



«Evaluación Cuantitativa y Cualitativa  
de la Implementación del Programa Formación  
para el Trabajo Líneas Sectoriales Año 2012 - 2013»

**RESUMEN EJECUTIVO / INFORME FINAL**

Abril de 2014

**Sence**

**Evaluación Cuantitativa y Cualitativa  
de la Implementación del Programa Formación  
para el Trabajo Línea Sectoriales  
Año 2012 - 2013**

**RESUMEN EJECUTIVO  
INFORME FINAL**

**Abril 2014**

# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1 Objetivo General	4
1.2 Objetivos Específicos	4
2. DISEÑO METODOLÓGICO	5
2.1 Técnicas de producción de información	5
2.1.1 Técnicas cualitativas	5
2.1.2 Técnicas cuantitativas	5
3. HALLAZGOS CUALITATIVOS	7
3.1 Procesos y etapas del programa: diseño e implementación	7
3.2 Brechas y nudos críticos entre el diseño e implementación	9
3.3 Etapas no consideradas en el diseño original	11
3.4 El Programa desde la perspectiva de usuarios y usuarias	11
4. RESULTADOS Y HALLAZGOS CUANTITATIVOS	13
4.1 Tipología de usuarios/as del FOTRAB	13
4.2 Satisfacción y línea sectorial donde se ejecuta el programa	14
4.3 Tipología de beneficiarios/as según variables de identificación	14
5. RECOMENDACIONES	16

# INTRODUCCIÓN

A partir del compromiso presidencial asumido el 21 de mayo de 2010 de **“Impulsar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y adultos, mediante la formación en oficios”**, se mandata al Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) que diseñe y operacionalice a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) un programa de capacitación que dé respuesta a los requerimientos actuales en los ámbitos laborales, tales como, incremento del número de personas capacitadas en oficios pertinentes a las demandas de los sectores productivos y calidad del trabajo a partir del incremento del capital humano de las personas. Además, se considera las recomendaciones de la comisión 2011 conformada por el MINTRAB que revisó las políticas de capacitación e intermediación vigentes hasta esa fecha y disponibles en el país desde el sector público, concluyendo que se debía potenciar el Programa Especial de Jóvenes de SENCE.

El equipo ministerial decidió formular un programa piloto de nombre “Formación para el Trabajo”, en base a los buenos resultados del Programa Especial de Jóvenes, considerando el aumento del rango etareo de la población objetivo para atender a la población vulnerable que se encuentra en edad productiva (18 a 65 años, hombres y mujeres. Jóvenes de 16 y 17 años en casos especiales).

Los procesos asociados a las etapas del programa “Formación para el Trabajo” consideraron el aporte del Área de Estudios de SENCE, para lo cual se ajustó el Programa Especial de Jóvenes a los requerimientos de la autoridad política. Para ello levantaron una propuesta de intervención que consideró la ejecución programática en 2 modalidades, a saber, la de “Registro Especial” y la de “Sectoriales”. La Línea de intervención “Sectoriales”, considera la asociación estratégica con los sectores productivos del país a modo de levantar demanda de capacitación de acuerdo a los requerimientos de los propios sectores productivos.

En este contexto, el presente Resumen Ejecutivo revisa algunos hallazgos y resultados obtenidos en el marco del estudio denominado **“Evaluación Cuantitativa y Cualitativa de la Implementación del Programa Formación para el Trabajo Línea Sectoriales Año 2012 - 2013”**. Además, se presentan algunas recomendaciones a partir de los análisis realizados. Todo lo cual tiene como norte final mejorar los procesos de intervención gubernamentales con población en condiciones de vulnerabilidad que ve obstaculizada su incorporación al mercado laboral.

# 1. OBJETIVOS

## 1.1 Objetivo General

Evaluar la implementación por etapas del Programa Formación Para el Trabajo línea Sectorial, desde la perspectiva de informantes claves<sup>1</sup> y de los procesos, generando propuestas y recomendaciones que permitan su mejoramiento.

## 1.2 Objetivos Específicos

- a. Identificar los procesos diseñados para cada etapa del Programa.
- b. Indagar en las motivaciones y expectativas que presentan los usuarios en relación al programa.
- c. Indagar en el conocimiento y satisfacción de los usuarios respecto a cada una de las etapas del programa: convocatoria, postulación y fase lectiva.
- d. Indagar en el conocimiento y aspectos de gestión de funcionarios SENCE y capacitadores respecto a cada una de las etapas del programa: convocatoria, postulación y fase lectiva.
- e. Identificar tipologías respecto al tipo de usuario del programa a partir de los siguientes elementos: caracterización socioeconómica, necesidades y motivaciones.
- f. Analizar el comportamiento de cada tipología de usuario en cada una de las etapas del programa estableciendo diferencias y similitudes entre éstos.
- g. Indagar si los procesos elaborados en la etapa de diseño del Programa son los que finalmente se aplican en la implementación, es decir, realizar una revisión de los procesos implementados y contrastarlo con los diseñados.
- h. Identificar las brechas entre los procesos diseñados y los efectivamente aplicados en el terreno.
- i. Construir y aplicar índices a partir de las percepciones de los actores claves focalizando en las dimensiones de conocimiento y satisfacción del programa.
- j. Generar recomendaciones a partir de las percepciones levantadas de los actores claves respecto del programa.

---

1 Se entiende por informantes clave aquellas personas que están vinculadas al Programa esto es: Beneficiarios directos, Equipo SENCE (en el nivel Regional y Nacional), Contrapartes Técnicas de los sectoriales y Capacitadores (Encargados OTEC y Relatores).

## 2. DISEÑO METODOLÓGICO

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se realizó un acercamiento de tipo cualitativo y cuantitativo que permitió conocer, caracterizar y analizar el desarrollo y las dinámicas de implementación del Programa Formación para el Trabajo Líneas Sectoriales.

### 2.1 Técnicas de producción de información

Las técnicas utilizadas en este estudio fueron planificadas acorde al pluralismo metodológico y con un abordaje analítico e interpretativo. Las estrategias y técnicas de producción de información utilizadas fueron las siguientes:

#### 2.1.1 Técnicas cualitativas

- a. **Grupos focales:** En el contexto del estudio se realizaron 9 grupos focales en dos fases, al inicio de la investigación como estrategia para levantar información relevante para la construcción del instrumento cuantitativo a aplicarse a una muestra de participantes del programa y, en una segunda fase, como estrategia para profundizar en algunos elementos relevantes surgidos a partir de la aplicación del instrumento cuantitativo.
- b. **Entrevistas en profundidad:** En el marco del estudio se realizaron 42 entrevistas en profundidad a distintos profesionales de las tres instituciones involucradas tanto en el diseño como en la implementación del FOTRAB. Específicamente profesionales SENCE, representantes de las contrapartes sectoriales, encargados/as y relatores/as de los OTEC.

#### 2.1.2 Técnicas cuantitativas

- a. *Encuesta presencial a beneficiarios/as*

**Muestra:** La muestra elaborada para la aplicación del cuestionario, es de naturaleza probabilística a nivel nacional y se calculó con un nivel de confianza de 95%. La muestra, de 1.083 casos, se obtuvo mediante la técnica de muestreo aleatorio estratificado con asignación proporcional. De dicha muestra se logró una aplicación efectiva de 1.042 cuestionarios, que corresponde al 96% de la misma, lo que implica un margen de error diferenciado por Línea Sectorial, cómo se presenta en las siguientes tablas:

Tabla N° 1: Muestra y Encuestas aplicadas

Región	Línea Sectorial	Muestra	Aplicaciones
Arica y Parinacota	Montaje Industrial	20	20
Tarapacá	Minería	10	10
Antofagasta	Minería	65	65
	Montaje Industrial	9	9
Atacama	Minería	21	21
	Montaje Industrial	13	13
Coquimbo	Minería	74	74
	Montaje Industrial	12	12
	Transporte	23	23
Valparaíso	Montaje Industrial	34	34
Metropolitana	Minería	94	89
	Montaje Industrial	32	33
	Transporte	156	156
O'Higgins	Minería	14	17
	Montaje Industrial	46	37
Maule	Montaje Industrial	63	63
BioBio	Forestal	43	32
	Montaje Industrial	42	47
	Transporte	49	49
Araucanía	Forestal	15	13
	Montaje Industrial	11	11
Los Ríos	Montaje Industrial	10	10
	Transporte	25	25
Los Lagos	Acuícola	76	76
	Montaje Industrial	5	5
	Transporte	42	42
Aisén	Montaje Industrial	5	5
Magallanes	Acuícola	41	18
	Minería	19	19
	Montaje Industrial	14	14
<b>Total</b>		<b>1083</b>	<b>1042</b>

## 3. HALLAZGOS CUALITATIVOS

### 3.1 Procesos y etapas del programa: diseño e implementación

El programa surge por una solicitud ministerial de carácter urgente, por lo que las condiciones para el diseño del mismo no fueron las más adecuadas, sobre todo en lo que respecta a los tiempos que requiere plantear y perfilar un programa a nivel nacional que aumentaba considerablemente la cantidad de recursos disponibles y que implicaba establecer relaciones de trabajo con el sector privado. Lo anterior se ha traducido en que varios aspectos que se han detectado durante el proceso de implementación 2013, han debido ser modificados o rediseñados durante la ejecución 2013, lo que habla de un proceso de ajustes importante durante el último tiempo.

No obstante, en la modalidad original a partir del análisis de la información tanto primaria como secundaria, se pueden identificar las siguientes etapas:

- a. Diseño
  - b. Licitación y adjudicación
  - c. Postulación y selección
  - d. Fase lectiva
- a. **Diseño:** Los procesos asociados a esta etapa se definieron de acuerdo a los requerimientos de los distintos actores involucrados, asociados a la necesidad de implementar un programa que permita a sectores vulnerables mejorar sus condiciones de empleabilidad. Por tanto, se identifican los siguientes procesos:
- **Levantar necesidades sectoriales** y definir sectores productivos para realizar la capacitación.
  - **Levantar perfiles ocupacionales** referidos a los sectores productivos para dirigir la capacitación de los usuarios del programa FOTRAB.
  - **Elaboración de las bases de licitación** para la convocatoria de oferentes de capacitación (OTEC).
- b. **Licitación-adjudicación:** Esta etapa necesitó de la generación de una serie de insumos que permitieran enmarcar correctamente la posterior ejecución de las distintas capacitaciones. Para ello los procesos siguientes son considerados en relación a la ejecución y a cambios organizacionales del SENCE.
- **Generación de fichas de cursos de capacitación** de acuerdo a los requerimientos de los sectores productivos y evaluación curricular de las mismas a nivel central. Lo cual significó implementar en SENCE nivel central un equipo encargado de evaluar los cursos de capacitación presentados por los OTEC a partir de las fichas presentadas y en concordancia con los requisitos presentados en las distintas licitaciones a nivel nacional.
  - **Realización de la compra (adjudicación) de los cursos de capacitación a nivel central** y luego de realizadas las evaluaciones (ficha y curricular). Con la posibilidad de que los equipos regionales puedan retroalimentar las posibilidades reales de ejecución de los cursos de ca-

capacitación a nivel territorial. No obstante lo anterior, la centralidad de este proceso es un aspecto que resuena en los/las profesionales regionales, en la medida que se sienten ajenos a la toma de decisiones a pesar de que ellos cuentan con el conocimiento de la realidad local y por tanto, podría incorporar en procesos evaluativos variables que no necesariamente son identificables a nivel central.

- c. **Postulación-selección:** En esta etapa, se proponen e implementan procesos y acciones que permitan espacios pertinentes y facilitadores para la postulación de los/las usuarios/as, lo cual se cree impactará en el acceso a los cursos de capacitación. Los procesos asociados a postulación-selección son:
- **Difusión del Programa**, realizada a través de medios de comunicación local y afiches distribuidos en las distintas regiones del país.
  - Diseño de **plataforma on-line para la postulación a través del portal WEB de SENCE**. Aun cuando a nivel regional en las oficinas institucionales se generan mecanismos para la postulación a los cursos de capacitación de los usuarios, se da pie a generar un dispositivo virtual que permite realizar la postulación a través de la WEB, dando así mayor facilidad a los usuarios para realizar la postulación a los programas de capacitación.
  - **Los OTEC** de acuerdo a los requerimientos específicos de los sectores y el tipo de curso licitado **seleccionan a los/las usuarios/as para que posteriormente SENCE los valide de acuerdo a su nivel de vulnerabilidad social** y los integre a los procesos de capacitación, esto incluye además, en casos específicos requisitos de salud del/la usuario/a o de disponibilidad territorial de acuerdo al sector productivo en el que se enmarca el curso de capacitación.
- d. **Fase lectiva:** Al buscar una mejora en la calidad de la oferta de los cursos de capacitación que se ofrece para dar respuesta a las necesidades de capital humano de los sectores productivos involucrados a nivel territorial, se presentan los siguientes procesos para esta fase.
- **Los OTEC** tendrán reales posibilidades de adjudicación de las licitaciones cuando **cumplan los mínimos establecidos por SENCE para ofrecer capacitación de calidad**. Es decir, que cuenten los/las relatores/as adecuados/as para realizar la capacitación que surge desde el requerimiento técnico de los sectores productivos, que tengan capacidad de gestión administrativa para la ejecución programática, que cuenten con espacios físicos adecuados para la prestación de los servicios de capacitación.
  - Se privilegia con el programa FOTRAB línea Sectoriales, el incremento **en horas de capacitación por curso**, con lo cual se espera incrementar el nivel de conocimiento de los/las usuarios/as en función del oficio en el cual se capacita. De la misma forma se cuenta con un bono de transporte y locomoción.
  - Así mismo, **el rol principal de la regional es la supervisión del inicio de los cursos de capacitación, como así también la fiscalización de los mismos**, la cual se realiza por el encargado de fiscalización regional (para todos los programas SENCE) y que considera la implementación del lugar de capacitación y la asistencia de los/las alumnos/as.

### 3.2 Brechas y nudos críticos entre el diseño e implementación

Cuadro N° 1: Brechas y nudos críticos identificados

	Brechas	Nudos Críticos
<p><b>Etapas de Diseño</b></p>	<p>Falta de claridad en el enfoque teórico - metodológico<sup>2</sup> que sustenta el programa y cómo se consideran las características de la población beneficiaria (población en situación de vulnerabilidad) y los distintos oficios y sectores productivos, aún cuando se declara el enfoque de capacitación en base a competencias.</p> <p>En lo relativo al diseño y recurso humano disponible en el SENACE para realizar la operacionalización del programa, se detecta una brecha entre las necesidades de la ejecución programática y las posibilidades técnicas de ejecución, debido a que la implementación de los lineamientos a nivel regional y central en el que participa un pequeño grupo de personas que asume la operación del programa, no cuenta con elementos técnicos específicos para dar soporte al mismo tanto a nivel central como a los requerimientos de la totalidad de programas de SENACE a nivel regional.</p> <p>Se detectan brechas asociadas a la ejecución entre los procesos diseñados y los aplicados por el desconocimiento de los territorios y su realidad operativa desde nivel central, lo cual ahondó las problemáticas asociadas a la pertinencia de los cursos ofrecidos en los territorios en relación a los sectores productivos presentes</p>	<p>Un nudo crítico identificado se relaciona con la decisión e imposición del equipo ministerial al servicio público (SENCE) en torno a una ejecución rápida y ajustada a la experiencia del programa Especial de Jóvenes. Lo que produjo desajustes de operacionalización, producto principalmente de las diferencias de base de la población objetivo en función de su rango etario, de género, educativas y otras.</p> <p>Otro nudo crítico, se vincula con que aún cuando se declara el vínculo con los sectores productivos por parte de SENACE y el MINTRAB, no hay acuerdos operativos firmados para generar los encadenamientos productivos para la absorción laboral de los sectores en los distintos territorios. Al no existir un diseño definido que ampare el campo de acción, las buenas intenciones de los sectores productivos y el sector público quedan en eso, buenas intenciones que no se condicen en el tiempo.</p>
<p><b>Etapas de Postulación-Selección</b></p>	<p>Se identifica una <b>brecha asociada directamente con el sistema de selección y el mandato a atender población vulnerable</b>. Esto se traduce en problemáticas asociadas a los requerimientos que se establecen desde SENACE (por ejemplo puntaje de la Ficha de Protección Social en función de determinar quiénes se encuentran en condición de vulnerabilidad) y los requisitos de base de los sectores productivos para absorber la mano de obra capacitada en los oficios ofertados por el programa.</p>	<p>Imposibilidad de los equipos regionales sence de elegir a los operadores, que conocen y saben que ejecutan bien los programas de capacitación y tuvieron que enfrentarse a la ejecución de programas de capacitación realizados por OTEC que no contaban con operación en los territorios, demorando el inicio de los cursos de capacitación, pero además, visualizando la distancia con los sectores productivos en las zonas específicas.</p> <p>Existe una diferencia radical entre los requerimientos de capacitación que tienen los/las usuarios/as correspondientes a los sectores vulnerables, que incluyen nivelación de estudios formales, con la demanda de capital humano que tienen los sectores productivos y que incluyen, en su mayoría dentro de los requisitos de entrada, la educación formal secundaria completa, además de, experiencia laboral en el área.</p>

2 Se entiende que un enfoque teórico metodológico es aquel conjunto de conceptos coherentes con herramientas procedimentales que permiten un acercamiento particular a las realidades en las cuales se interviene. En tanto, ensamble teórico práctico, permite un posicionamiento situado de la intervención.

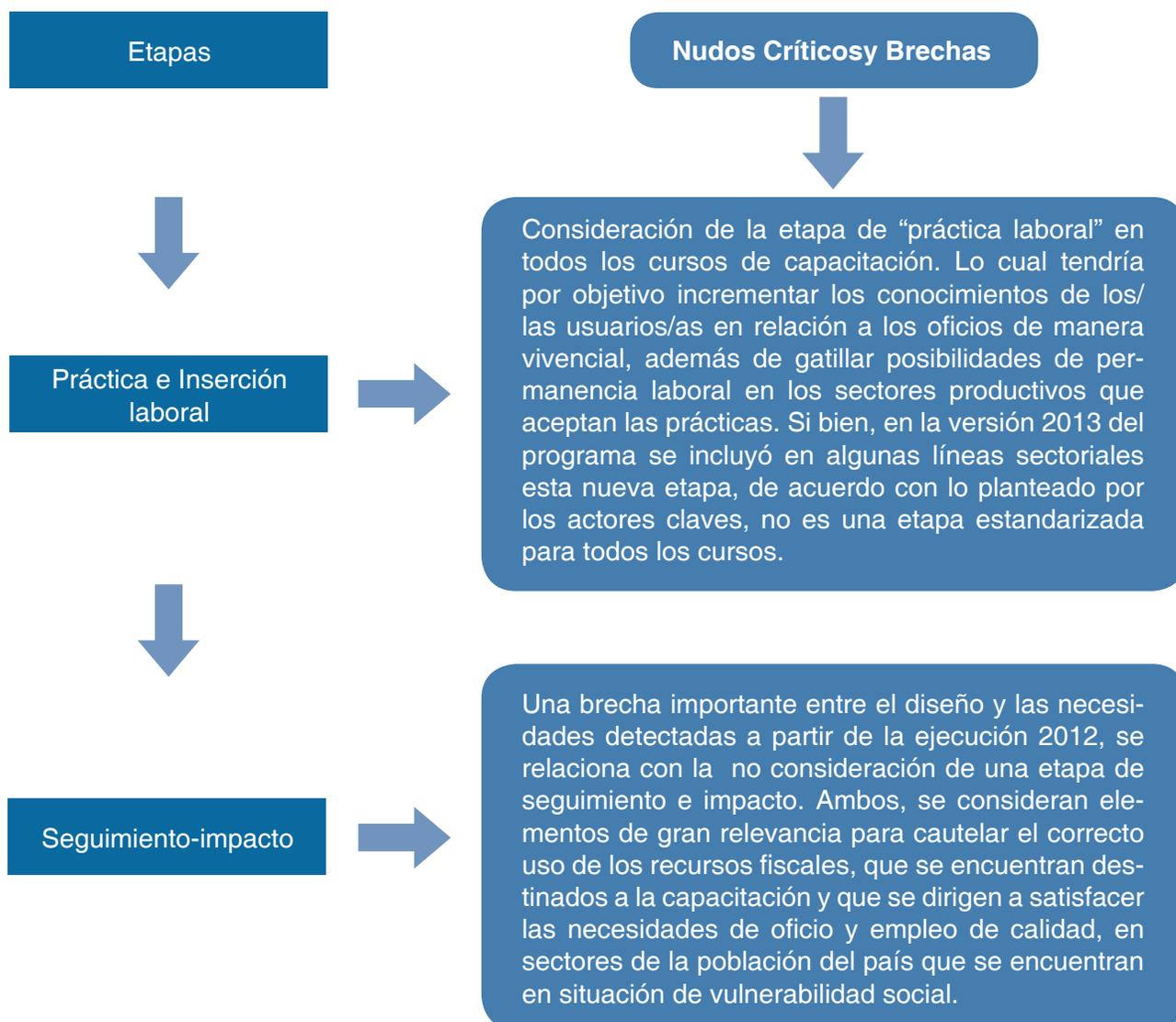
Continuación Cuadro N° 1: Brechas y nudos críticos identificados

	Brechas	Nudos Críticos
<p><b>Fase Lectiva</b></p>	<p>La no consideración de módulos asociados a habilidades blandas, directamente relacionadas con procesos de desarrollo de la empleabilidad, se detecta como una brecha que debe satisfacerse y que no se ha considerado en el diseño de los cursos.</p> <p>No se ha considerado una distribución adecuada vinculada a los tiempos pedagógicos destinados a los distintos contenidos y metodologías de enseñanza. En consecuencia, surge una dicotomía teórico - práctica, al tener demasiadas horas destinadas a la reflexión teórica y pocas horas destinadas a llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, como así también en algunos casos, el nulo contacto con la materialidad relacionada con el oficio que ofrecen los OTEC.</p>	<p>Se visualizan un nudo crítico asociado con la oportunidad de la ejecución de los cursos de capacitación en los oficios, los cuales sufren retrasos operativos para dar inicio a las capacitaciones, afectando también el que algunas OTEC no cuenten con el espacio físico adecuado o la implementación necesaria para dar capacitación de calidad en los sectores productivos asociados.</p> <p>No se cumple con las expectativas de los y las usuarias a cabalidad, dada la demora de la prestación del servicio de capacitación, además de no contar con espacios prácticos para desarrollar las competencias específicas del oficio, porque el OTEC no cuenta en su totalidad con la implementación de equipo necesarios para realizar aprendizajes vivenciales, lo que se explicita en algunos testimonios de personas incorporadas a cursos de la línea acuícola, curso en el que no se contarían con los instrumentos, ni el espacio, ni la cantidad de materia prima para realizar actividades prácticas; así también en transporte algunos usuarios/as señalan que falta simuladores.</p>

### 3.3 Etapas no consideradas en el diseño original

El diseño original, fue modificado considerando algunos nudos críticos que rápidamente comenzaron a emerger durante el año 2012. Algunos de ellos se grafican en el siguiente esquema.

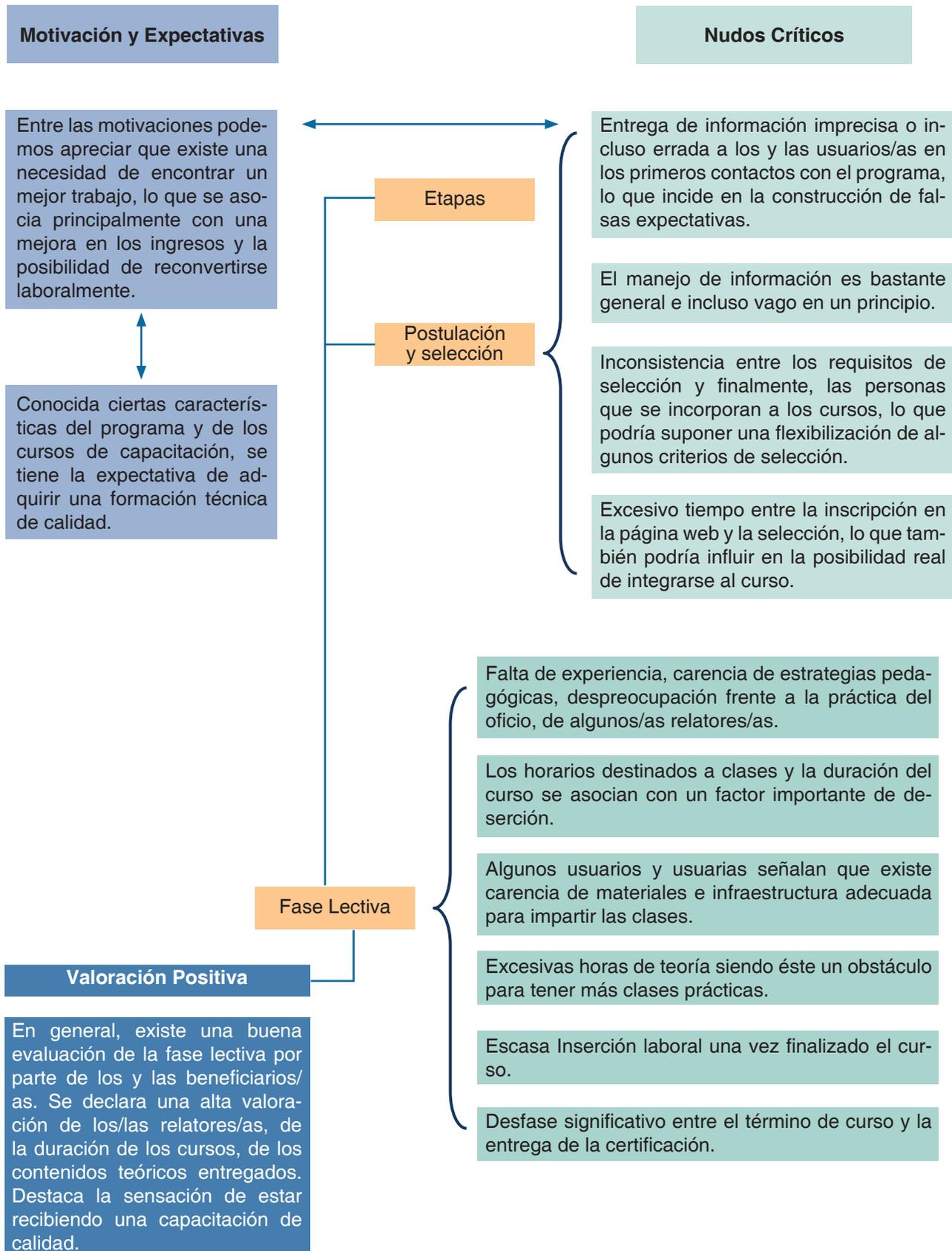
Esquema 1: Nudos Críticos y Brechas identificadas en etapas del Programa no consideradas en el diseño original



### 3.4 El Programa desde la perspectiva de usuarios y usuarias

Dado que el eje central de este estudio refiere a la evaluación que realizan los actores en torno al Programa Formación para el Trabajo, es fundamental, rescatar las percepciones, opiniones y experiencias que los usuarios y las usuarias entregaron a través de la aplicación de los instrumentos de producción de información. Lo anterior, se presenta de manera sintetizada en el siguiente esquema:

Esquema 2: Perspectiva de usuarios y usuarias sobre el programa



## 4. RESULTADOS Y HALLAZGOS CUANTITATIVOS

A continuación, en el marco de los hallazgos cuantitativos expuestos en el presente resumen ejecutivo, se presentarán los resultados asociados a la construcción de tipologías de usuarios/as del programa y a distintos análisis asociados a índices de satisfacción.

### 4.1 Tipología de usuarios/as del FOTRAB

Empleando diversas técnicas de análisis multivariado (sucesivos análisis de correspondencias múltiples y análisis de conglomerados), fue posible detectar la presencia de tres agrupaciones de beneficiarios/as del programa de capacitación que se diferencian entre sí a partir de variables de identificación, razones de ingreso al programa, acciones que se han realizado para encontrar trabajo y razones por las cuales no se encuentra trabajo luego de la capacitación. Considerando dicho procedimiento y variables se ha construido las siguientes tipologías de usuarios/as.

Con relación a las variables que caracterizan a cada grupo, se encontró que:

**Grupo 1:** está compuesto principalmente por hombres jóvenes, sin jefatura de hogar y mayoritariamente vivían con otros familiares. Además de estas variables comunes, este grupo presenta algunas características heterogéneas como: la situación laboral dado que algunos de sus integrantes no tenían un trabajo previo al curso, mientras otros tenían un trabajo dependiente con contrato (36%). Así también, los ingresos personales presentan una importante diversidad, un 26% no tenía ingresos, mientras que el 48% ganaba más de dos sueldos mínimos.

**Grupo 2:** El perfil mayoritario de este grupo fue muy diferente al anterior. Es un grupo constituido principalmente por mujeres, con edades entre 30 y 40. El nivel educativo de este grupo, tiende a ser más bajo con casi un 20% de personas que no han completado la enseñanza media. Predominan personas sin trabajo (casi el 69%) o las que tenían trabajos informales antes del inicio de la capacitación (22%). Coherente con lo anterior, este es el grupo con los ingresos personales y familiares más bajos, también se presenta el máximo porcentaje de personas cuyo jefe/a de hogar es el cónyuge (25%). Una proporción importante de personas, viven con su pareja y otros familiares (28%), siendo el segundo porcentaje asociado a personas que viven en familias uniparentales sin más personas que sus hijos (16%). Se presenta la más alta proporción de tasa de dependencia familiar, pues casi en el 40% de los hogares se presentan tres personas por cada una que aporta ingresos al hogar.

**Grupo 3:** se trata de un grupo masivamente masculino, de edad heterogénea (casi la mitad son menores de 30 años y la otra mayores), pero con mucha más experiencia de trabajo dependiente que los otros grupos (el 54% de ellos tenía un trabajo dependiente con contrato antes de la capacitación y más del 84% declara haber tenido uno o varios trabajos dependientes de larga duración con anterioridad). Los ingresos de este grupo son bastante más altos que en el resto. El conglomerado tiene la más alta proporción en que el encuestado es el jefe de hogar (54%). Se presentan bajas tasas de dependencia familiar y tienden a vivir en familias nucleares más que los otros grupos (el 33% vive sólo con su pareja e hijos). Finalmente, la demanda del tercer grupo (hombres formalizados) parece estar mucho más focalizada que la de los anteriores: sólo la opción de obtener un mejor sueldo fue marcada por un porcentaje significativo de miembros de este colectivo (44%).

## 4.2 Satisfacción y línea sectorial donde se ejecuta el programa

Las peores evaluaciones se concentraron en el área de minería y montaje industrial, salvo para el caso del índice de satisfacción posterior al curso en que acuícola fue lo segundo peor evaluado desplazando a montaje industrial. La siguiente tabla muestra las medias obtenidas por área e índice

Tabla N° 3: Meta satisfacción y línea sectorial

	Minería	Transporte	Montaje industrial	Acuícola	Forestal
Meta índice satisfacción con ingreso al curso	67,82	70,81	66,41	84,88	72,86
Meta índice satisfacción con los cursos	70,14	77,15	70,98	79,50	81,96
Meta índice satisfacción posterior al curso	57,66	73,94	74,70	58,50	87,97

## 4.3 Tipología de beneficiarios/as según variables de identificación

Se encontró relación significativa aunque débil entre la satisfacción con el ingreso al curso y la satisfacción con los cursos y los tipos de conglomerados de beneficiarios construido con las variables de identificación ( $F_{891,2}=6.4$  y  $\eta^2=0,12$  para la primera variable y  $F_{789,2}=8.2$  y  $\eta^2=0,14$  para la segunda variable).

Con relación a la satisfacción con el ingreso al curso los conglomerados de “jóvenes (hombres) dependientes” y “hombres formalizados” manifestaron un menor nivel de satisfacción que el conglomerado de “adultos (mujeres) en situación precaria”, mientras que con respecto a la satisfacción con los cursos, el conglomerado de “jóvenes (hombres) dependientes”, manifestó menos satisfacción que los otros dos grupos.

No hubo diferencias significativas entre estos tipos de beneficiarios y el haber obtenido un nuevo trabajo después del curso, pero si entre el tipo de beneficiario y las expectativas laborales futuras de los encuestados. Frente a esta última variable, se encontró una relación significativa, aunque débil ( $\chi^2_{24}=30.9$ ;  $V$  de Cramer 0.17) en el sentido de que el grupo de “jóvenes (hombres) dependientes, que era el que más expectativas manifestaba para haber ingresado al programa, fue el que menos expectativas de trabajo futuro mantiene luego de terminar los cursos, lo que habla de que es en este grupo donde la frustración de las expectativas se ha producido más fuertemente.

Tabla N° 4: Expectativas de trabajo futuro según sexo

Sexo	Expectativas de trabajo futuro recodificado			Total
	Mejorará mucho	Mejorará un poco	Se mantendrá igual o empeorará	
<b>Jóvenes (hombres) dependientes</b>	24 (32%)	30 (40%)	21 (28%)	75 (100%)
<b>Adultos (mujeres) en situación precaria</b>	128 (55,4%)	70 (30,3%)	33 (14,3%)	231 (100%)
<b>Hombres formalizados</b>	159 (65,2%)	64 (26,2%)	21 (8,6%)	244 (100%)
<b>Total</b>	<b>311 (56,5%)</b>	<b>164 (29,8%)</b>	<b>75 (13,6%)</b>	<b>550 (100%)</b>

## 5. RECOMENDACIONES

Con respecto a las recomendaciones asociadas a la implementación del programa Formación para el Trabajo, desarrolladas a partir de la evaluación cualitativa y cuantitativa realizada a los procesos de la misma, se sugiere incorporar en las distintas etapas identificadas los siguientes cambios:

1. **Etapa Diseño:** Al constatar por parte del proceso de evaluación el poco tiempo utilizado en el diseño del programa Formación para el Trabajo en su línea sectoriales, sumado a la premura indicada desde el MINTRAB, se recomienda:
  - a. Aunar un enfoque metodológico que involucre el desarrollo de fundamentación técnico teórica para el programa.
  - b. Definir un enfoque de atención que se encuentre dirigido a atender población vulnerable y que éste sea pertinente a las posibilidades territoriales y realidad regional respecto de los OTEC.
  - c. Establecer acuerdos formales con los sectores productivos que encadenen reales ofertas laborales.
  - d. Focalizar el diseño por rangos etarios, a jóvenes, adultos y adultos mayores, hombres y mujeres a modo de dar atención específica a los grupos que comparten creencias y aspectos socioculturales, incorporando estrategias de desarrollo psicosocial para atender a la población vulnerable.
2. **Etapa Licitación-Adjudicación:** Los procesos involucrados en esta fase del programa Formación para el Trabajo deben considerar enfoques sistémicos de trabajo coordinado, para ello se recomienda.
  - a. El proceso de licitación debiese tender a regionalizarse de acuerdo a las características propias del territorio y las posibilidades reales de las direcciones regionales de SENCE en relación al vínculo con los sectores productivos, vinculando además la focalización de los recursos en la población vulnerable de la región. Sin embargo, el punto administrativo de realizar la compra puede seguir siendo realizado a nivel central, visto como un mero acto administrativo a modo de garantizar un flujo de recursos.
  - b. Se debe considerar al momento de la adjudicación el desempeño histórico de los oferentes de capacitación (OTEC) a nivel local. Así también, su efectividad en la colocación laboral y su experiencia técnica dentro de los sectores productivos involucrados.
3. **Etapa Postulación-Selección:** En consideración al mandato recibido por parte de las autoridades de gobierno de focalizar la atención de personas en situación de vulnerabilidad social, se recomienda:
  - a. Complementar la plataforma de postulación on-line de la página WEB de SENCE al programa Formación para el Trabajo, con acciones dirigidas a sectores vulnerables donde no se encuentra fácilmente el acceso a internet, como por ejemplo presentaciones en distintas instancias de la red local.

- b. Para dar cuenta de las posibilidades reales de acceso a los programas de capacitación se debe incorporar rangos etarios por sexo y edad, a modo de cubrir la satisfacción de demanda por capacitación de calidad en mujeres y en jóvenes.
  - c. El oferente de capacitación, así mismo como SENCE debe tener claridad absoluta de los requisitos complementarios para desempeñar los oficios relacionados. Principalmente los que condicen restricciones de salud o de nivel socioeducativo, A modo de cautelar el manejo de expectativas tanto de la población que atiende el programa, como así también, de los sectores productivos, es requisito fundamental definir los perfiles sociodemográficos específicos a capacitar.
4. **Fase Lectiva:** En función de los procesos de esta fase, se considera ajustes en los tiempos de ejecución, lo cual se debe coordinar entre el equipo central y regional del programa Formación para el Trabajo. Es así que se recomienda:
- a. Cumplir con los tiempos dispuestos para generar los procesos de capacitación, a modo tal de evitar la deserción de los usuarios. Se recomienda en este punto generar espacios de reflexión conjunta con los OTEC y el SENCE a modo de definir conjuntamente los aspectos necesarios que deben considerarse para atender a población que se encuentra en situación de vulnerabilidad social.
  - b. Incluir un proceso de tutoría que acompañe a las personas en situación de vulnerabilidad social en los elementos que no considera el programa, mayormente en factores de tipo psicosocial, ..
  - c. Establecer convenios de cooperación entre SENCE, los oferentes de capacitación (OTEC) y los sectores productivos, para realizar procesos de pasantías en las compañías presentes a nivel territorial, dando la posibilidad de generar espacios experienciales para el desarrollo de competencias específicas del oficio en los/las usuarios/as del programa.
  - d. Incrementar la fase práctica en los relativo a la metodología del aprender haciendo.
5. **Etapa Inserción Laboral:** El diálogo intersectorial, entre los sectores productivos, los/las usuarios/as del programa, los oferentes de capacitación y el sector público debe incluirse en el diseño de la política pública que dirige al programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial, para ello se recomienda:
- a. Establecer convenios de cooperación con los sectores productivos para que a partir de la demanda territorial de capital humano que ellos requieran se generen los procesos de capacitación en los oficios pertinentes por región.
  - b. Pasar de una política de intermediación laboral de tipo promocional, a una política activa en lo relacionado a gestionar el capital humano resultante de la ejecución del programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial, es así que las iniciativas como las OMIL a nivel comunal y la Bolsa Nacional de Empleo, debiesen tender a dar prioridad de colocación laboral de los/las usuarios/as egresados/as y certificados del programa.
6. **Etapa Seguimiento-impacto:** En función de las debilidades del proceso de planificación del programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial, principalmente en la premura por sacar adelante la ejecución programática, se sugiere:

- a. Incluir en el diseño futuro del programa la utilización activa del enfoque de dispositivos de monitoreo, seguimiento y evaluación.

Definir como indicador de logro, a parte de la inserción laboral, el proceso de formación de los/las usuarios/as del programa, con un sistema estándar de evaluación que garantice la calidad del proceso.

- b. Considerar las recomendaciones de los organismos internacionales a los cuales pertenece Chile, tales como la OCDE o la OIT en función de generar espacios de desarrollo programático en la formación en oficios que estén dirigidos a satisfacer las demandas de capacitación de la población vulnerable en el país.

