



Resumen Ejecutivo: Evaluación de Implementación Piloto

Programa + Capaz 2014, Línea Discapacidad

Preparado para

SENCE

Diciembre, 2015



RESUMEN EJECUTIVO

Por encargo del SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE) se realizó el estudio "Evaluación del diseño e implementación del Programa + Capaz 2014, Línea Discapacidad" para evaluar el piloto del programa + Capaz 2014, línea discapacidad. Se trata del primer estudio que indaga en las dificultades de inclusión en el mundo laboral de la población en situación de discapacidad desde la perspectiva de los propios actores tanto institucionales como desde la mirada de los beneficiarios. Con ello se busca poder desarrollar estrategias que contribuyan a mejorar y fortalecer el programa y de este modo aportar a la capacitación e inserción al mundo laboral de personas en situación de discapacidad (PSD).

De esta manera, la consultoría se realizó bajo el siguiente objetivo general: *Evaluar el diseño y la implementación, del programa + Capaz en su línea discapacidad y levantar un modelo de evaluación para el programa en régimen.* En la misma línea, los objetivos específicos del estudio, a grandes rasgos, se centraron en indagar en la evaluación de los actores del programa sobre su funcionamiento, sistematizar y evaluar los procesos y etapas que conforman el programa y construir instrumentos e indicadores que permitan monitorear el programa en régimen.

El levantamiento de información primaria para este estudio tuvo una fase cualitativa y otra cuantitativa. En la fase cualitativa se diseñaron 7 pautas de entrevistas dirigidas a los principales actores del programa: Usuarios, Apoderados, OTEC, Relatores, Empresas, SENCE y otras instituciones (SENADIS y MINTRAB). En la fase cuantitativa se diseñó una encuesta conformada por 3 módulos, con 53 preguntas en total, dirigida a los usuarios del programa.

A partir de los resultados obtenidos se desarrollaron recomendaciones para próximas implementaciones del programa + Capaz, línea discapacidad, con el fin de mejorar y fortalecer el programa.

A continuación se presentan los principales resultados de la evaluación del piloto 2014:

Legitimidad del programa

El programa es percibido transversalmente como un avance necesario, importante y significativo. Esto otorga a esta iniciativa voluntad y legitimidad, en el sentido en que todos los actores están dispuestos a tolerar un margen de error y contribuir para fortalecer la iniciativa. No obstante, debe llamarse la atención a que en estas etapas seminales es probable que se produzca autoselección de actores (particularmente OTEC, relatores y empresas) con mayor sensibilidad hacia las dificultades de inclusión laboral de las PSD. En estos casos, resulta relativamente más fácil alinear a los actores en pos de los objetivos finales de la política pública. Aquello no es necesariamente cierto cuando un programa



social se expande y se desarrolla en régimen. En tales circunstancias, el esfuerzo de supervisión debe ser mayor y quedar centralizado en la autoridad competente (en este caso, el SENCE).

Vías de conocimiento del programa

Los beneficiarios (usuarios y apoderados) se enteraron de la existencia del programa mediante cuatro vías principales (71% en total): acercamiento voluntario a la municipalidad, centros médicos a los que atienden regularmente, colegios especiales (particularmente las personas con discapacidad mental o psíquica) y mediante redes de familiares y conocidos. Las vías institucionales del programa OTEC, OMIL y el propio SENCE sólo fueron fuentes en una proporción menor de casos (27% del total).

Motivación para participar en el programa

En términos de la motivación para participar en el programa hay sinergias y complementaridades entre los distintos actores del sistema. Primero, los beneficiarios manifiestan dos intereses principales: búsqueda de inserción laboral y motivaciones psicosociales tales como conocer gente y sentirse apoyado ante situaciones de depresión. Segundo, los OTEC, por su parte, manifiestan una fuerte motivación social para atender a personas en situaciones vulnerables, al igual que los relatores que sienten su participación como un desafío profesional. Estas predisposiciones son un activo del programa en su actual etapa de desarrollo, pues alinea los incentivos de los agentes implementadores hacia la buena implementación del programa. Tercero, las empresas que participan del programa manifiestan dos tipos de actitudes, por un lado, hay casos de buenas experiencias pasadas con la contratación de personas en situación de discapacidad y, por otra, motivaciones de desarrollar el área de responsabilidad social de la empresa. Por último, algunos casos de inserción laboral se hicieron en organismos públicos. En estos casos, la motivación es más bien una respuesta a un mandato y la inserción laboral es entendida como algo transitorio.

Conocimiento y experiencia previa

Se observa alta heterogeneidad en términos de la experiencia de trabajo con personas en situación de discapacidad. Primero, por parte de los organismos encargados del diseño y supervisión (SENCE, MINTRAB y SENADIS) se reconocen faltas de competencias institucionales en el trabajo con este segmento poblacional. Así como un débil nexo con el sector privado para la inclusión laboral de personas con situación de discapacidad. Segundo, los OTEC difieren en el nivel de especialización, encontrándose casos de OTEC del registro especial en condiciones de trabajar con los casos de discapacidad más complejos y que requieren de mayor esfuerzo de capacitación y OTEC que accedieron a cursos vía licitaciones sin poseer experiencia previa con este conjunto de personas. Lo



mismo se observó en las empresas; existiendo un subconjunto de empresas con políticas activas de inclusión laboral. Por el lado de los beneficiarios se constató una alta expectativa respecto del programa y aprehensiones por parte de los apoderados que en algunos casos dio origen a frustraciones cuando no se lograron los objetivos de inclusión laboral.

Ejecución del programa

El aspecto mejor evaluado del programa por la mayoría de los actores fue la fase lectiva. Las inquietudes en esta materia se refieren a aspectos que es normal mejorar en el desarrollo del programa tales como aumentar la oferta de cursos, las horas destinadas a apresto laboral y la extensión de los cursos. Pese a dicha buena evaluación, las empresas señalan que el programa no cumple con los requisitos del mercado y es insuficiente para formar un trabajador atractivo para el mundo privado, así mismo, indican que es necesario aumentar las horas de práctica laboral porque el tiempo actual es insuficiente para evaluar si la persona podrá integrarse de manera productiva a la empresa.

Al contrario de la evaluación positiva de la fase lectiva, respecto a la fase de empleo con apoyo, ésta estuvo marcada por gestiones insuficientes de algunos OTEC, la poca apertura de la empresa privada a recibir a los practicantes, la insuficiencia de la duración de la práctica, y la poca visibilidad y participación de SENCE en el proceso. Cabe señalar que SENCE no fue visibilizado, por ende todos los conflictos fueron tratados entre OTEC-Empresa, lo que no permitió a las empresas contar con un soporte en caso de observar un problema en la supervisión y acompañamiento de los OTEC. Lo anterior quedó reflejado en la fase cuantitativa: el 71% de los usuarios encuestados consideró que las gestiones de los OTEC no sirvieron, un 67% no ingresó a la fuerza de trabajo y del 33% restante que sí lo hizo, el 72% indicó no haber encontrado empleo aún.

Evaluación del programa por parte de los actores

Respecto a las falencias del programa, destaca la falta de información sistemática y experiencia (salvo excepciones) de los actores públicos y privados en torno al público objetivo. Esta carencia impacta en todos los niveles. Primero, a nivel de diseño del programa, impacta en el desarrollo de una estrategia de vinculación de la población objetivo y el programa. Segundo, a nivel de implementación se dificulta adaptar los contenidos y las gestión a personas con discapacidades más complejas (excepto en los OTEC especializadas). Tercero, a nivel de beneficiarios, repercute en la sensación de que las expectativas de la sociedad frente a ellos no se condice con sus verdaderas capacidades. Y, por último, a nivel de las empresas, no permite superar las barreras generadas por reticencias (y sesgos)



respecto de las capacidades y funciones que pueden cumplir productivamente PSD en sus organizaciones impidiendo una real inclusión.

Uno de los grandes desafíos a nivel de implementación que deja como experiencia el piloto es cómo afrontar la heterogeneidad tanto de las discapacidades de las PSD como de las capacidades de los OTEC para ofrecer cursos útiles para esa población heterogénea. Si la escasez de recursos humanos disponibles se mantiene y no es posible formar equipos de relatores y especialistas trabajando en forma simultánea con el mismo grupo de beneficiarios, entonces, es recomendable “customizar” cursos para personas con distintos tipos de discapacidad. Ello debido a que la heterogeneidad de los estudiantes atenta contra los objetivos de capacitación.

Características sociodemográficas de los beneficiarios

En el aspecto cuantitativo se identifica que entre los usuarios del programa existe una mayoría de hombres (58%) versus mujeres (42%), concentrándose el 86% entre un rango de 18 a 40 años; mientras que el tipo de situación de discapacidad de estos existe un 38% presenta una discapacidad mental, un 22% una discapacidad múltiple (cualquier combinación de las demás situaciones de discapacidad) y un 20% una discapacidad física; por último, en términos educacionales podemos distinguir dos perfiles de usuarios: los usuarios con una situación de discapacidad mental o múltiple, quienes tienen una educación diferencial (61% y 40% respectivamente), mientras que los usuarios con una situación de discapacidad física, psiquiátrica, auditiva o visual alcanzaron la educación media (siendo todos superiores al 55%).

Niveles de satisfacción con el programa

Respecto a la satisfacción de los usuarios con la fase lectiva la mayoría se declara satisfecho con ésta, lo que se refleja en la satisfacción respecto a los distintos elementos de la fase (Instalaciones e infraestructura, Horarios, Compañeros de curso, Curso de capacitación, Relatores, Apoyo financiero, Contenidos de oficio, Contenidos transversales y Evaluaciones). De esta manera, en todos los elementos se alcanza una satisfacción superior al 90%, exceptuando la satisfacción con los contenidos transversales que se incluían en los cursos (83%) y las evaluaciones de éste (89%).

Práctica laboral

En relación a la práctica laboral, de los usuarios que aprobaron el curso de capacitación, sólo el 33% de estos realizó práctica, en tanto un 65% no lo hizo. De los usuarios que realizaron su práctica, la mayoría se mostró satisfecho con el proceso en



general, incluyendo la práctica laboral en sí, el acompañamiento y el apoyo del OTEC y la relación que tuvo con los compañeros de trabajo. Mientras que la satisfacción respecto a la práctica laboral y la relación que tuvo el beneficiario con sus compañeros de trabajo supera el 90%, en el caso del acompañamiento y apoyo brindado por el OTEC, la satisfacción de los usuarios sólo alcanza el 84%.

Becas laborales versus FOTRAB

Al centrarse en la comparación entre Becas Laborales y FOTRAB, líneas que componen el piloto del programa + Capaz, línea discapacidad, se identificaron distintos aspectos. En primer lugar, se identifica que no existe una mayor diferencia entre los programas al momento de conseguir prácticas laborales para los usuarios/as, alcanzando cerca del 65% en cada uno. Respecto al estado del curso de capacitación de los usuarios, el programa Becas Laborales presenta una mayor efectividad para retener a los usuarios, alcanzando sólo un 6% de deserción, mientras que FOTRAB presenta casi un 30%. Por otro lado, en relación al apoyo brindado por parte de los OTEC que tuvieron los usuarios al momento de buscar un trabajo luego de haber finalizado el curso de capacitación, el 77% de los usuarios de la línea Becas Laborales declaró que el OTEC los apoyó, mientras que en la línea FOTRAB sólo el 57% de los usuarios declaró recibir apoyo. De esta manera existe alrededor de un 20% de diferencia entre el apoyo brindado por ambas líneas, recibiendo más apoyo la gente que participó en Becas Laborales. Por último, al centrarse en la preparación para ingresar al mundo laboral luego de haber participado en el programa, los usuarios que estuvieron en la línea FOTRAB y que se sienten más preparados alcanzan el 90%, mientras que en la línea Becas Laborales, sólo alcanzan el 65%.

Diferencias entre lo diseñado y lo implementado en el piloto 2014

Considerando que el piloto del programa + Capaz, línea discapacidad no contó con un diseño propiamente tal, se procedió (en acuerdo con la contraparte) a utilizar el informe “Capacitaciones para personas en situación de discapacidad”, elaborado por Isabel Zúñiga, como marco conceptual del diseño del programa. Sin perjuicio de lo anterior, algunos aspectos que se identifican como de diseño (como por ejemplo, las prácticas laborales) no fueron emanados en dicho informe sino en otros documentos del programa y en las conversaciones con los equipos que participaron en su operacionalización. Basado en lo anterior, se identificaron 6 diferencias entre lo diseñado y lo implementado como piloto.

Diferencia 1: Requisitos de postulación a los cursos de capacitación no siempre se respetan

En el diseño uno de los requisitos de postulación para los usuarios era contar el carnet de discapacidad que acreditara su inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad. En la implementación del piloto, en términos generales, se respetó éste



requerimiento, pese a lo cual hubo usuarios que participaron en él sin estar inscritos en el Registro.

Diferencia 2: La oferta de cursos ofrecidos no siempre conlleva que los usuarios puedan elegir el curso donde quieren participar

Un aspecto relevante dentro del diseño del programa es contar con una oferta diversa de cursos de capacitación. La importancia de incluir diversos cursos se basa en la heterogeneidad de los usuarios del programa (tanto por su situación de discapacidad como conocimientos y capacidades) y en que los cursos sean atractivos para los usuarios considerando sus diferentes gustos e intereses laborales. Este aspecto se cumple en varios de los casos donde los usuarios tuvieron la posibilidad de elegir entre dos o tres cursos disponibles, pese a lo cual, en la práctica no todos los usuarios tuvieron la opción de elegir sino que los usuarios sólo tuvieron conocimiento sobre el curso que realizaron o éste era el único curso compatible con su situación de discapacidad.

Diferencias 3: Diseño implica empleo con apoyo, pero la implementación no siempre lo contempla

Un eje principal del diseño del programa es el modelo de empleo con apoyo, donde se encuentran los componentes de práctica laboral e intermediación laboral. En la información levantada durante el estudio el modelo de empleo con apoyo no se vio totalmente reflejado en la ejecución del programa. Es así que en varios casos los usuarios no realizaron prácticas laborales ni se insertaron laboralmente en algún puesto de trabajo.

Diferencia 4: Participación de empresas no se ha gestionado previamente o no ha sido efectiva

En la misma línea, el diseño del programa asume una participación de empresas, públicas o privadas, que estén dispuestas a recibir a personas en situación de discapacidad como practicantes o incluyéndolos en sus plantillas laborales. En la práctica, no se contó con empresas comprometidas previamente a la ejecución del curso de capacitación. Por el contrario, estas se gestionaron una vez finalizada la fase lectiva, dificultando la consecución de prácticas laborales y puestos de trabajo.

Diferencia 5: No todos los cursos apuntan a una inserción laboral a partir de un trabajo dependiente

En el diseño del programa se identifica un enfoque a la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad a través de un empleo como trabajadores dependientes, incorporándose a una empresa. Respecto a este punto, la mayoría de los cursos apuntan a capacitar a los usuarios en un oficio dependiente. Como contraparte, existen cursos enfocados en entregar las herramientas básicas para que el usuario pueda trabajar de manera independiente, construyendo un proyecto comercial propio



Diferencia 6: Módulos transversales del diseño no siempre se impartieron

En el diseño del programa +Capaz está contemplado que todos los cursos de capacitación que se ejecutan, sin importar el oficio o tema que enseñen, incluyan módulos transversales enfocados en las habilidades para el trabajo básicas. Pese a esto, no todos los cursos de capacitación se contemplaron y dictaron dichos módulos, sino que por el contrario, algunos cursos se centraron únicamente en los contenidos técnicos del oficio.

Tres distinciones necesarias de incorporar en el diseño

Los actores valoran transversalmente que un programa dirigido específicamente a población en situación de discapacidad haya sido implementado, incluso bajo condiciones especialmente restrictivas de tiempo, ausencia de recursos humanos capacitados en la capacitación de y conocimiento de la realidad de PSD al interior del SENCE, escasez de recursos financieros a disposición del equipo encargado de implementar el piloto, profundidad del diagnóstico sobre las características de las PSD en Chile, disponibilidad de información para poder priorizar la focalización de la política como fue el piloto 2014, más aún cuando el programa se veía enfrentado a metas ambiciosas que forman parte de los compromisos presidenciales.

En ese escenario adverso, el programa logró cumplir las metas formales de capacitación impuestas para el período, pero sin lograr el propósito final del programa (la inclusión laboral de las PSD).

Para subsanar esta debilidad, la información levantada en este estudio sugiere que se deben introducir varias modificaciones en el diseño para su funcionamiento en régimen o, de lo contrario, el objetivo último de inclusión social no será realizable.

En particular, fue posible identificar tres tipos de divisiones que son necesarias incorporar en el diseño en régimen. Por un lado, los usuarios si bien tienen en común ser todas PSD, el tipo de discapacidad define posibilidades de inserción laboral diferentes y, por ende, demandas de capacitación distintas. En segundo término, es necesario reconocer la importancia que tiene la experiencia acumulada en los organismos ejecutores. A mayor experiencia acumulada con PSD, un OTEC está preparada para desarrollar cursos de mayor nivel de dificultad sobre PSD con mayores dificultades. Por último, es necesario incorporar de forma explícita en el diseño el componente de inclusión laboral. Parece razonable hipotetizar que las barreras de entrada al mercado laboral de las PSD son mayores a las que enfrentan jóvenes y mujeres que participan de las otras líneas del programa + Capaz. Por este motivo, el trabajo de inserción no debe culminar tras la ejecución de los cursos y debe incorporar directamente esfuerzos de ampliación de redes de colaboración con el sector privado. Al respecto, también es necesario reconocer distinguir a las empresas que tienen políticas de integración y/o experiencia con PSD entre sus colaboradores y empresas que



no la tienen y, eventualmente, son reticentes a comprometer oportunidades laborales para este segmento de la población.

Evaluación general del programa

A partir del levantamiento de información realizada a lo largo de todo este estudio, se puede realizar una evaluación general del programa a partir de la perspectiva de sus actores relevantes. Si bien, no se trata de un mérito del programa propiamente tal sino al resultado de una medida presidencial, los actores concuerdan en considerar como la gran fortaleza principal del programa el hecho de que exista una programa de la magnitud del + Capaz que esté enfocado en la capacitación e inclusión laboral de las PSD. Esto se recubre de tanta importancia porque hay un diagnóstico compartido respecto a que las políticas públicas en general han dejado de lado a esta población.

Respecto a las fases del programa, la que fue mejor evaluada por parte de sus actores, en general, fue la fase lectiva, es decir, el curso de capacitación dentro del programa. Esta fase fue bien evaluada de manera general por los distintos actores, además de ser bien evaluada en sus distintos componentes (infraestructura y equipamiento, relatores y subsidio).

Pese a la buena evaluación de la fase lectiva en general, los actores hacen notar sus reparos en cuanto a los contenidos impartidos en los cursos de capacitación. Respecto a estos, los distintos actores, desde los usuarios y apoderados hasta los relatores y las empresas, consideran que los cursos de capacitación son muy generales como para asegurar la inclusión laboral de los usuarios, exceptuando ciertos casos.

En el caso de la fase empleo con apoyo, ésta tuvo la peor evaluación por parte de los actores. Lo que más se recrimina en ésta fase, especialmente desde los usuarios y los apoderados, es su poca efectividad, es decir, que pocos de los usuarios participantes del programa realmente participaron en dicha fase. En la misma línea, SENCE evalúa que hubo OTEC que no consideraron la real importancia de dicha fase, por lo que no invirtieron los recursos y trabajo necesario para poder asegurar la efectividad de ésta. Como contraparte a la mala evaluación del rol de los OTEC en esta fase, los OTEC evalúan que la poca abertura y disposición del mundo privado a recibir prácticas o trabajadores en situación de discapacidad fue central en la poca efectividad de la fase.

En la misma línea, existieron ciertas diferencias en el trabajo realizado por OTEC que contaban con experiencia trabajando con PSD y los que no la tenían. La principal diferencia se centra en la capacidad para adaptar los contenidos y la gestión a usuarios que presentan situaciones de discapacidad más complejas. Es necesario señalar que los OTEC no especializadas, pero con motivación social y una correcta supervisión de SENCE son capaces de capacitar exitosamente a PSD; no obstante, hubieron algunos casos en que los cursos no



se realizaron porque los OTEC que se los habían adjudicado no contaban con los materiales, condiciones y características que exigía el programa, siendo un indicador a ser tomado en cuenta al momento de las licitaciones. Esto se suma a que son los OTEC especializadas quienes son capaces de llevar a cabo la capacitación de personas en situaciones más complejas, por ende debería haber un diseño y apoyo especial para llevar a cabo este trabajo. En tal sentido, parece razonable distinguir entre OTEC según el tipo de complejidad de discapacidad que pueden atender, diferenciando cursos y repartiendo los recursos en concordancia con dicha diferencia.

Finalmente, existe una perspectiva general sobre el programa en que se enfatiza como un aspecto negativo el hecho de que SENCE no se haya hecho cargo completamente de éste. De esta manera se evalúa negativamente la forma en que se llevó a cabo el diseño del programa, comandado por la OTIC SOFOFA y apoyado por la Dirección Nacional de SENCE, sin permitir una incidencia real de las direcciones regionales de este organismo. Es así que se considera como una de las grandes falencias del programa la poca incidencia que tuvieron las Direcciones Regionales en el diseño del programa, lo que también conllevó que éstas tengan una baja capacidad de monitoreo y de acción mientras se desarrolló el programa.

En suma, tomando en consideración lo expuesto anteriormente, se puede concluir que el piloto del programa +Capaz, línea discapacidad del año 2014 no tuvo la efectividad que se esperaba respecto a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad una vez finalizado el programa. Esto se ve reflejado en que sólo un 12% de los usuarios se encuentra trabajando actualmente. Esta situación, sumada a los problemas que se presentaron durante la fase empleo con apoyo, generó que varios usuarios sintieran defraudadas sus expectativas de inclusión laboral ligadas al programa. Como contraparte, se identifica que el programa produjo efectos positivos que no habían sido considerados en el diseño inicial de éste, los cuales tienen relación con el desarrollo social y afectivo de los usuarios, convirtiendo al programa en un lugar cómodo y adecuada para la socialización del público objetivo.

Retomando la poca efectividad del programa en relación a la inclusión laboral de las PSD, se concluye que ésta se deriva de que el diseño del programa no considera la realidad específica de la población objetivo. Por el contrario, el programa enfocado en las PSD se incorpora en un programa mayor ya en funcionamiento (+ Capaz) que está dirigido a otro tipo de población (mujeres y jóvenes), sin incorporar las adecuaciones referidas a las características específicas que presenta la nueva población objetivo.

Por último, pensando en la búsqueda de una mayor efectividad de un programa de inclusión laboral enfocado en PSD, además de los cambios específicos de dicho programa que se presentan en el próximo apartado, es la opinión de este equipo consultor que las características de las PSD ameritan un enfoque de política pública transversal que trascienda más allá de la inclusión laboral, apuntando a una inclusión general de las PSD a la sociedad.



Es así que se hace necesario una política integral de inclusión social de las PSD que considere más aspectos que el laboral, como lo sería la socialización de los sujetos, su libre desplazamiento en los espacios públicos y una educación integral e inclusiva, entre varios otros relevantes dentro de una política pública integral enfocada a las personas en situación de discapacidad.

Recomendaciones

- Disminuir los requisitos de entrada para los usuarios del programa: aumentar el rango etario de los usuarios de 18-40 años a 18-65 años; corroborar la situación de discapacidad con cualquier documento oficial, no solamente con el carnet de discapacidad entregado por el registro Nacional de discapacidad; eliminar el requisito de cierto puntaje en la Ficha de Protección Social.
- Aumentar la duración de los cursos de capacitación, aumentando conjuntamente las horas destinadas a los contenidos del oficio y los contenidos transversales de preparación general para el trabajo, buscando alcanzar una mayor profundidad de los contenidos y la posibilidad de repasar y consolidar su aprendizaje por parte de los usuarios.
- Aumentar la duración de la práctica laboral (superando las 90 horas) para que el usuario pueda aclimatarse a la empresa y la empresa tenga el tiempo de evaluar al usuario para una posible contratación.
- Aumentar la participación y compromiso del sector privado en el programa + Capaz, enfocándose en asegurar opciones de prácticas laborales y puestos de trabajo, además de asegurar que los cursos dictados en el programa respondan a las demandas laborales del mercado. Para conseguir el compromiso del sector privado se recomienda evaluar la entrega de un incentivo de participación por parte del SENCE y crear un Consejo Asesor tripartito no vinculante conformado por personal de SENCE, dirigentes de OTEC y representantes del mundo privado, que tenga como fin generar un diagnóstico de las demandas laborales del mercado.
- Respecto a los OTEC que participan en el programa se sugiere generar un proceso de certificación de OTEC que cuenten con un mínimo de experiencia en cursos de capacitación enfocados en su totalidad a personas en situación de discapacidad. Esta certificación debe considerar tanto la experiencia del OTEC como institución, como también la experiencia laboral personal del equipo de trabajo, lo que se verá reflejado en un mayor puntaje en la licitación del programa.



- Establecer una diferenciación dentro de los cursos de capacitación impartidos por el programa, específicamente entre los cursos que apunten a usuarios que presenten una situación de discapacidad leve o moderada y los cursos que estén dirigidos a usuarios con una situación de discapacidad grave o compleja. Estos últimos cursos sólo estarían enfocados a capacitar a personas que presenten una situación de discapacidad psíquica o psiquiátrica como el autismo, la esquizofrenia o trastorno bipolar, entre otras, y serían impartidos por OTEC que cuenten con la certificación referida en el punto anterior.
- Implementar situaciones que propicien la asociatividad entre los usuarios, sus familiares y cercanos con el fin de generar y fortalecer redes entre ellos y los OTEC. A través de instancias propicias para generar comunidad entre los usuarios y sus redes, en conjunto con los OTEC, se puede aprovechar el capital social de los participantes, propiciando la consecución de prácticas laborales y puestos de trabajo a partir de este capital.
- Considerar en el diseño del programa una coordinación con las organizaciones locales que trabajan temas relacionados con la discapacidad, tanto municipales como civiles, para conocer de manera directa y poder acercarse de mejor forma a los usuarios.
- Que sea SENCE quien se haga cargo del programa de forma general: desde su diseño, pasando por su financiamiento, ejecución y monitoreo. De esta manera incidir en todos los aspectos de éste, siendo el encargado y total responsable de su buen funcionamiento.
- En la misma línea, se sugiere que a lo largo de todo el programa, desde su diseño hasta su evaluación, se realice de forma conjunta entre la Dirección Nacional de SENCE y sus Direcciones Regionales, sin excluir a estas últimas, quienes son los que tienen un contacto más directo con el ámbito operativo del programa.
- Por último, se sugiere que el equipo de trabajo que esté a cargo de la línea discapacidad del programa + Capaz cuente con capacitaciones, estudios y/ o experiencia laboral relacionadas con la temática de la discapacidad. Si el requerimiento de que todo el equipo de trabajo cuente con estas capacitaciones, estudios o experiencias laborales es muy complejo cumplirlo, se sugiere que al menos quienes están a cargo del equipo de trabajo cuenten con dicho conocimiento.