades de salida: dependiente e independiente. La modalidad dependiente está orientada a que el beneficiario se inserte en una empresa formal, mientras que la modalidad independiente está enfocada a capacitar a jóvenes emprendedores que aspiran a generar su propia fuente de trabajo.

- **Fase Experiencia Laboral:** esta fase está considerada sólo para los beneficiarios que cursan capacitaciones con modalidad de salida dependiente. Consiste en proporcionar una experiencia de trabajo real, a través de una práctica laboral, y luego facilitar la inserción laboral.
- **Fase Asistencia Técnica:** corresponde únicamente quienes cursan oficios con modalidad de salida independiente. El objetivo de esta fase es acompañar y apoyar a los beneficiarios en el desarrollo de su actividad productiva independiente.

El Programa de Formación en Oficios para Jóvenes, es ejecutado por organismos técnicos de capacitación (OTEC), que tienen la particularidad de trabajar exclusivamente con jóvenes y no poseer fines de lucro, formando parte del denominado “registro especial de organismos técnicos”.

III. ANTECEDENTES METODOLÓGICOS.

La presente es una “Evaluación Cualitativa de la Implementación del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes”, orientada a conocer las percepciones sobre el Programa, desde la perspectiva de los distintos actores involucrados.

En relación a los objetivos planteados en el estudio, se consideró pertinente el abordaje metodológico desde una metodología cualitativa, que se focalice en las experiencias y significados de los mismos actores involucrados en la implementación del programa. Desde esta metodología, es posible conocer en profundidad los discursos y percepciones subjetivas de los distintos actores respecto a las distintas etapas del Programa.

Las técnicas utilizadas para recolectar la información fueron tres: Focus Group, Entrevistas Individuales y Entrevistas Grupales.

Las entrevistas en profundidad se realizaron a Encargados Regionales y Directores Regionales SENCE, a encargados regionales de los organismos técnicos de capacitación y a beneficiarios del Programa. A través de esta técnica es posible conocer en profundidad el desarrollo de la implementación del Programa, desde sus aspectos generales hasta los más específicos.

Las entrevistas grupales se aplicaron a los equipos regionales de los organismos técnicos; y los Focus Group se realizaron a beneficiarios y relatores. La pertinencia del uso de técnicas grupales, se basa en que los beneficiarios del Programa han sido partícipes de una experiencia común, donde el grupo constituye una referencia de una experiencia más allá del nivel individual, construyéndose discursos y sentidos a nivel colectivo.

Las regiones consideradas en el estudio corresponden a las IV, V, VIII, IX y XIII.

A continuación se presenta la tabla 1, que resume el número de técnicas aplicadas en cada territorio, según el actor informante:

Región	Técnica	Informante	Cantidad	Cantidad personas asistidas
Región de Coquimbo	Entrevistas	Beneficiarias	2	
		Equipo Sence Regional	2	
		Encargada Regional OTEC	1	
		Entrevista Grupal Beneficiarios	2	3 personas por cada técnica aplicada.
	Focus Group	Relatores	1	8 personas.



Región de Valparaíso	Entrevistas	Beneficiarios	2	
		Equipo Sence Regional	2	.
		Encargada Regional Otec	1	
	Focus Group	Beneficiarios	1	11 personas.
		Relatores	1	8 personas.
Región Metropolitana	Entrevistas	Beneficiarios	12	
		Equipo Sence Regional	2	
		Equipo Nacional Otec (Entrevista Grupal)	6	5 de las técnicas aplicadas contaron con 3 personas. Una técnica cotó con 2 personas.
		Encargado Regional Otec	1	
	Focus Group	Beneficiarios	3	Dos focus con 7 personas. Un focus con 8 personas.
		Relatores	1	10 personas.
Región del Biobío	Entrevistas	Beneficiarios	6	
		Equipo Regional Otec	2	
		Equipo Nacional Otec (Entrevista Grupal)	1	4 personas.
		Equipo Regional Sence	2	
	Focus Group	Beneficiarios	2	Una técnica con 14 personas.

Región de la Araucanía	Entrevistas	Relatores	1	Una técnica con 9 personas
		Beneficiarios	2	6 personas.
	Focus Group	Equipo Regional Sence	2	
		Equipo Nacional Otec (Entrevista Grupal)	1	4 personas.
		Beneficiarios	1	14 personas.
	Focus Group	Relatores	1	6 personas.

Tabla 1: técnicas según región y actor

El resumen de técnicas aplicadas a nivel nacional, se presenta en el siguiente cuadro:

Técnica	Cantidad
Entrevista Individual	39
Entrevista Grupal	10
Focus Group	12

Tabla 2: resumen de técnicas aplicadas

El Trabajo de Campo se inició el día 9 de Enero, y finalizó el 23 de Febrero. Este trabajo se caracterizó por la flexibilidad para adecuarse al contexto de los territorios. El despliegue del trabajo metodológico contó con criterios de selección previamente establecidos, no obstante, de acuerdo a las características y condiciones con las que contaba cada territorio, se adoptaron medidas pertinentes a la contingencia, considerando principalmente el período de vacaciones en el que comenzaba a ejecutarse la evaluación.

Para el caso de los Focus Group y entrevistas a beneficiarios, se tuvieron en consideración los siguientes criterios de selección muestral:

- Representatividad de oficios en el cual fueron capacitados las y los beneficiarios.
- Diversidad de OTEC donde se realizó la capacitación.

- Representatividad para las dos modalidades de egreso.
- Representatividad de ambos sexos.

Para el caso de los Focus Group con relatores, se consideró la disponibilidad horaria de los mismos, la diversidad de oficios y la representatividad de organismos técnicos.

IV. RESULTADOS.

A. CARACTERIZACIÓN ACTORES INSTITUCIONALES DEL PROGRAMA

El presente capítulo presenta los resultados correspondientes a las percepciones sobre los aspectos generales del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes, por parte de los distintos actores involucrados en el proceso.

La evaluación considera a los actores institucionales SENCE y OTEC's, y a las/os beneficiarios/as, quienes han sido contactados y entrevistados para conocer sus percepciones sobre el programa.

El capítulo se presenta en dos partes a: 1) Gestión del Programa de Formación en Oficios, y; 2) Caracterización de los Organismos de Capacitación.

La primera parte se focaliza en describir la gestión interna de SENCE, entre sus niveles regionales y su nivel central, así como su articulación con los organismos técnicos, sugiriendo mejoras para lograr una gestión más eficiente.

La segunda parte presenta una caracterización de los organismos técnicos de capacitación, describiendo las apreciaciones generales sobre la conformación del registro especial al que pertenecen, distinguiendo las distintas modalidades de trabajo con las que operan y generando tipologías de acuerdo a sus tamaños y características.

1 Gestión Programa Formación en Oficios para Jóvenes, SENCE.

Para poder evaluar y proponer mejoras a la implementación del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes, es importante analizar la gestión institucional que sostiene a esta iniciativa.

En primer lugar, se presentará un análisis sobre la gestión interna del programa por parte del servicio a cargo de su ejecución, identificando los roles y las funciones de SENCE a nivel central y regional, así como la articulación entre ambos niveles.

En segundo lugar, el análisis se focalizará en las relaciones interinstitucionales que se desarrollan entre el servicio y los organismos técnicos, identificando las principales debilidades y propuestas para su mejora.

1.1 Gestión Interna del Programa: Nivel Central y Regional SENCE.

El análisis sobre la gestión interna del programa se ha organizado en tres ejes, lo que permite visualizar de forma más clara la dinámica institucional durante su ejecución. Estos tres ejes son: Roles del Nivel Central, Roles del Nivel Regional y Recomendaciones para mejorar la gestión regional. Cada uno de ellos se detalla a continuación:

1.1.1 Roles del Nivel Central SENCE:

De acuerdo a las percepciones de los encargados regionales como de los directores provenientes del nivel regional de la institución, existen roles claros y diferenciados entre SENCE nivel central y el nivel regional. La percepción de las relaciones que se establecen con el nivel central se caracterizan por ser positivas, con una comunicación constante que permite entregar respuestas rápidas a los requerimientos regionales.

Un primer elemento que se observa respecto a la gestión del programa por parte de SENCE, es la centralización del diseño, la definición de las metas del programa y de las normas técnicas. El sistema normativo general del programa, se elabora principalmente desde el nivel central, con escasa participación de los niveles regionales.

De acuerdo a la información recolectada, se detectó que el alto nivel de centralización es uno de los puntos críticos señalados más frecuentemente por los funcionarios del programa:

“El diseño del programa es centralizado, absolutamente centralizado, nosotros vamos teniendo información de reporte de los estados de avance, hasta el año 2011 era muy poca la intervención regional que teníamos, hoy día nos están preguntando un poco más...” (Encargada Regional SENCE, Entrevista, IX región)

Los niveles regionales denuncian una visión centralista de los programas, con escasa consideración de los territorios en la toma de decisiones relacionadas con la evaluación de las propuestas de los OTEC o la definición de las normas técnicas, como se detallará en los puntos 1.1.2 y 1.1.3.

De acuerdo a los testimonios provenientes del nivel central, se percibe que la comunicación entre el nivel regional y el nivel central se da a partir de la resolución de problemas. Considerando los motivos por lo cuales se establece la comunicación, desde el nivel central se interpreta que existe cierta dependencia, que ha sido producto, en parte, de la falta de proactividad de las regiones, quienes han reproducido prácticas poco resolutivas, esperando las reacciones y resoluciones del nivel central:

“... con las regiones más alejadas hay más dependencia, pero eso también es una limitancia, porque yo me entero sólo de los problemas, y cuando ya el incendio está, entonces el encargado sólo me escribe para decir “tengo un problema”, claro, yo todo los Lunes les pido, mira, mándame un reporte, como va esto, pero no me

entero hasta que hay algún problema grande, no que el intendente...eso ya para nosotros es un incendio...” (Encargado Nacional SENCE, Entrevista, XIII Región)

A partir de esta relación de centralidad y dependencia, es que el rol del SENCE a nivel regional se va definiendo de acuerdo a los términos establecidos en el manual del programa, como se detalla en el siguiente punto.

1.1.2 Roles del Nivel Regional SENCE:

En términos generales, el rol de SENCE a nivel regional se establece de acuerdo a los protocolos descritos en el manual del programa. Este rol caracteriza a SENCE regional principalmente como un ente fiscalizador del cumplimiento de las bases técnicas estipuladas por el programa:

“... controlar y administrar el proceso de ejecución de la capacitación, estar en contacto directamente con las personas que están ejecutando en el OTEC, ir a visitarlos, hablar con los alumnos que es lo principal para explicarles el programa, ver los problemas que hay...” (Encargado Regional SENCE, Entrevista, IV región)

La institucionalidad regional se concentra en las funciones de control y supervisión del funcionamiento de los organismos técnicos, acompañando y consultando a los beneficiarios sobre sus experiencias en el programa, desde el inicio de los cursos hasta el término de éstos.

En el caso de la relación entre SENCE central y SENCE región Metropolitana, se da una situación particular. Al encontrarse ambas reparticiones en el mismo territorio, las funciones de cada una se ven trastocadas:

“...sumamente difuso, también nos topamos mucho sobre todo con la dirección regional Metropolitana, porque estamos acá mismo. Mira, de partida yo te digo lo siguiente: los OTEC de todo el país se juntan conmigo, y eso no ocurre en ningún otro programa, porque aquí son 9 OTEC, y en los otros programas hay programas que tiene 70 OTEC por programa, se juntan en las direcciones regionales, entonces acá por ejemplo hay muchas conversaciones que tú tienes con los OTEC que debiesen tenerlo con las regionales.” (Encargado Nacional SENCE, Entrevista, XIII Región)

El testimonio anterior da cuenta de la estructura de trabajo centralizada del programa, que obliga a los organismos técnicos regionales a recurrir a su contraparte nacional para resolver determinados asuntos. Esta dinámica de trabajo genera, por un lado, una sobrecarga de labores a nivel central, y por otro, una demanda de descentralización por parte de los niveles regionales del servicio:

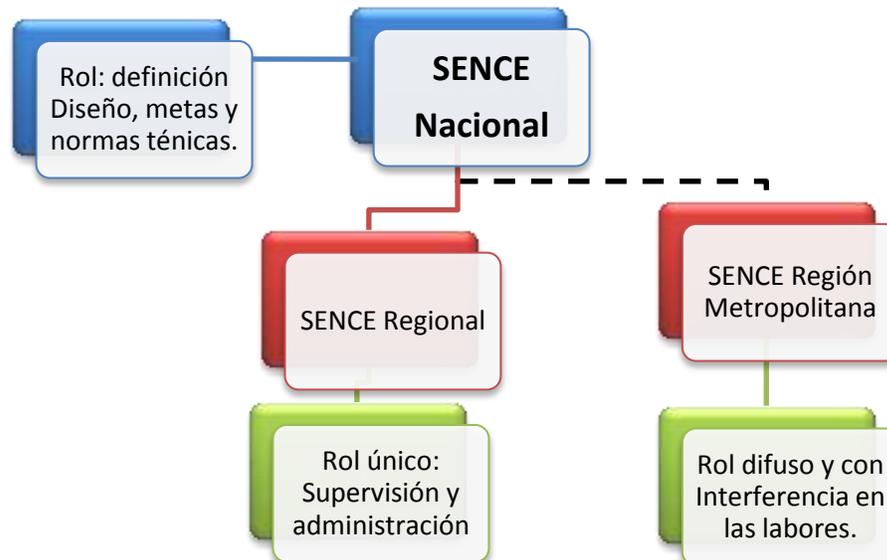
“...nosotros hemos detectado que la relación OTEC con la regional, por decirlo así, de repente se ve dificultada por la intervención del nivel central en el aspecto que tiene que ver con la ejecución. Entonces, yo creo que el ideal sería poder mejorar

en esos aspectos, de tal manera de que la relación sea mucho más directa, mucho más fluida.” (Director Regional SENCE, XIII Región).

Como se señala en la cita anterior, existen obstáculos para la participación de SENCE regional en la ejecución del programa dentro del territorio correspondiente, ya que sus tareas son específicas y bien delimitadas.

La distribución de roles de acuerdo al nivel territorial del servicio, se sintetizan en el siguiente gráfico:

Ilustración 1: Gestión del Programa desde el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



1.1.3 Recomendaciones para el Mejoramiento de la Gestión Regional:

Las principales recomendaciones en relación a la gestión del programa a nivel regional, tienen que ver con el necesario mejoramiento en la coordinación entre el nivel central y regional, así como también en la descentralización de responsabilidades, como se explicará a continuación.

De acuerdo a determinados testimonios de informantes institucionales, se observa una insuficiente coordinación entre el nivel central y regional. Según los testimonios provenientes de algunas unidades regionales, se han detectado situaciones donde el nivel

central ha tomado decisiones que no han sido oportunamente informadas a las regiones, lo que dificulta la gestión del nivel regional:

“...finalmente cuando hay decisiones, que se toman sin el conocimiento del nivel regional, interfiere finalmente en la ejecución y en la validación del nivel regional como agente con competencia para poder bajar instrucciones, tomar determinaciones, etcétera...” (Equipo SENCE, Entrevista, XIII región)

Si bien el funcionamiento del programa está establecido bajo una modalidad centralizada, se identifican facultades particulares que podrían ser responsabilidad del SENCE regional. Una de ellas es la participación activa en determinadas tomas de decisiones, por ejemplo en el caso de las adjudicaciones de los organismos y su respectiva oferta de oficios:

“...en lo que respecta a la adjudicación misma, debería haber una instancia final al momento de tomar la decisión, de volver a juntar, o hacer consultas en las regiones y que uno nuevamente revise lo que está para adjudicar y uno dice, esto sí, esto no... entonces a veces no se logra captar efectivamente cuál es la necesidad de la comuna donde se va a impartir el curso...” (Encargada Regional SENCE VIII región)

Otra sugerencia apunta a que los niveles regionales tengan un mayor nivel de involucramiento en la revisión anual del programa, procedimiento en donde la participación actual de los servicios regionales es acotada y específica:

“Yo creo que ahí sería interesante que en la revisión anual del programa se pudiera incorporar a las personas que están directamente en la implementación, que están asistiendo a la implementación.” (Encargada Regional SENCE, XIII región)

Por otra parte, se han observado dificultades en cuanto a las labores de supervisión de los niveles regionales. En términos de recursos humanos, hay una dotación limitada para realizar supervisiones, lo que dificulta el establecimiento de vínculos más cercanos con los organismos técnicos y los beneficiarios:

“...tú ves a un encargado regional, el pobre cabro tiene 7 programas, la encargada de la RM está a cargo de 7 programas. Entonces, ¿Cómo yo le voy a ir a decir “el niño del SENAME que te derivé hace 4 meses, ¿te acuerdas?” Qué se va a acordar, si está a cargo de otras 7 actividades importantes (...) Hay inspecciones oculares, cada vez que hacen un curso...tengo 171 cursos de este programa, hay que visar cada curso, hay que foliar cada libro de clases, hay que mirar, hay que hacer supervisión de cada uno. No tenemos capacidad, no tenemos gente...” (Encargado Nacional SENCE, XIII Región)

El análisis anterior plantea dos elementos contradictorios: por una parte, existe una fuerte demanda por parte de los niveles regionales para adquirir mayores funciones y protagonismo en la ejecución del programa. Por otra parte, los mismos niveles regionales denuncian la falta de recursos humanos para los procesos de supervisión. Esta tensión, más que entenderse como una disonancia, podría sugerir la necesidad urgente de replantear la estructura de trabajo del programa, considerando el rol fundamental que

pueden cumplir las regiones para proveer servicios de capacitación ajustados a las necesidades y características particulares de los territorios.

A modo de resumen de lo anteriormente descrito, en la ilustración siguiente se indican los elementos centrales a considerar para establecer mejoras en la gestión interna del programa.

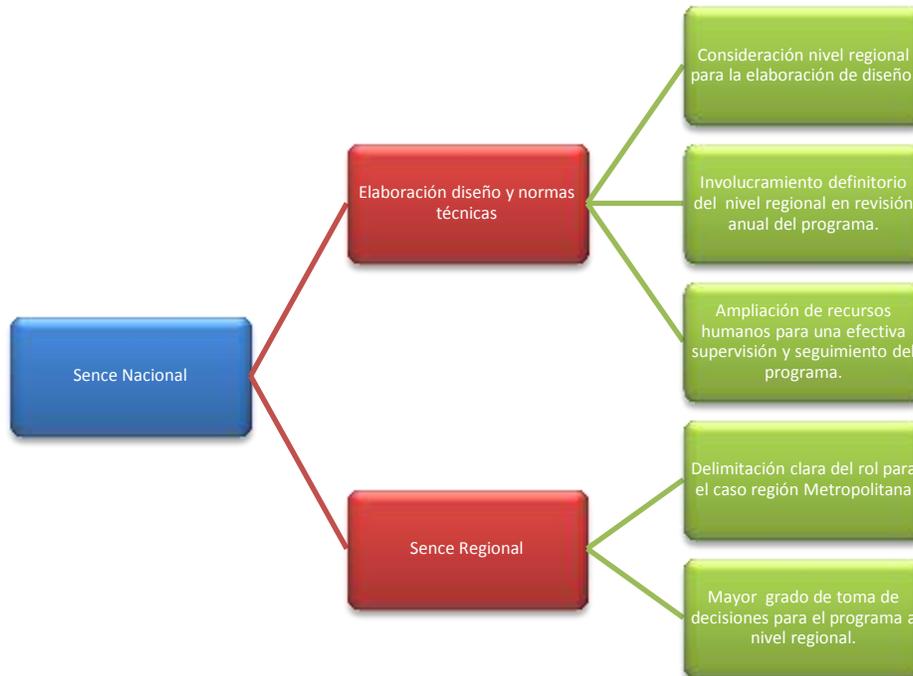


Ilustración 2: Complementariedad entre SENCE Central y Regional

1.2 Relaciones Inter-institucionales (SENCE - OTEC).

En general, las relaciones entre SENCE y los organismos capacitadores se basan en la resolución de trámites específicos, relacionados con los pagos, consultas técnicas o la coordinación de supervisiones. No existe una agenda de reuniones para intercambiar percepciones, transmitir aprehensiones o sugerir modificaciones sobre el programa, sino que la comunicación entre las partes se limita al cumplimiento de aspectos técnico - administrativos y a la resolución de problemas puntuales. Además, las formas de comunicación son principalmente el e-mail y el teléfono, siendo escasos los encuentros presenciales y las reuniones entre equipos.

En general, las relaciones se describen como cordiales, con respuestas expeditas a los distintos requerimientos:

“... yo diría que hay una relación que es muy cordial, es muy cercana, no tenemos problemas con SENCE, hemos ido avanzando año a año en buscar acuerdos, en hacer esto más riguroso en términos de los plazos...” (OTEC Nacional, Entrevista Grupal, XIII región)

De acuerdo a las percepciones de los informantes institucionales, el servicio tiene como función fiscalizar las diversas fases de capacitación, velando por el cumplimiento de lo estipulado en los convenios. Sin embargo, existe una demanda por un espacio que permita la retroalimentación durante las distintas fases del programa, y que facilite una mayor comunicación entre las partes. Se percibe la necesidad de generar una agenda de reuniones presenciales, que permitan la evaluación periódica durante el desarrollo del programa:

“Más comunicación pero así presente, como más reuniones”. (Encargada (S) Regional OTEC, IV región)

Por otra parte, otras demandas apuntan a la necesidad de un trabajo más colaborativo y coordinado entre el SENCE y los OTEC. La retroalimentación a través de reuniones periódicas entre ambas instituciones, permitiría a los organismos técnicos actualizar la situación respecto al estado del programa, plantear dudas, problemas o recomendaciones sobre la etapa que se encuentran ejecutando, así como SENCE podría incorporar aquellas observaciones al diseño del programa en años posteriores o generar ajustes durante la ejecución del mismo:

“Más colaborativo. Y además pensar en conjunto con el OTEC cómo lo hacemos mejor. Cómo podemos.” (Encargada Regional SENCE, XIII región)

Tal como indica el último testimonio, es indispensable el establecimiento de una relación más cercana entre los organismos técnicos y SENCE, que no se limite únicamente a la fiscalización, sino que también sea una fuente de información y mejoras para la ejecución del programa. De esta manera, se podrían identificar problemas y proponer sugerencias durante el proceso, permitiendo optimizar los resultados y aminorar las problemáticas. Si bien no se estableció una cantidad de encuentros o instancias de retroalimentación de parte de ninguno de los actores consultados, la definición de éstos debe ser acorde a los tiempos de ambos actores institucionales, evitando que las reuniones se transformen en un obstáculo para el óptimo desarrollo del proceso.

Ilustración 3: Complementariedad de Actores en Implementación del Programa



2 Caracterización Organismos Técnicos de Capacitación - OTEC.

18

Uno de los ejes centrales para comprender la ejecución del programa Formación en Oficios para Jóvenes, es la caracterización del trabajo realizado por los Organismos Técnicos de Capacitación - OTEC. Esta caracterización se desarrollará abordando los siguientes aspectos:

- Conformación Registro Especial;
- Cobertura Territorial;
- Rol de los Relatores;
- Procedimientos Administrativos;
- Infraestructura y Equipamiento;
- Beneficiarios con Discapacidad o diversidad funcional;
- Tipos de Organismos Técnicos de Capacitación.

2.1 Conformación Registro Especial.

Uno de los requisitos que debe cumplir el Organismo Técnico para poder ejecutar el Programa de Formación en Oficios para Jóvenes, es formar parte del registro especial. Esto significa que deben ser instituciones sin fines de lucro y focalizadas en capacitación para jóvenes, además de cumplir con los requisitos técnicos en cuanto a infraestructura y los recursos humanos con los que cuenta el organismo. De acuerdo a la información

analizada, fue posible distinguir apreciaciones generales de los organismos acerca del registro especial y algunas consideraciones sobre los requerimientos de los términos técnicos.

2.1.1 Apreciaciones Generales Registro Especial:

Desde las percepciones de los organismos técnicos, se puede evidenciar una valoración positiva respecto de la pertenencia al registro especial, principalmente por la distinción no lucrativa que se establece en relación a otros organismos técnicos.

Para conocer las percepciones sobre el registro especial, es importante en primera instancia comprender que la conformación de este registro significó la unión de diversos organismos que se encontraban trabajando con anterioridad con población vulnerable.

“...pasamos a constituir una fundación gremial que quedó como corporación sin fines de lucro, y lo que empezamos a hacer fue poner en la mesa dificultades que estábamos teniendo para poder trabajar, porque todo esto es un trabajo en la población de mayor vulnerabilidad...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

De acuerdo al testimonio, con la conformación del registro especial fue posible aunar esfuerzos para trabajar con una misma población permitiendo el alineamiento bajo términos técnicos de organismos afines.

Los organismos, en general, consideran que la misión y funcionamiento de su institución es un aspecto de relevancia para establecer distinción respecto de otros organismos capacitadores, principalmente por la vocación no lucrativa de los organismos pertenecientes al registro especial. Esta diferenciación es coherente con la inversión que se realiza para la ejecución del programa:

“Sin fines de lucro pero del verdadero, pero verdadero sin fines de lucro, es decir que la utilidades no se puedan repartir, sino que se reinviertan...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Si bien todos los organismos técnicos del registro especial poseen un carácter no lucrativo, se diferencian entre sí por el nivel de asociación con instituciones de mayor envergadura, como puede ser Hogar de Cristo u asociaciones sociales internacionales, a diferencia de los organismos conformados por intereses personales autónomos:

“... como grupos de profesionales comprometidos con el desarrollo de la comunidad (...) Nosotros queríamos estar ahí, finalmente estuvimos porque apareció la posibilidad de hacerlo, y realizar el trabajo con la comunidad que siempre fue de nuestro interés...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, VIII región)

El testimonio anterior refleja que, pese a no estar asociados a ningún tipo de institución macro, igualmente se identifica una vocación social en este tipo de organismo e interés por otorgar a la capacitación una orientación de desarrollo y de fortalecimiento de las comunidades.

Con las apreciaciones y percepciones de los organismos técnicos, es posible sostener que la conformación del registro especial ha contribuido a establecer una mejor focalización del trabajo por parte de estas instituciones, quienes han debido adecuar sus prácticas a los contextos locales.

2.1.2 Consideraciones de Términos Técnicos:

Para poder operar, los OTEC's a cargo del programa deben cumplir anualmente con los siguientes requerimientos técnicos:

- a) Manual de sistema de calidad del OTEC;
- b) Capacidad actual de ejecución de capacitaciones en año calendario;
- c) Detalle de red de empresas con las que se relaciona el OTEC para el caso de capacitaciones con salida dependiente;
- d) Red de instituciones de fomento productivo para el caso de salidas independientes;
- e) Estimación de inserción laboral histórica;
- f) Infraestructura disponible;
- g) Recurso humano del organismo.

En relación a dichos requerimientos, no existen por parte de los OTEC's aprehensiones ni observaciones al respecto, así como tampoco se sugieren recomendaciones de nuevos requerimientos ni modificaciones a los ya existentes:

“...hay que cumplir un estándar, una estándar de infraestructura, personal contratado estable, y bueno, incorporar el sistema de gestión de calidad, pero eso es transversal a toda la OTEC, que este tipo de instituciones sea con fines de lucro o sin fines de lucro...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, IX región)

De acuerdo a los requerimientos para ingresar al registro especial, se han identificado algunas modificaciones para la norma técnica del año 2012. En las normas decretadas con fecha diciembre de 2011, se logra identificar la inclusión de una normativa en el ítem de Infraestructura, estableciendo la ordenanza general de urbanismo y construcciones como una nueva condición para el registro. Sobre este ítem no existen mayores comentarios, más bien en el único aspecto donde se han realizado algunas acotaciones es sobre las consideraciones que se deben adoptar si se decide ampliar la oferta de organismos técnicos dentro del registro especial.

En relación a las modificaciones sobre la inclusión de nuevos organismos al registro, los OTEC's consultados solicitan a SENCE tener en consideración la prioridad de incluir organismos con la misma perspectiva de trabajo que se ha desarrollado desde la conformación del registro especial, donde el sistema de enseñanza, tanto de conocimientos técnicos como de habilidades blandas, sea pertinente y coherente con la población objetivo del programa.

2.2 Organismos Técnicos de Capacitación: Cobertura Territorial.

Los Organismos Técnicos de Capacitación que ejecutan el Programa de Formación en Oficios, poseen diferentes coberturas territoriales y modalidades de trabajo. A partir del trabajo de campo realizado, se han identificado al menos tres formas de trabajo emprendidas por los organismos ejecutores.

La primera modalidad se caracteriza por OTEC's que operan en un mismo territorio, pero con distintas sedes que funcionan como escuelas de oficios. Tal es el caso del OTEC Cristo Vive, en la región Metropolitana, cuya cobertura en las distintas comunas de la región se realiza a partir de sedes especializadas en determinados oficios:

“...es autónoma y tiene un directorio, y de este directorio dependen tres escuelas que están todas en la (región) Metropolitana, una está en el centro de Santiago, donde tiene un director y hacia abajo digamos, sigue su estructura y las otras dos escuelas tienen un director que soy yo, la escuela de Auxiliares de Enfermería que está en Recoleta, tiene una directora técnica y una subdirectora en educación técnica, la escuela de acá de Huechuraba...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

La segunda modalidad de trabajo se distingue por operar con varias sedes dentro de un territorio, pero cada sede no se especializa en un oficio en particular y tiene una gestión administrativa centralizada, dependiente de la casa matriz. En este caso, el rol de la sede se limita a la ejecución de los cursos, delegando las decisiones respecto al diseño y conformación del programa al nivel central:

“...hoy día está todo centralizado, las decisiones se toman a nivel región Metropolitana, (...) hay reuniones de equipo donde se van tomando las decisiones, pero ahí se toman las decisiones de qué cursos ejecutar...” (Equipo OTEC, entrevista grupal, XIII región)

La tercera modalidad de trabajo se distingue por una mayor cobertura geográfica, con presencia en más de una región. En estos casos se observa una dinámica de trabajo centralizada, limitando el poder de decisión en las sedes a los aspectos operativos del programa. Para el proceso de instalación de nuevas sedes regionales, los OTEC tienden a designar funcionarios con experiencia previa en el programa, tal como se indica en el siguiente testimonio:

“...por lo tanto, todo está centralizado acá (...) nosotros los oficios los hemos centralizados en términos generales por mercados, viendo los instrumentos necesarios a cada una de las regiones...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

En esta modalidad, las decisiones se toman a nivel central, y las sedes regionales se abocan al cumplimiento de las condiciones básicas de implementación del programa:

“...todo lo que es profesores, nosotros tomamos las decisiones de quién viene, qué profesor se acepta, si hay algún alumno que tiene problemas de conducta y

afecta al curso si hay que hacer un cambio, esas cosas se ven acá.” (Encargada (S) Regional OTEC, IV región)

Por otra parte, la estructura centralizada de trabajo que poseen ciertos OTECS con mayor cobertura territorial, tiene ciertos beneficios, ya que facilita el control de los procedimientos que se deben llevar a cabo para el cumplimiento de los requerimientos del programa. No obstante, en algunos casos se ha observado la debilidad de que las sedes regionales deben realizar procedimientos engorrosos con la casa matriz para la toma de ciertas decisiones, como la compra de materiales o la incorporación de recomendaciones al momento de elaborar la propuesta de capacitación del programa.

En la primera modalidad de trabajo, la ventaja de sedes con especialidad de oficios, radica en las mejores condiciones para desarrollar la capacitación, ya que existe un espacio único establecido para la infraestructura y equipamiento, sin la necesidad de trasladar la utilería cada vez que se realiza un cambio de curso de capacitación. Como desventaja, se produce una concentración de la oferta de oficios en un sólo territorio. Además, las sedes pueden emplazarse lejos del domicilio del beneficiario, lo que implica un mayor desplazamiento de éste.

La ventaja de la segunda modalidad, es que permite una mayor oferta de oficios en un mismo territorio, sin embargo, la cobertura territorial es menor.

Respecto de la tercera modalidad de trabajo, la mayor ventaja de ésta es que permite que el programa esté disponible en territorios geográficamente distantes. Por otra parte, la desventaja es que, debido a la centralidad con la casa matriz, existe un mayor riesgo que la construcción de los planes de capacitación no sea pertinente con la realidad local.

Es importante señalar que cada modalidad tiene ventajas y desventajas, sin embargo, no es posible determinar la superioridad de un modelo sobre otro. Cada modelo representa diferentes estrategias de cobertura, permitiendo la accesibilidad de diversos tipos de beneficiarios, provenientes de localidades y culturas particulares. En este sentido, se considera necesaria la convivencia de las distintas modalidades, puesto que esto permite una mayor cobertura geográfica del programa.

De acuerdo a la descripción anteriormente realizada, en el siguiente gráfico se resume la información sobre las modalidades de trabajo territorial de los organismos técnicos que presentan más de una sede:

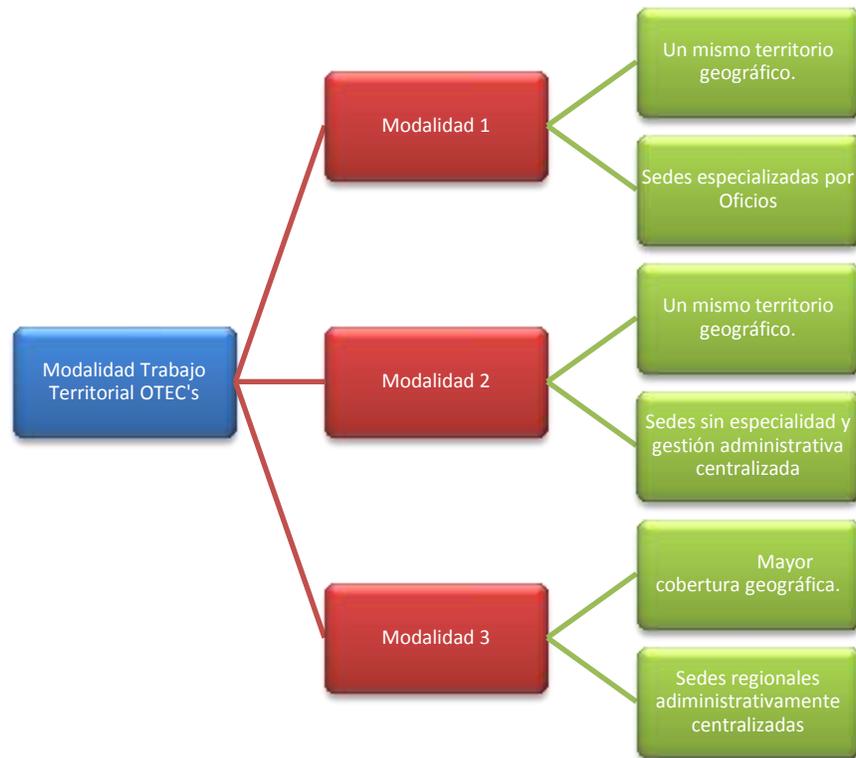


Ilustración 4 Resumen Modalidades de trabajo territorial OTEC's

2.3 Rol de los Relatores.

Para el trabajo que desempeñan los organismos capacitadores, las relaciones humanas entre el equipo OTEC y los beneficiarios tienen un valor primordial a lo largo de la capacitación. Es por esto que, para el análisis del rol de los relatores, se ha considerado pertinente identificar el tipo de vínculo establecido entre relator y beneficiarios; las características fundamentales de un relator; y por último, la identificación de debilidades específicas sobre el mismo tema.

2.3.1 Relación Horizontal Relator – Beneficiarias/os:

En general, por parte de las y los beneficiarios se identifican relaciones interpersonales positivas, tanto con los funcionarios de los OTEC's, pero particularmente con quienes cumplen el rol de *relatores de oficios*. De acuerdo a diversos testimonios, es posible distinguir transversalmente una valoración positiva del trabajo que realizan:

“...más que como profesores, eran como unos amigos, porque ellos buscaban la manera de ayudarnos, si teníamos algún problema en la casa nos daban algún consejo, nos daban bastante apoyo.” (Beneficiario Armado y desarmado de Pc, entrevista, XIII región)

Tal como expresa un beneficiario en la cita anterior, los relatores son percibidos como actores fundamentales en la relación alumno – OTEC. Más allá que transmitir conocimientos, los relatores son percibidos por los/as jóvenes como amigos/as, como personas confiables capaces de brindar apoyo a los beneficiarios cuando éstos lo necesitan.

Esta relación fraterna que procuran establecer los relatores, se combina con los altos niveles de exigencias que éstos demandan a los beneficiarios:

“... el profesor igual nos exigía harto, nos ayuda para cuando estemos trabajando a salir adelante.” (Beneficiaria, IV región).

Este vínculo entre alumnos y relatores al interior de la sala de clases o taller, contribuye al aprendizaje de un oficio o técnica, pero también al desarrollo de aspectos conductuales y herramientas interpersonales en los beneficiarios. El relator, por lo tanto, cumple un rol fundamental tanto al interior de la sala de clases como fuera de ella, al transformarse en un importante pilar de apoyo y motivación para los beneficiarios/as. Este elemento ha sido mencionado por los beneficiarios como un factor importante para su adhesión al programa, particularmente durante los momentos en que éstos han dudado respecto de su permanencia en él:

“... yo estuve a punto de dejar de ir al curso, pero la profesora conversó conmigo y me dijo que esto me iba a servir, que no lo dejara, que me iba a abrir puertas, y me quedé...” (Beneficiarios, Focus Group, VIII región)

Es importante mencionar que, en general, los beneficiarios tienen una positiva percepción de los relatores y de la experiencia que tuvieron con ellos dentro del programa. Sin embargo, hubo casos aislados donde el relator fue percibido como una persona lejana y autoritaria. En estos casos, fue un factor que influyó en una baja de la asistencia de los cursos donde la valoración del relator fue negativa, por parte de los/as beneficiarios/as.

A continuación, se presenta un esquema que resume los aspectos que se consideran relevantes para una óptima relación relator/ beneficiario, a partir de las percepciones de estos mismos actores:

Ilustración 5: Características de la relación entre Relatores y Beneficiarios



2.3.2 Características Relator – Formador:

De acuerdo a los beneficiarios consultados, los relatores en general demuestran un dominio de los oficios que imparten. Especialmente, existe una alta valoración de la capacidad pedagógica de los relatores, quienes utilizan diferentes estrategias educativas para obtener el aprendizaje esperado en sus alumnos. La paciencia y disposición de los relatores a explicar las veces que fuera necesario, fueron resaltadas como cualidades positivas, en tanto demostraban su interés por lograr el aprendizaje en los/as beneficiarios/as:

“...si a mí me gustó, porque si uno no entendía los profesores te explicaban hasta que tú entendieras, entonces eso era bueno porque en otro lado si aprendiste, aprendiste y acá no. Nos tenían paciencia, lo que enseñaban lo hacían bien, repasaban.”(Beneficiarios, Entrevista Grupal, IV región)

Existen algunos casos excepcionales en donde se evalúa de manera negativa al relator. Esta evaluación crítica no cuestiona el nivel de conocimiento del relator, sino la metodología de trabajo que éste utiliza para la entrega de conocimientos teóricos del oficio que imparte:

“... tuvimos quizás profesores que tenía muchos conocimientos, que sabían mucho, pero no lo sabían expresar, no lo sabían exponer, no era el adecuado.(...) porque ella se ponía con su data, y creía que sus diapo eran entendibles y daba por entendido que todos entendíamos, y no era así, aparte que lo único que hacía era leerlas, entonces no las explicaba...” (Beneficiarios, Focus Group, IX región)

La metodología de la enseñanza es un importante elemento en la valoración de un relator. Los/as beneficiarios/as destacan el uso de técnicas participativas como un apoyo importante para el aprendizaje, en contraposición a un método más tradicional en el cual el alumno tiene un rol más pasivo en relación al profesor. En este sentido, se destaca que en todos los organismos técnicos se cite la pedagogía del “aprender haciendo” como la estrategia de enseñanza utilizada en el programa.

De acuerdo a las apreciaciones de los propios relatores, asumir este rol en un programa focalizado a la población joven vulnerable, implica contar con determinadas características personales, tal como se desprende del siguiente testimonio:

“Tolerancia (...) Amor por lo que hace, o sino no resulta (...) A uno tiene que gustarle lo que hace o sino es muy difícil sobrellevar el tema, la paciencia es sobre todo, insisto, el dominio técnico tiene que ser superlativo...” (Relatores, Focus Group, XIII región)

Al mencionarse aspectos como la tolerancia, la paciencia y la vocación, se enfatizan componentes que le entregan a la figura del relator un valor más allá que el enseñar conocimientos técnicos. De hecho, desde la lectura de los propios relatores, emana un profundo cuestionamiento hacia esta última visión:

“... el maestro no es un relator que viene con su carpeta de contenidos a buscar a los chiquillos, sino que viene a determinar él como se desarrolla el oficio, en aspectos técnicos, afectivos, sociales y eso pasa por una conversación y relación profunda con el maestro, en el fondo es un rescate para lograr la reinserción del chico, y eso es duro, complicadísimo...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, VIII región)

A juicio de los relatores consultados, un término que refleja de mejor manera el trabajo realizado, es el de “Formador” o “Maestro”. El nivel de compromiso que debe poseer un relator a cargo de población joven vulnerable, es distinto al que debe poseer un relator no adscrito al registro especial. Por esta misma razón, algunos relatores plantean la necesidad de generar instancias de capacitación docente que provean de herramientas pedagógicas y psicosociales a los relatores, para que éstos puedan enfrentar de manera integral el proceso de enseñanza con los jóvenes:

“...yo creo que todos los profesores de oficio deberíamos tener un curso de psicología, debiéramos ser capacitados en ese sentido...” (Relatores, Focus Group, IX región)

El testimonio, resume una inquietud percibida en la mayoría de los relatores, quienes se sienten responsables del proceso de formación no sólo técnico de los jóvenes, sino del desarrollo personal de los mismos.

A partir de las características anteriormente mencionadas, a continuación se presenta un cuadro que sintetiza las herramientas básicas que un relator – formador debe contar para trabajar en el Programa Formación en Oficios:

Ilustración 6: Características básicas de un Maestro Formador del Programa Formación en Oficios



2.3.3 Debilidades: Evaluación de Desempeño y Rotación:

Por último, desde la perspectiva institucional de SENCE, se identifican dos puntos débiles respecto del componente “relatoría”, que se deben tomar en consideración.

El primero se refiere a la ausencia de un sistema centralizado de control o evaluación de los relatores del programa, sistema que permitiera conocer el desempeño de éstos para identificar posibles dificultades o anomalías en el trabajo de los relatores.

La segunda debilidad se refiere a la rotación constante de relatores en un territorio en particular, generando un grado de dificultad al momento de velar por la continuidad de docentes comprometidos con su rol formativo:

“...uno de los problemas del programa son los continuos cambios de relatores que nos hacen los ejecutores, mucha rotación, que es un tema que hemos abordado como dirección regional pero es muy habitual... el diseño de este programa en estricto rigor apunta a que sean organismos que tengan una plana estable de personas, por lo tanto lo que sale en la propuesta debería ajustarse al menos en un 80%, considerando una rotación de un 20%...” (Equipo SENCE, Entrevista, IX región).

Cabe aclarar que este testimonio hace referencia exclusivamente a la situación experimentada en la región de la Araucanía, en donde han existido dificultades para consolidar una planta estable de relatores. Lo anterior, pone en riesgo los compromisos que los organismos técnicos deben establecer con el programa y, principalmente, con las y los beneficiarios.

Pese a que la información disponible no permite identificar las causas específicas que expliquen la rotación de personal, este antecedente da cuenta de la importancia de establecer mecanismos de fidelización con los relatores para su permanencia en el

programa, como, por ejemplo, establecer un sistema de capacitación para los relatores, acorde a las necesidades del programa y de sus beneficiarios/as.

2.4 Procedimientos Administrativos.

De acuerdo a los actores consultados, se han percibido ciertas dificultades en la implementación de algunos procesos administrativos. A continuación se caracterizan estas tensiones:

2.4.1 Nudos Críticos identificados en el Programa:

Desde la perspectiva de los OTEC's, se critican las excesivas exigencias de documentación por parte de SENCE. A juicio de estos actores, la solicitud de dicha documentación es innecesaria, ya que SENCE podría acceder a la información a través de los sistemas informáticos de otras entidades públicas. No obstante, al no existir un cruce de información con estas entidades, se tiende a enlentecer la gestión. Cabe aclarar que este punto es reconocido tanto por los OTEC's como por el propio SENCE.

Es interesante considerar algunas observaciones sobre el proceder de los organismos técnicos, ya que se evidencian problemas de control y seguimiento durante la ejecución del programa. Se encontraron casos donde SENCE es quien debe recordar al organismo capacitador el cumplimiento de un procedimiento tan elemental como es el cobro del trabajo realizado.

“...no cumplen los procedimientos, incluso los grandes, o sea yo le digo en el manual, tienes en 10 días que encontrar la práctica, no la encuentra, tienes que cobrarme después de 10 días terminada la fase electiva, no me cobra (...) nosotros le debemos a los OTEC y no nos cobran, y ¿Por qué no nos cobran? Porque no son ordenados sus procedimientos” (Equipo SENCE, Entrevista, XIII Región).

Las palabras del profesional denuncian las faltas en las que incurren los organismos técnicos al no atenerse a los plazos predeterminados para cada uno de los procesos del programa. Llama particularmente la atención que las instituciones se retrasen en la solicitud de pago por sus propios servicios brindados. Pese a que el testimonio no expresa una situación recurrente, es interesante tener en cuenta dicho cuestionamiento, con el propósito de mejorar los procedimientos de control y seguimiento del programa.

2.4.2 Sugerencias de Modernización:

Considerando los nudos críticos del programa anteriormente descritos, aparecen con fuerza, tanto desde el discurso de SENCE como de los OTEC's, la sugerencia de una mayor integración de la tecnología en los procesos administrativos, facilitando la optimización de los tiempos, y evitando demoras innecesarias:

“Yo creo que debería aplicar más tecnología, nosotros cuando ingresamos el seguimiento tenemos que aplicar 4 formularios, cada uno por curso y adjuntarle los contratos a las fotocopias siendo que esa información ellos la pueden obtener en línea. (...) Entonces hay demora todo el proceso, demoran los pagos, demora la finalización del curso, demora todo.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Los actores institucionales consultados apelan a la necesidad de modernizar los procedimientos administrativos del programa, a través, por ejemplo, del establecimiento de una red directa con el Ministerio del Trabajo, para mejorar la fluidez de la información, especialmente en cuanto a la supervisión del cumplimiento de la última fase del programa correspondiente a práctica y colocación laboral. Al considerar la modernización del sistema administrativo para esta fase del programa, se podrían identificar con claridad los casos de beneficiarias/os que logran llegar hasta esta fase del programa:

“...en ese sentido también sería súper bueno como poder contactar desde el SENCE el web con los Rut y también el pago con las cotizaciones previsionales, porque ahí pondría el Rut y vería si sigue trabajando o no, quizá el SENCE lo puede hacer porque en el Ministerio de Trabajo quienes tienen esos datos...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

2.5 Infraestructura y Equipamiento OTEC.

Dentro de las características centrales de los organismos técnicos, es importante abordar la temática de la infraestructura y el equipamiento con la que éstos cuentan para el funcionamiento del programa.

De acuerdo al instructivo de inscripción al registro especial, se especifican en el ítem de infraestructura aspectos como: 1) dimensión de salas de clases; 2) cantidad de salas con las que debe contar el organismo, indicando cantidad de alumnos por sala; 3) espacio promedio por alumno.

En relación a lo establecido por las bases técnicas, los OTEC's consultados reconocen esfuerzos continuos en el mejoramiento de las condiciones de infraestructura. Es importante aclarar la diferencia entre la infraestructura, correspondiente a las instalaciones requeridas en las bases técnicas, y el equipamiento con el que cuentan los organismos técnicos para el desarrollo de las clases teóricas y los talleres. Por equipamiento se comprende el conjunto de maquinarias o herramientas de trabajo disponibles para las y los beneficiarios. En este punto se han detectado situaciones deficitarias que se han logrado revertir, como se señala a continuación:

“...ha ido mejorando, han destinado más plata, en algún minuto la sede Los Ángeles, yo llevaba cosas de la casa, una batidora, etc...” (Relatores, Focus Group, VIII región)

No obstante lo anterior, prevalecen ciertas deficiencias en cuanto a equipamiento e implementación. Los datos recogidos permiten sostener que este nudo crítico se observa en los distintos organismos ejecutores, independiente de su tamaño y cobertura. Al respecto, emanan testimonios sobre la escasez de materiales para la realización de algunos talleres:

“...yo creo que faltaban materiales, por ejemplo no había escaleras más o menos buenas, no había herramientas para todos, teníamos que hacer grupos de 5 para poder conocer las herramientas, y habían herramientas que el profesor no las llevaba, porque él no las tenía, yo creo que eso fue, más herramientas y materiales...” (Beneficiarios, Focus Group, IX región)

Junto con la falta de implementación, se cuestiona la mantención de la maquinaria y equipos que debieran estar en óptimas condiciones para el trabajo de los beneficiarios. Este análisis crítico emana tanto de los beneficiarios como de los propios organismos ejecutores, quienes en algunos casos han reconocido un problema en la mantención y actualización de los equipos, sin especificar si el problema se origina a nivel administrativo o presupuestario:

“...yo creo que la estructura está bien pero claro, podríamos tener equipos mucho más modernos, de computación, tenemos computadores que funcionan pero debiéramos tener computadores más modernos.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

El contar con maquinarias más modernas, tiene como principal ventaja una mejor adaptación al mercado laboral, así como el uso de softwares actualizados. De acuerdo a testimonios de ciertos/as beneficiarios/as, en algunos casos se ha señalado dentro de las mismas capacitaciones, que las máquinas utilizadas están obsoletas para el mercado laboral actual, por lo que tendrán que reforzar algunos conocimientos una vez que se encuentren trabajando:

“... el profesor nos dijo que estas cajas (máquinas registradoras) ya no se usan, pero que de todas formas en un supermercado o una tienda nos van a capacitar antes para poder usar las ellos utilizan...” (Beneficiaria, entrevista, V región)

En algunas sedes regionales, las dificultades de implementación tienden a incrementarse, debido a que éstas no cuentan con equipamiento propio, debiendo depender de estaciones móviles del OTEC o de la implementación de otras instituciones:

“...tenemos un laboratorio móvil, si termina el ICDL primero una sede, después se traslada todo el aparataje” (Encargada Regional OTEC, Entrevista, VIII región)

Los diversos actores consultados reconocen la importancia de poseer altos estándares en materia de infraestructura y equipamiento, ya que de esta manera se facilita la entrega de conocimientos para el oficio, y a la vez, se provee de un ambiente educativo digno para los/as beneficiarios/as:

“Pero la calidad no está solamente enfocada al conocimiento que se le entregan a los alumnos sino que el lugar donde los alumnos estudian porque hay que hacerlo de una manera digna”. (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Es posible que las deficiencias reconocidas por los diversos actores comiencen a ser revertidas por las oportunidades que se visualizan para un futuro próximo, al incluirse para el año 2012 un fondo específico para este ítem:

“...por primera vez este año es posible lo que se ha prometido que va haber un fondo adicional para mantenimiento, no de infraestructura, sólo mantenimiento y eso es por primera vez digamos, nunca ha existido hasta ahora, hasta ahora tanto el equipamiento y la infraestructura la hemos puesto nosotros por la vía de la donación”. (Equipo OTEC, entrevista grupal, XIII región)

En este sentido, las posibilidades de incrementar los recursos públicos destinados a mantenimiento, mejorarían la calidad de las ofertas de capacitación, y con ello, la satisfacción de los/as beneficiarios/as.

Los organismos técnicos, en general, mencionan tres mecanismos específicos para la adquisición de nuevo equipamiento: la inversión de las utilidades anuales, en caso de existir, la donación de terceros, y a través de créditos.

2.6 Beneficiarios con Discapacidad.

Es importante destacar el trabajo desarrollado por Fundación Tacal, quienes trabajan con beneficiarios con discapacidades físicas o intelectuales. Esta labor es profundamente valorada por el encargado nacional del programa:

“Hay otro que son más pequeñitos, que también lo hacen bastante bien, pero con muchos menos recursos. (...) tú hablas con el tipo y te das cuenta cuál es su foco, que son...es TACAL, pa que decir, TACAL, que tiene población discapacitada” (Equipo SENCE, Entrevista, XIII Región).

El programa estaría abarcando una población objetivo que presenta condiciones de vulnerabilidad acentuadas por la discapacidad que poseen las y los beneficiarios de este organismo. Más allá del quintil socioeconómico al que pertenecen los beneficiarios, es la disminución de oportunidades en todos los ámbitos de sus vidas lo que hace más pertinente el trabajo focalizado de este organismo:

“Pero una de las grandes deficiencias que tiene este país, considerando que el 12,9% de la población sufre de alguna discapacidad, es que un segmento no despreciable de estos jóvenes no ha terminado su enseñanza formal. Así que ahí están las oportunidades (...) carecen de opciones, probabilidades, capacidades para incorporarse a mundo del trabajo en libertad de competencia, en igualdad de competencia con el resto de la población” (Relator, Focus Group, XIII región)

De esta forma, se reconoce la importancia del programa para dar cobertura a una población diferente a la inicialmente considerada para el programa de formación en

oficios, dando la posibilidad de generar inserción laboral a jóvenes que presentan condiciones físicas y mentales diferentes. De acuerdo a las características generales de la población beneficiaria de este organismo, se constata un escaso nivel de escolaridad, lo que respondería a unas de las exigencias mínimas del programa:

“...jóvenes que nunca finalizan lo que es la educación en los niveles que se espera, entonces ya tener una oportunidad para ellos que tenga una certificación y anexarlo al currículo para lograr una incorporación a un puesto de trabajo ha sido positivo frente a ello. Y también ha tenido una buena respuesta desde la empresa de aceptar que nosotros como fundación capacitamos a jóvenes y tenemos una certificación para ellos, referente a eso es algo positivo lo que nosotros realizamos.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Tal como se indica en el testimonio anterior, el cumplimiento del programa pasa por la inclusión laboral de sus beneficiarios/as. Para esto, el organismo cuenta con una red de empresas colaboradoras que proveen de cupos para prácticas laborales y/o contrataciones:

“Sí, hay una red de empresas, donde tenemos dos modalidades, una son las empresas que solamente nos dan prácticas laborales, y otras empresas donde dan prácticas laborales y (además) si los jóvenes tienen un buen desempeño hay posibilidades de contratación” (Equipo OTEC, entrevista grupal, XIII región)

Sin embargo, la mayor dificultad para la inserción laboral, se presenta cuando las empresas deben realizar adecuaciones e inversión en infraestructura para recibir a la población beneficiaria de este organismo, situación que desincentiva la disposición empresarial a recibir a jóvenes con discapacidad:

“...yo diría que es el tema finalmente el que nos cuesta mucho, las prácticas laborales o la contratación directamente, por que...culturalmente por decirlo de alguna forma las empresas en si no quieren gastar más recursos para poder arreglar sus oficinas o infraestructura para que una persona con discapacidad pueda insertarse laboralmente” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Uno de los grandes desafíos de este organismo, es transferir las competencias básicas de un oficio a sus beneficiarios con discapacidad, pero principalmente, es fortalecer en ellos habilidades y hábitos para la autonomía y empoderamiento personal:

“Claro, nosotros más bien lo que hacemos es que tenemos un módulo de discapacidad en cada uno de los cursos, que ese es nuestro fuerte, o sea que el joven pueda valerse por sí mismo, que pueda llegar acá, que pueda ir a un lugar, (...) finalmente tenemos que de alguna forma empezar a enseñar y que cambie.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

El trabajo psico-social del organismo, que busca dotar a los beneficiarios de la confianza y autonomía necesaria para enfrentar el aprendizaje de un oficio, es considerado un aspecto clave en la continuidad y fidelización de los beneficiarios con el programa:

“Me vinieron a dejar, como que me costó un poco pero ahora ya vengo sola, ya me voy sola, vengo sola.” (Beneficiaria, XIII región).

Un elemento que diferencia a este OTEC con los otros organismos técnicos, está dado por el rol que cumple el relator en la capacitación, quien se convierte en un supervisor de producción, simulando un ambiente laboral tradicional:

“... acá hay un supervisor que está a cargo de las funciones del taller... con la incorporación del trabajo, como nosotros tenemos trabajos que son reales para los jóvenes, ellos van apoyando todo ese proceso y la adquisición de los hábitos socio-laborales también que tienen que incorporar los jóvenes y con la metodología del aprender haciendo.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

El testimonio relata una metodología particular de trabajo para desarrollar la fase lectiva del programa, donde la generación de hábitos laborales no se teoriza, sino que se ponen en práctica todos los días de capacitación. De este modo, los componentes del programa de capacitación, la fase lectiva y práctica, presentan adaptaciones de acuerdo a la discapacidad de las/os beneficiarios que participan en el curso.

2.7 Caracterización: Tipos de Organismos Técnicos de Capacitación.²

El trabajo de campo realizado, permite identificar distintas estrategias y modalidades de funcionamiento de los organismos de capacitación. La sistematización de esta información ha permitido caracterizar dos tipologías claves de los OTEC's ejecutores del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes. El objetivo aquí no es valorar una tipología por sobre otra, sino reconocer las ventajas y desventajas que pueden poseer cada una de ellas, dando cuenta de las diversas alternativas de capacitación.

La principal diferenciación entre las tipologías sugeridas, es el nivel de alcance que poseen los organismos a partir de la capacidad de cobertura de los/as beneficiarios/as y el tipo de infraestructura con el que cuentan.

2.7.1 Tipología 1: Tipología de Gran Alcance:

En esta categoría, la característica principal del OTEC es su alta capacidad de cobertura de beneficiarias/os, al poseer una infraestructura que responde a los requerimientos establecidos por la norma técnica. No obstante, estos organismos pueden presentar igualmente ciertos déficits en la implementación de los talleres o mantención de las maquinarias.

Para cumplir con la fase “experiencia laboral”, los OTEC's, al contar con mayor cantidad de beneficiarios, realizan vinculaciones estratégicas con grandes empresas para lograr la

² En el Informe Preliminar de Resultados se presentaron sugerencias de Tipología, no obstante, ésta sufrió modificaciones para el análisis integrado estableciéndose cambios en la conformación general de las tipologías.

inserción de sus alumnos de forma masiva, por lo que su red de empresas se considera mayoritariamente como de gran envergadura.

Las dependencias de esta tipología se encuentran ubicadas en centros urbanos de alta densidad poblacional, por lo que su trabajo territorial es considerado como centralizado. Además, las dependencias se localizan en sectores de mayor conectividad y fácil acceso, generando intencionalmente la salida de las y los beneficiarios de sus entornos residenciales, con el objeto de que éstos se habitúen al funcionamiento del mercado laboral fuera de su cotidianidad y contextos de vulnerabilidad.

La modalidad de salida de los oficios responde directamente al mercado laboral, siendo predominante la modalidad dependiente.

En general los organismos con estas características cuentan con un respaldo de instituciones sociales, internacionales o religiosas; y corresponden aproximadamente al 40% del total de organismos técnicos.

2.7.2 Tipología 2: Tipología de Mediano o Pequeño Alcance:

En el caso de los OTEC que poseen un *alcance medio o pequeño*, la cobertura se encuentra limitada al espacio físico con el que cuentan, presentando igualmente algunas deficiencias sobre el equipamiento de los oficios.

A diferencia de las OTEC's de gran alcance, estos organismos tienen un número menor de beneficiarios, y han optado por integrar a sus redes un mayor número de empresas pequeñas y medianas, que pueden ofrecer prácticas laborales a los jóvenes.

Otra importante diferencia con la tipología 1, es la cobertura territorial descentralizada que realizan los organismos de mediano o pequeño alcance, ya que tienen la capacidad para establecerse en los sectores periféricos de grandes centros urbanos, o bien, en localidades lejanas a las capitales urbanas, sectores que no cuentan con otras oportunidades de capacitación. En este caso, las modalidades de salida pueden ser de forma dependiente e independiente.

Dentro de esta tipología se pueden encontrar organismos que pueden o no estar respaldados por instituciones sociales religiosas o internacionales, así como también pueden encontrarse los organismos focalizados en beneficiarios discapacitados. Este tipo de OTECs corresponde aproximadamente al 60% del total de los organismos.

De esta forma, se puede distinguir diferentes modalidades de trabajo de los organismos, visibilizando las diversas formas de dar respuesta al Programa Formación en Oficios para Jóvenes. Para resumir la categorización anteriormente descrita, se presenta en la ilustración 7 las tipologías correspondientes a: Tipología 1: OTEC Gran Alcance y Tipología 2: OTEC Mediano o Pequeño Alcance.

Ilustración 7: Tipología de Trabajo de los OTECs



B. PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.

35

En este segundo apartado se analizarán, desde el punto de vista de los actores consultados, los tres principales procesos que dan forma al Programa de Formación en Oficios para Jóvenes: 1) *Planes de Capacitación*; 2) *Difusión del Programa*, y; 3) *Fases del Programa*.

A su vez, se hará mención a la evaluación que se realiza del subsidio a los jóvenes para cubrir gasto de movilización y/o movilización.

En el análisis de los *Planes de Capacitación* del programa, se describirán los elementos centrales que caracterizan la elaboración de un plan de capacitación, identificando al mismo tiempo las debilidades de este proceso, así como los desafíos para considerar en el futuro.

En el ítem "*Difusión*", se identificarán y describirán los principales mecanismos de difusión utilizados por el programa; el nivel de información que manejan las y los beneficiarios al momento de decidir el ingreso a los cursos; y las mejoras sugeridas por los distintos actores sobre este proceso.

Por último, en el apartado "*Fases del Programa*", se caracterizarán y analizarán las tres principales etapas que componen el programa: postulación, fase lectiva y experiencia laboral.

1 Planes de Capacitación.

De acuerdo a los procedimientos establecidos por las bases técnicas del “Programa Formación en Oficios para Jóvenes”, los organismos oferentes deben presentar una propuesta de capacitación al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el cual tiene las facultades para evaluar las propuestas, en función de la calidad y pertinencia de las mismas. A continuación se caracteriza la elaboración de dichos planes:

1.1 **Elaboración Planes de Capacitación.**

En términos generales, la construcción de los programas de capacitación obedece, por un lado, a la consideración de las necesidades del mercado laboral; y por otro, a las capacidades instaladas con las que cuentan los organismos técnicos para implementar los cursos. A continuación se especifican las estrategias utilizadas por los OTEC’s para elaborar las propuestas programáticas:

1.1.1 **Utilización de planes / información otorgada por entidades especializadas en competencias laborales:**

Una estrategia emprendida por algunas OTEC’s, es la adecuación de programas elaborados por entidades especializadas en competencias laborales. Tal es el caso de Organismos que prestan particular atención a las sugerencias del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales:

“... tenemos varios programas que están de acuerdo a Chile Valora, los oficios que están estipulados en Chile Valora y los otros han sido trabajo de técnicos en el área, o sea especialistas del oficio que han desarrollado los programas pero se van actualizando de acuerdo al final del proceso de práctica (...) de acuerdo a los insumos que nos entregan las empresas...” (Equipo OTEC, entrevista grupal, XIII región).

Puntualmente en este caso, se utiliza la información del sistema de certificación Chile Valora como base para la construcción del plan de capacitación. No obstante lo anterior, ésta se complementaría con las observaciones que realizan las empresas que han recibido a los/as beneficiarios/as de dicho organismo, permitiendo la actualización del plan de capacitación original.

Otra fuente de información utilizada por los organismos técnicos para la conformación de planes de capacitación, son los diagnósticos sobre mercado laboral. Dichas evaluaciones pueden ser generadas por los propios organismos técnicos, o bien, por otras instituciones como las OMIL o SENCE:

“...nosotros definimos la oferta programática con la demanda que tiene el SENCE con la OMIL. La OMIL define por qué lado van las necesidades según alguna

demanda que puedan tener de mano de obra. Otros cursos los levantamos a partir de investigaciones nuestras...” (Equipo OTEC, entrevista grupal, VIII región)

Los testimonios anteriores evidencian la consideración de fuentes externas de información, utilizadas para una elaboración pertinente de los planes de capacitación.

1.1.2 Elaboración de Propuestas en base a Experticia de Equipos OTEC:

Además de las distintas fuentes de información sobre mercado laboral, los organismos técnicos se apoyan en sus propios equipos de trabajo para la elaboración de los planes de capacitación. Para el caso de los OTEC's de *pequeño alcance o alcance medio*³, se considera la participación directa de relatores a cargo de impartir oficios:

“Primero se hace un estudio, se ve con la dirección cuáles son los cursos que se van a postular, y en base a eso, hay profesores del área que se encargan de hacer las preguntas en sí, y después la dirección chequea, revisa (...) pero generalmente son los profesores que están relacionados directamente con el área de oficio...” (Equipo OTEC, entrevista grupal, XIII región)

El relato anterior, da cuenta de la elaboración de un plan de capacitación que incorpora los aportes de los propios relatores, quienes proveen de orientaciones y lineamientos para los cursos a dictar. La incorporación de la experticia de los relatores puede resultar favorable, al considerar aspectos pertinentes a cada oficio. Por otra parte, su experiencia previa en la ejecución del programa, permite tener una visión de primera fuente sobre las dinámicas propias de los/as jóvenes a quienes va dirigida esta iniciativa. En este sentido, puede ser positivo que los relatores de los distintos componentes se reúnan, retroalimenten, y plasmen sus experiencias con los beneficiarios en el diseño del plan de capacitación.

Por otra parte, existen equipos de trabajo conformados exclusivamente por expertos del área curricular-pedagógica, quienes elaboran planes de capacitación estándar, que posteriormente son replicados en las distintas sedes de los OTEC. Usualmente, esta estrategia que prioriza la conformación de planes en base a equipos de expertos, es propia de los organismos de gran alcance, que corresponden aproximadamente al 40% de los organismos técnicos. Al respecto, cabe señalar que los testimonios de los actores consultados, presentan diferentes evaluaciones sobre esta modalidad:

“Acá no participamos en el diseño de los contenidos del programa. Todo lo que tiene que ver con pedagogía, eso para nosotros es pedagogía, son cursos que están hecho de antes...” (Encargada Regional OTEC, entrevista, V región).

Desde el comentario de la encargada regional del OTEC, se desprende la inexistencia de participación regional en la conformación del plan de capacitación que se implementará

³ De acuerdo a la tipología de los OTEC's definida en la primera parte del análisis, se establecen dos formas de trabajos de los OTEC, Tipología 1: de gran alcance donde su característica principal es su gran capacidad de cobertura de beneficiarios, y la Tipología 2: caracterizada por la cobertura territorial descentralizada.

en las sedes locales. De acuerdo a las percepciones de los entrevistados, este déficit de participación regional puede conducir a la elaboración de propuestas de capacitación que se ajustan a la realidad de otros mercados laborales, y se alejan de las necesidades de la región. Sin embargo, y pese a la baja o nula participación de la sede regional en la elaboración del plan de capacitación, se han encontrado casos donde existe coherencia entre el plan y la realidad del mercado laboral local:

“Acá como región por ejemplo, para este año se hicieron cursos dirigidos (...) son cursos que tienen que ver con portuaria, cosas que tengan que ver con la región, que cause impacto en la región.” (Encargada regional OTEC, V región)

El impacto que tiene el uso de mecanismos para elaborar los planes de capacitación, tanto en el diseño de los programas como en el resultado de los beneficiarios, es una de las líneas de investigación que podrían profundizarse en estudios posteriores.

1.2 Debilidades Planes de Capacitación.

1.2.1 Planes de Capacitación desajustados al Mercado Laboral:

El levantamiento de información sobre la demanda de oficios del mercado laboral, constituye una tarea que ha asumido permanentemente el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Esto permite que la institucionalidad gubernamental pueda contrastar las propuestas de los organismos técnicos y evaluar su pertinencia con el mercado. Al respecto, tanto los organismos técnicos como SENCE, critican la presentación de planes de capacitación que no son pertinentes a los mercados laborales locales, y que amenazan con proveer de cualificaciones que ya están saturadas en el mercado. Esta situación se ha dado particularmente en aquellos organismos técnicos con sedes regionales, quienes mencionan que los planes de capacitación y la parrilla programática vienen definidos desde el nivel central, sin tener la posibilidad de que ellos, como unidad regional, puedan determinar cuáles son los oficios más pertinentes para el territorio al que pertenecen.

Las capacitaciones en áreas que no tienen proyección o cabida en el mercado laboral, pueden constituir un grave obstáculo para el cumplimiento de los objetivos del Programa de Formación en Oficios, en tanto ofrecen una oferta programática que no provee de fuentes de trabajo para los jóvenes, los que terminan por ver frustradas sus expectativas.

De acuerdo a algunos profesionales pertenecientes al nivel regional de SENCE, la poca pertinencia en la elaboración de Planes de Capacitación, se debe a que ciertos OTEC's priorizan rubros en donde logren gestionar rápidamente las prácticas laborales, en detrimento de las proyecciones a largo plazo de sus educandos:

“...la batería de cursos es muy facilista, busca lo que tenga más posibilidades de tener practica laboral, y cuando tú hablas de ventas y cosas así vamos bien, pero no significa generar empleabilidad, y si genera empleabilidad no está muchas

veces en función de lo que requieren los jóvenes...” (Encargado regional SENCE, entrevista, IV región)

Si bien las ofertas de algunos oficios pueden responder de forma cortoplacista al mercado laboral, y resultan funcionales para el cumplimiento de todas las fases de la capacitación, éstas no garantizan niveles sustentables de empleabilidad. En este sentido, se torna evidente la necesidad de un rol más activo de SENCE regional en la evaluación de las propuestas de los organismos técnicos, y así poder equilibrar la oferta de oficios en un determinado territorio, evitando su posible saturación.

1.2.2 Ausencia de una Instancia de Retroalimentación de la Información sobre Mercado Laboral:

Tal como se mencionó en el punto 1.2.1., se han observado planes de capacitación que no se ajustan a las necesidades de las empresas:

“... no necesito que una OTEC en la región del Bío-Bío me haga 10 cursos de...no sé, reponedor de supermercado, o polifuncional o retail (...) Tengo cuatro supermercados, no tengo donde insertar 140 chiquillos a práctica laboral, menos laboralmente.” (Encargado Nacional SENCE, XIII Región)

A juicio de algunos actores institucionales consultados, esta situación se explica por la ausencia de una instancia oficial que permita a OTEC`s y SENCE intercambiar información sobre las demandas del mercado laboral según territorio:

“Nosotros tenemos levantamiento de necesidades de capacitación que nos permite derivar en mejorar la parrilla de los cursos. Por tanto, creo que es perfectamente necesario que los organismos técnicos también accedan a nuestras fuentes de información, porque por último permite validar la mirada y diagnóstico que ellos mismos tienen. Esto debe ser una mirada de interacción...” (Director regional SENCE, entrevista VIII región)

De esta forma, la retroalimentación del levantamiento de información que realiza, por un lado el servicio, y por otro, el organismo técnico, permitiría la presentación de propuestas de mejor calidad, ajustadas a la realidad local, y pertinentes con las necesidades de capacitación.

Por otra parte, se plantea como debilidad la ausencia de un mecanismo oficial de articulación que vincule a SENCE, OTECS y a las propias empresas, quienes podrían dar lineamientos claros sobre sus necesidades en materia de contratación.

1.3 Desafíos y Sugerencias para el Diseño del Plan de Capacitación.

1.3.1 Oficios y Mercado Laboral Local:

Uno de los desafíos planteados por los mismos actores involucrados en el proceso de diseño del plan de capacitación, tiene relación con los resultados de los diferentes oficios y el mercado laboral en el cual se insertan.

Los oficios correspondientes a cada sector productivo, presentan diferentes resultados en las distintas fases del programa. Los oficios de un área productiva, por ejemplo, podrían responder al interés de los beneficiarios, completando rápidamente los cupos de los cursos, y culminando la fase lectiva sin mayores inconvenientes. No obstante, en la fase de práctica laboral podrían ocurrir deserciones, producidas cuando las expectativas de los jóvenes no son satisfechas con la experiencia laboral. En otros oficios de áreas productivas, en cambio, la dinámica podría ser inversa.

La experiencia demuestra muy buenos resultados en los oficios del área de la salud, donde la capacitación no presenta inconvenientes si cumple con los implementos necesarios para su ejecución. En general, el mercado laboral tiene muy buena acogida con estas áreas, ya que permanentemente se requiere de este tipo de cualificaciones.

Para el área productiva de servicios, existen buenos resultados en el desarrollo de las capacitaciones, ya que se responde a una demanda por parte de las y los beneficiarios. No obstante, el mercado laboral es lábil y no asegura buenas condiciones laborales. Existen oficios puntuales, como los alusivos a ventas, que tienen alta demanda por parte de los/as jóvenes, completándose rápidamente los cupos y ejecutándose la fase lectiva sin mayores inconvenientes. Sin embargo, es en la fase de práctica laboral cuando se generan tensiones, ya que las condiciones laborales no responden a las expectativas de las y los beneficiarios:

“Tenemos 2 áreas, que salen con mejor renta, que es el área de logística y el área de electricidad, pero el área de gastronomía y el área de retail aún nos cuesta, aún nos cuesta con el tema de la renta, en concientizar a las empresas de que son operarios capacitados.” (Equipo OTEC, entrevista grupal, XIII región)

Por otra parte, es posible encontrar áreas específicas cuyos oficios, si bien no son del interés inmediato de las y los beneficiarios, presentan mejor proyección sobre las fases de práctica e inserción laboral. Esto permite que los planes de capacitación se aproximen mayormente al objetivo principal del programa, que es el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los/as jóvenes, insertándolos en medios productivos con satisfactorias condiciones laborales.

A partir de los testimonios recogidos, se puede argumentar que el mercado laboral se caracteriza, sobretodo, por su dinamismo, identificando un sector estable, que corresponde principalmente al del área industrial, y un mercado volátil, referido primordialmente al área de servicios.

“...en realidad pasa a ser un mercado que es mucho mas lábil, que puede cambiar más rápidamente, en cambio en oficios tradicionales cuando tú aportas a la industria, genera mayor estabilidad y un conocimiento que te permite ir especializándote también como maestro...” (Encargada Regional SENCE, entrevista XIII Región)

Considerando la variabilidad de los mercados laborales según área productiva, se plantea como desafío adoptar medidas específicas para responder al dinamismo que presenta el mercado.

Desde los profesionales de SENCE, se indica que los oficios que pertenecen al área de servicios, requieren agregar a la formación de los/as beneficiarios/as una herramienta adicional que los diferencie. Por ejemplo, el testimonio da el caso del oficio de asistentes administrativos, los cuales serían altamente cotizados en el mercado laboral si su especialidad se encontrara en el dominio de la herramienta Excel:

“...una actualización (...) todos los asistentes administrativos hoy día se manejan en planillas de Excel bien, van a tener pega asegurada, pero asegurada. Entonces lo que a mí me falta es incorporar esa competencia y darle esa distinción.” (Encargado Nacional SENCE, Entrevista, XIII región)

En cuanto a los oficios que responden al sector productivo industrial, en algunos de ellos se identifica la necesidad de promover nivelación de estudios en los beneficiarios, ya que los requerimientos de competencia del oficio y las demandas del mercado laboral lo exigen para garantizar potenciales contrataciones.

41

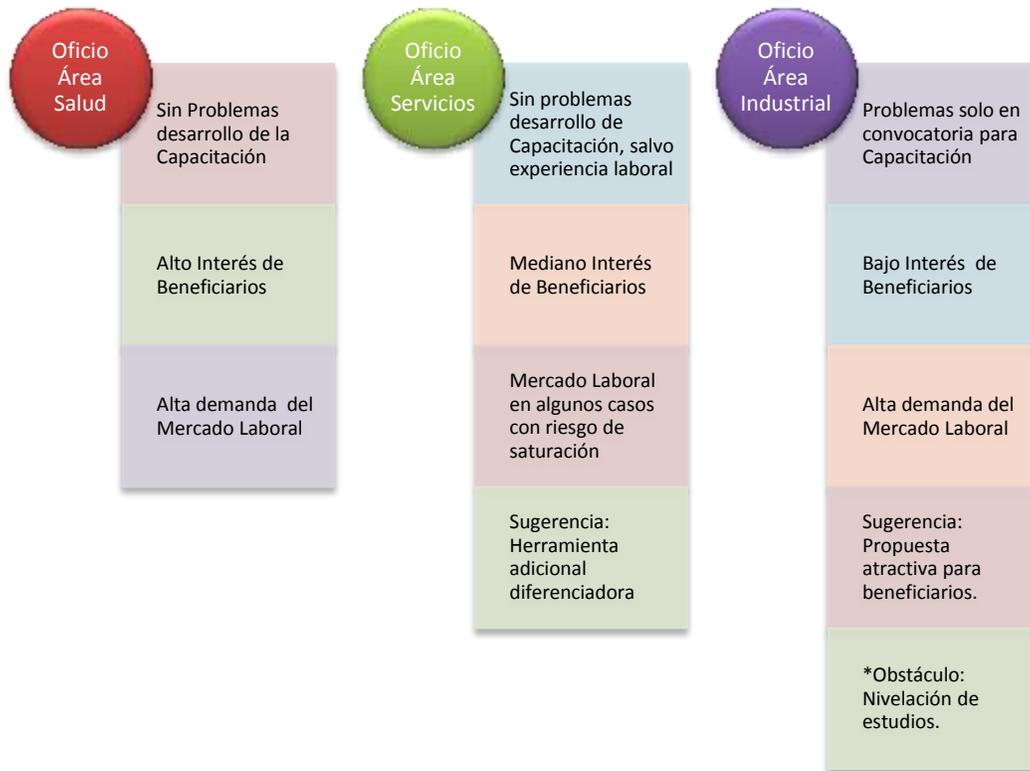
En otros casos, se han identificado oficios que no son del interés de los/as beneficiarios/as, ya que los perciben como trabajos de menor estatus social. Pese a lo anterior, algunos de estos oficios presentan mejor colocación laboral en el mercado:

“(...) es que un joven a los 20 años no quiere estudiar construcción, si ese es el tema, más que la inserción, la inserción nos va bien. Si el problema es que un chiquillo de 20 años no se imagina siendo carpintero” (Encargado Nacional SENCE, entrevista, XIII Región)

En este sentido, un desafío para la institucionalidad, consiste en incentivar y presentar de forma atractiva a los/as beneficiarios/as este tipo de oficios con proyecciones laborales.

El siguiente gráfico resume los aspectos anteriormente descritos. Se identifican los oficios del área salud, que son los que logran mejores resultados en cuanto a la convocatoria y adherencia durante el desarrollo de la capacitación e inserción laboral. Para el caso de los oficios sector servicios, como se mencionó anteriormente, no existen problemas en la convocatoria y fase lectiva del programa, sin embargo, presenta algunos inconvenientes para la fase de experiencia laboral. Por último, se identifican los oficios del área Industrial, los cuáles tienen una menor convocatoria, pese a que el mercado laboral es el que presenta mejor rentabilidad:

Ilustración 8 Gráfico Áreas productivas de oficios y su relación con demanda del Mercado laboral y Beneficiarios.



1.3.2 Género y Oficios.

Es importante reconocer el esfuerzo de SENCE por establecer dentro de los términos técnicos del Programa, algunas consideraciones para la incorporación de un enfoque de género, que resguarde la igualdad de condiciones de mujeres y hombres beneficiarios. Pese a lo anterior, la evaluación del programa ha evidenciado una serie de tensiones en esta materia, que se expresan por ejemplo, en las continuas elecciones de oficios de acuerdo a las funciones tradicionales de género, y en obstáculos con los que se encuentran las mujeres beneficiarias cuando seleccionan un oficio tradicionalmente masculino.

1.3.2.1 Estereotipos de Género en los Oficios.

De acuerdo a las percepciones de los distintos actores considerados en este estudio, la elección de oficios en hombres y mujeres, usualmente está condicionada a la mantención de ciertos roles y funciones tradicionales de género. Por ejemplo, oficios de cuidado de enfermos o secretariado mayoritariamente son adoptados por mujeres; mientras que en el

área metalmecánica, acceden principalmente hombres. En este sentido, se tiende a discriminar a las mujeres de oficios que requieren mayor exigencia física:

“... es mucha fuerza la que se usa, uno está tambaleando, a lo mejor no es discriminación. Es discriminación de naturaleza yo creo, la naturaleza las discriminó. (Beneficiarios, focus group zona sur XIII región)

El testimonio anterior presenta la visión de un beneficiario sobre su propio oficio, desde una perspectiva tradicionalmente masculina, y en donde las condiciones de sobre-exigencia pueden ser soportadas por él, pero difícilmente toleradas por mujeres que quieran incursionar en el oficio. En este sentido, se valoran los esfuerzos de SENCE por incorporar el enfoque de género dentro de los términos de referencia del programa, así como el requisito de que en todos los oficios exista representatividad de ambos géneros. Pese a estos avances significativos, la incorporación de acciones que tiendan a eliminar los estereotipos de género en los oficios, así como en el mercado laboral, constituye uno de los desafíos a seguir desarrollando por el programa.

1.3.2 Barreras en la contratación de mujeres.

Por otra parte, existen ciertas dificultades para la inserción laboral de las mujeres beneficiarias en algunos oficios, debido a su condición de género. Estas dificultades se materializan en los obstáculos que presentan las empresas para incluir a mujeres como operarias, dado el nivel de inversión que supuestamente deben realizar para incorporarlas:

“... por el sólo hecho de ser mujer, nos van a exigir que seamos...o sea, si estoy ahí es porque sabí bien hacer la pega, sino no estoy ahí. dicen "ah, no, mujer, puros ataos, puros problemas, no". Y se las sacan siempre de que "no, que no tenemos baño, no tenemos ducha (...) En cualquier ámbito siempre se encuentra con el machismo, sobre todo en un ámbito que siempre ha sido de puros hombres” (Beneficiarios, focus group XIII región, Zona Norte)

Considerando los aspectos mencionados anteriormente, el abordaje transversal de la perspectiva de género en el programa, resulta primordial. Es importante reconocer que el programa ha facilitado que las y los beneficiarios puedan ingresar a los oficios que les interesen sin discriminación alguna, apoyando a mujeres interesadas en oficios considerados históricamente como masculinos. El desafío mayor es mantener este enfoque pese a los grandes impedimentos que se encuentran en el mercado laboral.

1.3.3 Mecanismo de retroalimentación para construcción de Planes de Capacitación:

Por último, se sugiere establecer una instancia oficial de retroalimentación entre SENCE y OTEC's, para trabajar colaborativamente en la construcción de los planes de capacitación. De esta forma, se optimizaría la información que cada entidad posee, canalizando y contrastando las necesidades del mercado laboral detectadas.

A través de esta instancia, se podría intercambiar información sobre el mercado laboral en las regiones que comprende el programa, contribuyendo a la construcción de propuestas pertinentes y que provean de mayores oportunidades de experiencia laboral a las y los beneficiarios.

A modo de resumen, a continuación se presenta una ilustración que sintetiza las consideraciones que se podrían adoptar para mejorar la conformación de los planes de capacitación. Desde el recuadro central, referido a los oficios que son impartidos por los organismos técnicos, se desprenden tres áreas estratégicas que representan un desafío para la elaboración de los planes de capacitación.

Ilustración 9: resumen de desafíos para considerar en elaboración de Planes de Capacitación



2 Difusión del Programa.

Para el desarrollo exitoso del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes, es fundamental implementar diferentes mecanismos de difusión que convoquen a la población objetivo del programa en cuestión. Considerando el carácter estratégico de este punto, a continuación se analizará este proceso desde el punto de vista de los actores consultados, exponiendo tanto las estrategias de difusión del programa, como el conocimiento específico de los jóvenes sobre éste.

2.1 Estrategias de Difusión.

De acuerdo a los testimonios de los beneficiarios, la fuente de información que permitió conocer el programa y que fue mencionada con mayor frecuencia, fue la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, OMIL, lugar donde acuden las y los jóvenes que buscan insertarse en el mundo laboral. El protagonismo de la OMIL como vía informativa, obedece al hecho de que ésta es la institución a la que recurren los jóvenes para buscar trabajo, por lo tanto, en ocasiones, la información asociada al Programa les llega por añadidura, y la consideran como una atractiva oportunidad.

En esta oficina se presenta el programa como una alternativa de capacitación gratuita, que permite a los jóvenes mejorar sus competencias al momento de buscar un trabajo. De esta forma, se genera un primer vínculo con el programa, por lo que la OMIL puede considerarse como el principal “agente derivador” de los beneficiarios hacia los organismos técnicos:

“Es que sabía que lo que hacía la OMIL era buscar empleo para las personas, y yo fui un día para averiguar cómo podía hacerlo para poder sacar la licencia, y vi en un cartel que se estaban implementando esos cursos, me interesó y pregunté, me pidieron los papeles, los presenté al tiro y listo...” (Beneficiario Administrador Logístico y Grúa Horquilla, entrevista, XIII región)

De acuerdo al testimonio anterior, es la circulación del joven en esta oficina, lo que facilitó su conocimiento del programa y su interés en éste. Lo anterior, corrobora la efectividad que posee esta red establecida con las OMIL's.

Los organismos técnicos, por su parte, también emprenden estrategias comunicacionales para convocar a la población objetivo del programa:

“Primero se trabaja con las entidades de todas las redes sociales que hay a través de la región, partiendo por la municipalidad y todo lo que convoque a personas que están cesantes, y en base a eso se hacen convocatorias, se hace reclutamiento a diario...” (Encargado regional OTEC, Entrevista, V región)

Al contrastar la experiencia de las y los beneficiarios, con las estrategias citadas por los responsables de OTEC's, se logra comprobar que éstas constituyen certeros medios de difusión del programa.

Otro importante medio que permite el primer contacto con el programa, son las redes sociales de las y los jóvenes. Aquí, podemos caracterizar dos modos de acercamiento de los jóvenes al programa a través de sus redes.

El primer modo de acercamiento al programa, se consigue a través de la red de personas cercanas al potencial beneficiario, quienes han tenido alguna experiencia con éste o poseen un grado de información sobre las alternativas de capacitación:

“... mi amiga lo había hecho ahí, y aparte que igual me acomodaba el horario del curso. Igual no me quedaba tan lejos la escuela de mi hija, por comodidad...”
(Beneficiario, Entrevista grupal, IV región)

A través de esta primera información, basada en la experiencia de sus contactos, los jóvenes se interiorizan de los aspectos generales del programa, de sus horarios tentativos, y del lugar donde se desarrollan usualmente las capacitaciones.

Otro modo de acercamiento al programa, se consigue a través de las redes virtuales a las que se adscriben los y las jóvenes:

“Yo me enteré a través de una amiga, de una ex compañera, que ella estudió ahí mismo, por Facebook, y ella me hizo todos los contactos y todos los papeles...”
(Beneficiario, Focus Group, IX región)

La red social virtual se visualiza como una importante fuente de información por parte de determinado segmento de la población objetivo del programa. Dentro de las herramientas tecnológicas, hay que señalar también las páginas web institucionales como un espacio donde algunos jóvenes encuentran información:

“Yo me enteré a través de la página web del INJUV de acá de la región, tenían un enlace que daba a la página del SENCE que ofrece estos cursos de capacitación para jóvenes, y por ahí me enteré, y por ahí postulé e hice todos los trámites ...”
(Beneficiario, Entrevista grupal, IV región)

Por otra parte, los medios de publicidad tradicionales, como volantes, afiches en centros sociales, letreros en la movilización pública, avisos radiales, carteles en la vía pública; son usados para atraer a jóvenes que no tienen acceso a los medios anteriormente señalados:

“... llegué por los carteles donde colocan toda la parte del METRO, íbamos pasando con otra niña más y encontramos el afiche, nos llamó la atención, anotamos el número y todo y fuimos...” (Beneficiarios, Focus Group XIII región)

La estrategia de publicidad tradicional anteriormente descrita, es implementada por los organismos técnicos de capacitación, los cuales adoptan diferentes medidas para abordar tanto espacios de alta concurrencia, como espacios cotidianos concurridos por los propios jóvenes:

“...yo creo que igual es clave la salida a la calle, a las sedes, de repente uno va a las sedes comunitarias, y que funciona, nosotros lo hemos hecho allá en Chillán, y logramos una reunión con el encargado de la sede, y el ir a repartir dípticos...”
(Encargado regional OTEC, VIII región)

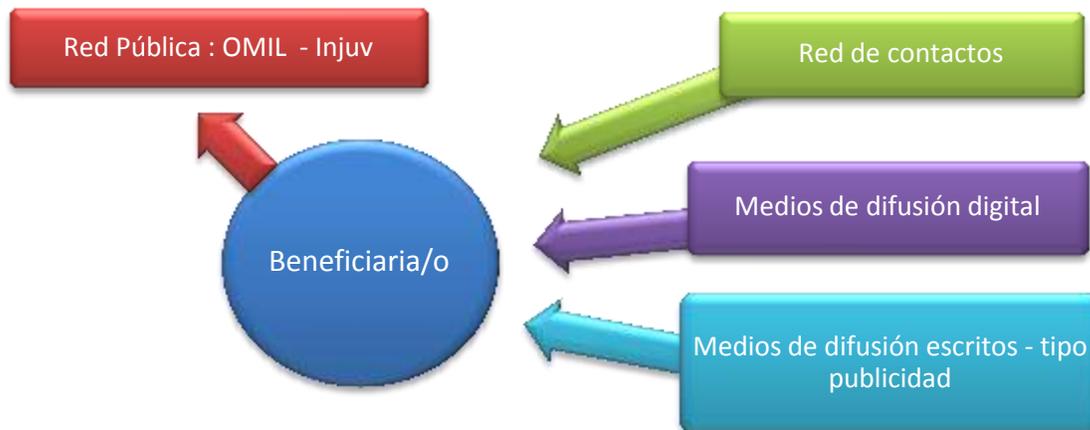
De esta forma, se observan los diferentes espacios sociales a los que acuden los organismos técnicos para realizar la publicidad de la capacitación. En general, se considera que la difusión es más efectiva cuando ésta se realiza en espacios correspondientes a servicios e instituciones públicas, como las OMIL, el INJUV o los consultorios; donde se concentra un número importante de jóvenes con el perfil correspondiente al beneficiario del programa. Entre los medios que se mencionaron menos efectivos por parte de los OTEC, se encuentra el avisaje en diarios.

“... lo menos efectivo fue el diario, nosotros pusimos un aviso un fin de semana y sólo llegó un postulante...” (Encargado regional OTEC, entrevista, VIII región)

Es importante considerar que la información inicial que se entrega a través de estos medios, se limita a presentar el programa, su carácter gratuito, la oferta de oficios y los requisitos para postular, sin profundizar en aspectos específicos como la malla curricular o el horario. Incorporar una mayor información permitiría una postulación más informada por parte del beneficiario, lo que podría contribuir a un mayor nivel de adherencia al programa.

Para resumir la lógica de las estrategias de difusión del programa, a continuación se presenta gráficamente cómo se vinculan los diferentes mecanismos de difusión con los/as beneficiarios/as:

Ilustración 3: Principales mecanismos de difusión



2.2 Conocimiento Específico de la Capacitación.

Debido a la diversidad de fuentes de información sobre el programa, existen diferencias en cuanto al nivel de información que manejan los jóvenes respecto de su futuro proceso formativo. Existe un grupo que accede a un mayor detalle sobre las características del programa, debido a que se vinculan directamente con el organismo capacitador, quien provee las especificaciones de la capacitación. Los jóvenes que se informan por otras vías, en cambio, acceden a información menos detallada, debido a que sus fuentes no manejan aspectos específicos del Programa, o bien, se desconocen otras alternativas de difusión.

Por otra parte, se identifican casos donde los jóvenes sólo se internalizan de la dinámica de la capacitación una vez iniciados los cursos:

“Nosotras supimos en general de qué se componía el curso y de los ramos que íbamos a tener, una vez adentro, en el salón de clases, ahí recién supimos en qué consistía bien y cuáles eran los módulos que íbamos a tener...” (Beneficiarios, Focus Group IX región)

Esta última situación no deja de ser preocupante, ya que dificulta que los beneficiarios comprendan desde un inicio las “reglas del juego” del programa: sus etapas, nivel de compromiso y responsabilidad exigida, duración, dedicación horaria, proyecciones laborales, etc.:

“...que vieran como un espacio donde dieran conocimientos de qué se va a tratar el curso y cuánto tiempo y qué es lo que hay que cumplir, porque yo no entendía de que había que estar 6 meses en capacitación y después hacer una práctica. Yo pensé que era un curso como una semana o un mes, un curso corto...” (Beneficiaria, Ventas, Entrevista, IV región).

La sugerencia de la beneficiaria presentada en la cita anterior, refuerza la necesidad de una instancia oportuna de entrega de información detallada sobre la dinámica del programa. Por otra parte, testimonios como el siguiente llaman la atención sobre la necesaria comunicación de las proyecciones que poseen los oficios impartidos:

“Nosotros supimos en los últimos días, porque el último módulo era empleabilidad, y ahí supimos el campo laboral, la hora, cuánto podíamos ganar, pero eso fue en el último módulo de empleabilidad...” (Beneficiarios, Focus Group IX región)

Las palabras de este beneficiario revelan otra situación crítica, relacionada con la oportuna información que el organismo de capacitación debe proveer respecto de los oficios impartidos. Evidentemente, las perspectivas laborales del oficio deben ser socializadas entre los jóvenes en un momento clave de la capacitación, con el objeto de controlar la especulación de los beneficiarios respecto de sus expectativas laborales.

A partir de los comentarios y experiencias de los jóvenes, es posible señalar que el énfasis dado al slogan: “*capacitación gratuita*” en los medios de difusión del programa, ha incidido en la adscripción inmediata de los jóvenes a la oferta disponible. De esta manera, no logran indagar en detalle sobre la oferta completa de organismos de capacitación y

oficios impartidos en su localidad, ni sobre las características particulares y nivel de dedicación que posee este programa.

De acuerdo a los testimonios recogidos, se puede indicar que mientras menor nivel de información poseen los beneficiarios sobre los procesos y fases de la capacitación, tienden a aumentar las probabilidades de deserción durante el curso de la capacitación. Un ejemplo de lo anterior, se puede observar en jóvenes que ingresan al programa sin tener mayor conocimiento sobre el funcionamiento de la capacitación, y lo abandonan durante la fase lectiva debido al desinterés por el oficio seleccionado. En otros casos, los/as beneficiarios/as culminan su fase lectiva, sin embargo, al comenzar la experiencia laboral desertan debido a la disonancia entre sus expectativas y las labores concretas demandadas por el medio laboral.

De este modo se podría comprender el nivel de manejo de información sobre la capacitación y su incidencia en la adhesión del programa en la siguiente ilustración.

Ilustración 10: Resumen Primer Proceso: Difusión del Programa, Nivel de Conocimiento e incidencia en la adhesión al Programa



2.3 Sugerencias.

En materia de difusión, los organismos técnicos sugieren un mayor trabajo colaborativo con SENCE. Se solicita un mayor respaldo institucional por parte de la institución, con el objeto de legitimar al organismo capacitador, frente a la población objetivo y a las potenciales empresas colaboradoras:

“... creo que se necesita más apoyo institucional, a nivel macro. Del Estado, de gobierno. Sería más eficiente que si estamos iniciando un programa en una comuna con determinados cursos, fuese el SENCE, una institución reconocida por cualquier persona. Habría una mejor llegada, mejor captación de personas, si fuera el mismo SENCE quien convoca...” (Entrevista Grupal OTEC Nacional, VIII región).

La solicitud de este tipo de apoyo es ampliamente reconocida por los organismos técnicos, quienes consideran necesario aclarar este primer proceso del programa, y sobre todo, potenciar el respaldo y legitimidad de SENCE con los organismos capacitadores en las instancias de difusión. Por otra parte, los profesionales de SENCE reconocen que la difusión del programa es un tema no resuelto, percibiendo la carencia de una estrategia comunicacional claramente definida y alineada con las estrategias que utilizan de manera autónoma los OTEC's.

A partir de las observaciones de los distintos actores consultados, se puede desprender la necesidad de aunar esfuerzos de OTEC's y SENCE para la difusión del programa, a través del establecimiento de una norma en las bases técnicas de postulación, que establezca cuáles son las responsabilidades por parte de cada actor en materia comunicacional. Actualmente los términos de referencia plantean las actividades de difusión como optativas en cada organismo técnico, sin reglamentar cuáles son los medios ni los mensajes que se deben comunicar.

Al determinar claramente cuál es la información específica que se debe difundir en este proceso, se evitarían vacíos comunicacionales, y se controlaría la generación de sobre-expectativas o incompreensión de los beneficiarios respecto de los programas de capacitación.

3 Fases del Programa.

Las fases que componen el proceso de capacitación, son fundamentales para comprender la estructura del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes. Por lo anterior, el siguiente apartado ahondará en las tres etapas principales del programa: 1) Postulación; 2) Fase Lectiva, y; 3) Experiencia Laboral.

3.1 Proceso de Postulación.

A continuación, se presenta una evaluación de los distintos aspectos del proceso de postulación, de acuerdo a las percepciones de los actores SENCE, OTEC's y beneficiarios/as.

3.1.1 Requerimientos de Postulación:

Para postular al Programa de Formación en Oficios para Jóvenes, el postulante debe acreditar su pertenencia al grupo objetivo del programa, y seguir los procedimientos establecidos por SENCE.

El programa está dirigido a hombres y mujeres entre 18 y 29 años, y excepcionalmente a jóvenes entre 16 y 17 años con responsabilidad parental, que se encuentren desempleados, con al menos el nivel de escolaridad básico completo, sin estudios superiores, que estén dentro del 40% más vulnerable de acuerdo al puntaje de la ficha de Protección Social, y que no tengan experiencia previa en el programa.

Conforme a lo estipulado en las bases técnicas, el postulante debe presentar el puntaje obtenido en la Ficha de Protección Social (FPS), el cual indica el nivel de vulnerabilidad. Debido a que el programa está focalizado al 40% más vulnerable, el puntaje máximo para postular son 11.734 puntos.

El requisito de la FPS ha sido considerado un obstáculo para la postulación en aquellos casos donde la familia no ha sido encuestada, imposibilitando la postulación del joven interesado. Además, el tiempo transcurrido entre la solicitud de la aplicación de encuestas y el encuestaje mismo, es demasiado amplio, por lo que el interesado no alcanza a tener su puntaje dentro de los plazos de postulación al programa. Lo anterior se refleja en el testimonio de una beneficiaria que tuvo que esperar un año para poder postular:

“Yo creo que la ficha la cambiaría un poco, por que hay personas que tienen deseo de estudiar y que no tienen la ficha y le dicen que no pueden. Porque pedir la ficha de protección te dicen “mínimo te vamos a encuestar en 6 meses”, y si uno va a la municipalidad e insiste y no te encuestan, entonces hay personas que no alcanzan a tener la ficha. Por ejemplo, yo quería estudiar y como no tenía la ficha no me dieron la oportunidad...” (Beneficiaria Comercialización y Ventas, Entrevista, V región)

Otras opiniones, provenientes de Organismos Técnicos, hacen alusión a ciertos casos irregulares, donde jóvenes que no cumplen con los requisitos de ingreso, logran reducir cuestionablemente sus puntajes de la Ficha, convirtiéndose en beneficiarios, lo que, a juicio de los profesionales de OTEC'S, termina por dejar fuera a otros postulantes con mayores niveles de vulnerabilidad:

“... la ficha de protección social hoy día, en algunos municipios que a nosotros nos consta, los chiquillos llegan con 12 mil puntos y "no puedes entrar, porque tienes

12 mil puntos y...una pena", "voy y vuelvo", dice. Y vuelven con 7 mil, o 4 mil. Entonces, ¿A quién le creo? Hay gente que llega con...que tú los...de apariencia ya te da la impresión de que tienen un nivel de pobreza importante, que viven 7 en la familia y tienen 13 mil puntos. Y no pueden ingresar..." (Relatores, Focus Group, XIII región)

Además de la FPS, otro aspecto que ha recibido observaciones por parte de los OTEC's, corresponde al nivel de escolaridad mínimo necesario para postular al programa. Esto estaría relacionado con la dificultad de insertar laboralmente a los jóvenes en determinadas áreas que exigen la enseñanza media completa como requisito:

"... (el requisito) debería ser cuarto medio, y no octavo. Yo creo que lo primero que deberían tratar de hacer, es que estos jóvenes logren sacar su enseñanza media y recién puedan postular a estos oficios (...) insertarlos laboralmente es muy difícil en algunos oficios, las empresas exigen cuarto medio, lo ideal sería que todos tuvieran mínimo cuarto medio..." (Equipo OTEC, Entrevista, VIII región)

En este sentido, sería pertinente vincular el Programa de Formación en Oficios con otro programa de nivelación de estudios, que motive y facilite la reinserción escolar del beneficiario, con miras a la obtención de la educación media en un corto plazo.

Respecto a los otros requisitos, no se observaron dificultades por parte de los distintos actores involucrados.

3.1.2 Modalidades de Inscripción:

Según al instructivo del programa, el proceso de inscripción se lleva a cabo a través del portal en internet de SENCE, donde los interesados deben ingresar los datos solicitados. Este proceso, de acuerdo a lo estipulado en las bases, puede ser apoyado por el organismo ejecutor, quien tiene la posibilidad de inscribir a los jóvenes, una vez que ellos manifiesten su voluntad de participar en el proceso de postulación.

Además, durante el proceso de postulación, los organismos técnicos están facultados para realizar reuniones informativas donde se den a conocer características más específicas del programa, tales como la oferta de cursos, el lugar de realización, los horarios, los módulos de formación, las fases y los subsidios del programa.

De acuerdo a las entrevistas y los focus group realizados, diversos beneficiarios declararon haber participado de las jornadas informativas previas a la postulación al programa. Sin embargo, en varios testimonios los beneficiarios dan a entender que la información entregada durante la reunión, no tuvo mucha utilidad o fue poco clara:

"...daban la charla de retail y ventas, y el otro era como caja mención vendedoras, y al final metían varias, estaban más de media hora explicándoles a las niñas en qué consistía la venta polifuncional, y lo otro de caja, entonces no entendían, el profesor se enojó al final y al final para solucionar el problema dijo, "yo les voy a enseñar lo mismo, les voy a enseñar de todo, paso a paso para que

sepan”, y algunas estudiaron, otras no, tenían el medio enredo...” (Beneficiarios, Focus Group, VIII región)

Como se señaló anteriormente en el apartado correspondiente a *Difusión*, se recomienda mejorar los canales de información y los procedimientos de orientación y apoyo previos a la postulación, puesto que se han detectado casos en los cuales los postulantes no conocían a cabalidad la características del programa, lo que determina en gran medida la adherencia del beneficiario hasta su última fase.

En cuanto a las modalidades de inscripción, se detectaron dos tipos: directamente vía Internet y con mediación externa.

a) Modalidad Vía Internet.

La inscripción vía Internet por parte del mismo postulante no presenta mayores inconvenientes en cuanto al uso del sistema. Sin embargo, se encontraron observaciones en cuanto a la información que describe el programa en el sitio web de SENCE:

“...tú cuando te metes a internet te sale curso de vendedor, curso de cocina internacional, y ahí uno tiene que elegir, pero no sale detalladamente de que se trata, no sale...” (Beneficiario, Entrevista Grupal, IV región)

En este sentido, la recomendación apunta a mejorar la información disponible sobre el programa publicada en la página institucional de SENCE, especialmente el detalle sobre los módulos de los cursos y las condiciones en la que éstos se desarrollan.

Otra observación importante respecto a la postulación directa del beneficiario en la página de SENCE, es la imposibilidad de elegir más de un oficio en el cual capacitarse. El sistema sólo permite la elección de un curso a la vez, impidiendo que el postulante tenga más opciones en caso de no quedar seleccionado en el primer oficio escogido. En este sentido, si el/la joven desea postular a más de un oficio para tener más posibilidades de selección, debe realizar el mismo procedimiento de postulación nuevamente, lo que resta eficiencia al sistema:

“...el sistema no te da opción para inscribirte en otro curso, esa es una de las cosas que podría mejorar del sistema, en primera opción poner este curso, pero también esta otro, y si no quedo acá, me deriva al otro curso, porque ahora te deja seleccionar un solo curso...” (Equipo OTEC, entrevista. VIII región)

Se sugiere implementar un sistema que permita elegir varios cursos, de modo que, en caso de no quedar seleccionado en el primero, pueda automáticamente entrar en el proceso de selección de un segundo curso.

La accesibilidad a la red internet es un elemento que puede significar una barrera para aquellos posibles postulantes ubicados en zonas geográficas más alejadas o menos conectadas, como por ejemplo, las zonas rurales. Se recomienda instalar formas de postulación alternativas que permitan el acceso de jóvenes ubicados en estos sectores.

b) Modalidad Vía Agente Externo.

Esta modalidad utiliza el mismo portal dispuesto por SENCE, la diferencia está en que es otra institución (OMIL, Juntas de Vecinos, OTEC's) la encargada de ingresar la postulación a internet. Cabe señalar que esta modalidad fue la más mencionada entre los beneficiarios entrevistados, quienes en su mayoría desconocen que la postulación se realiza a través de internet. La información recogida da cuenta de un sector importante de la población objetivo que no posee los conocimientos necesarios sobre manejo de internet, por lo que se torna indispensable el apoyo de otra persona que asista al joven durante la postulación:

“...para efectos de cómo acceden los jóvenes a la página de internet, hay distintas formas, van a la municipalidad y son apoyados por el encargado de la municipalidad en la OMIL, el Departamento Social, esa es una forma de cómo acceden, porque muchos jóvenes, aunque uno no lo crea, no tienen tema de manejo computacional, como el público objetivo como es vulnerable, la vivencia nos ha demostrado que en realidad no saben manejar el tema, no tienen correo electrónico algunos, o no saben manejar el computador...” (Equipo SENCE, Entrevista, VIII región)

En los casos de postulación mediada por un agente externo, es posible que el beneficiario manifieste su interés en postular a más de un oficio, y sea el agente encargado de ingresar la postulación quien posteriormente repita el proceso para postular a un segundo oficio.

A modo de resumen, a continuación se presenta una ilustración sobre las modalidades de inscripción al programa por parte de las/os beneficiarios. Se presentan las 2 modalidades identificadas en el análisis: por una parte, la inscripción a través de internet; y por otra, la inscripción realizada por un agente externo.

Ilustración 11: Resumen de modalidad de inscripción al programa



3.1.3 Proceso de Selección de Beneficiarios:

El proceso de selección de los beneficiarios del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes, estuvo a cargo de SENCE en primera instancia, y luego de los OTEC's. De acuerdo a la información levantada para el presente estudio, el sistema informático corrobora el puntaje de la FPS del postulante, y lo incluye dentro de un grupo prioritario. Los listados enviados a los OTEC's desde SENCE, vienen jerarquizados de acuerdo al puntaje de la FPS, por lo tanto tienen prioridad aquellos postulantes con mayores niveles de vulnerabilidad (menos de 11734 puntos).

A partir de esta primera preselección realizada por SENCE, los organismos técnicos seleccionan a los beneficiarios finales. Para este procedimiento, los OTEC's realizan de forma independiente y autónoma, pruebas de selección. Estas pruebas pueden ser entrevistas psicológicas, entrevistas con el coordinador del programa, pruebas de conocimientos generales, pruebas de matemáticas; las cuales pueden ser transversales a todos los postulantes, o bien, pruebas específicas de un oficio:

"...toda la gente que nosotros subimos al sistema ya pasó por la entrevista personal y por la prueba interna nuestra." (Equipo OTEC, Entrevista, VIII región)

Otros organismos han mencionado que las motivaciones de los postulantes para participar en el programa, representan una forma de filtrar a los beneficiarios definitivos, a modo de privilegiar a quienes tengan un proyecto de vida y una madurez asociada a la elección del oficio.

En este sentido, es importante valorar el aporte que los organismos técnicos realizan al incorporar nuevos elementos para seleccionar a los beneficiarios. Sin embargo, actualmente no existe una coordinación entre el SENCE y los OTEC's para determinar cuáles son los criterios para realizar la selección final de los beneficiarios, dependiendo únicamente de los organismos técnicos. Los informantes de SENCE, por su parte, declararon no conocer cuáles son las variables consideradas por los OTEC para realizar la selección final de los beneficiarios.

En aquellos casos en donde no es posible completar los cupos del curso con los postulantes preseleccionados por SENCE, se repite el proceso antes mencionado: SENCE envía nuevamente un listado de preseleccionados al organismo técnico, para que éste realice la selección definitiva. Este procedimiento fue objeto de observaciones por parte de algunos organismos técnicos, quienes percibieron que el mecanismo es demasiado engorroso y genera retrasos en el inicio de las capacitaciones:

“...lo ideal sería que nosotros tuviéramos acceso a toda la lista de postulantes, si se inscriben 60 alumnos, de inmediato tener acceso a toda la lista, pero no, nos mandan a 30. Y si esos 30 se caen, mandan a 30 más y así, y en esa burocracia que ellos tienen que esperar, se caen, porque muchos tienen que entrar a trabajar.” (Equipo OTEC, Entrevista, VIII región)

56

Sumado a lo anterior, durante el año 2011 se puso en marcha un nuevo sistema informático de postulación, el cual fue ampliamente reconocido como una experiencia insatisfactoria. El sistema generó múltiples retrasos en la selección de los beneficiarios, lo que generó que muchos postulantes buscaran otras actividades a realizar. Por otra parte, el período de tiempo transcurrido entre la notificación de los beneficiarios seleccionados y el inicio de las clases, fue bastante largo, demorando incluso meses en casos particulares, lo que incidió en la deserción del programa de algunos/as jóvenes. Esta larga espera también generó dificultades en ciertos beneficiarios, debido a que uno de los requisitos para participar en el programa es encontrarse desempleado. En este sentido, los jóvenes se vieron envueltos en la disyuntiva de esperar para la capacitación, o insertarse al mundo laboral para responder a su apremiante necesidad de generar ingresos:

“...yo me endeudé demasiado, porque estaba pagando el dividendo de la casa y en ese entonces no sabía si trabajar o seguir esperando, y opté por esperar, porque tenía que estudiar más, pero después llamaban que se iba a aplazar, a aplazar, y así pasaron meses...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

Desde los organismos técnicos, hubo un reconocimiento del perjuicio generado a los beneficiarios a causa del uso de un sistema informático que no era adecuado:

“...yo creo que implementar un buen sistema informático mejora la ejecución, pero si no funciona el sistema, trabajemos como antes con papel, pero no hay alternativas y al final el sistema no funciona y pasa eso, que se atrasan los cursos

y que al final perjudicamos a las personas por las que estamos trabajando...”
(Equipo OTEC, entrevista, XIII región)

Considerando los antecedentes anteriores, se sugiere el uso de un sistema de postulación flexible durante su primera etapa de instalación, que permita el ingreso de los postulantes manualmente, y se evite, de este modo, el retraso en el inicio de las clases.

3.1.4 Recomendaciones:

De acuerdo al análisis realizado sobre al proceso de postulación y selección, pueden realizarse las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que la página institucional de SENCE, donde se realizan las postulaciones, permita incorporar más de una opción de oficio al cual se postula, de tal modo que si un postulante no es seleccionado en la primera opción, automáticamente entre como postulante en la segunda.
- Se recomienda que se consideren formas especiales que permitan la postulación de jóvenes sin acceso a internet, principalmente en zonas rurales, quienes tienen mayores dificultades para acceder a la red.
- Es necesario establecer los contenidos mínimos de la charla informativa inicial. Esta reunión debe aclarar cualquier duda o desinformación que puedan tener los jóvenes sobre el programa, de modo tal que les permita tomar una elección que sea pertinente con sus necesidades y posibilidades. Esta primera reunión debe considerar información sobre el horario de los cursos, la duración, la obtención de las licencias en los oficios que corresponda, los componentes que se desarrollan a lo largo del programa, las proyecciones profesionales del oficio, las expectativas de renta, y una contextualización general del programa. Esta contextualización debe presentar al programa dentro de una política pública impulsada por el Ministerio del Trabajo, a través de SENCE, y ejecutada por los organismos técnicos. Esta reunión informativa debe ser dirigida por algún profesional que maneje a cabalidad los distintos aspectos del programa y del oficio, perteneciente al OTEC.
- Se sugiere que SENCE defina los criterios con los cuales los organismos seleccionarán a los beneficiarios finales. Actualmente, cada organismo selecciona según sus propios parámetros, sin que SENCE pueda manejar información específica sobre las características de los seleccionados finales, lo que dificulta la evaluación del impacto del programa. Se recomienda que SENCE y los organismos técnicos realicen un trabajo coordinado en esta etapa.
- Se recomienda el uso instrumentos estandarizados en todos los organismos técnicos, que sirvan de complemento a la FPS al momento de seleccionar a los beneficiarios.
- Se sugiere evaluar la pertinencia del nivel mínimo de escolaridad, actualmente de octavo básico, para algunos oficios. Se han observado dificultades en la inserción laboral en el área de administración, en los casos donde los beneficiarios no poseen enseñanza media completa.

El proceso de postulación, en general, es percibido por los beneficiarios como sencillo en su ejecución. Es importante señalar que gran parte de los beneficiarios no postula directamente en la página de SENCE, sino que es otra institución (OTEC, OMIL) la que los asiste en el proceso, por lo que el postulante sólo debe presentar su documentación ante el encargado de ingresar la postulación. En aquellos casos donde fueron los mismos beneficiarios quienes ingresaron al portal de SENCE para realizar la postulación, los beneficiarios realizaron observaciones sobre la poca información del oficio presente en la página web. En este sentido, se recomienda entregar información más detallada sobre el oficio y los componentes del programa, de una manera clara y sencilla, que resulte de fácil comprensión para todos los postulantes.

El sistema informático dispuesto para la postulación y selección debe estar probado, así como también deben existir flexibilidades que eviten el retraso del inicio de los cursos en caso de que se presenten dificultades con el sistema. Al respecto, se recomienda que SENCE y los OTEC manejen un plan de contingencia en caso de que se presenten problemas con el sistema informático.

3.2 Fase Lectiva.

De acuerdo a los términos de referencia del Programa Formación en Oficios para Jóvenes, esta fase involucra una formación integral que contempla: 1) Competencias técnicas propias del oficio; 2) Formación en tecnologías de la información; 3) Empleabilidad; y, 4) Tutoría destinada a favorecer y fortalecer procesos de permanencia y aprendizajes del mismo programa.

A continuación se presentan las principales apreciaciones y percepciones de todos los actores consultados, respecto de estos componentes.

3.2.1 Componente Competencias Técnicas:

El primer componente de la fase lectiva, corresponde a la enseñanza de las tareas y labores demandadas por el oficio que se está impartiendo.

De acuerdo a las percepciones de las/os beneficiarios, en general existe una positiva evaluación sobre las competencias técnicas entregadas por los organismos técnicos, salvo algunas observaciones particulares realizadas sobre las estrategias pedagógicas de algunos relatores, como se señaló anteriormente en el apartado *Rol de los Relatores*.

3.2.1.1 Diseño competencias técnicas / Diferenciación de horas-clase de acuerdo a requerimiento por oficios.

Dentro de los términos de referencia del programa, se establece como tiempo máximo de duración de este componente 345 horas en total, dividido entre horas prácticas y teóricas. Para el diseño de los cursos de capacitación, algunos organismos técnicos, que tienen un equipo de expertos para diseñar las propuestas de planes de capacitación, usan un modelo estandarizado para distribuir las horas teóricas y las horas prácticas. Se ha encontrado que este modelo puede determinar un 70% de las horas del componente competencias técnicas, destinado a taller, y el 30% a clases teóricas, aunque esto puede variar en cada organismo técnico. Este modelo ha sido observado por algunos relatores, quienes señalan que existen oficios que requieren más horas prácticas que otros, por lo que sugieren considerar la flexibilidad en la determinación de la cantidad de horas según oficio. Esta situación deja en evidencia la necesidad de una mayor retroalimentación por parte de los relatores al momento de diseñar el plan de capacitación, que permita incorporar sus experiencias pedagógicas en la propuesta que finalmente se presenta a SENCE.

Asimismo, se realizaron observaciones, por parte de los OTEC y de SENCE, referidas a la cantidad de horas de duración del programa. En este sentido, la sugerencia es a aumentar la cantidad de horas, para entregar una capacitación de mejor calidad:

“...más que sea bueno o malo las 500 horas o 550 horas, yo creo que es proponerle al Sence mira, este oficio necesita esta cantidad de horas por esto, y este oficio necesita estas horas por esta otra cosa...” (Relator, Focus Group, XIII Región)

59

Los organismos reconocen la dificultad que implica un incremento de horas para el programa, considerando especialmente la urgencia de los beneficiarios por ingresar al mundo laboral. En este sentido, un aumento de horas podría incrementar las probabilidades de deserción.

“...tendríamos que tener muchísimas más horas, sin embargo, también hay que contemplar que por el perfil de chiquillos con el que trabajamos, muchos de ellos necesitan trabajar rápidamente y por lo tanto, la opción de la posibilidad de deserción, entonces hay que buscar ahí un punto de equilibrio (...) digamos porque no todos los oficios requieren la misma cantidad de profundidad.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Tal como se indica en el testimonio anterior, una alternativa para proveer de capacitaciones más pertinentes, consistiría en flexibilizar la distribución horaria del módulo teórico y práctico, de acuerdo a las necesidades de cada oficio. La recomendación es que SENCE realice evaluaciones sobre la pertinencia de las horas asignadas a cada curso de capacitación, midiendo la calidad de los cursos así como los aprendizajes de las competencias técnicas. Para esto, se sugiere la aplicación de un instrumento al finalizar cada curso, tendiente a medir las evaluaciones que relatores y beneficiarios realizan sobre la calidad de los cursos, así como las recomendaciones que estos actores puedan realizar.

3.2.1.2 Proceso de nivelación/ Diferencias de nivel de escolaridad dentro de un mismo curso.

Dada la focalización del programa, dirigida a jóvenes que han desertado de la educación formal, se han identificado en esta fase, vacíos considerables en la formación de las y los beneficiarios. Existe una instancia de nivelación mediante el componente de tutoría, no obstante, se reconoce la insuficiencia de este instrumento al no estar dirigido hacia la formación específica del oficio.

“...tutoría contempla un poco lo que es la parte de nivelación, pero yo creo que eso habría que enfocarlo quizá, más que tutoría en sí, enfocarlo del punto de vista de los módulos en del oficio...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Pese a la percepción anterior, existe un reconocimiento general de que la instancia de nivelación es absolutamente necesaria para lidiar con las diferencias de escolaridad de los beneficiarios, y poder avanzar en los contenidos formativos del oficio propiamente tal.

3.2.1.3 Evaluación de competencias / medición de calidad y aprobación del programa.

De acuerdo a los términos de referencia, el sistema de aprobación de la fase lectiva se basa en dos criterios. En primera instancia, se considera una nota mínima para aprobar la capacitación; y en segunda instancia, se exige el cumplimiento de un 75% de asistencia durante el componente competencias técnicas. Estos criterios son puestos en cuestión por algunos beneficiarios, quienes esperan que las evaluaciones tengan una mayor relevancia al terminar el módulo:

“... (Las evaluaciones) tendrían que tener sentido, todo lo que es notas, porque un mejor alumno que se ha esforzado, que ha estudiado, debería tener una oportunidad mejor en práctica y eso no se concreta...” (Beneficiario, Focus Group, V región)

Como se señala en el comentario anterior, algunos jóvenes esperan que aquellos beneficiarios que obtienen mejores logros académicos, reciban mejores oportunidades al momento de comenzar su práctica. Al respecto, cabe aclarar que, en la actualidad, el sistema no toma en consideración el rendimiento del beneficiario al momento de asignar las prácticas.

Los organismos técnicos realizan evaluaciones en esta fase del programa, para corroborar el nivel de aprendizaje alcanzado respecto de los conocimientos asociados al oficio. No obstante, otorgan prioridad al cumplimiento del porcentaje de asistencia para la aprobación del curso. Lo anterior es observado por SENCE con preocupación, ya que las empresas estarían cuestionando este procedimiento, lo que podría dificultar la inserción laboral de las/os jóvenes con certificación SENCE:

“...el mercado del trabajo ya sabe que SENCE en el área de los programas sociales certifica por asistencia, y no por conocimiento. Independiente que los

OTEC sí hacen pruebas, porque con eso mantienen cautivo al joven (...) Pero para nosotros no importa, si el joven se sacó puros 1, si fue al 75%, aprueba. Aprueba. Se da muy poco, pero se debe dar..." (Encargado Nacional SENCE, XIII Región)

La aprobación de los cursos por medio de la asistencia, instala la preocupación constante de los actores institucionales sobre la necesidad de considerar un medio de comprobación de las competencias y calidad que el programa estaría entregando. Si bien los organismos técnicos, tanto de gran o pequeño alcance, realizan sus propias evaluaciones sobre conocimientos técnicos y competencias adquiridas, los términos de referencia sólo establecen la asistencia como un parámetro para aprobar el programa. La recomendación es que SENCE establezca en los términos técnicos del programa, un mecanismo que asegure la calidad de las competencias de los jóvenes egresados.

3.2.2 Componente Tecnologías de la Información:

Este componente se encuentra enfocado a la formación de las/los jóvenes en Tecnologías de la Información. Lo atractivo de este módulo es que los jóvenes tienen la posibilidad de certificarse a nivel usuario mediante el estándar Start, y obtener licencia ICDL⁴. Por lo anterior, los contenidos de este módulo se encuentran pre-establecidos, para ser aplicados de manera estándar en todos los oficios.

3.2.2.1 Bajo nivel de certificación / Utilidad de la herramienta según oficios.

De acuerdo a las percepciones emanadas por actores SENCE, existen dificultades para el desarrollo y cumplimiento de este componente, evidenciado en un bajo nivel de certificación de las/os beneficiarios. Se reconoce la existencia de un grupo de jóvenes alfabetizados digitalmente, no obstante, éstos no responden bien a las competencias específicas que se deben internalizar en el módulo:

"...no nos va tan bien como quisiéramos, a pesar de que los jóvenes hoy día están muy alfabetizados digitalmente. Porque claro, no es lo mismo manejar Hotmail, Yahoo, Facebook a hacer fórmulas en Excel. Entonces independiente al imaginario que uno puede tener de que a los jóvenes les va a ir muy bien..." (Encargado Nacional Sence, Entrevista, XIII región)

Un nudo crítico en esta temática, tiene que ver con la implementación de una parrilla programática estándar, que no necesariamente se ajusta a las necesidades de los oficios impartidos. Se evidencia en algunos organismos técnicos poca claridad en la utilidad de este módulo, ya que se realiza de forma transversal a todos los oficios, sin proveer de

⁴ Licencia Internacional para utilizar productivamente computadores y sus principales aplicaciones informáticas a nivel básico de destrezas.

énfasis diferenciados para aquellos oficios que requieren más o menos formación de TIC'S.

“... por ejemplo a nosotros los daban la mismas horas de computación que a la carrera de grúas, y si van a trabajar con grúas para que vas a usar el computador (...) Somos de administración, entonces teníamos que usar el computador más seguido, y teníamos las mismas horas que ellos...” (Beneficiarios, Focus Group, V región)

Las bases técnicas del programa establecen que, en caso de que un oficio requiera de más herramientas de tecnologías de la información para su desarrollo, debe tenerse presente que las temáticas no pueden ser las mismas que las que incluye el presente componente. Sin embargo, el testimonio anterior refleja claramente otro diagnóstico, en donde no se estaría realizando este ajuste entre las demandas de conocimiento de TIC'S según cada oficio particular. Se sugiere evaluar el objetivo de la herramienta de certificación, así como considerar una flexibilización del componente, a modo de que se permita una mayor complementariedad con el oficio.

3.2.2.2 Variación en condiciones de Instalaciones e Implementación.

Para la realización del componente de tecnologías de la información, se observan diferencias en el equipamiento por parte de los OTEC's consultados. Se puede identificar organismos con instalaciones adecuadas, mientras que en otros se presentan inconvenientes por la antigüedad de sus equipos.

“...los que tengo yo son equipos bastante arcaicos, de hecho cuando tenga que pasar Autocad es todo un lío, por que se pegan los equipos, entonces es bastante complejo trabajar con ese nivel de tecnología, así que al menos yo encuentro que no es apropiado...” (Relator, Focus Group, Programa Formación Oficios⁵)

El equipamiento inapropiado para el desarrollo de este componente, impacta en la calidad de las clases impartidas, y podría desincentivar el interés de las/os beneficiarios.

3.2.2.3 Valoración de acuerdo al dominio previo de la herramienta informática.

Desde las apreciaciones de las/os jóvenes, se valora el componente tecnologías de la información como una herramienta anexa a la capacitación. La utilidad que los jóvenes le otorgan a este módulo, dependerá del nivel de conocimiento que posean sobre la herramienta. Quienes cuentan con conocimientos computacionales, no reconocen mayor utilidad en las clases básicas, puesto que reconocen no haber aprendido nada nuevo. Por

⁵ Se ha respetado el resguardo del anonimato de este testimonio, por lo que no se hace mención a la región donde se realizó el Focus Group.

otra parte, quienes no tienen conocimientos previos de computación, valoran muchísimo más dichas instancias.

“...el que más me gustó, igual me gustó computación, pero no soy muy buena para la computación que digamos (...)sí, igual aprendí harto, de lo poco y nada que sabía, nunca había estado en un computador, aprendí...” (Beneficiaria Ventas, entrevista, IV región).

Tal como se puede observar, los/as beneficiarios/as poseen distintos niveles de alfabetización digital y competencias en tecnologías de la información, por lo que resulta necesario considerar y evaluar el propósito que tiene esta herramienta, con la finalidad de que sea un aporte para todos los beneficiarios. Como sugerencia, se propone evaluar previamente el nivel de conocimiento de las competencias en tecnologías de la información por parte de los beneficiarios, con miras a diseñar una modalidad del componente que permita nivelar a aquellos jóvenes con brecha digital.

3.2.3 Competencias de Empleabilidad y Tutoría:

El programa contempla dos componentes más dentro de la fase lectiva: Empleabilidad y Tutorías. El componente Empleabilidad está basado en la herramienta “Preparado”, modelo de competencias de empleabilidad desarrollado por Fundación Chile. Las Tutorías, en tanto, tienen como objetivo fortalecer procesos de permanencia y aprendizajes en el programa, considerando la dimensión psico-social, socio-educativa y socio-laboral. A continuación, se presentan las percepciones y valoraciones de estos componentes de la Fase Lectiva.

63

3.2.3.1 Percepciones de los Beneficiarios: Empleabilidad y Tutorías como Herramientas Complementarias a la Capacitación.

Al ser consultados sobre los componentes de Empleabilidad y Tutorías, los beneficiarios no tenían claridad sobre cuál era cada uno de esos componentes. La percepción general de los jóvenes, es que además de la formación técnica en el oficio, existen “cursos” sobre temas complementarios, que ayudan a su desenvolvimiento en el mundo laboral.

En general, los beneficiarios valoran positivamente la entrega de herramientas correspondientes al módulo de Empleabilidad. Algunas de las herramientas que los jóvenes mencionaron como las que les brindan más ayuda, corresponden, por ejemplo, a cómo enfrentarse a una entrevista laboral, cómo relacionarse con las jefaturas, aprender a manejar un lenguaje adecuado dentro del ámbito laboral, cómo comprender el significado de un contrato de trabajo, cómo reaccionar frente a situaciones de abuso laboral, etc.; así como también existe un reconocimiento del apoyo brindado por del Programa para el potenciamiento de sus habilidades sociales:

“Si, nos explicó... hasta nos hacía actuar qué haríamos nosotros, cómo le reclamaríamos a una persona cuando te tratan mal, pongámosle, si uno va a pedir una consulta del hospital, el maltrato de la persona, cómo nosotros reaccionaríamos, todo eso. Eso nos enseñó.” (Beneficiario, atención y cuidado de enfermos, VIII región)

A su vez, desde las percepciones de las/os beneficiarios, se valora el uso de metodologías participativas y vivenciales para la enseñanza, donde el *role playing*⁶ es altamente reconocido. En general, los/as jóvenes evalúan este componente como un conjunto de herramientas que son útiles para la totalidad de su desarrollo laboral, más allá de la ejecución del oficio específico de la capacitación.

3.2.3.2 Percepciones de Actores Institucionales: Nudos Críticos del Componente Empleabilidad.

A juicio de algunos relatores consultados, los contenidos del módulo empleabilidad no siempre tienen consonancia con las características de los oficios. Esta situación se refleja claramente en el siguiente testimonio:

“... a mí me tocó hacerle al curso de soldadura, y hay una parte en el programa que tú tienes que pasarle higiene (...) pasarle higiene laboral obviamente para todo el tema gastronómico (...) pero quizás soldadura sería mejor y más práctico pueda ser algo de prevención de riesgo, algo de seguridad laboral.” (Relator, Focus Group, IV Región)

64

De esta forma, se identifica la necesidad de actualizar los contenidos del componente de Empleabilidad de acuerdo a los oficios en donde se enmarca el componente. Esta visión es compartida y respaldada por algunos profesionales SENCE:

“...los módulos de empleabilidad no están siendo actualizados, no están en estos OTEC, en estos programas, entonces requieren darle un análisis, una vuelta, mirar si los contenidos...como se hace mejor la estrategia, se replican mecánicamente en los tipos de entrenamiento” (Encargada Regional SENCE, XIII región)

La descontextualización del módulo empleabilidad con los oficios impartidos, podría tener efectos en la asistencia a clases de las/os beneficiarios. De acuerdo a información otorgada desde SENCE, se ha detectado en estudios anteriores una baja en la asistencia de las y los jóvenes cuando se imparten las horas del componente de Empleabilidad, debido a una baja motivación por aprender competencias que no se vinculan directamente con el oficio:

“...cuando menos van es al módulo de empleo, de empleabilidad digamos, que es este componente. Porque ahí no le enseñan a hacer currículum, ni a prepararse para una entrevista, que es lo que los jóvenes asocian. Y además el diseño que

⁶ Técnicas de grupo de dramatizaciones o simulaciones.

tenía esto en la Fundación estaba pensado para otro tipo de público, no vulnerable. (Encargado Nacional SENCE, entrevista, XIII Región)

Dados los resultados y apreciaciones sobre los efectos del componente Empleabilidad en la asistencia de las/os jóvenes, resulta necesario considerar la actualización de dicho módulo, articulando su contenido con la formación técnica de los oficios impartidos.

3.2.3.3 Reconocimiento y positiva valoración del componente de Tutoría.

Dado el contexto en el que se han formado las/os beneficiarios, el componente de tutoría cumple un rol importante para la adhesión al programa. Destacan aquí las estrategias emprendidas transversalmente por los organismos técnicos, tanto de gran alcance como los de pequeño y mediano alcance, para acompañar integralmente el proceso formativo de los/as beneficiarios/as y promover el desarrollo personal de éstos/as. Dicha valoración es respaldada desde SENCE, donde se destaca el trabajo realizado por algunos OTEC's:

“...hay algunos que lo hacen mejor que otros, y hay otros que si bien no lo tienen tan sistematizado, hay una práctica institucional de acompañamiento a los jóvenes, hay una oreja disponible siempre, y tú lo ves, tú vas por los pasillos y los chicos hablan con el coordinador de curso, se relacionan con el director de la escuela, etc.”(Encargada Regional SENCE, Entrevista, XIII región)

Pese a identificarse diferencias en la calidad y sistematización de las tutorías ofrecidas, la importancia de este componente para el proceso formativo es reconocida ampliamente por todos los actores involucrados en el programa, quienes evalúan positivamente y valoran este módulo.

Para sintetizar el análisis realizado en la fase lectiva, se presenta en la ilustración un resumen de las sugerencias y consideraciones que se podrían adoptar para cada componente, a partir de las percepciones de los distintos actores.

Ilustración 4: Resumen de sugerencias para cada componente de la Fase Lectiva



3.3 Fase Experiencia Laboral.

Una de las particularidades del programa Formación en Oficios para Jóvenes, es que la capacitación considera desde su diseño el componente de experiencia laboral. Es el periodo donde las/os beneficiarios se acercan al mercado laboral formal, existiendo diversas experiencias al respecto.

Para la modalidad dependiente se consideran los componentes de práctica laboral e intermediación laboral; mientras que, para la modalidad independiente se abordan los componentes de asistencia técnica y práctica laboral. Bajo esta modalidad, la práctica no tiene un carácter obligatorio.

De acuerdo a la información recogida, las percepciones y evaluaciones sobre esta fase se relacionan mayoritariamente con los oficios de modalidad de salida dependiente, debido a que esta fase es opcional en la modalidad independiente. Considerando lo anterior, el análisis posterior se realizará a partir de la experiencia, en mayor medida, del periodo de práctica laboral e intermediación laboral.

3.3.1 Modalidades de Salida:

El programa considera dos tipos de capacitación: la formación de las/os beneficiarios para insertarse en el mercado laboral en calidad de empleado, correspondiente a la *modalidad dependiente*, y la formación para que las/os beneficiarios inicien actividad de micro-emprendimiento generando su propia fuente laboral, *modalidad independiente*.

A partir de las percepciones de los actores institucionales, se reconoce que, para generar condiciones de empleabilidad a través de la capacitación de población joven vulnerable, es más conveniente el incentivo de la modalidad dependiente.

“...les preguntas a los chiquillos: trabajar independiente y ¿por qué?, bueno porque me levantaría a la hora que quiero, trabajo cuando quiero y no es así, entonces la forma de derribar esos mitos es que tengan la experiencia, la experiencia de un trabajo formal en una empresa establecida, etcétera y de ahí puedan ellos despegar con sus capacidades de emprendimiento.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

En este sentido, es común la apreciación de los actores institucionales respecto de que las/os beneficiarios no poseen conocimiento sobre el mundo laboral formal y los hábitos laborales demandados, por lo que la generación de redes de apoyo para establecer micro-emprendimientos se vería dificultada. De acuerdo a la experiencia de los organismos técnicos, se han observado mejores resultados cuando los beneficiarios son colocados dentro de un entorno laboral formal, que les exige cumplir con una disciplina de trabajo con la que no estaban previamente familiarizados.

3.3.1.1 Debilidades en la implementación de la modalidad independiente:

La modalidad de salida *independiente* está orientada a capacitar jóvenes en un oficio que les permita trabajar por cuenta propia, o bien que aspiran a generar su propia fuente de trabajo.

El programa contempla un formato de capacitación distinto para aquellos oficios con modalidad de salida independiente. A diferencia de la modalidad dependiente, en la modalidad independiente la última fase corresponde a la *Asistencia Técnica*, y la Práctica Laboral es opcional. De acuerdo a lo establecido en los términos técnicos, el objetivo de este módulo es “ayudar a los beneficiarios a resolver los problemas técnicos y productivos específicos que constituyan un obstáculo para el desarrollo y crecimiento del trabajador independiente” (SENCE, 2011).

De acuerdo a las opiniones de los beneficiarios que pasaron por la asistencia técnica, fue una valiosa oportunidad para armar un proyecto de negocio y presentarlo a los posibles clientes:

“...en la asistencia técnica tenemos que armar el cuento de verdad, o sea que no esté en el papel y que lo hagamos de verdad, para que nos juntemos, tengamos

algún taller si se puede (...) ir alguna empresa para ofrecer el producto que se está vendiendo...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

Para el desarrollo de la asistencia técnica, el programa entrega un subsidio máximo de \$150.000, correspondiente al valor de útiles o herramientas que el beneficiario pueda necesitar para iniciar su emprendimiento. Además, durante la asistencia técnica, el organismo técnico acompaña al beneficiario durante el proyecto que elaboró en la fase lectiva.

De acuerdo a las observaciones realizadas durante el trabajo de campo, el porcentaje de oficios con salida independiente es marginal. Existen observaciones negativas desde los organismos técnicos sobre la experiencia en la ejecución de oficios con salida independiente:

“...mira igual este año no ha sido muy buena (la experiencia), salieron recursos y después ellos tenían que ir a la asistencia técnica, que viene el profesor, les hace 25 horas de sesiones, entonces los niños salen del curso y cada uno va a trabajar afuera, no están en la zona, entonces ellos creen que terminaron el curso y se van y quieren solamente su máquina para ellos tener un recurso...” (Encargada (s) Regional OTEC, IV región)

Algunos organismos técnicos han reportado negativas experiencias con la modalidad, al no poder controlar el uso de los materiales asignados a los beneficiarios, por lo que decidieron no continuar con la línea independiente:

“... hace años atrás se trabajó con los independientes (...) no había un grado de responsabilidad de la gente, te dabas cuenta de qué vendían y qué no...” (Equipo TEC, entrevista, V región)

Se observa que una de las deficiencias de la modalidad de salida independiente, es la falta de seguimiento y control por parte de los organismos técnicos una vez que finaliza la Fase Lectiva, lo cual impide la evaluación de los egresados bajo esta modalidad.

Se recomienda, para la mejora de esta modalidad, el perfeccionamiento del sistema de seguimiento una vez finalizada la Fase Lectiva. Este debe considerar un período de acompañamiento superior a las 25 horas consideradas en el diseño del año 2011, en el cual se supervise el desarrollo de acciones que permitan el cumplimiento de objetivos correspondientes al plan de negocios elaborado durante la Fase Lectiva.

También se recomienda incorporar una prueba que permita identificar habilidades emprendedoras de los postulantes, que facilite una correcta elección de oficios por parte de los jóvenes y una mejor orientación por parte de los organismos técnicos.

3.3.2 Experiencia con el Mercado Laboral Formal:

Desde SENCE, se reconoce la etapa de experiencia laboral como un elemento central del programa, ya que se genera la instancia en donde las/os beneficiarios establecen el contacto con el mercado laboral formal, oportunidad para reforzar no sólo las competencias técnicas, sino los hábitos laborales que se exigen en este nuevo entorno:

“Una es que los jóvenes ingresan al mercado laboral formal, que eso ya es romper una historia de vida (...) no es prejuiciar, sino que siempre se han movido en la informalidad, yo digo en el mercado informal del trabajo. (...) sin contrato, sin previsión. Entonces eso inmediatamente rompe toda una lógica de trabajo. Lo otro es que al entrar a la empresa el joven adquiere nuevos hábitos.” (Encargado Nacional SENCE, XIII Región)

A juicio de algunos beneficiarios, se valoran positivamente los aprendizajes alcanzados tanto en la fase lectiva como en la práctica laboral, ya que éstos han contribuido a que los jóvenes sean reconocidos en sus lugares de trabajo por el dominio técnico de su oficio:

“...mi jefe está conforme, mis compañeros de trabajo valoran que yo, como es primera vez que estoy trabajando, me haya parado detrás de la barra y me pedían tragos y yo los sacaba... me dijeron que en ese aspecto se nota que me preparé bien en el curso y que aprendí mucho, que me sirvió mucho en la práctica...” (Beneficiaria barman, entrevista, IX región)

Sin embargo, no todas las experiencias de práctica laboral son calificadas como positivas por los/as jóvenes. A continuación se describen algunas de las dificultades mencionadas por los/as beneficiarios/as.

69

3.3.3 Dificultades para la Inserción / Condiciones de las/os Beneficiarios:

De acuerdo a las apreciaciones de los organismos técnicos, se han identificado ciertos elementos que contribuyen a la deserción de los beneficiarios en el período de práctica. Una dificultad recurrente para la consolidación de las prácticas laborales, tiene que ver con el temor e inseguridad que presentan algunos jóvenes al momento de asumir prácticas en sectores alejados de su territorio cotidiano:

“...salen de aquí con un oficio manejándolo relativamente bien, le falta sólo la experiencia, el problema está en que hay que buscarles práctica en lugares que no le queden muy lejanos, porque si no, si les toca en Providencia ya se asustan, en Ñuñoa, por lo menos el área administrativa que yo veo de repente (prácticas que) hay para allá...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

De acuerdo al relato, las/los jóvenes deben desplazarse a comunas consideradas “acomodadas”, lo que genera en ellos temor e inseguridad, por el hecho de tener que enfrentarse a una realidad urbana y cultural diferente a la que ellos acostumbran.

Por otra parte, es importante señalar que, una de las principales observaciones y aprehensiones de las/os beneficiarios sobre esta fase, es el carácter no remunerado de las prácticas laborales. Al respecto, esta insatisfacción sobre las condiciones de las prácticas, incide, en algunos casos, en la decisión de deserción del programa:

“...y lo otro es que, a pesar de que algunos se insertan al mercado, digamos a la práctica, como no es pagada, desertan, por sus necesidades de vida...”
(Encargado Nacional SENCE, XIII Región)

Debido a la urgencia económica de algunos beneficiarios, se opta por dejar las prácticas para poder desempeñar labores remuneradas durante ese período. Al respecto, algunos beneficiarios perciben que las prácticas son instancias que se desvirtúan, transformándose en proveedoras de operarios de trabajo pesado, sin costo alguno para el empleador.

Respecto a las prácticas laborales de los beneficiarios egresados de la modalidad independiente, los beneficiarios señalan que son ellos los encargados de buscar las prácticas:

“... a nosotros nos dijeron que nos podíamos conseguir prácticas...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

Es importante señalar que para la modalidad independiente, la práctica laboral tiene carácter de optativa, por lo que queda a voluntad de cada beneficiario el realizarla o no.

3.3.4 Estrategias y Experiencias de los Organismos Técnicos en Fase Experiencia Laboral:

Desde las opiniones de los beneficiarios, se han encontrado disconformidades respecto a las experiencias que tuvieron durante la práctica laboral. La mayoría de las observaciones tienen que ver con la realización de la práctica en actividades que no se relacionan con el oficio en el cual fueron capacitados:

“...yo creo que las personas encargadas de las prácticas, no averiguaron bien lo que debía ser (...)Yo estuve dos meses y en ninguno de los dos meses que estuve vi algo eléctrico, solamente fui a cargar fierros, cargar elementos, y los elementos son barras de hierro de los contratistas, entonces más que nada la empresa nos contrató para hacer la parte pesada del asunto, nunca vimos nada, éramos 4 compañeros, nos quedamos porque había que hacer una práctica, estábamos contra el tiempo también, ya nos habíamos salido de una práctica que era más o menos similar la situación...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

Esta situación con las prácticas asignadas, ha sido el mayor motivo de reclamo por parte de los beneficiarios en las oficinas de SENCE:

“... (Los beneficiarios venían) principalmente por lo que respecta a las prácticas laborales, las prácticas laborales no se están cumpliendo o no están conformes

con la misma práctica, pero el año pasado el reclamo fue mayor...” (Equipo SENCE, Entrevista, VIII región)

Por parte de los organismos técnicos, se ha observado una baja deserción durante la Fase de Práctica Laboral, además de un alto porcentaje de beneficiarios que quedan trabajando en la empresa donde realizaron su práctica laboral:

“...cerca del cincuenta y dos por ciento más menos es contratada al final de su práctica. Hay otro porcentaje que sencillamente después de su práctica se va, habiendo cumplido con todos los estamentos de esto porque se sienten que no les gustó y es legítimo también vivir este proceso de capacitación...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Pese al positivo antecedente de contratación de beneficiarios posterior a la realización de sus prácticas, un porcentaje de jóvenes decide dejar las empresas al término de este proceso, debido a que no quedan conformes con la experiencia laboral.

Por otra parte, para disminuir el porcentaje de deserción en el período de práctica, algunos OTEC's intentan identificar las habilidades específicas de las/os beneficiarios, para luego buscar prácticas acorde a los perfiles identificados:

“...la detección del oficio, porque quizá alguno es mejor para picar que para pelar, y eso va todo el rato enlazándose (...) entonces la dedicación que existe para cada uno de los alumnos absoluta, porque si no, no estas formando masas, estamos formando operarios y el operario es distinto uno de otro.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Sin embargo, a juicio de actores SENCE, la deserción también obedece a la incapacidad de ciertos OTEC's para gestionar prácticas laborales con eficiencia. La tardanza en la gestión de prácticas, implica que algunos/as beneficiarios/as no se encuentren disponibles para realizar dicha fase.

“La demora en las prácticas laborales, entonces este distanciamiento nos ha significado que muchos jóvenes ya, cuando los llamamos a práctica no están disponibles...” (Encargado Nacional SENCE, XIII Región)

Como una manera de supervisar que las prácticas correspondan a los oficios, y que se desarrollen dentro de los plazos establecidos, se sugiere que SENCE cumpla un rol más activo durante la Fase de Experiencia Laboral. Esto se refiere a corroborar, en terreno, que la actividad que está desempeñando el/la beneficiario/a en su puesto de práctica laboral, se relacione con las competencias técnicas aprendidas durante la Fase Lectiva del Programa.

3.3.5 Rol de la Empresa en el Programa y en la Fase de Práctica Laboral:

A partir del trabajo de campo realizado, la “empresa” es identificada como un actor clave para el programa, ya que, en mayor medida, es ésta quien define el perfil de formación de los/as beneficiarios/as. Al mismo tiempo, cobra relevancia en la fase de práctica laboral, ya que a través del sector empresarial, las/os jóvenes establecen un primer contacto con el mercado laboral formal, tomando conocimiento de las condiciones de trabajo del oficio cursado.

3.3.5.1 Condiciones Laborales y Deserción.

Para la colocación de los/as beneficiarios/as en las prácticas laborales, los organismos técnicos declaran buscar prácticas que se ajusten a los perfiles individuales de cada beneficiario. Sin embargo, se ha observado que hay un porcentaje de jóvenes que abandona el programa durante la fase de experiencia laboral. A juicio de los actores consultados, uno de los motivos de deserción de la fase de práctica se asocia a las cuestionables condiciones laborales que ofrecen ciertas empresas, tales como jornadas extensas de trabajo que no se condicen con la renta o incentivo ofrecido, abusos laborales, inseguridad laboral, etc.

“...depende mucho del oficio, y a la deserción en práctica laboral, por ejemplo, el área que más deserción tiene es el área de gastronomía. Por el mismo tema de la renta, el trato que ellos reciben etc., etc. Es en donde más cuesta mantenerlos.”
(Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

72

Para hacer frente a estas situaciones, los beneficiarios plantean a los OTEC la situación de disconformidad con sus prácticas asignadas. Ante esta situación, los organismos técnicos colocan a sus beneficiarios en nuevos centros de prácticas, con el objeto de dar cumplimiento a las horas estipuladas en esta fase. Por otra parte, los OTEC's optan por no considerar nuevamente a estas empresas como centros de prácticas:

“...se van dejando algunas empresa de lado que no cumplen con lo que prometen, una persona que se cambia de empresa...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

3.3.5.2 Requisitos Laborales / Obstáculos para la Integración Sociolaboral.

Un obstáculo ampliamente reconocido por los actores del programa, tiene relación con la disonancia entre el nivel de escolaridad de los beneficiarios y los requisitos mínimos que exigen las empresas para insertar laboralmente a estos jóvenes:

“...el mismo programa te dice que pueden ir personas que simplemente hayan llegado hasta octavo (...) la mayoría de las empresas ya están pidiendo, exigiendo cuarto medio...” (Relator, Focus Group, XIII Región)

Para evitar este problema, algunos OTEC's han optado por proponer a beneficiarios con educación media completa, la oferta de oficios en donde los 12 años de escolaridad constituyen un pre-requisito para la inserción laboral.

Esta limitante, abocada a algunos oficios específicos pertenecientes al sector industrial y al sector administración, no es la única que se presenta para integrar a los jóvenes al mercado laboral. Para el caso de los beneficiarios derivados desde el Servicio Nacional de Menores - SENAME, la solicitud de los antecedentes penales por parte de las empresas, limitaría también la colocación laboral de estos jóvenes:

“...una de las primeras cosas que le piden a los muchachos hoy día son los antecedentes penales, entonces ahí, muchas veces nosotros hemos tenido la problemática en donde le planteamos al Sence, le decimos "oye, pero mira, tenemos un porcentaje de gente, de jóvenes que...está bien, nosotros trabajamos con ellos y los podemos capacitar sin ningún problema y todo, pero finalmente llegamos hasta la inserción laboral y ya ahí la empresa es la que corta ...” (Relator, Focus Group, XIII Región)

Pese a lo anterior, se reconocen experiencias positivas al respecto, donde se ha logrado insertar a jóvenes en pequeñas empresas, reconociendo en ellas el esfuerzo por integrar a jóvenes con estas condiciones:

“...Hay muchos (jóvenes provenientes de SENAME) que no pueden hacer su fase de práctica, sí hacen su fase electiva, se capacitan pero no pueden hacer su fase de práctica a no ser que ellos se la consigan, tienen también esa posibilidad (...) hay una dificultad ahí, para el alumno, o sea tenemos pocas empresas, yo diría mínimas, donde aceptan a jóvenes con antecedentes penales...” (Equipo OTEC, Entrevista, VIII región)

De acuerdo a algunos testimonios, hay empresas, generalmente pequeñas, que valoran la actitud de superación de los jóvenes que tienen antecedentes de infractores de ley, permitiendo que puedan realizar la práctica laboral junto a ellos.

3.3.6 Consideraciones para el Diseño de la Fase Experiencia Laboral:

De acuerdo al diseño del programa, la fase de experiencia laboral está constituida por los componentes de práctica laboral e intermediación laboral. La intermediación laboral,

según los términos técnicos, consiste en apoyar al beneficiario en conseguir un puesto de trabajo relacionado con el oficio en el que fue capacitado.

Según a la información recogida en este estudio, el trabajo desarrollado por los OTEC's ha concentrado los esfuerzos en la fase lectiva y de práctica laboral, despreocupándose del componente de intermediación laboral. Esto se evidencia en la poca sistematización de las acciones que realiza el OTEC durante esta fase, la cual se desarrolla de acuerdo a los propios criterios de cada organismo. En algunas instituciones, se acompaña a los beneficiarios incluso después de terminar la práctica laboral, durante la búsqueda de oportunidades de empleo y la etapa de entrevistas laborales, mientras que en otros OTEC la intervención finaliza una vez que se cumple el período de práctica laboral. Esta situación se explica, desde SENCE, por los bajos incentivos entregados a los organismos para la colocación laboral de los/as beneficiarios/as:

“...aquí se busca la práctica, la tiene, la intermediación es mucho más floja, por decirlo de alguna forma, y es porque no está asociada a un incentivo, es decir, yo creo que es un error que el programa se plantee como módulos y no como una intervención única de capacitación (...) el concepto es que si yo capacito, capacito para el empleo, no capacito para el conocimiento de la cultura general de las personas, para que sepan algo, capacito para el empleo.” (Encargada Regional SENCE, entrevista XIII región)

El diseño del programa, considera la entrega de un incentivo monetario de \$15.000 a los organismos técnicos, por cada mes de colocación laboral de los egresados, durante los tres meses siguientes al término de la Fase Lectiva. De acuerdo a la opinión citada, el incentivo no es suficiente para que los organismos técnicos se esfuercen en colocar a todos los beneficiarios, por lo que sugiere que el diseño del programa no se organice en función de “módulos” o “fases”, sino que todo sea un solo proceso que culmine con la colocación laboral del beneficiario. Sin embargo, algunos organismos técnicos señalan realizar efectivamente este proceso, apoyados por un departamento especial dedicado a la inserción laboral:

“...ella (encargada de inserción laboral) hace las listas, ve las notas, ve la cercanía que es lo primordial que la gente trabaje cerca de su domicilio y empezamos a derivar a los alumnos después de los primeros 15 días, las chiquillas tienen la obligación de salir a terreno con su informe de práctica para ver cómo van, 15 días después otro informe de práctica, la última quincena del proceso, el informe de práctica y la evaluación...” (Encargado regional OTEC, entrevista, XIII Región)

En el caso citado, se ejemplifica la forma de trabajo realizada por algunos OTEC durante la etapa de inserción laboral. Sin embargo, la mayoría de los beneficiarios consultados declararon desconocer la etapa de inserción laboral, por lo que asumían que la práctica laboral correspondía a la última etapa del programa.

A modo de resumen, se presentan en la ilustración las principales dificultades para la inserción laboral, identificadas en la fase experiencia laboral:

Fase Experiencia Laboral

Dificultades para la Inserción Laboral

Barreras Culturales
/interpersonales de
los Beneficiarios

Demoras en gestión
para práctica laboral
OTEC's

Requerimientos
laborales
obstaculizadores de
Empresas

4 Subsidios.

El Programa de Formación en Oficios para Jóvenes contempla un subsidio para sus beneficiarios, que cubre la movilización de éstos por día asistido durante la fase lectiva y práctica laboral; además de un subsidio de alimentación para los cursos que se desarrollan en jornada completa.

De acuerdo a la información recabada, los organismos técnicos traspasan semanalmente estos recursos a los beneficiarios según criterio de asistencia. Usualmente, pagan los subsidios una semana después, para tener el porcentaje exacto de asistencia:

“Bueno los pasan una vez a la semana, los pagan semana desfasada solamente para la locomoción...” (Beneficiario, Administrador Logístico y grúa Horquilla, Entrevista, XIII región)

Las/os beneficiarios identifican el subsidio como un buen incentivo para el período de tiempo que dura la capacitación. A su vez, se han realizado observaciones sobre algunos beneficiarios que sólo acuden a las capacitaciones por el subsidio, no obstante, esta situación corresponde a una minoría, y que, por ende, tiene mayores probabilidades de desertar.

Dado los requerimientos del programa, el cumplimiento de horarios y la dedicación, un porcentaje minoritario de los beneficiarios considera el subsidio como una especie de “sueldo” por asistir e invertir el tiempo en la capacitación:

“...yo creo que lo que hay es que eso finalmente se transforma en uno de los incentivos. Para nosotros, como servicio OTEC, uno puede decir es perverso, pero para los jóvenes quizás no es tan contraproducente, digamos. Quizás el joven va porque asocia que además de estar aprendiendo, recibe entrecomillas una paga por ir...” (Encargado Nacional SENCE, XIII Región)

Tal como indica el testimonio, las/os beneficiarios consideran el subsidio como un incentivo para asistir al programa. No obstante, éste no es percibido como lo central de la

capacitación. De acuerdo a las necesidades que presenten las/os jóvenes, varía el uso que le pueden dar a la bonificación.

C. CONDICIONES DE ADHERENCIA AL PROGRAMA

1 Elementos que condicionan Adherencia al Programa.

De acuerdo a la información recopilada a través el trabajo de campo, se han identificado algunos elementos clave que favorecen o dificultan la adherencia al programa. Estos elementos corresponden a la *Motivación para Ingresar al Programa, Rol de los Subsidios entregados durante el Programa, Focalización del Programa y Entorno Sociocultural del Beneficiario, Responsabilidad Parental*, y por último se mencionan *Otros Elementos*.

El análisis correspondiente a cada uno de los elementos mencionados, se presenta a continuación:

1.1 **Motivaciones para Ingresar al Programa.**

Los aspectos motivacionales tienen un rol determinante en la adhesión del programa por parte del beneficiario. En este punto presentamos las principales motivaciones para ingresar al programa, según los propios beneficiarios y de acuerdo a las percepciones de los organismos técnicos.

Según los testimonios de los beneficiarios, la principal motivación para ingresar al programa corresponde a *ampliar las posibilidades de encontrar un trabajo*:

“... (el programa) era una opción para tener un mejor trabajo, se supone que un mejor futuro y todo eso, y tener más posibilidades de encontrar trabajo...”
(Beneficiario, Focus Group, IX región)

El “encontrar un trabajo” fue la respuesta más recurrente de los/as jóvenes al ser consultados sobre sus motivaciones para postular al programa. En general, los jóvenes declararon que deseaban encontrar un trabajo estable, que les permitiera aumentar sus ingresos. Esta motivación por encontrar trabajo, se vio reforzada en los casos de beneficiarios que son padres o madres, quienes tienen mayor urgencia por generar ingresos:

“...sacar adelante a su familia, yo creo que la gran mayoría, cuando tú le preguntas cuál es tu motivación para estudiar, jóvenes de entre 18 y 19 años ya tienen hijos (...) tiene que ver con una motivación externa que interna digamos.”
(Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Otra importante motivación para ingresar al programa, es la *obtención de un título o certificado de estudios*:

“... me interesó porque estaba respaldado por un documento, y eso era importante para poder postular a un trabajo. Siempre he trabajado y me han tratado súper mal porque no tengo un curso, no tengo la capacitación o los estudios, si me comparo a mis compañeros, entonces eso fue lo que me incentivó a inscribirme, porque me iba a respaldar esa capacitación...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

El poseer una certificación de capacitación, es percibido por los/as jóvenes como una importante herramienta para poder conseguir un empleo, ya que les permite demostrar conocimiento en un oficio y así diferenciarse de otros postulantes a un trabajo. Por otra parte, la motivación de obtener una certificación también está asociada, de acuerdo a las percepciones de algunos organismos técnicos, al desarrollo personal de los/as beneficiarios/as, quienes tienen una necesidad de reconocimiento por los logros obtenidos:

“...el principal objetivo es conseguir empleo, (y también) como desarrollo personal, muchos no han terminado el colegio, entonces como que quieren tener un título, quieren un poco de sentirse de ser alguien en la vida y quieren obtener algo, como un logro y también nosotros vemos que esto es un primer paso. Muchos al darse cuenta que pueden haber hecho curso de capacitación, que se titularon, también los motiva a seguir estudiando, a buscar nuevos desafíos en la vida.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

De acuerdo al testimonio anterior, el obtener un “título” tiene un efecto positivo en la autovaloración de los beneficiarios, quienes al corroborar que son capaces de lograr sus metas, se proponen nuevos objetivos en la vida, como por ejemplo, continuar perfeccionándose.

Una tercera razón para postular al programa, es el *carácter gratuito* del curso:

“... que era gratis igual, entonces yo no tengo los medios para estudiar, los cursos son caros (...) hasta la prueba la pagas (PSU), cuesta juntar la plata, en cambio acá no...” (Beneficiaria, Focus Group, V región)

Cabe señalar que la gratuidad es una importante condición para que los jóvenes puedan participar del programa.

Otra motivación mencionada por los jóvenes, pero en menor frecuencia, es el interés personal por el oficio:

“...más que nada porque me gustaba lo que era configuración de redes, y el curso era para poder meterse más en el tema...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

En algunos casos, los jóvenes ingresan al Programa por su interés en aprender una técnica u oficio, pero no necesariamente buscando la inserción laboral. Este factor condiciona la adhesión en etapas posteriores a la fase lectiva.

Por otra parte, a juicio de algunos profesionales de OTEC's, existe un porcentaje mínimo de beneficiarios que postulan al programa únicamente para recibir el subsidio de movilización. Esto se observaría en los casos donde el beneficiario firma la lista de

asistencia y luego se retira de la sala de clases, o al contrario, cuando llegan demasiado tarde como para que su asistencia quede registrada, por lo tanto deciden retirarse y no quedarse a la clase, como se menciona en el siguiente testimonio:

“... (personas que sólo) firmaban, porque tú firmas y te dan la plata, y se iban...”
(Equipo OTEC, entrevista, V región)

Cabe señalar que, para recibir el subsidio de movilización, el beneficiario debe figurar como presente durante el día de la capacitación. Para marcar asistencia, debe llegar dentro de los 20 primeros minutos desde la hora de inicio del curso.

Otras opiniones apuntan a que algunos beneficiarios ingresan al programa como una forma de evitar estar en la casa, especialmente cuando hay grandes problemas familiares:

“... muchos chicos tienen problemas y no les gusta estar en la casa y se vienen para acá...” (Relatores, Focus Group, V región)

En otros casos, desde los organismos técnicos existe la percepción de que algunos beneficiarios se inscriben en el programa como una forma de evitar el aburrimiento, sin visualizar un real interés por parte del joven por el curso de capacitación:

“...uno veía que las chiquillas estaban ahí porque así como “que yo no quiero estar en mi casa, y quiero estar haciendo algo”, y a lo mejor ese algo, no estoy ni ahí, no me interesa, y había conflictos, había gente que sí estaba interesada y chiquillos que de frentón no...” (Relatora, Focus Group, VIII región)

Por último, también se encontraron percepciones que apuntaban a la falta de motivaciones por parte de los beneficiarios. En estos casos, la razón para ingresar al programa serían presiones externas al beneficiario:

“...cuando los chicos están obligados haciendo el curso van a durar 1 semana, 2 semanas o a lo mejor van a terminar el curso, también pasa que terminan la fase lectiva pero desaparecen totalmente...” (Relator, Focus Group, XIII Región)

En este sentido, cabe señalar que los ingresos al programa “bajo presión”, indicarían una alta probabilidad de deserción durante el desarrollo del mismo, según las percepciones de los OTEC’s.

Atendiendo a los antecedentes previamente expuestos, se recomienda la incorporación de un test estandarizado para todos los organismos técnicos, que mida aspectos motivacionales durante el proceso de postulación, y que permita visualizar las razones por las que un/a joven decide postular al programa, distinguiendo aquellas motivaciones que se asocian con una mayor adherencia al programa, como se detalla luego en el punto 2. Esto ayudaría a una mejor selección de beneficiarios que estén alineados con los objetivos de esta iniciativa.

1.2 Rol de los Subsidios.

De acuerdo a los términos de referencia, el programa considera un derecho a subsidio de movilización para los/as beneficiarios/as, de un monto de \$1500 diarios, por día asistido, durante la Fase Lectiva y la Fase Experiencia Laboral.

En general, la percepción de los/as beneficiarios/as sobre los subsidios es positiva, destacándose como una de las fortalezas del programa y un apoyo indispensable para poder asistir a la totalidad de las jornadas:

“... (la fortaleza) es que es todo gratis, que nos dan la plata para las locomociones, entonces nos dan todo para que podamos ir...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

No obstante, se realizan observaciones sobre el monto del subsidio. De acuerdo a algunas opiniones, el monto es insuficiente para cancelar el pasaje ida y vuelta desde ciertas localidades más alejadas, hasta el lugar donde se realiza la capacitación:

“...yo considero que debería ser según el lugar en donde se viva, porque no es parejo que si yo vivo aquí en Valparaíso y me den 2 lucas en locomoción, para una persona que viva lejos, como en Quillota, y que le den la misma plata, no le alcanza, no corresponde...” (Beneficiaria, Focus Group, V región)

La insuficiencia del monto del subsidio de movilización, podría estar limitando la participación de jóvenes que residen en comunas más alejadas de los centros de capacitación. La recomendación entonces, apunta a generar una fórmula que permita calcular un monto de subsidio que sea proporcional al gasto generado por concepto de movilización, en cada caso.

Otra de las observaciones realizadas por beneficiarios/as, apunta a la forma en que algunos organismos técnicos entregan el dinero por concepto de movilización. Al respecto, se hizo mención a casos en donde los OTEC's transfirieron los pagos mediante tarjeta de débito, obligando a los/as jóvenes a girar el dinero desde un cajero automático. El uso de cajero automático en algunos Bancos⁷, está asociado a un cobro por cada operación realizada en el cajero, ya sea por giro, consulta de saldo, etc.; generando una disminución del total entregado por el concepto de subsidio:

“...es la tarjeta, cuando tú sacas de otro cajero que no sea del banco (de la tarjeta), te descuentan, pero no te descuentan todo al tiro, sino que a fin de mes y ahí duele la guata...” (Beneficiaria, Focus Group, VIII región)

Al respecto, se recomienda el uso de un sistema de pago que no signifique una disminución del monto entregado por el subsidio.

El programa también considera un subsidio especial para los oficios con modalidad independiente. Este subsidio estaría destinado a la compra de herramientas, útiles, y/o materiales para la generación de productos o servicios por parte de los beneficiarios. El monto máximo por beneficiario corresponde a \$150.000. Sobre el monto de este subsidio, emanaron opiniones que lo consideraron insuficiente para dar inicio a una actividad

⁷Es el caso de Banco Estado.

productiva de forma individual, por lo que se generaron equipos de beneficiarios que juntaron sus subsidios para poder comprar los materiales que necesitaban:

“...si el curso va enfocado a lo que es un proyecto solo, debería haber un financiamiento un poco mayor a lo que es ahora, porque con \$150 mil una persona no hace nada, y ahí uno se da cuenta que las cosas igual tienen su costo, y si no estuviéramos en grupo, no podríamos comprar todas las cosas que en realidad necesitamos para armar una empresa... nosotros nos juntamos y compramos las cosas como equipo, por eso nos alcanzó...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región).

El programa también considera un subsidio de alimentación, de un monto de \$1.000 diarios por jornada completa, es decir 6 horas de clases, durante la Fase Lectiva. En el trabajo de campo realizado, no se encontraron beneficiarios que recibieran el subsidio de alimentación durante la Fase Lectiva. Además, este subsidio de alimentación se entrega durante los días de Práctica Laboral, a excepción de aquellas prácticas de media jornada. Sobre la entrega de este subsidio, hubo opiniones que dejaron entrever demoras en los pagos:

“...lo que se volvió un caos fue en la práctica, que se demoraban mucho en pagar, se demoraban como 15 días en pagarle a un chico, y cuando llegaba allá, lo tramitaban mucho (...) había que verificar las firmas...” (Beneficiario, Focus Group, IX región)

En estos casos puntuales, los jóvenes debieron conseguir el dinero con alguna persona cercana que hiciera el préstamo, hasta que el organismo se pusiera al día con los pagos. Esta situación fue planteada por los beneficiarios a los OTECs, quienes posteriormente regularizaron el sistema de los pagos.

De acuerdo a las percepciones de los beneficiarios, es posible afirmar que los subsidios cumplen una importante función de apoyo para mantener al beneficiario en el programa durante todas sus fases. Por lo mismo, es fundamental mantener mecanismos de entrega y de control que sean rápidos y eficientes, que no representen una demora en el pago del subsidio ni un obstáculo para el beneficiario.

1.3 Focalización del Programa e Influencia del Entorno Sociocultural del Beneficiario.

La realidad de los jóvenes beneficiarios del Programa de Formación en Oficios, se caracteriza por los altos niveles de vulnerabilidad, debido a la focalización de esta iniciativa.

Como se señaló en capítulos anteriores, el programa está dirigido a jóvenes entre 18 y 29 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la población⁸, y se orienta particularmente a aquellos que han desertado de la educación formal. Según las percepciones de los

⁸ De acuerdo a la medición propuesta por la Ficha de Protección Social.

organismos técnicos, las características de los entornos sociales y familiares de los beneficiarios, corresponden a realidades complejas, con profundos problemas que se traducen en un ambiente inestable y desfavorable para los jóvenes:

“... (Los/as beneficiarios/as) traen problemáticas desde sus familias, y eso va haciendo el proceso complejo, por eso es importante este apoyo, porque tiene una realidad muy inestable, o sea un día pueden estar súper bien, otro día la realidad familiar se derrumbó entonces cambia completamente su escenario, tienen que irse a vivir a otro lado, entonces tienen una realidad muy inestable...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Los relatores, han logrado percibir entre los beneficiarios situaciones de violencia, alcoholismo o drogadicción, las cuales generan una mayor predisposición a desertar durante el desarrollo del programa. Como medida para disminuir la probabilidad de desertación y para apoyar a los beneficiarios, algunos organismos técnicos han realizado derivaciones a otros servicios, o han adoptado como medida incluir a estas personas sólo cuando se encuentran en tratamiento:

“... en general, lo que sí nos hemos dado cuenta, es que para que una persona pueda realizar alguna capacitación, tiene que haber solucionado algunos problemas antes. Una persona que no esté sin tratamiento, porque hemos tenido gente que están en tratamiento y ahí no hay problema, pero una persona que no, no esté en tratamiento al final no es compatible con una capacitación porque va a desertar del proceso...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

Por otra parte, se han percibido ciertas dificultades en la focalización del programa, en el sentido de que quienes tienen la primera prioridad para ser beneficiarios, los más pobres y/o vulnerables, tienen mayores probabilidades de desertar durante el proceso. Esto sucedería porque esta población tiene mayores urgencias económicas, lo que la predispondría a dejar el programa cuando se le presente una oportunidad laboral, aun cuando se trate de trabajos esporádicos:

“...está bien, (el programa) apunta bien a la exclusión, pero como te digo, las personas que tienen mayor necesidad no quieren estudiar, quieren entrar al trabajo directamente, entonces eso los obliga a ellos, y la necesidad también que tienen, los obliga a ellos a buscar y al ver la primera oportunidad de trabajo van a dejar botados el curso, y ocurre con todos los programas, con las personas mayores también. Hay personas que viven con lo que les damos nosotros de subsidio, es como los programas de empleo del gobierno, hay gente que se acostumbró a vivir con las 54 lucas que les dan, por media jornada de trabajo. Y hay otros que ven la primera oportunidad y, bueno es apremiante, es entendible, aunque te digan que van a estar.”(Encargado Regional SENCE, IV región)

Debido a la duración del programa, que puede alcanzar los 7 meses, es altamente probable que un joven con grandes necesidades económicas haga abandono del programa, ya que durante el transcurso de los 7 meses es muy posible que surja alguna opción de realizar alguna actividad que le reporte ingresos.

Al consultar a los organismos técnicos sobre la caracterización de los beneficiarios que logran mejores resultados con el programa, se menciona a un tipo de joven que no es el

que pertenece al extremo de mayor vulnerabilidad, sino que más bien se señala al joven que no tiene necesidades tan urgentes. Por esta razón, los organismos podrían tender a seleccionar a jóvenes que no se encuentran en una situación de vulnerabilidad extrema, puesto que las necesidades de estos jóvenes superan los servicios que puede ofrecer el OTEC:

“El tipo de población (que da mejores resultados), mira es un muchacho de recursos no tan escasos, yo creo que es una persona que quiere salir adelante por sus propios medios, pero que sí, no está acostumbrado a poner la mano, o sea me refiero que hay un sector social de la población que está acostumbrado a los beneficios y por ende ese sector, no es el público objetivo que nosotros, por la experiencia que tenemos, no siempre termina los cursos ese público objetivo. El público que termina los cursos para nosotros, es esa persona que quiere emprender, que quiere salir adelante, que el papá normalmente tiene una situación económica media, baja, quedó sin trabajo, no pudo terminar sus estudios, o se casó, tuvo un hijo, ésa es la persona que nos da más seguridad de que el muchacho vaya a terminar su tiempo, que son cuatro meses...” (Encargado Regional OTEC, Entrevista, XIII región)

Respecto a la focalización del programa en aquellos jóvenes que han desertado de la educación formal, se ha observado que quienes logran finalizar el programa, tienden a ser aquellos beneficiarios/as que han terminado su enseñanza media:

“...estamos claros que si el alumno tiene más facilidades, obviamente que debería venir, si está acá en forma voluntaria. Por ejemplo en el caso mío, los que tienen 4° medio comúnmente siempre terminan...” (Relator, focus group, IV región)

82

De acuerdo el comentario anterior, la escolaridad aumenta la adhesión al programa. Por su parte, no se han observado estrategias dirigidas a reforzar la adherencia al programa en aquellos jóvenes con escolaridad incompleta.

1.4 Responsabilidad parental.

Durante el trabajo de campo, se logró observar que un porcentaje de los/as beneficiarios/as del programa son padres o madres. Es importante señalar que, de acuerdo a las opiniones de los beneficiarios, la responsabilidad parental tiene efectos distintos en los beneficiarios, dependiendo del género de éstos. Para los varones, el ser responsable de hijos constituye una importante presión para salir adelante y cumplir con el rol proveedor:

“... (entré al programa) por el tema de mi hija (...) lo hago por ella, necesitaba trabajo para abrirme los horizontes...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

Por otro lado, las mujeres que tienen hijos normalmente asumen el rol de cuidado y crianza de éstos, lo que les dificulta el compatibilizar las obligaciones de madre con las responsabilidades del programa:

“...he tenido que faltar por médico de mi hija y llevando justificativo del médico, esa inasistencia no pasaba, pero lo que perjudicaba, era que el horario en el jardín me chocaba en llegar. Entonces cuando uno llegaba atrasado, después de cierta hora, la asistencia no corría, entonces eso fue lo que me jugó en contra, porque no tuve el derecho de decir ‘voy a llegar a tal hora’...” (Beneficiaria, Focus Group, V región)

Al respecto, las redes de apoyo para quienes tienen responsabilidad parental, constituyen un importante elemento que permite adhesión al programa:

“...yo creo que principalmente son los que tienen su cuento resuelto, en el sentido de que son madres solteras o algo así, pero les ayudan sus mamás a cuidar a la guagua, o dejan en el jardín a su guagua y la tienen que ir a buscar después.” (Relator, Focus Group, IV región)

Una de las principales dificultades detectadas en las beneficiarias que son madres, es la imposibilidad de contar con un jardín infantil de la JUNJI durante los meses de verano. Se realiza la observación para que se tome en cuenta la estacionalidad al momento de impartir los cursos de capacitación, o bien, se manejen alternativas desde SENCE para resolver la necesidad del cuidado de los hijos.

Asimismo, los organismos técnicos perciben diferencias entre aquellos/as beneficiarios/as que tienen responsabilidad parental y cuentan con redes de apoyo. En estos casos, las/os jóvenes cuentan con mejores oportunidades, no sólo para cumplir con las demandas del programa, sino que también poseen mayores oportunidades dentro del mercado laboral:

“... notamos un comportamiento claramente distinto de personas que, a medida que resuelven su cuidado de hijos con la red más local, van a tener más disponibilidad para trabajar y eso le permite optar a mejores trabajos a veces, van a poder trabajar muchas más horas y también van a tener una mejor remuneración, entonces incide directamente.” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

De acuerdo a lo estipulado en los términos de referencia, el Programa “... estima las distintas coyunturas sociales, económicas y laborales en las que se encuentran hombres y mujeres jóvenes, de tal forma que permite velar por la igualdad de acceso entre los/as beneficiarios/as, asegurando al mismo tiempo que las mujeres tomen parte activa en todas las actividades asociadas a la capacitación” (SENCE, 2011). Por lo anterior, se recomienda tomar medidas que permitan generar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres con responsabilidad parental. La posibilidad de que los organismos técnicos cuenten con un servicio de guardería o jardín infantil, se visualiza como la mejor opción para dar apoyo a aquellas madres y padres que no cuentan con ayuda de familiares, u otras redes, para el cuidado de los hijos durante el tiempo que dura la capacitación. Otra alternativa consiste en que el OTEC, o SENCE, realice un convenio con un jardín infantil cercano a la sede donde se realiza la capacitación. Por último, se recomienda que durante los meses de verano, no se realice la Fase Lectiva del programa, ya que no es posible contar con la red de jardines infantiles de JUNJI.

1.5 Beneficiarios Derivados del Servicio Nacional de Menores.

A partir de las entrevistas realizadas a los organismos técnicos, fue posible identificar que hay un porcentaje marginal de beneficiarios que han sido derivados desde el Servicio Nacional de Menores (SENAME).

La experiencia de los organismos con estos beneficiarios, da cuenta de mayores niveles de deserción:

“...los jóvenes del SENAME nos ponen muchos sí en un mismo curso o traerlas al mismo centro porque ahí también generan obstáculo, hay que tomar ciertas metodologías pero en general, son jóvenes que desertan más, tienen una mayor tasa de deserción, se enfrentan más dificultades...” (Equipo OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

En general, las dificultades con los beneficiarios provenientes de SENAME, van más allá del servicio entregado por los OTECs. Estas dificultades se relacionan principalmente con las motivaciones de estos jóvenes para participar en el programa, ya que en general lo hacen para cumplir con terceros; y con el débil rol de los tutores de estos jóvenes en cuanto a reforzar la motivación para finalizar el programa. Las percepciones desde SENCE apuntan a una falta de compromiso por parte de los tutores de los jóvenes de SENAME, lo cual podría incidir en la adherencia al programa por parte de estos beneficiarios:

“En algunos casos tienen tutor, pero mira, yo te digo la realidad es que...bastante poco compromiso de parte de los tutores. Ese es un tema de SENAME, nosotros ahí no nos metemos, yo lo abro cupo...me dicen "mira, no cumple", ya que cumpla. La ley me permite ciertas excepciones, yo hago todas las excepciones que puedo en relación a esos jóvenes que vienen derivados de otras redes...” (Encargado Nacional SENCE, Entrevista, XIII región)

Otro elemento que incide en la baja adhesión de los jóvenes provenientes desde SENAME, es que éstos son derivados sin tener mayor conocimiento sobre el programa, por lo tanto, no poseen motivaciones personales para participar:

“... (hay) corporaciones e instituciones sin fines de lucro que trabajan con jóvenes, entonces tienen jóvenes derivados del Sename, estas redes de trabajo que existen y ellos llegan y los postulan a todos, entonces hay jóvenes que no están interesados, como el tema debe ser individual, debe ser de motivación propia, se genera para el organismo técnico un enredo, porque al final tienen una base de datos con muchos jóvenes, pero la mayoría no tienen idea de que están postulando a un curso, de que lo habían postulado y en realidad no les interesa, entonces nos ha sucedido que hay muchas bajas en ese sentido...” (Equipo SENCE, Entrevista, VIII región)

Por último, se han percibido deserciones de jóvenes derivados desde SENAME en el momento de iniciar la práctica laboral. Según opiniones provenientes de los organismos técnicos, la principal causa de las deserciones son las dificultades para insertar laboralmente a los jóvenes que tienen antecedentes como infractores de ley:

“...hoy día por un tema de empleabilidad la empresa nos exige que no tengan antecedentes penales, derechamente (...) Hay muchos que no pueden hacer su fase de práctica, sí hacen su fase electiva, se capacitan, pero no pueden hacer su fase de práctica a no ser que ellos se la consigan...” (Encargado regional OTEC, Entrevista, VIII región)

Al respecto, se han identificado algunas empresas que sí aceptan jóvenes con antecedentes penales. La recomendación apunta a fortalecer los vínculos con este tipo de empresas, y de este modo, evitar la deserción durante la última fase del programa.

2 Perfil de Beneficiarios según Grado de Adhesión al Programa.⁹

De acuerdo a la información recopilada, es posible construir tipologías de beneficiarios según el nivel de adhesión al programa.

Una primera tipología hace referencia a los beneficiarios con problemas de adhesión al programa. Aquí se podrían encontrar beneficiarias/os que se encuentran en condiciones de extrema pobreza o vulnerabilidad, quienes tienen apremiantes necesidades económicas, por lo que tienden a abandonar el programa cuando se presenta la oportunidad de acceder a una actividad generadora de recursos.¹⁰ Los beneficiarios que tienen necesidades económicas urgentes, pueden ingresar al programa motivados por el dinero entregado por el concepto de subsidio, el cual puede representar una importante fuente de ingresos para ellos. Por lo anterior, estos beneficiarios no poseen aspiraciones o expectativas en el campo laboral, por lo que pueden llegar a terminar la fase lectiva, sin embargo, desertan en la fase de práctica laboral. El entorno sociocultural cumple un rol predominante, ya que éstos no logran sintonizar con la lógica del modelo educativo del Programa y las exigencias del mercado laboral.

Como segunda tipología, se observan casos donde determinados factores condicionan la adherencia de la o el beneficiario. El género y la maternidad son elementos comentados de forma transversal por las y los informantes. Las beneficiarias que son madres suelen asumir el protagonismo en el cuidado diario de sus hijos. Asimismo, y pese a que en un comienzo éstas reconocen contar con el apoyo de la familia para realizar la capacitación, este apoyo tiende a disminuir con el tiempo, dificultando el término de la fase lectiva, y aumentando las probabilidades de deserción.

Por último, la tercera tipología se refiere a las/os beneficiarios que tienen mayor adherencia al Programa. Estos jóvenes suelen ser aquellos que tienen un mayor nivel de escolaridad, que poseen una condición de pobreza que genera necesidad, sin llegar a ser una necesidad urgente, y tienen un proyecto de vida en el cual enmarcan su oficio. La motivación principal de las y los beneficiarios que tienen mayor adhesión al programa, se traduce en su interés y necesidad por trabajar formalmente en una actividad que se

⁹ Son perfiles tipos, para comprender / sistematizar los elementos sobre grado de adhesión; son transversales no característicos de un tipo de organismo técnico en particular.

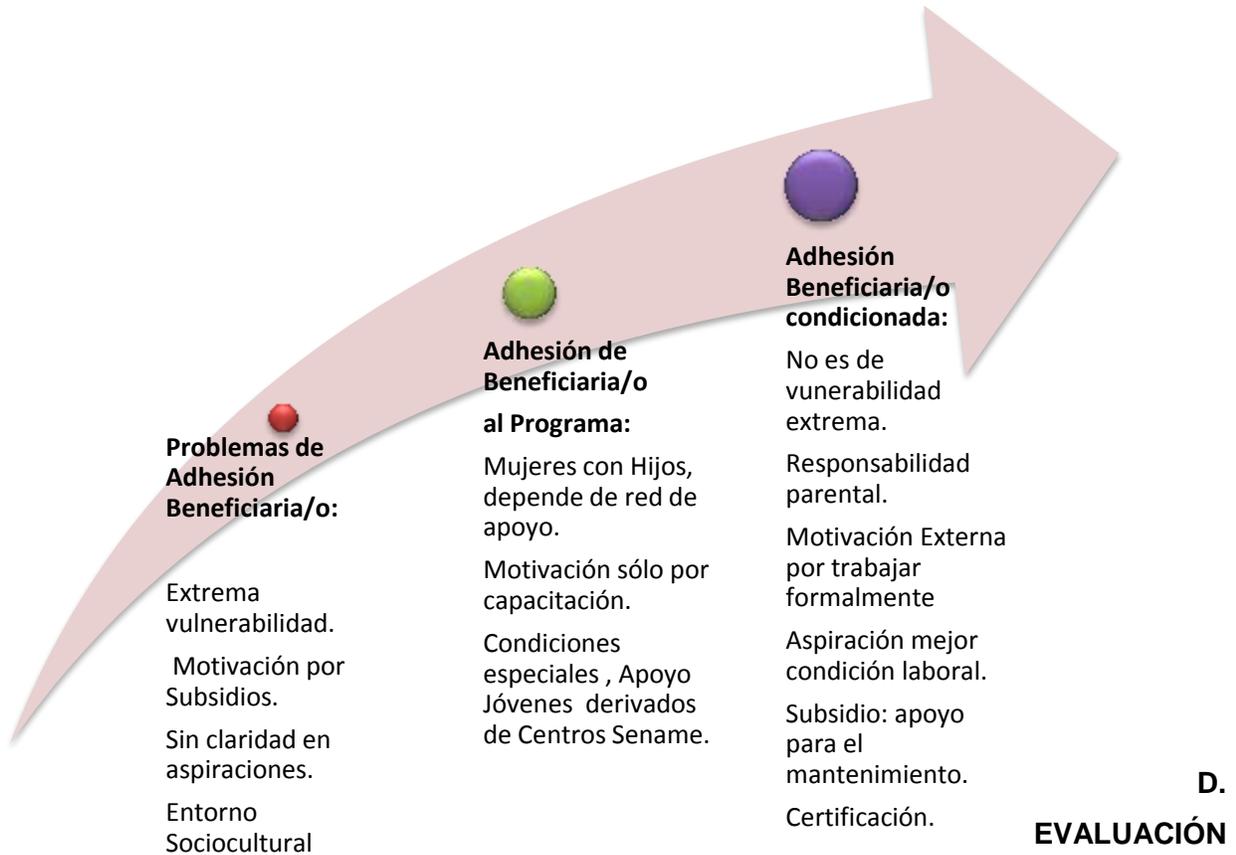
¹⁰ Como se detalló en el apartado 1.1 del presente capítulo.

relacione con sus intereses personales. Además, existe una aspiración personal por mejorar las condiciones laborales, ya que existen casos donde las/los beneficiarios han trabajado desde temprana edad en pésimas condiciones laborales dentro del mercado laboral informal.

El subsidio se traduce en un apoyo para el mantenimiento de las y los beneficiarios, ya que al cursar la capacitación, no pueden trabajar, por lo que es un ingreso y aporte que contribuye para culminar la capacitación.

Otro elemento que se destaca por incentivar la adhesión al programa, es la importancia que adquiere la certificación al terminar la capacitación, ya sea como un proceso personal de reconocimiento al esfuerzo realizado por las y los beneficiarios, como para la validación de la capacitación en el mercado laboral.

Ilustración 13: Perfil de Beneficiarios según nivel de adhesión del programa



Y EXPECTATIVAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN OFICIOS.

En general, los/as beneficiarios/as del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes realizan una evaluación positiva del programa. Más allá de la adquisición de competencias técnicas en un determinado oficio, los jóvenes valoran el programa como

una instancia de desarrollo de habilidades personales y sociales, que les permitirán enfrentarse de mejor forma al mundo laboral:

“Ha significado muchísimo porque acá no solamente una es estudiante, también es mujer, es persona, futura secretaria, uno se siente bien porque ya no está encerrada en la casa; la mayoría son dueñas de casa entonces ya, se sienten diferentes y para mí esto ha significado mucho porque he aprendido y me encanta aprender y, y voy a poder desempeñarme en lo que yo realmente quiero, por eso, maravilloso...” (Beneficiaria, Secretaria computacional, XIII Región)

Todas las expectativas mencionadas por los/as beneficiarios/as, coinciden con el objetivo del programa, consistente en el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral:

“Espero poder desempeñarme en un oficio digno y trabajar, encontrar un mejor trabajo.” (Beneficiaria Ventas, Entrevista, IV región).

Una de las características más valoradas por los jóvenes, es la gratuidad del curso, de los materiales, las licencias otorgadas en algunos oficios y la entrega de los subsidios de movilización, permitiendo que el Programa sea accesible para todos los que están interesados:

“...todos tienen la posibilidad de entrar a un curso, no se necesita plata, porque no te piden plata, entonces esa es como una facilidad para todos para los que no tienen plata para entrar, eso no se debiera perder...” (Beneficiario, Focus Group, IX región)

Otros aspectos valorados, son la calidad de los profesores, que en general fueron positivamente evaluados, la entrega de la certificación ICDL correspondiente al componente de TIC's, y la certificación del curso respaldada por SENCE:

“... (Una de las fortalezas) es la certificación, yo creo que el decir que es de Sence, agranda harto...” (Beneficiario, Focus Group, IX región)

Desde las opiniones de los/as beneficiarios/as, el aspecto más crítico corresponde al desempeño de prácticas laborales en áreas que no corresponden al oficio de la capacitación, como se señaló en el capítulo correspondiente a *Práctica Laboral*. Pese a aquellos aspectos que se sugieren mejorar, la totalidad de los beneficiarios recomienda la postulación al curso, especialmente a aquellos jóvenes con espíritu de superación, que deseen mejorar sus aspiraciones laborales:

“... (lo mejor del programa es) por la opción de trabajo, yo creo que el programa está bien para personas que se les hace pesada la pista laboral, por ejemplo que no tienen el dinero para estudiar, y que no se va quedar con eso, el que se quiere superar...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

Para algunos jóvenes, la experiencia en el programa representó un impacto significativo en el descubrimiento de sus potencialidades. La cita que se presenta a continuación,

refleja el significado que el programa tiene para la vida de un beneficiario, al demostrarle a su hijo que se pueden lograr las metas que cada uno se propone:

“...para mí era una propuesta de vida, porque era demostrarle a los demás que uno, independiente que haya salido del liceo hace un tiempo más menos corto, uno igual puede, porque yo por ejemplo tengo dos niños y cuando entré el mayor me decía “papá, no vas a poder”, y yo le decía “yo te voy a demostrar que puedo”, y pude, pude terminar, y ahora le puedo decir a él que se puede...” (Beneficiario, Focus Group, VIII región)

Esta percepción es compartida por SENCE, institución que ve en el programa una oportunidad de integración para los jóvenes más vulnerables de la sociedad:

“...el programa apunta bastante bien y apunta sobre todo a donde tiene que apuntar (...), pero necesitamos una metodología mejor de integración, no basta con el oficio, necesitamos algo que a ellos los haga remecer y les produzca ese cambio, que no lo vamos a hacer con las horas que Necesitamos que todas estas cositas que están sueltas se articulen mejor, que no estén alejados, que estén centralizados, que estén con sus pares que si tienen acceso, que se sientan identificados, que sientan permanencia, que se sientan incluidos, inclusión, que además eso les va a cambiar el switch.” (Equipo SENCE, Entrevista, IV región)

Por otra parte, desde los organismos técnicos el programa es visualizado como un punto de partida para un proceso de formación formal:

“...yo creo que este programa, a esos chicos que han tenido a lo mejor un proceso de formación de enseñanza media regular, no bueno, yo no creo que se vayan a quedar con el oficio pero es como la plataforma, el primer paso para que puedan progresar y esto los ayuda muchísimo, hacen el camino al revés.”(Equipo Nacional OTEC, Entrevista Grupal, XIII región)

En términos generales, es importante visualizar el programa en interacción con el entorno, con otros actores sociales, como las redes públicas, el entorno social y las empresas locales. Desde esta perspectiva, es valioso el aporte del programa en cuanto a considerar espacios complementarios a la formación técnica del oficio, como los componentes de Tutorías y Empleabilidad, permitiendo así una formación integral para el beneficiario:

“...yo creo que existe una buena articulación, o sea la clave de este programa es su integralidad. Lo hemos probado en otros programas sacándole algunos componentes y no funciona. La clave es que tiene esto integral, yo creo lo que es el plus de este programa, tiene que ver con la tutoría, y con la intermediación laboral, funcione mal o bien, los otros programas que no lo tienen, tienen peor impacto...” (Encargado Nacional SENCE, Entrevista, XIII región)

A modo de resumen, se ilustran las percepciones de las y los beneficiarios sobre el programa en general, identificando como punto crítico la fase de experiencia laboral, donde se encontraron evaluaciones negativas de las prácticas laborales, por parte de las/os jóvenes. Por otra parte, es posible identificar las valoraciones positivas del

programa, dirigidas principalmente a las competencias transversales entregadas por el programa.

Ilustración 15 Percepciones de las/os beneficiarios sobre el programa Formación en Oficios para Jóvenes



E. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones.

A partir de los hallazgos del presente estudio, se puede concluir que tanto los beneficiarios como los organismos técnicos y los informantes claves de SENCE, realizan una positiva evaluación de la implementación del Programa de Formación en Oficios.

El estudio permite identificar los aspectos más valorados por los jóvenes beneficiarios, así como también se pueden visualizar los elementos que pueden mejorarse en las próximas ejecuciones del Programa.

Dentro de las fortalezas, se destaca el rol que cumplen los relatores en la satisfacción de los beneficiarios con el programa. Por una parte, los relatores son reconocidos como formadores de competencias técnicas del oficio de la capacitación, pero también son valorados por el apoyo humano y la orientación que entregan a los beneficiarios cuando éstos lo requieren. Cuando los relatores no han sido evaluados positivamente, se produce una evaluación negativa general del programa, por lo que se puede interpretar que la correcta selección de los relatores es un elemento central en la valoración que los/as jóvenes realizan sobre la iniciativa.

Según las percepciones de los distintos actores, se puede inferir que, en general, los organismos técnicos cumplen satisfactoriamente con las exigencias del programa. Tanto las metodologías de enseñanza, la infraestructura, los relatores y la capacitación, cumplen con los requisitos técnicos estipulados por SENCE, como con las expectativas que los beneficiarios tenían antes de iniciar el curso, no obstante, se realizan observaciones sobre aspectos que se deben mejorar, pero que corresponden a elementos específicos del programa.

La gran mayoría de los jóvenes recomendaría a otros a participar del programa, por lo que se puede interpretar que el Programa de Formación en Oficios representa una valiosa alternativa para jóvenes que viven en un contexto de pobreza y vulnerabilidad social. En general, los beneficiarios reconocieron que al egresar del programa, salen con herramientas que les permite mejorar su ingreso al mundo laboral, que antes no poseían. Las herramientas mencionadas por los jóvenes incluyen las competencias técnicas del oficio, como las competencias transversales desarrolladas en los distintos componentes que integran el curso. Si bien el estudio no considera una medición sobre el nivel de empleabilidad de los egresados, sí se pudo identificar una percepción positiva de los beneficiarios, quienes consideran que han mejorado sus condiciones de empleabilidad. Por otra parte, los/as jóvenes también valoran el Programa como una instancia que les ha permitido conocerse más a sí mismos, darse cuenta de sus capacidades y potencialidades y crecer más como personas integrales.

Las opiniones más críticas de los beneficiarios, provienen de aquellos jóvenes que, al momento de realizar el trabajo de campo para el estudio, no habían encontrado trabajo en el oficio en el que habían sido capacitados, ni tampoco en otra área. Estos jóvenes, si bien reconocen aspectos positivos del Programa, sienten que sus esfuerzos por cumplir con la exigencia del curso, no han servido para encontrar el trabajo que los motivó a ingresar al Programa, por lo tanto, sienten que sus expectativas no fueron cumplidas. Sin embargo, es importante señalar que este grupo de desempleados constituye una minoría dentro del total de jóvenes contactados para el estudio, ya que la mayoría se encontraba trabajando en el oficio en el cual fue capacitado, o bien en otra actividad. En este último

caso, de jóvenes que se encontraban trabajando en actividades diferentes al oficio de la capacitación, los beneficiarios reconocían que si bien no pudieron conseguir un empleo en el oficio que deseaban, el Programa les entregó herramientas que son útiles para desempeñarse en cualquier puesto de trabajo.

Los organismos técnicos y SENCE reconocen que, en general, el Programa de Formación en Oficios funciona bien, sin grandes dificultades, con un alto número de postulantes y una baja tasa de deserción.

Además, los OTEC's valoran su condición de organismos pertenecientes al registro especial, ya que esto los diferencia en cuanto a su misión como organización con fines sociales, que generan un impacto positivo en la comunidad.

Constituye un desafío el seguir perfeccionando propuestas de oficios atingentes a las necesidades de los mercados laborales locales, con miras a evitar la emergencia de oficios que puedan estar saturados en el mercado. Para esto, se torna fundamental avanzar hacia sistemas integrales de información que permitan construir planes de capacitación innovadores, de vanguardia y ajustados a los escenarios actuales.

El presente estudio también arrojó algunas debilidades del programa, a partir de las cuales se han propuesto algunas recomendaciones que se presentan a continuación.

2. Recomendaciones Finales.

Las recomendaciones que se proponen, están dirigidas a mejorar los distintos procesos del Programa de Formación en Oficios. Por esta razón, se presentan segregadas por cada etapa.

2.1 Difusión.

Para el proceso de difusión, se recomienda que SENCE tenga un rol más activo. Esto significa que el servicio pueda realizar un proceso de difusión del programa que sea paralelo al realizado por los organismos técnicos, en el cual se difunda el Programa y los distintos oficios disponibles en cada territorio. Durante el año 2011, los jóvenes se informaron principalmente por la difusión realizada por los OTEC y las OMIL, información que tiende a ser incompleta o parcial, ya que los organismos sólo difunden los oficios que la misma organización desarrolla, por lo tanto, el beneficiario no logra conocer oficios impartidos por otros OTECs.

Uno de los hallazgos del estudio, es la poca información que manejan los beneficiarios al momento de postular al programa. Para mejorar esto, se recomienda que los organismos técnicos realicen reuniones informativas, que pueden estar a cargo de alguno de los relatores u otro profesional del organismo, donde se informe en detalle sobre las características del programa. Se sugiere que se entregue información de las certificaciones y licencias otorgadas durante el programa, los horarios de los cursos, los distintos componentes y fases que integran la capacitación, las proyecciones laborales y las expectativas de renta del oficio.

Por otra parte, se sugiere que SENCE realice una fiscalización del cumplimiento de las normas establecidas en los términos técnicos referidos al ítem de difusión. Esto debido a

que se encontró que muchos beneficiarios no tenían claridad de que SENCE es la institución que financia el programa, pese a que en los términos de referencia se entregan orientaciones comunicacionales que indican que el logo del servicio debe aparecer en la publicidad y difusión.

Por último, se sugiere que la página web institucional de SENCE entregue información detallada sobre el programa. Idealmente, que el interesado pueda encontrar información sobre los distintos organismos ejecutores, los oficios disponibles para su territorio, una descripción de los oficios, los componentes que integran el programa, las condiciones en que se desarrollan los cursos, etc.

2.2 Postulación y Selección.

Para el proceso de postulación, se considera necesario orientar a los jóvenes que están interesados en capacitarse, respecto a la oferta de oficios disponible. Para apoyar a los jóvenes en la elección del oficio, se sugiere la incorporación de un test que mida las motivaciones y capacidades emprendedoras de los postulantes. Este instrumento debiera servir como un insumo para guiar a los/las jóvenes de acuerdo a sus características personales.

Un aspecto que se considera importante regularizar, son los filtros usados por los organismos técnicos para seleccionar a los beneficiarios. Durante el año 2011, los OTECs aplicaron diversos instrumentos para escoger a los beneficiarios del programa, sin que existiera por parte de SENCE una orientación respecto a las variables que se deben considerar para este efecto. Si bien se considera pertinente el uso de instrumentos complementarios a la Ficha de Protección Social para la selección de beneficiarios, se recomienda que SENCE participe en la definición de las variables que usarán para filtrar a los postulantes, de modo que se pueda tener un control sobre las características específicas de los jóvenes seleccionados para participar en el programa.

Según los testimonios de los organismos técnicos, para algunos oficios pertenecientes al área industrial y al área de la administración, se necesita un nivel mínimo de escolaridad media completa para poder colocarlos en prácticas laborales. Es por este motivo que se sugiere evaluar la pertinencia del requisito mínimo de octavo básico para postular al programa. La recomendación es fijar, para los oficios que corresponda, el requisito de enseñanza media completa.

Durante la ejecución del programa en el año 2011, se detectaron dificultades en el proceso de postulación y selección, ocasionadas por la implementación de un nuevo sistema informático. Esto implicó un retraso en el inicio de las clases, así como de todas las fases del programa, lo que significó que los beneficiarios debieron esperar largos períodos de tiempo, varios meses en algunos casos, para conocer los resultados de la postulación, y el posterior inicio de clases. Durante todo este tiempo de espera, un número considerable de postulantes se bajaron del programa, y priorizaron realizar otras actividades. Para evitar una situación similar, se recomienda que SENCE tenga un plan de contingencia en caso de que se presenten dificultades con el sistema informático. Se sugiere que se tenga la alternativa de realizar el procedimiento manualmente, y así evitar retrasos significativos en una situación de problemas con el sistema.

En general, se recomienda reducir al máximo los tiempos de espera de los beneficiarios, entre la postulación, selección e inicio de clases. Los largos períodos de espera generan desconfianza y desmotivación en los/as jóvenes, además de abandono del programa cuando surgen oportunidades laborales.

2.3 Fase Lectiva.

El estudio arrojó que algunos informantes de SENCE perciben que la oferta programática es poco variada entre un año y otro, o bien, poco adecuada al desarrollo económico local. En este sentido, se recomienda una mayor retroalimentación entre los organismos técnicos y SENCE, que permita definir una oferta de oficios que sea pertinente con las proyecciones económicas locales.

Se detectó ausencia del programa en localidades con altos niveles de desempleo juvenil (San Antonio, Curanilahue; etc). Por esta razón, se recomienda focalizar el programa en este tipo de comunas, a través de incentivos a los organismos técnicos para que lleven el programa a estas localidades. También se sugiere entregar un subsidio de transporte adicional para aquellos beneficiarios que residen en sectores más alejados.

Según la información entregada por los organismos técnicos, existe una disminución de la asistencia durante los meses de verano. Además, durante el período estival, no hay disponibilidad del servicio de jardines infantiles de JUNJI, por lo que resulta difícil resolver quién se hace cargo del cuidado de los niños, en los casos de los beneficiarios que son padres o madres. Es por este motivo que se recomienda que SENCE considere la estacionalidad durante la Fase Lectiva, y coordine la ejecución del programa de tal forma que no se estén realizando clases durante los meses de Enero y Febrero, y así evitar un aumento de la deserción.

Los relatores han manifestado la necesidad de una capacitación que les entregue herramientas que les sirvan para mejorar las metodologías de las clases, y sobretodo, para trabajar con jóvenes en situación de vulnerabilidad. Se recomienda que SENCE entregue una formación psicosocial a los relatores, que los ayude a enfrentar las particularidades de las realidades de los jóvenes con el perfil de los beneficiarios del programa.

Los términos de referencia establecen que, para egresar del programa, el beneficiario debe cumplir con un mínimo de asistencia. Se sugiere que se considere, además, una evaluación que compruebe la adquisición de las competencias técnicas del oficio en el que el/la joven fue capacitado/a.

Por último, se sugiere que exista un sistema de incentivos para aquellos beneficiarios con mejores rendimientos académicos. Para los/as jóvenes que se han esforzado y han logrado mejores resultados, se recomienda que tengan preferencia al momento de asignarles una práctica laboral. Se considera que es valioso reforzar positivamente los logros conseguidos por los/as jóvenes dentro del programa, ya que ayuda a motivarlos/as para esforzarse en lograr sus objetivos, además de contribuir a su autovaloración y al descubrimiento de sus capacidades.

2.4 Fase Experiencia Laboral.

Uno de los aspectos críticos del programa, planteado por los beneficiarios, fue la colocación en prácticas laborales que no corresponden a labores relacionadas con el oficio en el que fueron capacitados. Para mejorar esta situación, se sugiere que SENCE realice supervisiones en los lugares donde los/as jóvenes realizan su práctica, y pueda comprobar en terreno que las actividades desempeñadas sean afines con el oficio de la capacitación.

2.5 Fase Asistencia Técnica.

Para la modalidad independiente, se recomienda que previo a la selección de los beneficiarios, el organismo aplique instrumentos que midan las capacidades de emprendimiento de los postulantes. De esta forma, se puede controlar que los beneficiarios efectivamente logren dar continuidad al plan de negocios elaborado durante la fase lectiva.

Durante la fase de asistencia técnica, los organismos técnicos han hecho mención a experiencias negativas, en las cuales los beneficiarios han perdido contacto con el organismo una vez terminada la fase lectiva. Se recomienda un reforzamiento en el proceso de acompañamiento, que dure un período superior a las 25 horas estipuladas en los términos de referencia del año 2011. Este acompañamiento, además, debe estar orientado al logro de objetivos puntuales por parte del beneficiario y su emprendimiento.

ANEXO: INDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES

Índice de Tablas:

Tabla 1: técnicas según región y actor	9
Tabla 2: resumen de técnicas aplicadas.....	9

Índice de Ilustraciones:

Ilustración 1: Gestión del Programa desde el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	14
Ilustración 2: Complementariedad entre SENCE Central y Regional	16
Ilustración 3: Complementariedad de Actores en implementación del Programa	18
Ilustración 4:Resuen modalidades de trabajo territorial Otecs	27
Ilustración 5: Características de la relación entre relatores y beneficiarios	25
Ilustración 6: Características básicas de un maestro Formador del Programa formación en Oficios	27
Ilustración 7: Tipologías de trabajo de los OTEC.....	35
Ilustración 8: Gráfico áreas productivas de oficios y su relación con deanda del mercado laboral .	42
.Ilustración 9: Resumen de desafíos para considerar en elaboración de Planes de Capacitación ...	45
Ilustración 10: Resumen Primer Proceso: Difusión del Programa	59
Ilustración 11: Resumen de modalidad de inscripción al programa.....	55
Ilustración 12: Resumen Fase Experiencia Laboral	75
Ilustración 13: Perfil de beneficiarios	86