



Universidad de Concepción

Facultad de
Ciencias Sociales



Resumen
Ejecutivo

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

Concepción, Marzo de 2012

EQUIPO INVESTIGADOR

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Investigadora Responsable:

Katia Valenzuela Fuentes, Socióloga, Magister Política y Gobierno

Co-Investigadores:

Andrea Garmendia Gavia, Socióloga

Eduardo Díaz Dosque, Sociólogo

RESUMEN EJECUTIVO

I.- Descripción y Objetivos del Programa

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 a 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.

II.- Objetivo del Estudio y Metodología

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

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).

La evaluación considera a los actores institucionales Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), y a las/os beneficiarios/as, quienes han sido contactados y entrevistados para conocer sus percepciones sobre el programa.

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.

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

Las regiones consideradas en el estudio corresponden a las regiones IV, V, VIII, IX y XIII; y el trabajo de campo se desarrolló entre los días 9 de Enero y 23 de Febrero del año 2012.

El resumen de técnicas aplicadas a nivel nacional, se presenta en la siguiente tabla:

Técnica	Cantidad
Entrevista Individual	39
Entrevista Grupal	10
Focus Group	12

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).

III. Resultados de la Evaluación

1.- Caracterización de los Actores institucionales del Programa

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.

1.1.- Gestión Programa Formación en Oficios para Jóvenes, roles de SENCE nivel central y regional:

De acuerdo a las percepciones provenientes del nivel regional de la institución, 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.

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.

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.

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 la descentralización de responsabilidades y tomas de decisiones relacionadas con las adjudicaciones de los organismos y su respectiva oferta de oficios.

Otra recomendación apunta a que los niveles regionales tengan un mayor nivel de involucramiento en la revisión anual del programa, procedimiento en el cual se evalúa el trabajo desarrollado durante el año, donde la participación actual de los servicios regionales es acotada y específica.

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.

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.

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. Para mejorar esta situación, se recomienda realizar reuniones periódicas entre ambas instituciones, permitiendo a los organismos técnicos actualizar la situación respecto al estado del programa, plantear dudas, problemas o recomendaciones durante la ejecución del mismo, así como también SENCE podría incorporar aquellas observaciones al diseño del programa en años posteriores, o bien generar ajustes durante la ejecución del mismo.

2. Caracterización de los Organismos Técnicos de Capacitación

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.

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.

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. La conformación de este registro significó la unión de diversos organismos que se encontraban trabajando con anterioridad con población vulnerable, permitiendo el alineamiento bajo términos técnicos con organismos afines.

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.

De acuerdo a 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.

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.

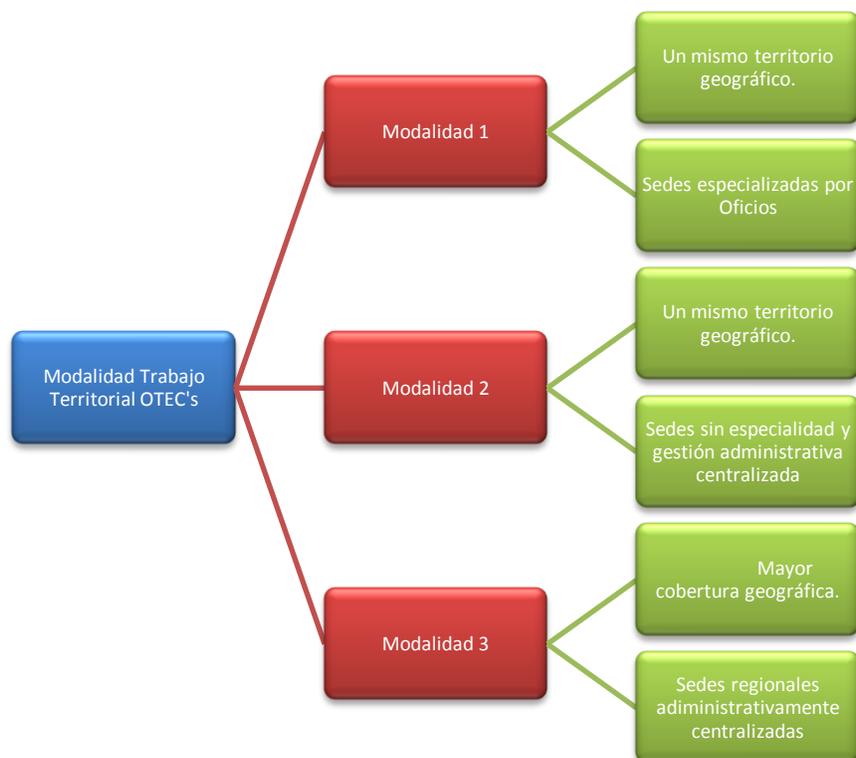
Los Organismos Técnicos de Capacitación que ejecutan el Programa de Formación en Oficios, poseen diferentes coberturas territoriales y modalidades de trabajo. A partir del trabajo de campo realizado, se han identificado al menos tres formas de trabajo emprendidas por los organismos ejecutores.

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.

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.

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.

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:



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.

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 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.

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.

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. 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. Se hace mención a 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.

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. En este sentido, se observa una preocupación de los relatores no sólo del proceso de formación no sólo técnico de los jóvenes, sino del desarrollo personal de los mismos.

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:



2.4.- Procedimientos Administrativos

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. En este sentido, surge la recomendación de una mayor integración de la tecnología en los procesos administrativos, facilitando la optimización de los tiempos, y evitando demoras innecesarias. 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.

2.5 Infraestructura y Equipamiento OTEC

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. 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

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.

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

2.6 Beneficiarios con Discapacidad

Es importante destacar el trabajo desarrollado por Fundación Tacal, quienes trabajan con beneficiarios con discapacidades físicas o intelectuales. El programa estaría abarcando una población objetivo que presenta condiciones de vulnerabilidad acentuadas por la discapacidad que poseen las y los beneficiarios, donde además se constata un escaso nivel de escolaridad. Para la inclusión laboral de los beneficiarios, el organismo cuenta con una red de empresas colaboradoras que proveen de cupos para prácticas laborales y/o contrataciones, 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.

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.

2.7 Caracterización: Tipos de Organismos Técnicos

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.

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.

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. 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.

Tipología 2, Tipología del Mediano o Pequeño Alcance: En el caso de los OTEC que poseen un *alcance medio o pequeño*. Estos organismos tienen un número menor de beneficiarios. Poseen una cobertura territorial descentralizada, y 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.

Para resumir la categorización anteriormente descrita, se presentan en la ilustración las tipologías correspondientes a: Tipología 1: OTEC Gran Alcance y Tipología 2: OTEC Mediano o Pequeño Alcance.

Tipología 1: OTEC Gran Alcance

- Alto nivel de cobertura.
- Infraestructura en mayor medida resuelto.
- Deficiencias en equipamiento.
- Alta oferta de beneficiarios capacitados a Empresas.
- Trabajo territorial centralizado.
- Modalidad de Salida Dependiente.
- Respaldo asociaciones sociales religiosas o internacionales.

Tipología 2: OTEC Mediano o Pequeño Alcance

- Mediana o pequeño nivel de cobertura.
- Deficiencias Infraestructura y equipamiento .
- Menor oferta de beneficiarios capacitados a Empresas.
- Trabajo territorial descentralizado.
- Modalidad de Salida dependiente e independiente.
- Población con discapacidad.
- Mayor movilidad territorial

3.- Procesos de Implementación del Programa.

3.1 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.

Una estrategia emprendida por algunas OTECs para levantar los planes de capacitación, 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.

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.

Además de las distintas fuentes de información sobre el mercado laboral, los organismos técnicos se apoyan en la experiencia de sus propios equipos de trabajo para la elaboración de los planes de capacitación. Estos equipos pueden estar 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. Para el caso de los OTEC's de *pequeño alcance o alcance medio*², se considera la participación directa de relatores a cargo de impartir oficios.

Entre las debilidades detectadas referidas a la elaboración de los planes de capacitación, se han detectado observaciones, provenientes de los organismos técnicos y SENCE, respecto a la presentación de planes de capacitación que no son pertinentes con los mercados laborales locales. 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.

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.

3.2 Difusión del Programa

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. . De esta forma, se genera un primer vínculo con el

² 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.

programa, por lo que la OMIL puede considerarse como el principal “agente derivador” de los beneficiarios hacia los organismos técnicos.

Los organismos técnicos, por su parte, también emprenden estrategias comunicacionales para convocar a la población objetivo del programa, entre las que se encuentran los medios de publicidad tradicionales, como volantes, afiches en centros sociales, letreros en la movilización pública, avisos radiales y carteles en la vía pública.

Otro modo de acercamiento al programa, se consigue a través de las redes virtuales a las que se adscriben los y las jóvenes. La red social virtual se visualiza como una importante fuente de información por parte de determinado segmento de la población objetivo del programa.

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

La siguiente ilustración presenta la relación entre el nivel de información que manejan los beneficiarios, y la probabilidad de desertar durante el desarrollo del programa



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.

4.- Fases del Programa

4.1 Proceso 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 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.

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.

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.

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 poca información sobre el programa disponible en el sitio web de SENCE. En este sentido, la recomendación apunta a entregar información más detallada sobre el programa, particularmente sobre los módulos de los cursos y las condiciones en la que éstos se desarrollan.

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. Otra forma de inscripción, es a través de un agente externo (OTEC, Junta de Vecinos), quien ingresa la postulación al portal de SENCE. 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.

4.2 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, SENCE envía los listados de los seleccionados a los OTEC, jerarquizados según el puntaje obtenido en la Ficha de Protección Social, y posteriormente los OTEC realizan la selección de los beneficiarios definitivos. 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.

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. 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.

4.3.- 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.

De acuerdo a las percepciones de las/os beneficiarios, en general existe una positiva evaluación sobre el componente de competencias técnicas, salvo algunas observaciones particulares realizadas sobre las estrategias pedagógicas de algunos relatores.

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.

Según 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.

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.

El componente Tecnologías de la Información, está enfocado a la formación de las/los jóvenes en el uso de herramientas computacionales. Lo atractivo de este módulo es que los jóvenes tienen la posibilidad de certificarse a nivel usuario mediante el estándar Start, y obtener licencia ICDL³. Por lo anterior, los contenidos de este módulo se encuentran pre-establecidos, para ser aplicados de manera estándar en todos los 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.

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

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

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.

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

³ Licencia Internacional para utilizar productivamente computadores y sus principales aplicaciones informáticas a nivel básico de destrezas.

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 el Programa para el fortalecimiento de sus habilidades sociales.

A juicio de algunos relatores consultados, los contenidos del módulo empleabilidad no siempre tienen consonancia con las características de los oficios. Se observa 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.

El componente de tutoría cumple un rol importante para la adhesión al programa, en consideración del contexto en el que se han formado las/os beneficiarios. Destacan aquí las estrategias emprendidas por los organismos técnicos 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.

4.4.- Fase Experiencia Laboral

Una de las particularidades del programa Formación en Oficios para Jóvenes, es que la capacitación considera desde su diseño la instancia 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 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.

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.

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.

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.

Respecto a la etapa de experiencia laboral, es considerada como un elemento central del programa, ya que 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.

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.

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.

Otro de los elementos críticos percibidos sobre la Fase de Experiencia Laboral desde las opiniones de los beneficiarios, son las 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. Esta situación con las prácticas asignadas, ha sido el mayor motivo de reclamo por parte de los beneficiarios en las oficinas de SENCE.

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.

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.

A juicio de los actores consultados, otro motivo 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. Para hacer frente a estas situaciones, 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.

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. Esta limitante, abocada a algunos oficios específicos, 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.

4.5.- 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. 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 que tiene mayores probabilidades de desertar.

Un porcentaje minoritario de los beneficiarios considera el subsidio como una especie de “sueldo” por asistir e invertir el tiempo en la capacitación. 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.

5.- Condiciones de Adherencia al Programa

5.1.- 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*.

Los aspectos motivacionales tienen un rol determinante en la adhesión del programa por parte del beneficiario.

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

- Una tercera razón para postular al programa, es el *carácter gratuito* del curso. Esta motivación cobra fuerza al contextualizar la situación de los beneficiarios, quienes en muchos casos se vieron impedidos de continuar los estudios, debido a los costos económicos que esto significa.

Por otra parte, 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. 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. 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.

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

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 la entrega del subsidio ni un obstáculo para el 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. Según las percepciones de los 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 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.

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, aún cuando se trate de trabajos esporádicos.

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.

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

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.

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. 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.

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.

5.2 Perfil de Beneficiarios según grado de adhesión al Programa

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.⁴ 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, no obstante desertar en la práctica laboral. El entorno sociocultural cumple un rol

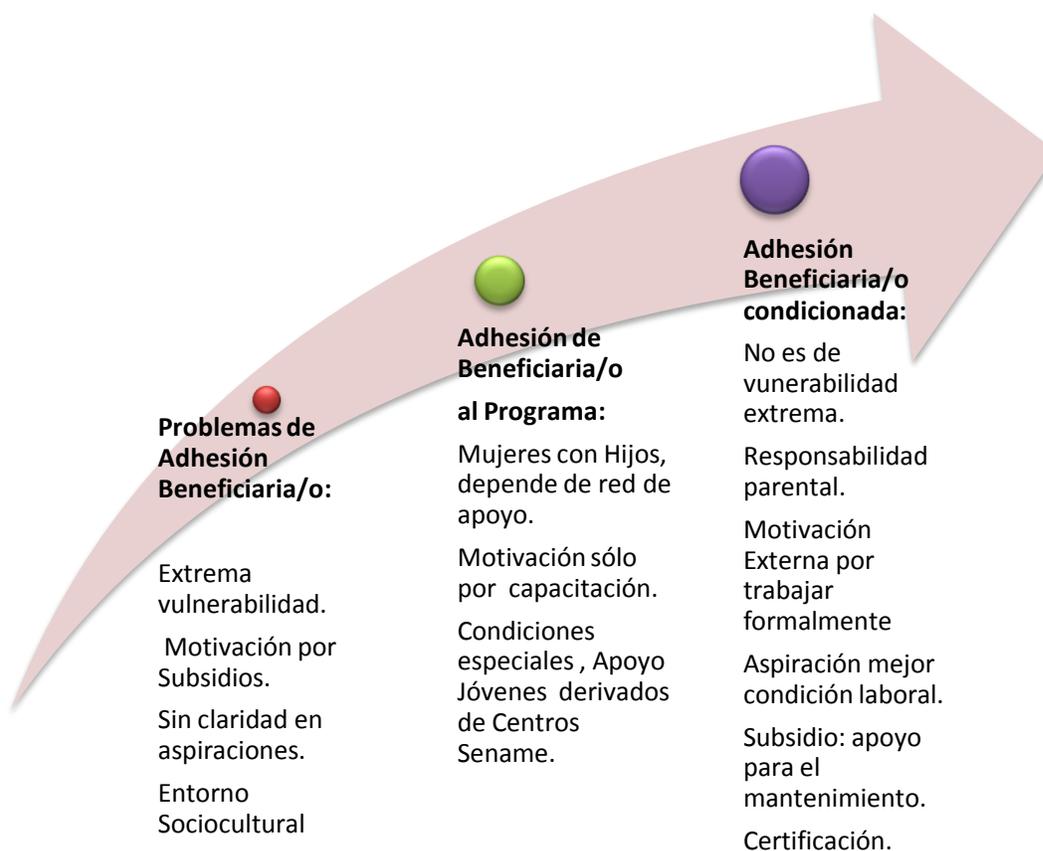
⁴ Como se detalló en el apartado 1.1 del presente capítulo.

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 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.

La siguiente ilustración presenta tres distintos perfiles de beneficiarios, según el nivel de adherencia al programa:



6.- Evaluación 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.

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. 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.

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.

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.

IV.- Conclusiones y Recomendaciones

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 un positiva evaluación de la implementación del Programa de Formación en Oficios.

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.

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.

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.

La siguiente ilustración, resume las principales percepciones de los/as beneficiarios/as sobre el programa de formación en oficios:



A continuación, se presentan las principales recomendaciones para el mejoramiento del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes:

Proceso Difusión:

- Mayor respaldo institucional por parte de SENCE a la difusión realizada por los OTEC's.
- Mejoramiento de la calidad de reuniones informativas a beneficiarios.
- Garantizar la entrega de información detallada sobre cada uno de los componentes del Programa y las condiciones en que éste se desarrolla.
- Difusión por parte de SENCE sobre la diversidad de organismos técnicos y oficios disponibles en las distintas comunas. Actualmente, los jóvenes se informan principalmente por la difusión realizada por los OTEC y las OMIL, información que tiende a ser incompleta o parcial.

Proceso Postulación y Selección:

- Implementación de estrategias institucionales que permitan la adherencia de la población más pobre y vulnerable, ya que ésta es la que registra mayores niveles de deserción del Programa.
- Estandarización de los filtros y pruebas complementarias a la Ficha de Protección Social, usados para la selección de beneficiarios. Actualmente, todos los organismos técnicos ocupan sus propios instrumentos para realizar la selección final, sin existir una claridad sobre las variables consideradas en la selección.

- Incorporación de test que mida las motivaciones y capacidades emprendedoras de los postulantes, cuyos resultados pueden contribuir a una mejor orientación sobre los oficios y la modalidad de salida de acuerdo a las características personales del postulante.
- Evaluación del requisito de escolaridad mínima de nivel básico, especialmente considerando aquellos oficios que solicitan educación media completa para poder realizar la práctica laboral.
- Generación de alianzas estratégicas entre el Programa de Formación en Oficios y los programas de nivelación de estudios, facilitando el ingreso de los beneficiarios al ciclo de educación escolar formal.
- Optimización de los períodos de espera entre la postulación, selección e inicio de clases. Los largos tiempos de espera generan desconfianza y desmotivación en los/as jóvenes, además del abandono del curso por parte de algunos que optan por realizar otra actividad.
- Sistema de postulación en línea que permita la postulación a más de un oficio, a través de un único procedimiento.

Fase Lectiva:

- Mayor retroalimentación entre organismos técnicos y SENCE para la definición de la oferta de oficios, que permita levantar una parrilla de oficios adecuada a los requerimientos de la realidad económica local.
- Implementación de estrategia de trabajo con jóvenes que residen en localidades alejadas donde no hay organismos técnicos que ejecuten el programa. Para esto se sugiere implementar un subsidio especial que permita subsidios más largos, incentivos a los organismos que dicten cursos en localidades más alejadas, y mayor focalización en comunas con altos niveles de desempleo juvenil.
- Se recomienda que SENCE considere el la estacionalidad durante a la fase lectiva. Durante los meses de verano se han observado mayores niveles de deserción, además de no contar con el apoyo de los jardines infantiles de la JUNJI, lo que dificulta la asistencia de los/as beneficiarios con responsabilidad parental.
- Jornadas de Capacitación con relatores del programa, abocadas a metodología en aula y al trabajo con jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- Sistema estándar de aprobación de la fase lectiva, que opere como medio de comprobación de las competencias técnicas que se están entregando.
- Incentivos en la asignación de prácticas a jóvenes destacados por su rendimiento académico en Fase lectiva.

Fase Experiencia Laboral:

- Gestión de prácticas laborales atingentes a los oficios impartidos.
- Supervisión de labores realizadas en centros de práctica por los alumnos.
- Actualización de registro de empresas aliadas, que proveen de favorables centros de prácticas a beneficiarios.

Fase Asistencia Técnica:

- Aplicación de instrumento que permita medir capacidades de emprendimiento del postulante.

- Reforzamiento del proceso de acompañamiento y control una vez finalizada la Fase Lectiva.