



INFORME FINAL

ESTUDIO TRAYECTORIAS SOCIOLABORALES
PROGRAMA FORMATE PARA EL TRABAJO REGISTRO
ESPECIAL Y SECTORIAL

Santiago de Chile, diciembre de 2025

GUERNICA[®]
CONSULTORES

INDICE

PRESENTACIÓN	4
I. OBJETIVOS Y PRODUCTOS	5
II. ANTECEDENTES	5
III. MARCO CONCEPTUAL	7
III.1. Trayectorias Sociolaborales: Conceptos y Categorías Claves	7
III.2. Enfoques Analíticos para el Estudio de las Trayectorias Laborales	9
III.3. Propuesta de Modelo Conceptual para el Análisis de Trayectorias Sociolaborales de las Personas Egresadas del Programa Fórmate para el Trabajo	10
IV. DISEÑO MUESTRAL Y MUESTRA LOGRADA / ANALIZADA	11
IV.1. Población y Muestra.....	11
IV.2. Caracterización de la Muestra Lograda: Perfil de los Participantes.....	12
V. ABORDAJE METODOLÓGICO PARA EL ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS	14
VI. RESULTADOS	16
VI.1. Momento “Antes” del Programa: Situación Sociolaboral Previa y Perfiles de Ingreso..	17
VI.1.1. REGISTRO ESPECIAL.....	18
VI.1.2. SECTORIAL TRANSPORTE.....	24
VI.1.3. TIPOLOGÍA INTEGRADA DE PERFILES DE INGRESO RE-ST (MOMENTO “ANTES”).....	30
VI.2. Momento “Durante” el Programa: Experiencia Formativa.....	38
VI.2.1. LÍNEA REGISTRO ESPECIAL.....	38
VI.2.2. LÍNEA SECTORIAL TRANSPORTE	46
VI.2.3. SÍNTESIS COMPARADA DE LA EXPERIENCIA FORMATIVA RE-ST (MOMENTO “DURANTE”)	53
VII.2. Momento “Después” del Programa: Efectos en las Trayectorias Vitales	59
VII.2.1. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA SOCIOLABORAL	60
VII.2.2. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA FORMATIVA.....	65
VII.2.3. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA FAMILIAR Y DE CUIDADOS	66
VII.2.4. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA PERSONAL DE BIENESTAR Y SALUD.....	68
VII.2.5. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA SOCIAL: REDES, VÍNCULOS Y CAPITAL RELACIONAL	70
VII.2.6. EFECTOS CONCATENADOS: SECUENCIAS, COEXISTENCIAS Y PATRONES DE TRANSFORMACIÓN	72
VII.3. Tipologías Integradas de Impacto y Trayectorias Laborales Post-Egreso	77

VII.3.1.	TIPOLOGÍA DE IMPACTO DEL PROGRAMA EN LAS TRAYECTORIAS VITALES	78
VII.3.2.	TRAYECTORIAS LABORALES POST-EGRESO	81
VII.3.3.	RELACIÓN ENTRE LA TIPOLOGÍA DE IMPACTO PRINCIPAL Y LAS TRAYECTORIAS LABORALES POST-EGRESO.....	83
VII.3.4.	DEL PERFIL DE INGRESO A LA TIPOLOGÍA DE IMPACTO O EFECTO PRINCIPAL	85
VIII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
VIII.1.	Conclusiones.....	88
VIII.2.	Recomendaciones de Política Pública	92

INFORME FINAL

PRESENTACIÓN

El presente Informe Final ha sido elaborado por el equipo técnico de **GUERNICA Consultores** en el marco del **Estudio de Trayectorias Sociolaborales del Programa Fórmate para el Trabajo, Líneas Registro Especial y Sectorial Transporte**, mandatado por el **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)**.

El documento presenta los resultados finales del estudio, integrando de manera articulada el marco conceptual, el diseño metodológico y el análisis cualitativo de la información recopilada mediante 147 entrevistas en profundidad realizadas en las tres macrozonas del país¹. El informe reconstruye y analiza las trayectorias sociolaborales de las personas egresadas del programa durante el año 2023, considerando no solo sus recorridos laborales, sino también las dimensiones formativas, subjetivas, familiares y relacionales que configuran y condicionan dichos recorridos en el tiempo.

El análisis se estructura en torno a un enfoque biográfico y de curso de vida, que permite comprender la participación en el programa como un *hito vital* que interactúa con la historia previa, los procesos formativos y las condiciones materiales y subjetivas de cada persona. Esta aproximación posibilita observar no solo los efectos laborales directos del programa, sino también los impactos en ámbitos como el bienestar emocional, las responsabilidades de cuidado, la agencia personal, las redes de apoyo y la visión de futuro².

Asimismo, el Informe Final incorpora una lectura comparada entre las Líneas Registro Especial y Sectorial Transporte, atendiendo a sus diferencias de diseño, requisitos de acceso, tipos de oferta formativa y características de las poblaciones atendidas. Esta comparación no se limita a contrastar resultados laborales, sino que permite interpretar de manera situada cómo una misma política pública produce efectos diferenciados según la potencia habilitante de las credenciales, los mercados laborales involucrados y las condiciones biográficas desde las cuales se accede al programa.

El documento presenta, además, una sistematización de tipologías o patrones —perfiles de ingreso, impactos o efectos predominantes y trayectorias laborales post egreso—, construidas a partir del análisis cualitativo y del conjunto de ejes multidimensionales definidos metodológicamente: temporalidad, motivaciones y lógicas de acción, condiciones materiales y de cuidado, subjetividad y bienestar, capital relacional e institucional, e inserción y movilidad laboral.

El cruce entre estos niveles permite comprender la diversidad de resultados y ritmos de cambio que produce el programa, así como los procesos de efectos concatenados, en los que transformaciones subjetivas, relacionales o formativas operan como condiciones habilitantes —y a veces previas— de la activación laboral. En su conjunto, el informe ofrece una mirada comprensiva, profunda y situada sobre los efectos del Programa Fórmate para el Trabajo en la vida de las personas que lo cursaron, evitando reducir su evaluación a indicadores binarios de inserción laboral exclusiva. A partir de esta lectura, se presentan conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer el diseño, la gestión y la implementación del programa, ajustando

¹ Con gran nivel de dispersión territorial, incorporando 15 de las 16 regiones.

² Cuando en este informe se utilizan expresiones como “efectos” o “impactos”, deben entenderse como efectos brutos asociados a la participación en el Programa Fórmate para el Trabajo y en sus líneas. La identificación de un impacto neto, entendido como la estimación de los cambios atribuibles exclusivamente al programa (diferenciados de otros factores contextuales o individuales), requiere metodologías experimentales o cuasiexperimentales con grupo de control adecuado, lo que excede el alcance del presente estudio. En este caso, el análisis se construye sobre una lectura comparada entre el “antes” y el “después” del programa —no entre el “con” y el “sin” programa—, coherente con el enfoque cualitativo y biográfico adoptado, el cual permite identificar mecanismos, sentidos subjetivos, procesos y trayectorias que no pueden captarse mediante diseños de impacto tradicionales.

sus dispositivos y apoyos a la heterogeneidad real de trayectorias, restricciones y proyectos vitales de la población participante.

I. OBJETIVOS Y PRODUCTOS

1. OBJETIVO GENERAL

Indagar y analizar las trayectorias sociolaborales de las personas egresadas del programa *Fórmate Para el Trabajo* en sus líneas registro especial y sectorial del año 2023 para identificar los efectos del programa en los diversos ámbitos sociales y laborales de la vida de las personas.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Proponer un marco teórico y analítico centrado en las trayectorias sociolaborales de las personas.
2. Identificar los relatos de las personas egresadas con respecto a sus experiencias sociolaborales anteriores y posteriores a su ingreso al programa.
3. Relevar las variables que incidieron en la elección del curso por parte de las personas egresadas del programa.
4. Identificar si existen variaciones en los discursos de las personas egresadas del programa sobre las expectativas inicialmente declaradas con respecto a la capacitación y los efectos posteriormente percibidos.
5. Identificar, analizar y diseñar tipologías de trayectorias sociolaborales en base a perfiles de personas egresadas del programa.
6. Levantar buenas prácticas, relevadas por las personas egresadas, de las instituciones ejecutoras del programa.
7. Productos comunicacionales en formato digital que permita difundir los efectos del programa, tanto en el aspecto laboral como en el resto de los aspectos de la vida de las personas egresadas del programa, así como buenas prácticas de los ejecutores.

II. ANTECEDENTES

El Programa *Fórmate para el Trabajo*, impulsado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), es una política pública orientada a **mejorar la empleabilidad** de personas en situación de vulnerabilidad, promoviendo su **inserción en empleos de mayor calidad** y/o el **incremento y formalización de ingresos**, incluyendo modalidades de salida dependiente e independiente.

La población objetivo del programa está compuesta por personas de 16 años o más, pertenecientes al 60% más vulnerable de Chile (o al 80% en las regiones de Aysén y Magallanes, según el Registro Social de Hogares), o a otros grupos vulnerables priorizados, tales como *personas con discapacidad, infractores de ley, menores en centros de detención, migrantes* o aquellos derivados de *tratamientos por adicción*. Se excluyen estudiantes de enseñanza media (excepto cuarto medio técnico profesional), estudiantes regulares de educación superior y quienes hayan desertado injustificadamente de programas SENCE similares en el año anterior.

Operativamente, el programa contempla —según la línea y el tipo de curso— una fase lectiva de formación en un oficio (con competencias técnicas y transversales) y puede incorporar componentes posteriores como práctica laboral y/o apoyos para salidas independientes. La ejecución es realizada por organismos e instituciones acreditadas y autorizadas por SENCE, bajo estándares definidos para su implementación.

El funcionamiento del programa se enmarca en la normativa vigente —incluyendo el Decreto N.º42 de 2011 y sus modificaciones— y en instrumentos de gestión que estandarizan su ejecución, como el Manual de Operación de Procesos Transversales (2023), que sistematiza procedimientos generales (derechos y deberes, asistencia, seguros, acreditaciones y procesos administrativos, entre otros).

LÍNEA REGISTRO ESPECIAL

En coherencia con el objetivo general del Programa Fórmate para el Trabajo, la Línea Registro Especial se orienta a la generación de competencias laborales en personas en situación de vulnerabilidad, con el fin de aumentar sus probabilidades de inserción laboral y/o de mejora de ingresos. Los cursos son ejecutados por instituciones y fundaciones sin fines de lucro inscritas en el Registro Nacional de OTEC de SENCE, dentro de la subcategoría *Registro Especial*. Para el año 2023 -universo sobre el que se centra el presente estudio- se definieron 7.205 cupos; y para el 2024, 5.885. A la fecha -2025- se han proyectado 3.990 cupos distribuidos en 200 cursos, con la Región Metropolitana concentrando la mayor oferta (1.825 cupos).

La población objetivo son personas de 16 años o más, sin límite de edad, que pertenezcan al 60% más vulnerable según el Registro Social de Hogares. Para personas migrantes, este requisito no aplica, requiriéndose únicamente ser mayores de 16 años y contar con cédula de identidad. Se excluye a quienes hayan desertado injustificadamente de algún programa de capacitación SENCE en el mismo año calendario o que, al momento de postular, ya participen en otro curso.

Los cursos incluyen capacitación gratuita, subsidio diario de asistencia (\$4.000 por día), subsidio por práctica laboral (\$5.000 por día), subsidio de cuidado (\$5.000 por día, sujeto a acreditación o inscripción en trámite), seguro contra accidentes y, en casos específicos, instrumentos habilitantes (por ejemplo, licencias requeridas en soldadura o electricidad).

La inscripción corresponde siempre a un curso específico, ya sea con salida dependiente o independiente. La salida dependiente contempla capacitación (250 a 1.000 horas en competencias técnicas y transversales) más práctica laboral (180 a 360 horas), con la expectativa de inserción en la entidad de práctica. La salida independiente comienza con la capacitación orientada al emprendimiento, tras la cual se entregan herramientas por hasta \$360.000 y se inicia una fase de seguimiento para apoyar el negocio.

La postulación se realiza en www.eligemejor.sence.cl. Para administrar la alta demanda, el portal se cierra automáticamente al 300% de postulaciones (regla 3:1) y puede reabrirse si, tras la verificación, no se alcanza el mínimo del 60% de cupos requerido para iniciar. Cada persona postulante es entrevistada por el OTEC ejecutora, que utiliza esta instancia para verificar los requisitos de elegibilidad: ser mayor de 16 años, pertenencia al 60% más vulnerable según el RSH (con exención para migrantes con cédula de identidad), disponibilidad horaria y, en cursos complejos, enseñanza media completa.

La selección final se conforma con quienes cumplen estas condiciones y permiten alcanzar la cobertura mínima. Para aprobar, se exige una asistencia mínima del 75%. En la entrevista también se levantan antecedentes para el otorgamiento de subsidios, aplicados con criterios flexibles cuando la acreditación de cuidador/a se encuentra en trámite.

En 2023 participaron en esta línea más de once mil personas, con una alta concentración territorial en la Región Metropolitana y un marcado predominio femenino. Se trata de una población mayoritariamente joven-adulta, con alta vulnerabilidad socioeconómica, bajos niveles de ocupación al momento de postular y

una proporción significativa de personas fuera del mercado laboral formal. Predomina la enseñanza media completa y la elección de cursos con salida dependiente, siendo las principales motivaciones el aprendizaje de un oficio, el crecimiento personal y la especialización laboral.

LÍNEA SECTORIAL TRANSPORTE

La Línea Sectorial Transporte responde a una necesidad concreta del sector productivo: formar conductores profesionales para cubrir el déficit de licencias A3 y A5, esenciales para el transporte de pasajeros y carga. En coherencia con el objetivo general del Programa, esta línea busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de personas vulnerables, articulando un modelo de capacitación especializado que combina exigencias normativas con apoyos que facilitan la participación.

Los cursos son ejecutados exclusivamente por escuelas de conductores profesionales acreditadas y autorizadas para el uso de simuladores, cumpliendo con lo dispuesto en el Decreto N.º42 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en la normativa sectorial de transporte (Decretos 251 y 122 del Ministerio de Transportes). Esta doble condición de ejecutores asegura estándares técnicos rigurosos y distingue a la línea de otras modalidades de capacitación.

En 2023, año que constituye la base del presente estudio, la Línea Sectorial Transporte registró 1.979 personas egresadas y aprobadas, distribuidas en las 16 regiones del país, con una mayor concentración en la Región Metropolitana. En años posteriores, la oferta de cupos ha experimentado variaciones significativas, reflejando ajustes en la planificación y ejecución de esta línea sectorial.

A diferencia de otras líneas del programa, la Línea Sectorial Transporte establece requisitos de acceso más exigentes, definidos por la normativa vigente para la obtención de licencias profesionales. Entre ellos se incluyen una edad mínima superior a la establecida de forma general por el programa (20 años), la posesión previa de licencia de conducir clase B, la aprobación de exámenes de salud y evaluaciones psicológicas, y, de manera preferente, la enseñanza media completa. Estos requisitos delimitan un perfil de ingreso más acotado y homogéneo.

La participación en los cursos contempla capacitación gratuita en modalidad presencial y apoyos económicos orientados a facilitar la asistencia, tales como subsidio diario, subsidio de cuidados y seguro de accidentes personales, además del reembolso del costo de la examinación necesaria para la obtención de la licencia profesional, entendida como instrumento habilitante clave para la inserción laboral.

El proceso de postulación y selección se gestiona a través de las plataformas institucionales de SENCE y se caracteriza por una alta demanda, lo que da lugar a mecanismos de sobredemanda y verificación de requisitos previos al inicio de los cursos. La aprobación exige niveles de asistencia y cumplimiento superiores al promedio del programa, reforzando el carácter estandarizado y regulado de esta línea.

Desde 2025, todos los cursos conducentes a licencias profesionales A3 y A5 se canalizan exclusivamente a través de la Línea Sectorial Transporte, unificando su gestión y asegurando estándares normativos y de calidad homogéneos. Estas características configuran un contexto formativo diferenciado, que incide de manera particular en las trayectorias sociolaborales de quienes participan en esta línea, y que será analizado en profundidad a partir de sus experiencias en el estudio cualitativo.

III. MARCO CONCEPTUAL

III.1. TRAYECTORIAS SOCIOLABORALES: CONCEPTOS Y CATEGORÍAS CLAVES

El concepto de **trayectoria laboral** refiere al recorrido que una persona realiza en el mercado de trabajo a lo largo del tiempo, considerando la sucesión de ocupaciones, los tipos de contrato, la duración de los empleos y los períodos de desempleo (Vargas & Aguilar, 2022). Este enfoque no se limita a una descripción cronológica de posiciones ocupacionales, sino que incorpora dimensiones subjetivas y estructurales del vínculo entre trabajo y biografía, tales como la identidad ocupacional, el capital social, las condiciones de vida y los significados atribuidos al empleo (Voces & Caizos, 2021).

Desde una perspectiva más amplia, la noción de trayectoria sociolaboral permite comprender estos recorridos como procesos dinámicos y longitudinales que exceden la mera sucesión de empleos. La trayectoria sociolaboral integra transiciones, períodos de inactividad, reingresos al mercado laboral y desplazamientos entre formalidad e informalidad, en interacción con factores sociales, culturales y personales. Se trata de un proceso marcado por decisiones individuales, condiciones estructurales y acontecimientos vitales —como el cuidado, la migración, la enfermedad o la formación— que generan bifurcaciones, continuidades o reorientaciones en los cursos de vida laboral (Dubet, 2006; Jacinto & Millenaar, 2012; Saraví, 2009).

El análisis de estas trayectorias requiere distinguir ciertos componentes y conceptos claves:

- *La empleabilidad*, entendida como la capacidad de una persona para acceder, mantenerse y progresar en el empleo, en función de su formación, habilidades, redes y contexto socioeconómico (Vazquez, 2021). Se distingue entre *empleabilidad objetiva* —relacionada con los recursos reales— y *empleabilidad subjetiva*, vinculada a la percepción de oportunidades (Pereira, L & Miranda, 2020).
- *La movilidad*, tanto horizontal (cambios de ocupación sin ascenso) como vertical (ascendente o descendente), ya sea intra o intergeneracional (PNUD, 2014) Las trayectorias pueden reflejar movilidad ascendente, pero también *movilidad inercial*, es decir, cambios sin mejora significativa en condiciones laborales (Subiabre González, 2015).
- *La inserción laboral*, alude al proceso mediante el cual las personas acceden a su primer empleo o se reincorporan tras períodos de inactividad. En contextos de alta desigualdad, como el chileno, esta inserción puede ser “desventajosa” —precaria, informal o intermitente— particularmente para mujeres, jóvenes y sectores populares (PNUD, 2014); (Vargas & Aguilar, 2022).
- *La exclusión sociolaboral*, en contraposición a lo anterior, implica la marginación estructural del trabajo digno y protegido. Esto no solo incluye el desempleo, sino también la inestabilidad crónica, la informalidad persistente y la imposibilidad de proyectar una carrera laboral (Blanco & Julián, 2019).
- La noción de *transición* refiere a los tránsitos entre distintas etapas del ciclo vital o laboral, como el paso del sistema educativo al empleo, o de trabajos informales a formales. En contextos precarizados, estas transiciones son inestables, fragmentadas y sin garantías de continuidad (Miranda, 2007).
- La *precariedad laboral* constituye un eje transversal en el análisis de trayectorias. Es concebida como un fenómeno multidimensional, caracterizado por contratos inestables, bajos ingresos, escasa protección social y alta vulnerabilidad subjetiva (Blanco & Julián, 2019) (Standing, 2011). En Chile, la precariedad se distribuye de forma desigual, siendo más frecuente en mujeres, jóvenes, migrantes y personas con bajo nivel educativo (Vargas & Aguilar, 2022).

Estas categorías no operan de forma aislada, sino que se entrecruzan configurando trayectorias fragmentadas, circulares o excluyentes. Así, la combinación de empleabilidad limitada, transiciones erráticas, exclusión institucional y precariedad sostenida define las condiciones estructurales de muchas trayectorias laborales en América Latina.

III.2. ENFOQUES ANALÍTICOS PARA EL ESTUDIO DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

En la literatura académica sobre trayectorias sociolaborales se encuentran enfoques variados para comprender las transiciones entre formación y empleo, especialmente en contextos de egresados de formación técnica y programas de capacitación laboral. Entre ellos están: los enfoques teóricos que incluyen la *teoría del capital humano* - énfasis en la inversión individual en educación como vía de mejora de la empleabilidad; los *enfoques biográficos* -valoran las trayectorias como narrativas personales influenciadas por el contexto-; y las *teorías estructurales*, como la segmentación del mercado laboral y el análisis institucional.

El estructuralismo clásico, representado Bourdieu (1986) o Castel (1995), subraya el peso determinante de las estructuras sociales —clase, género, etnia, nivel educativo— en la configuración de las oportunidades laborales. Las competencias individuales y características personales sólo adquieren sentido como recursos que circulan y tienen valor en campos sociales históricamente definidos.

Las teorías orientadas a la agencia, como la teoría del capital humano (Becker, 1964), enfatizan la capacidad de los sujetos para invertir estratégicamente en su formación, desarrollar habilidades y construir trayectorias más o menos exitosas según su motivación y racionalidad económica; pero suelen ser criticadas por su reduccionismo individualista y por ignorar las barreras estructurales que condicionan las posibilidades de acción (Fine, 2001).

Entre ambos polos se encuentran *enfoques híbridos o mixtos*, como el *habitus*³ de Bourdieu (1990) o los estudios *biográficos* (Lehmann, 2004; Dubet, 2006) que articulan la estructura con la agencia. Estas perspectivas muestran que las personas internalizan disposiciones que orientan su acción, pero que estas prácticas se despliegan en un campo social que define los márgenes de posibilidad; las trayectorias sociolaborales se entienden como procesos dinámicos, en los que las personas interpretan su experiencia, toman decisiones y elaboran estrategias dentro de condiciones estructurales específicas⁴.

Según el análisis de los estudios contemporáneos sobre trayectorias socio laborales, especialmente en contextos de precariedad y fragmentación del empleo, se considera pertinente adoptar un enfoque integrador que considere:

- **Las estructuras sociales** que producen desigualdad y segmentación del mercado de trabajo (ej. segmentación del mercado laboral, capital cultural, social y económico, políticas públicas de empleo y formación, normas sociales de género, etnicidad y clase, dinámicas territoriales y acceso desigual a oportunidades)
- **Las características personales y competencias** como recursos significativos, pero cuyo valor es relacional y contextual (ej. nivel educativo y formación continua, habilidades técnicas y socioemocionales, disposición subjetiva hacia el trabajo, motivación, resiliencia y sentido de agencia)
- **La agencia de los sujetos** expresada en sus decisiones, narrativas biográficas y prácticas adaptativas (ej. estrategias de búsqueda y adaptación, narrativas sobre la trayectoria y el sentido del trabajo, redes personales y uso de apoyos informales, decisiones frente a la precariedad, la informalidad o la migración laboral)

³ El habitus, en la teoría de Pierre Bourdieu, es un concepto central que explica cómo las personas actúan, piensan y perciben el mundo de manera no solo individual, sino profundamente social.

⁴ Desde organismos internacionales también se han propuesto marcos analíticos que integran dimensiones estructurales y personales. La OCDE ha promovido marcos de cualificaciones que articulan competencias con trayectorias laborales y mecanismos de certificación, además de resaltar la importancia de los gobiernos subnacionales en los sistemas de formación de adultos (OECD, 2021a; OECD, 2021b). La UNESCO y la OIT, por su parte, han desarrollado modelos centrados en los ciclos de vida, las transiciones y la empleabilidad sostenible, especialmente en jóvenes.

Este enfoque reconoce la complejidad, historicidad y relacionalidad de las trayectorias sociolaborales, especialmente en contextos marcados por la precarización del trabajo, la desigualdad estructural y los cambios en las formas de empleo.

Su utilidad radica en ofrecer una base analítica que permite estudiar las trayectorias no como secuencias lineales de empleo, sino como procesos sociales complejos, mediados por estructuras, competencias y biografías. Además, este marco permite incorporar enfoques cualitativos y biográficos, facilitando la escucha y comprensión de las experiencias de vida de los sujetos.

III.3. PROPUESTA DE MODELO CONCEPTUAL PARA EL ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS SOCIOLABORALES DE LAS PERSONAS EGRESADAS DEL PROGRAMA FÓRMATE PARA EL TRABAJO

Atendiendo a los objetivos específicos de este estudio, y conforme a lo establecido en las Bases Técnicas de la licitación, se ha definido que el **enfoque biográfico** resulta el más pertinente para abordar el análisis de las trayectorias sociolaborales de las personas egresadas del programa Fórmate para el Trabajo, en articulación con otros enfoques analíticos complementarios.

Este enfoque se sustenta en los siguientes principios:

- *Perspectiva cualitativa y biográfica:* las experiencias laborales no pueden analizarse de manera aislada del conjunto de las vivencias sociales, afectivas, comunitarias y culturales de las personas. A través de técnicas como la historia de vida, la entrevista biográfica y los relatos de trayectoria, el enfoque permite reconstruir de forma holística itinerarios laborales no lineales, integrando trabajo remunerado, educación, cuidado, informalidad, participación comunitaria y transiciones forzadas como la migración o la enfermedad (Dubet, 2006; Delory-Momberger, 2008).
- *Comprensión de las trayectorias como procesos dinámicos y no lineales:* las trayectorias sociolaborales se entienden como procesos discontinuos, atravesados por bifurcaciones, retornos y reorientaciones, especialmente en contextos de precariedad y exclusión, superando visiones secuenciales o meramente ocupacionales del vínculo con el trabajo.
- *Recuperación de la dimensión subjetiva de la experiencia:* el enfoque biográfico permite relevar los sentidos, valoraciones y estrategias que las personas atribuyen a sus decisiones y recorridos vitales, incorporando dimensiones afectivas, simbólicas y estratégicas que no son captables mediante indicadores cuantitativos, como los impactos del trabajo de cuidado no remunerado, la salud mental o las redes familiares (León, 2017).
- *Articulación entre estructura y agencia:* desde una perspectiva estructural, el análisis biográfico evidencia cómo las trayectorias están condicionadas por determinantes sociales como la clase, el género, el territorio o la pertenencia étnico-cultural. La biografía opera como una mediación entre estas estructuras y la agencia individual, permitiendo identificar tanto márgenes de acción como límites objetivos impuestos por los contextos sociales (Bourdieu, 1993).
- *Complementariedad con el enfoque institucional:* el enfoque biográfico dialoga con el análisis institucional al considerar el rol de las políticas públicas, los programas sociales y los dispositivos de formación y empleo en la configuración de las trayectorias. Permite comprender cómo las personas experimentan subjetivamente su relación con estas instituciones, desde el acceso o exclusión de oportunidades hasta la percepción de reconocimiento, burocratización o discriminación (Dubet, 2006).

- *Incorporación del enfoque de género:* el análisis biográfico resulta clave para visibilizar cómo las normas sociales y culturales de género inciden en las trayectorias sociolaborales, condicionando decisiones, tiempos y roles asignados a mujeres y hombres. En particular, permite analizar los efectos del trabajo de cuidados no remunerado, las interrupciones laborales por maternidad, la socialización diferencial y las violencias de género, así como las estrategias de agencia desplegadas por las mujeres para negociar, resistir o resignificar estas desigualdades (Tiriba, 2001; León, 2017). Este enfoque resulta fundamental para evaluar la efectividad de las medidas de género incorporadas en el programa, como los subsidios de cuidado.

En suma, el enfoque biográfico, en articulación con las perspectivas estructural, institucional y de género, permite una comprensión integral, situada y relacional de las trayectorias sociolaborales, aportando una base analítica robusta para interpretar los efectos del Programa *Fórmate para el Trabajo* en la vida de las personas egresadas y para orientar el diseño de políticas públicas sensibles a sus experiencias, necesidades y aspiraciones.

IV. DISEÑO MUESTRAL Y MUESTRA LOGRADA / ANALIZADA

El estudio se basa en un enfoque cualitativo, de carácter exploratorio-descriptivo, orientado a la reconstrucción longitudinal de trayectorias sociolaborales. El diseño metodológico combina entrevistas semiestructuradas con una línea de tiempo biográfica, con el propósito de captar tanto dimensiones objetivas —como hitos laborales y formativos— como dimensiones subjetivas —sentidos, expectativas y valoraciones—, así como su interrelación con ámbitos de la vida familiar, de cuidados, bienestar y redes de apoyo.

La estrategia metodológica se sustenta en una aproximación biográfica, que permite comprender la participación en el programa como un hito inserto en trayectorias más amplias, marcadas por condiciones estructurales, decisiones individuales y acontecimientos vitales.

IV.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objetivo corresponde a personas egresadas del *Programa Fórmate para el Trabajo* durante el año 2023, en sus líneas Registro Especial y Sectorial Transporte, permitiendo observar un período post-egreso de entre 12 y 18 meses al momento del levantamiento; lo que asegura la observación de procesos de inserción, reconversión y movilidad sociolaboral en un horizonte adecuado.

El diseño muestral consideró una selección intencionada de casos, orientada por criterios de variación teórica y por una lógica de saturación, resguardando diversidad territorial, de género, etaria y de experiencias formativas y laborales posteriores al programa. Asimismo, se buscó asegurar un equilibrio entre ambas líneas programáticas.

El trabajo de campo permitió conformar una muestra de 147 entrevistas en profundidad, distribuidas entre la Línea Registro Especial (76 casos) y la Línea Sectorial Transporte (71 casos), manteniendo coherencia con los criterios definidos en el diseño muestral.

A continuación (página siguiente), se presenta la distribución regional de las entrevistas realizadas, desagregada por línea programática, lo que permite visualizar la cobertura territorial efectiva de la muestra cualitativa:

TABLA N° 1.
DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LA MUESTRA LOGRADA
ESTUDIO TRAYECTORIAS LABORALES

Región	Línea Registro Especial (RE) (n=77)	Línea Sectorial Transporte (ST) (n=72)	Total (n=149)
NORTE			
Coquimbo	12	12	24
Atacama	7	0	7
Tarapacá	5	3	8
Antofagasta	0	3	3
Arica y Parinacota	0	1	1
CENTRO			
Metropolitana	16	7	23
Valparaíso	13	13	26
Maule	5	8	13
O'Higgins	1	0	1
SUR			
Araucanía	7	2	9
Los Lagos	1	9	10
Magallanes	0	8	8
Los Ríos	4	3	7
Ñuble	4	2	6
Biobío	1	0	1
TOTAL, GENERAL	76	71	147

IV.2. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA LOGRADA: PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

La caracterización del colectivo entrevistado permite identificar condiciones estructurales de partida —como género, edad, nacionalidad, situación social en el hogar, condición de actividad previa y pertenencia a pueblos originarios— que inciden en las experiencias formativas, laborales y vitales posteriores al egreso del programa. Lo que permite situar analíticamente las trayectorias, reconociendo la heterogeneidad de perfiles desde los cuales las personas participan en el Programa y sus Líneas, y elaboran sus procesos de inserción, reconversión y movilidad sociolaboral (Tabla N° 2).

TABLA N° 2.
DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL DE LA MUESTRA LOGRADA
ESTUDIO TRAYECTORIAS LABORALES

Características Sociodemográficas	Línea Registro Especial (RE)	Línea Sectorial Transporte (ST)	Total
Muestra Total	77	72	149
Sexo			
Femenino (F)	39	23	62
Masculino (M)	38	49	87
Intervalos de Edad			
18 a 29	19	18	37
30 a 64	53	54	107
65 y más	5	0	5
Nacionalidad			
Chilena	67	69	136
Extranjera	10	3	13
País de Origen (Listado Exhaustivo)			
Chile	67	68*	135
Perú	5	1	6
Extranjero (nacionalidad no especificada)	3	0	3
Colombia	1	1*	2

Características Sociodemográficas	Línea Registro Especial (RE)	Línea Sectorial Transporte (ST)	Total
Venezuela	1	1	2
República Dominicana	0	1	1
Situación Social			
Responsable de sí mismo	63	41	104
Jefe de Hogar	7	7	14
Jefe del Núcleo	5	21	26
Dependiente de otra persona	1	1	2
No identificado	1	0	1
Condición de Actividad Previa			
Inactivo	6	10	16
Busca trabajo por primera vez	1	0	1
Cesante	53	42	95
Empleado	6	9	15
Cuenta propia	11	8	19
Pertenencia a Pueblo Originario			
Sí	9	18	27
No, ninguno/a	68	54	122
Pueblo Originario (Identificados)			
Mapuche	3	13	16
Diaguita	5	4	9
Aymara	1	1	2
Observaciones Adicionales (Exhaustivo)			
Discapacidad Psíquica	3	1	4
Síndrome de Tourette	1	0	1
Discapacidad Visual	0	1	1

La lectura de la tabla precedente, permite identificar perfiles diferenciados entre las personas participantes de las Líneas Registro Especial (RE) y Sectorial Transporte (ST), diferencias que se explican tanto por las lógicas de acceso y selección propias de cada línea como -habrá que profundizar- por los intereses y trayectorias previas de quienes postulan a ellas. En su conjunto, la muestra refleja una diversidad sociodemográfica y sociolaboral consistente con el diseño muestral, proporcionando un marco adecuado para el análisis cualitativo de trayectorias:

- En términos de **sexo**, la muestra total presenta un predominio masculino moderado, aunque con patrones contrastantes entre líneas. Mientras en Registro Especial la distribución entre mujeres y hombres es prácticamente equilibrada, en Sectorial Transporte se observa una mayoría masculina algo más marcada, coherente con la histórica masculinización del sector transporte y con las exigencias del oficio. Esta diferencia no constituye un sesgo del diseño, sino que expresa la composición real del universo de participantes de cada línea.
- Respecto de la **edad**, en ambas líneas predomina ampliamente el tramo de adultos entre 30 y 64 años, perfil típico de personas que buscan reconversión, estabilidad o movilidad laboral. No obstante, Registro Especial presenta una estructura etaria más heterogénea, incorporando tanto jóvenes como personas mayores de 65 años, grupo ausente en Sectorial Transporte. Esta diferencia responde a los requisitos normativos y físicos asociados a la conducción profesional, que delimitan de manera más estricta el universo elegible en ST.
- La **nacionalidad** constituye otra dimensión de contraste. En Registro Especial se observa una mayor presencia relativa de personas migrantes, mientras que en Sectorial Transporte su participación es acotada. Esta divergencia se explica por el carácter más flexible y diverso de la oferta de RE, frente a las restricciones asociadas a la obtención de licencias profesionales chilenas en ST. En ambos casos, con mayoría de personas participantes de nacionalidad chilena, se encuentra presencia minoritaria de

personas provenientes principalmente de Perú, Colombia, Venezuela y República Dominicana, en línea con la composición migratoria del país.

- En cuanto a la **situación social en el hogar**, la mayoría de las personas se identifica como responsable de sí misma. Sin embargo, en la línea Sectorial Transporte se concentra una proporción mayor de jefaturas de hogar o de núcleo, lo que sugiere trayectorias más estrechamente vinculadas a la provisión económica familiar. En Registro Especial, en cambio, predomina la condición de responsabilidad individual, reflejando trayectorias de inserción o reinicio laboral más abiertas y heterogéneas.
- La **condición de actividad previa** al ingreso al programa muestra un patrón común en ambas líneas: la cesantía constituye el punto de partida predominante. No obstante, la muestra incorpora también personas inactivas, ocupadas y, en menor medida, en búsqueda de primer empleo, lo que amplía el espectro de trayectorias de entrada y permite analizar los efectos del programa más allá de situaciones de desempleo estricto.
- En relación con la **pertenencia a pueblos originarios**, se observa una presencia relevante en el conjunto de la muestra, con una mayor proporción relativa en la Línea Sectorial Transporte. Predominan las adscripciones mapuches, diaguita y aymara, con distribuciones diferenciadas entre líneas. Esta inclusión deliberada de perfiles menos frecuentes fortalece la posibilidad de un análisis interseccional de las trayectorias sociolaborales.
- Finalmente, aunque en proporciones reducidas, la muestra incluye personas que declaran **condiciones específicas**, como discapacidad psíquica, visual u otros diagnósticos relevantes. Su presencia evidencia que ambas líneas, incluso aquella más normada como Sectorial Transporte, incorporan personas con mayores niveles de vulnerabilidad, aspecto relevante para el análisis de apoyos y barreras en los procesos formativos y laborales.

En suma y a partir de lo anterior, es posible destacar que mientras la Línea Sectorial Transporte reúne un perfil sociodemográfico relativamente más homogéneo, la Línea Registro Especial concentra una mayor diversidad en términos etarios, de nacionalidad y de situación social. Estas diferencias delinean contextos de partida distintos, desde los cuales las personas enfrentan la experiencia formativa y proyectan su inserción laboral.

Será en el análisis longitudinal de las entrevistas donde estas condiciones iniciales podrán ser puestas en relación con las decisiones, estrategias y sentidos que estructuran las trayectorias sociolaborales reconstruidas a lo largo del estudio.

V. ABORDAJE METODOLÓGICO PARA EL ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS

El análisis cualitativo del estudio se construyó a partir de un enfoque de curso de vida y de un método biográfico, orientado a comprender las trayectorias sociolaborales como procesos dinámicos, atravesados por transiciones, interrupciones y retornos. Desde esta perspectiva, la participación en el Programa Fórmate para el Trabajo se entiende como un hito significativo dentro de trayectorias más amplias, y no como un evento aislado de la experiencia vital.

El abordaje metodológico buscó situar el programa en relación con las condiciones previas de las personas participantes —materiales, biográficas y subjetivas— y con los efectos posteriores que se despliegan de manera diferenciada según sus coordenadas sociológicas. El diseño analítico combinó la reconstrucción de trayectorias individuales con una lectura transversal orientada a identificar patrones, contrastes y recurrencias en el conjunto de las 149 entrevistas realizadas.

1. Fuentes de información y proceso analítico

La base empírica del estudio estuvo constituida por 149 entrevistas semidirectivas en profundidad ya referidas, transcritas íntegramente y analizadas en dos niveles: como relato individual y como parte de un corpus consolidado por línea programática.

El proceso analítico combinó lectura intensiva de entrevistas, elaboración de fichas de síntesis interpretativa y construcción de matrices de preanálisis organizadas en tres momentos de la trayectoria (antes, durante y después). Sobre estas matrices se desarrolló un proceso iterativo de codificación temática y comparativa, que permitió identificar categorías emergentes, tensiones, motivaciones y efectos.

Las regularidades comenzaron a observarse en una fase temprana del análisis, pero el proceso permaneció abierto a ajustes y matices hasta completar la totalidad del trabajo de campo. La triangulación entre analistas y la contrastación con literatura nacional y latinoamericana sobre trayectorias sociolaborales contribuyeron a fortalecer la consistencia interpretativa y la coherencia del análisis.

2. Organización temporal y ejes analíticos

El análisis de las trayectorias se estructuró en torno a tres momentos diacrónicos: el “antes” del programa, el “durante” del proceso formativo y el “después” correspondiente al período post-egreso. Esta organización permitió reconstruir la experiencia en secuencia, integrando tanto los hechos objetivos como los sentidos atribuidos por las personas entrevistadas.

En cada momento se utilizaron ejes de lectura transversales que facilitaron una interpretación comparable de las trayectorias, considerando dimensiones como temporalidad vital, motivaciones y lógicas de acción, condiciones materiales y de cuidado, bienestar subjetivo, capital relacional e inserción sociolaboral. Este andamiaje permitió conservar la singularidad de los casos y, al mismo tiempo, avanzar hacia configuraciones analíticas transversales.

3. Construcción de tipologías

La diversidad de trayectorias observadas hizo necesario avanzar hacia la construcción de tipologías de ingreso y de salida, concebidas como herramientas heurísticas orientadas a comprender configuraciones sociolaborales recurrentes, sin reducir la complejidad biográfica de los casos.

El proceso fue iterativo y se basó en la comparación constante entre entrevistas, el análisis de matrices de preanálisis y la revisión progresiva de las configuraciones emergentes a la luz de coordenadas sociológicas relevantes (sexo, edad, situación migratoria, pertenencia a pueblos originarios, composición del hogar, condición de actividad previa y territorio).

Estas dimensiones no operaron como categorías clasificatorias rígidas, sino como variables que modulan las trayectorias.

Hacia la mitad del corpus analizado, los patrones centrales se encontraban ya definidos, y las entrevistas posteriores tendieron a reforzar o matizar estas configuraciones, lo que resulta consistente con procesos de saturación en estudios cualitativos de gran escala. Las tipologías resultantes se presentan y desarrollan en el capítulo de resultados.

4. Perspectiva interseccional y mediación de efectos

El análisis adoptó una perspectiva interseccional que permite comprender cómo los efectos del programa se configuran dentro de entramados vitales diferenciados. Esta aproximación reconoce que las personas participan del programa desde posiciones sociológicas heterogéneas, que condicionan tanto el punto de partida como las posibilidades de movilidad posterior.

Desde este enfoque, el estudio no buscó aislar “efectos netos” del programa, sino comprender los cambios tal como son vividos, interpretados y narrados por las personas egresadas. Así, los efectos observados deben entenderse como resultados mediados por condiciones estructurales, biográficas, territoriales y relacionales que pueden potenciar o limitar el impacto del proceso formativo.

Esta lectura permite explicar por qué trayectorias laborales similares pueden derivar en resultados distintos, y por qué mejoras en bienestar, autoestima o agencia personal pueden coexistir con inserciones laborales frágiles o inestables.

5. Integración multidimensional de las trayectorias

En coherencia con el enfoque de curso de vida, el análisis metodológico asume que las trayectorias sociolaborales no se explican exclusivamente por variables laborales, sino por la interacción entre dimensiones económicas, subjetivas, familiares y relacionales.

La organización del análisis en tres momentos permitió observar cómo los efectos del curso se articulan con cambios en el bienestar emocional, la organización del cuidado, las redes de apoyo y los proyectos vitales. En este sentido, el programa aparece tanto como un habilitador laboral como un catalizador de procesos subjetivos y relacionales que influyen en la trayectoria.

El análisis se orienta, por tanto, a comprender los encadenamientos entre dimensiones, más que a registrar resultados aislados.

6. Análisis comparado entre líneas programáticas

La comparación entre las líneas Registro Especial (RE) y Sectorial Transporte (ST) constituye un eje metodológico central del estudio, en tanto ambas responden a lógicas de diseño, requisitos de acceso y credenciales de salida distintas.

El análisis comparado consideró los perfiles de ingreso, la naturaleza de la experiencia formativa y las trayectorias posteriores al egreso, identificando convergencias y divergencias entre líneas. Esta comparación no busca establecer jerarquías, sino comprender cómo las diferencias programáticas y contextuales se traducen en trayectorias diferenciadas, y bajo qué condiciones cada línea logra desplegar su potencial habilitante.

Este enfoque comparado orienta la lectura de los capítulos de resultados, donde se desarrollan con mayor detalle las trayectorias reconstruidas en cada línea abordada del Programa Fórmate para el Trabajo.

VI. RESULTADOS

En esta sección se presentan los principales resultados del estudio cualitativo sobre trayectorias sociolaborales de las personas egresadas del Programa Fórmate para el Trabajo en sus líneas Registro Especial (RE) y Sectorial Transporte (ST). En coherencia con el marco conceptual y el abordaje metodológico previamente desarrollados, los hallazgos se organizan siguiendo la secuencia “antes–durante–después” del programa, incorporando de manera transversal las dimensiones laborales, subjetivas, familiares, de cuidado y relacionales que configuran las trayectorias.

El análisis se estructura en cinco apartados. En primer lugar, se caracterizan los perfiles de ingreso y la situación previa al programa (VI.1), atendiendo a las trayectorias laborales efectivas, las lógicas de acción y los motivadores que condujeron a la postulación. En segundo término, se describen las experiencias durante el curso, la evaluación del programa y los significados atribuidos a esta etapa formativa (VI.2). En tercer lugar,

se exploran las trayectorias posteriores al egreso, considerando tanto los resultados laborales como los efectos subjetivos, familiares y relacionales (VI.3).

Sobre esta base, se presentan las tipologías de trayectorias sociolaborales construidas a partir del conjunto del material empírico (VI.4), que buscan ordenar patrones recurrentes sin perder de vista la complejidad biográfica de los casos. Finalmente, se analizan los factores que explican los resultados observados (VI.5), articulando los perfiles de ingreso, las características de la intervención y las condiciones estructurales e interseccionales bajo las cuales se despliegan los efectos del programa.

Este recorrido permite dar cuenta de trayectorias que no se comprenden únicamente desde la inserción laboral inmediata, sino desde procesos más amplios de reconfiguración de la vida cotidiana, de los vínculos, del bienestar subjetivo y de las expectativas de futuro.

VI.1. MOMENTO “ANTES” DEL PROGRAMA: SITUACIÓN SOCIOLABORAL PREVIA Y PERFILES DE INGRESO

La reconstrucción de trayectorias sociolaborales requiere situar el punto de partida desde el cual las personas ingresan al Programa *Fórmate para el Trabajo*. En este estudio, el momento “antes” se aborda como una lectura de trayectoria, y no solo como una fotografía ocupacional previa al curso: se consideran continuidades y quiebres laborales y formativos, periodos de cesantía e inactividad, y eventos vitales que reordenan la relación con el trabajo.

Además, para operacionalizar esta lectura y construir los perfiles de ingreso —o el cómo se llega al programa—, el análisis se organiza en tres ejes analíticos principales, asociados siempre a condiciones biográficas. Así, la mirada se centra en:

- a) **La trayectoria efectiva previa**, entendida como el modo en que se ha desarrollado la relación con el trabajo en el tiempo: continuidad o fragmentación, alternancia entre empleo formal, informal, cesantía e inactividad, momentos de reingreso forzado, periodos ligados a cuidado intensivo o a problemas de salud, entre otros.
- b) **Las lógicas de acción predominantes**, es decir, las formas en que las personas han ido tomando decisiones en torno al trabajo (búsqueda de estabilidad, estrategias de sobrevivencia, cambios tácticos frente a crisis, salida hacia el trabajo por cuenta propia, etc.), muchas veces condicionadas por responsabilidades de cuidado, deudas, migraciones o eventos biográficos críticos; en otras palabras, cómo se significa el trabajo y cómo se lo enfrenta, a partir del relato y de la observación de la concatenación de decisiones en la historia previa al programa.
- c) **Los motivadores para postular al programa en este momento específico**, que combinan expectativas laborales (insertarse, mejorar ingresos, reconvertirse), objetivos formativos (aprender un oficio, completar o actualizar conocimientos) y motivaciones subjetivas o relacionales (recuperar autoestima, salir del encierro, responder a presiones familiares, “demostrar” algo a otros, entre otros).

Estos tres ejes se leen siempre en diálogo con las coordenadas sociológicas y materiales —sexo, edad, condición migratoria, pertenencia a pueblos originarios, situación en el hogar, responsabilidades de cuidado, territorio, presencia de discapacidad y acceso a redes formales e informales—, de manera de evitar perfiles abstractos y anclarlos en posiciones sociales concretas.

Tras el análisis separado de cada uno de estos ejes al interior de cada línea del programa, el abordaje del momento “antes” culmina en la construcción de una tipología de perfiles de ingreso integrados —comunes a Registro Especial y a Sectorial Transporte— que articula dichas dimensiones en una mirada transversal.

VI.1.1. REGISTRO ESPECIAL

VI.1.1.a. TRAYECTORIA SOCIOLABORAL PREVIA: EXPERIENCIAS, QUIEBRES Y CONTINUIDADES

El análisis del momento “antes” del programa en la Línea Registro Especial (RE) muestra trayectorias sociolaborales frecuentemente caracterizadas por la fragilidad, la discontinuidad y una permanente necesidad de adaptación. Lejos de recorridos lineales, predominan historias marcadas por alternancias entre empleo formal e informal, cesantía, autoempleo precario, periodos prolongados de cuidado intensivo y tiempos de inactividad forzada. Estas trayectorias suelen ir acompañadas de desgaste emocional y de una relación ambivalente con el trabajo, entendido tanto como necesidad económica como fuente de frustración o malestar.

Desde el punto de vista formativo, se observa un patrón extendido de fragmentación educativa. La enseñanza media aparece con frecuencia finalizada de manera tardía o en formatos alternativos, y los intentos de educación superior —técnica o universitaria— suelen quedar inconclusos por razones económicas, familiares o emocionales. Este capital educativo incompleto limita las posibilidades de inserción sostenida y obliga a reiterados esfuerzos de recalificación que no siempre logran traducirse en mejoras laborales estables.

En el plano laboral, las trayectorias se estructuran en torno a una alternancia forzada entre formalidad e informalidad. Los periodos de empleo con contrato tienden a ser interrumpidos por despidos, término de obra o reestructuraciones, empujando a las personas hacia trabajos informales, temporales o por cuenta propia como estrategias de subsistencia. Incluso cuando se alcanzan trayectorias relativamente estables, estas suelen colapsar de forma abrupta, especialmente en la mediana edad, dando paso a situaciones de estancamiento, subempleo o “limbo” laboral.

Entre personas jóvenes, en particular, se identifican recorridos laborales breves e inestables, con alta rotación y periodos de inactividad, donde las salidas tempranas de los empleos responden tanto a condiciones precarias como a malestar subjetivo o desafección con el trabajo disponible. En conjunto, el patrón dominante es el de carreras discontinuas, atravesadas por intentos reiterados de cualificación —cursos, certificaciones, estudios truncados— que son neutralizados por crisis personales, falta de redes de apoyo y restricciones estructurales del mercado laboral.

Las interrupciones que marcan estas trayectorias no corresponden a accidentes aislados, sino a quiebres vitales que reorganizan profundamente la relación con el trabajo. Entre los más recurrentes destacan:

- **Maternidad temprana y responsabilidades de cuidado**, especialmente entre mujeres, que implican abandono de estudios o empleos formales y reorientación hacia actividades compatibles con la crianza o la inactividad prolongada.
- **Crisis de salud física y mental**, que operan como causa directa de salida del mercado laboral y antecedente del acercamiento al programa.
- **Barreras migratorias**, asociadas a la desvalorización del capital educativo y laboral y a restricciones documentales que limitan el acceso a empleos formales.
- **Despidos y desgaste en el empleo formal**, incluso tras trayectorias largas, por causas ajenas a la voluntad individual.

Estas trayectorias aparecen, además, profundamente supeditadas a condiciones que exceden la voluntad individual. La empleabilidad femenina se organiza en torno a la logística del cuidado y a redes familiares frágiles; la salud subjetiva condiciona la disposición a buscar o sostener un empleo; la urgencia económica obliga a aceptar trabajos de baja calidad; y el mercado laboral local —atravesado por edadismo, informalidad y lógicas clientelares— restringe las oportunidades de reinserción, especialmente en edades avanzadas.

“No voy a trabajar apatronado porque tengo 54 años, no me dan trabajo en ningún lado.” (Hombre, 54 años, RE).

Sobre esta base, a continuación se presentan patrones de trayectorias previas, entendidas no como biografías individuales, sino como configuraciones analíticas recurrentes observadas en múltiples casos. Estas configuraciones o ‘familias de casos’, sintetizan formas típicas de llegada al programa, combinando en distintas proporciones continuidad e interrupciones, formalidad e informalidad, cesantía, cuidado intensivo, migración y autoempleo, y se ilustran con fragmentos de relato que anclan el análisis en experiencias concretas.

PATRONES RECURRENTES DE TRAYECTORIAS SOCIOLABORALES ANTES DEL PROGRAMA (RE)

1. Trayectorias fragmentadas con reingresos esporádicos

Este patrón agrupa a personas —en su mayoría jóvenes y adultos/as de mediana edad— cuya relación con el trabajo ha sido intermitente, marcada por alternancias entre empleos de corta duración, “pololitos”, periodos de cesantía y momentos de completa inactividad. Se trata de trayectorias donde no llega a consolidarse un oficio ni una inserción estable: los trabajos son puntuales, muchas veces en rubros muy diversos, y suelen terminar por aburrimiento, desajuste con las condiciones o crisis personales. Justo antes del curso, estas personas se encontraban cesantes, “sin hacer nada” o sostenidas por apoyos familiares.

“Hacía pegas como de part time, de reponedor de supermercado... y después estuve de bodeguero como 11 meses. Lo dejé porque realmente me aburrí y sentía que era poca plata por la sobre exigencia. En 2022 realmente no hice nada laboralmente.” (Hombre, 23 años, RE)

“Cambiaba de trabajo cada 6 meses a un año... me aburrí de nuevo y dije: Ya, vamos a probar de nuevo el Servicio.” (Hombre, 25 años, RE)

2. Trayectorias laborales subordinadas al cuidado y a la vida familiar

Aquí se reúnen, sobre todo, mujeres cuya trayectoria laboral ha quedado subordinada al cuidado de hijos, personas mayores o familiares enfermos. La maternidad temprana⁵, la ausencia de redes de apoyo y las exigencias de cuidado intensivo han implicado interrupciones prolongadas, renunciadas a empleos formales y desplazamiento hacia la inactividad o hacia trabajos esporádicos e informales compatibles con las responsabilidades domésticas. El trabajo remunerado aparece como algo que se retoma “cuando se puede”, ajustado a la agenda del cuidado más que a las oportunidades del ‘mercado’.

“Terminé mi práctica de mi técnico... y de ahí quedé embarazada, no pude ejercer ni nada.” (Mujer, 40 años, RE)

“Fui mamá a los 17 y me quedé cuidando de él, me quedé en la casa... tuve que dar la renuncia al trabajo porque tenía que hacerme cargo de Amaro.” (Mujer, 25 años, RE)

En este patrón también se sitúan casos de cuidado intensivo de personas mayores o dependientes, que obligan a retirarse del mercado laboral por años.

“Prácticamente yo me dejé de trabajar por más de 4 años para dedicarme al cuidado exclusivo de mis padres.” (Hombre, 69 años, RE)

3. Trayectorias continuas pero estancadas y/o rotas por crisis

⁵ Se identificó un total de 24 mujeres con maternidad temprana en el total de

Este grupo está compuesto por personas que sí lograron sostener trayectorias largas y relativamente estables en un mismo rubro o empresa, a menudo durante una década o más, pero que vieron esa estabilidad quebrada por despidos, cierre de empresas, crisis sectoriales, problemas de salud o burnout. El resultado es un estancamiento: su experiencia ya no se traduce en empleos similares, y antes del programa se encontraban cesantes, subempleadas o en autoempleos de baja rentabilidad.

“Trabajé 12 años en Cencosud... llegué a ser inspectora de calidad, pero lo dejé por estrés laboral, ya estaba quemada.” (Mujer, 40 años, RE)

“Desde el año 1993 me he desempeñado en el ámbito de cobranzas y evaluación de créditos... al final quedé sin trabajo por necesidad de la empresa.” (Mujer, 57 años, RE)

“Estaba mal, haciéndome puchas preguntas: ¿Habrá valido la pena haber estudiado tanto para que después la vida me diga: ‘no, no va a haber trabajo por experiencia y por edad’?” (Mujer, 54 años, RE)

En varios de estos casos, la edad, la salud o la obsolescencia percibida del perfil profesional se convierten en barreras adicionales para una reinserción equivalente a la que tenían antes.

4. Cuenta propia por obligación y autoempleo de subsistencia

En esta ‘familia de casos’ se ubican personas que, ante la dificultad de acceder a empleos formales estables, han sostenido su vida laboral principalmente a través de autoempleo informal: pequeños negocios, ventas ambulantes, servicios por días, trabajos en la casa. No se trata de emprendimientos planificados con capital y proyección, sino de estrategias de supervivencia que ofrecen flexibilidad pero mantienen bajos ingresos y alta inseguridad. Justo antes del curso, muchas de estas personas estaban “*paradas*”, con el negocio a media marcha o funcionando de forma muy intermitente.

“Tuve un negocio de comida rápida hasta el año 2022... ahora estaba trabajando por cuenta propia, pero quería mejorar lo que yo hacía, tener más ideas, más campos, ofrecer otro servicio.” (Mujer, 47 años, RE)

“Trabajaba en aseo por días, porque necesito flexibilidad horaria... lamentablemente no tengo red de apoyo, no sé qué hacer.” (Mujer, 39 años, RE)

5. Oficios con experiencia previa que buscan certificación formal

Este grupo reúne a participantes —en su mayoría hombres en oficios técnicos— que cuentan con amplia experiencia práctica en el rubro del curso (electricidad, soldadura, climatización, construcción, etc.), pero que han trabajado sin la certificación formal requerida (licencias específicas, acreditación SEC, certificaciones de soldadura) o con credenciales desactualizadas. Desde el punto de vista de la trayectoria, llegan al programa tras años de trabajo en el oficio, muchas veces como subcontratados o independientes, pero con la conciencia de que la falta de “*papel*” los deja en desventaja.

“Trabajé como 8 años para empresas subcontratistas de CGE... el problema era que no tenía certificación, ese era el gran problema.” (Hombre, 31 años, RE)

“Yo ya sabía soldar, pero necesitaba certificar... para tener mejor expectativa de sueldo, de calidad de vida.” (Hombre, 50 años, RE)

“Saqué un título de técnico en Energías Renovables, pero sin la eléctrica clase D el título técnico no me servía del todo... necesitaba certificarme como eléctrico clase D.” (Hombre, 47 años, RE)

6. Juventudes con experiencia laboral débil o nula

Este patrón corresponde a jóvenes que llegan al programa con trayectorias laborales muy incipientes o casi inexistentes. En varios casos han terminado recientemente la enseñanza media o han tenido pasos breves por la educación superior, que abandonaron por desilusión, problemas económicos o crisis de salud mental. Sus

trabajos previos han sido, sobre todo, part-time, temporales o en la economía informal, sin acumulación de experiencia reconocible. Antes del curso, se encontraban inactivos o en transición, sostenidos por la familia.

“Salí del colegio cuando estábamos en pandemia... estuve un año en Ingeniería, pero me aburrí y me decepcioné. Después simplemente dejé la carrera... al regresar a Santiago no hice nada en temas laborales.” (Hombre, 24 años, RE)

“El cuarto semestre no lo terminé por cosa económica... y el 2020 no hice nada laboral o formativamente.” (Hombre, 26 años, RE)

“Egresé de cuarto medio en 2022... mi plan de estudiar gastronomía se frustró porque me negaron la gratuidad.” (Hombre, 20 años, RE)

En este grupo, el ingreso al programa marca el primer intento sistemático de construir una trayectoria ocupacional propia.

7. Trayectorias migrantes con reinserciones precarias y desvalorización del capital educativo

Finalmente, se distinguen las trayectorias de personas migrantes —principalmente de Perú, Colombia, Venezuela y Bolivia— que cuentan con estudios superiores o experiencia calificada en sus países de origen, pero que, tras llegar a Chile, ven su capital educativo y laboral desvalorizado. Las dificultades para validar títulos, las restricciones documentales (residencia definitiva) y la discriminación por edad o nacionalidad las empujan hacia trabajos de baja calificación, temporales o informales. Antes del curso, muchas estaban cesantes o encadenando trabajos precarios muy por debajo de su perfil original.

“Trabajé 4 años en un banco en Perú, llegué a encargada de agencia... pero acá no lo reconocían en los trabajos. Ya tenía pasados los 30 años, me decían: ‘no, tiene que ser más joven’ o ‘hasta 35 años’.” (Mujer, 51 años, RE)

“Me casé con mi actual pareja, lo hice para tener mi definitiva. Porque sin definitiva, las instituciones no me quieren contratar.” (Mujer, 48 años, RE)

En conjunto, estos patrones muestran que las personas de la Línea Registro Especial no llegan al programa desde una “página en blanco”, sino desde trayectorias largas y marcadas por cruces entre precariedad laboral, cuidado, salud, migración y desajustes entre capital educativo y oferta de empleo.

VI.1.1.b. CAPACIDADES Y RECURSOS DE PARTIDA (RE)

Mientras el apartado anterior se centró en la reconstrucción de las trayectorias sociolaborales —sus quiebres, continuidades y formas típicas de vínculo con el trabajo—, aquí el foco se desplaza hacia las condiciones efectivas con que las personas llegan a la capacitación. Más que reiterar los recorridos ya descritos, el análisis se orienta a leer esas trayectorias como un conjunto de capacidades, competencias y recursos disponibles (o ausentes) al momento de iniciar el curso en la Línea Registro Especial (RE): el piso formativo y experiencial acumulado, las redes de apoyo realmente operativas y las condiciones subjetivas y materiales que configuran las posibilidades de sostener y aprovechar la experiencia formativa.

El piso de partida es heterogéneo, aunque predominan trayectorias educativas interrumpidas o incompletas. La mayoría de las personas cuenta con enseñanza media terminada, pero son frecuentes los intentos fallidos de educación técnica o universitaria, abandonados por razones económicas, familiares o emocionales. Junto a ello, un segmento relevante llega con experiencia práctica considerable en los oficios vinculados al curso, acumulada a lo largo de años de trabajo informal, subcontratación o autoempleo, pero sin la certificación formal necesaria para transformar ese saber en movilidad laboral efectiva. La falta del “papel” no invalida la competencia adquirida, pero sí limita su reconocimiento en el mercado de trabajo.

“Trabajé por mucho tiempo. Aparte de la empresa, hacía instalaciones eléctricas... pero el problema era que no tenía certificación. Ese era el gran problema.” (Hombre, 31 años, RE)

Las redes de apoyo disponibles al ingreso están compuestas, principalmente, por familiares cercanos que proveen sustento económico, apoyo emocional y, de manera especialmente crítica para las mujeres, respaldo para el cuidado de hijos e hijas. Sin embargo, estas redes suelen ser frágiles, intermitentes o insuficientes, habilitando el acceso al curso pero sin garantizar condiciones estables para una inserción laboral posterior. La vida laboral queda así profundamente subordinada a la disponibilidad —o ausencia— de apoyo cotidiano para sostener la crianza y la organización doméstica.

“Mi mamá me ha apoyado; ha regresado del sur, ha estado conmigo... Mi mamá me cuida a los niños.”
(Mujer, 34 años, RE)

A este entramado se suman condiciones subjetivas y materiales que inciden de manera directa en el aprovechamiento del curso. En una parte de los casos, el ingreso a la capacitación ocurre tras períodos de malestar emocional intenso, asociados a depresión, ansiedad, crisis de pánico o experiencias traumáticas recientes, que afectan la autoconfianza y la percepción de capacidad para proyectarse laboralmente. En paralelo, la urgencia por generar ingresos, la falta de recursos para sostener prácticas no remuneradas, el costo del transporte o la ausencia de redes para el cuidado introducen tensiones constantes entre la formación y la supervivencia cotidiana.

“Lamentablemente no tengo red de apoyo. Ni siquiera para las prácticas podía, porque no tengo quién me sustente mientras hago la práctica y consigo trabajo.” (Mujer, 39 años, RE)

Las capacidades y recursos de partida no se distribuyen de manera homogénea entre las personas, sino que varían según el tipo de trayectoria previa. Quienes cuentan con capital técnico específico, pero carecen de certificación, enfrentan un bloqueo estructural claro; otros perfiles, con escasa experiencia laboral acumulada o trayectorias marcadas por crisis subjetivas, dependen en mayor medida de apoyos familiares y de condiciones logísticas externas para sostener el proceso formativo. En estos casos, la inseguridad personal y el desgaste emocional operan como obstáculos tan relevantes como las limitaciones materiales.

“Generalmente termino rechazando cuando me proponen un trabajo... me siento inseguro y no me veo capaz.” (Hombre, 32 años, RE)

De manera agregada, este entramado de capacidades, recursos y restricciones configura un piso de partida desigual, desde el cual se inaugura la experiencia formativa en la Línea Registro Especial. Lejos de tratarse de condiciones neutrales, estos elementos inciden activamente en la forma en que las personas transitan el curso y en las posibilidades reales de traducir la capacitación en inserción o recomposición sociolaboral.

VI.1.1.c. LÓGICAS DE ACCIÓN Y MOTIVADORES DE POSTULACIÓN (RE)

1. Lógicas de acción antes del programa

En la Línea Registro Especial (RE), las trayectorias sociolaborales previas no solo se estructuran a partir de recorridos fragmentados, quiebres reiterados y restricciones estructurales, sino también desde formas relativamente estables de orientar la acción frente al trabajo, construidas a lo largo del tiempo. Estas lógicas de acción permiten comprender cómo las personas han venido enfrentando la precariedad, la inestabilidad y el desgaste, y desde qué racionalidades prácticas llegan al programa, antes de que la postulación se configure como una decisión explícita.

Una primera lógica predominante corresponde a una orientación de supervivencia y ajuste permanente, fuertemente condicionada por la centralidad del cuidado y por la urgencia económica. El trabajo se concibe como un *recurso instrumental y contingente*, subordinado a la organización cotidiana: se privilegia la flexibilidad, se alternan empleos informales y formales interrumpidos, o se sale del mercado laboral cuando el cuidado vuelve inviable sostener inserciones estables.

Una segunda lógica se vincula a la búsqueda de validación y formalización tras trayectorias laborales erosionadas. Se trata de personas con experiencia práctica en oficios u ocupaciones específicas, pero marcadas por informalidad o ausencia de credenciales reconocidas. La acción se orienta a legitimar un saber ya adquirido y traducirlo en inserciones más estables y reconocidas: más que “ascender”, se busca *continuidad y reconocimiento*.

Una tercera lógica corresponde a procesos de reinención forzada tras quiebres vitales profundos. La relación con el trabajo se redefine luego de crisis de salud mental, violencia, burnout, despidos abruptos u otros colapsos personales, que vuelven inviable la continuidad previa. Aquí el trabajo adquiere un *sentido de recomposición subjetiva* y reordenamiento de la vida más que de progresión ocupacional.

2. Motivaciones y expectativas de postulación al curso

Los motivadores son los *porqués* que activan la decisión de postular al programa. A diferencia de las lógicas de acción —que expresan orientaciones longitudinales frente al trabajo—, los motivadores tienen un carácter situado y prospectivo: se activan en un momento específico de la trayectoria y están siempre orientados hacia el futuro.

En la Línea Registro Especial, estas motivaciones no operan de manera aislada, sino que se traducen rápidamente en expectativas concretas respecto del curso: qué debería habilitar, qué cambios se consideran plausibles y qué necesidades se espera resolver. Motivaciones y expectativas conforman, así, una unidad analítica que permite comprender desde qué horizonte se ingresa al programa y con qué criterios se valora la experiencia formativa.

El análisis distingue tres tipos de motivadores, organizados según su temporalidad y complejidad:

- **Motivadores de corto plazo**, orientados a necesidades urgentes o reactivas.
- **Motivadores de largo plazo**, vinculados a proyectos formativos o laborales futuros.
- **Motivadores concatenados o estratégicos**, que conciben el curso como un primer eslabón dentro de una secuencia de pasos.

Sobre esta base, se describen a continuación las principales orientaciones motivacionales observadas al momento de la postulación.

a) Motivadores de corto plazo: urgencia, estabilización y contención

Un primer conjunto de motivaciones está orientado a resolver necesidades inmediatas. En estas trayectorias, la postulación responde a la urgencia de detener procesos de deterioro —emocional, económico o relacional— y recuperar cierta estructura cotidiana. El curso es esperado como un dispositivo de estabilización: ofrecer rutina, contención subjetiva, ingresos básicos o simplemente un espacio para “salir del encierro”. La expectativa laboral existe, pero no ocupa necesariamente el centro; lo prioritario es reordenar la vida y evitar la profundización del malestar.

“Tenía que mejorarme de la depresión... dije: ‘Tengo que hacer algo’.” (Hombre, 57 años, RE)

“Lo que me motivaba era encontrar pega... pega y plata.” (Hombre, 32 años, RE)

b) Motivadores de largo plazo: proyección, habilitación y reconocimiento

Un segundo tipo de motivación concibe el curso como una inversión a futuro. Aquí la expectativa principal es que la capacitación habilite una inserción laboral mejor que la disponible hasta ese momento: adquirir un oficio, mejorar empleabilidad, formalizar una experiencia previa o abrir la posibilidad de estudios posteriores.

Estas motivaciones se asocian a expectativas de movilidad posible, más que a transformaciones radicales, y expresan una forma de agencia orientada a consolidar o recomponer trayectorias erosionadas.

"Me dieron ganas de estudiar porque dije: 'Estoy aquí trabajando. Este (el jefe) me paga más o menos. Me tienen aquí al sol'. Así que me dio por estudiar porque necesito capacitarme para buscar mejores oportunidades." (Hombre, 27 años, RE)

"Con la certificación eléctrica podría optar a mejor trabajo." (Hombre, 47 años, RE)

"Entonces, para salir de esa situación y tener mejor estabilidad laboral busqué hacer el curso y sacar la certificación." (Hombre, 31 años, RE)

c) Motivadores concatenados: secuencias estratégicas y horizontes encadenados

Finalmente, se identifican motivaciones más complejas, donde el curso es pensado explícitamente como un primer eslabón dentro de una secuencia. En estos casos, la expectativa no se agota en el aprendizaje inmediato: se proyecta una cadena de pasos —capacitarse, estabilizar ingresos o ánimo, formalizar un oficio, negociar mayor autonomía en el hogar, emprender o continuar estudios—. Estas trayectorias combinan simultáneamente urgencia subjetiva y proyección estratégica, y valoran el curso por su capacidad de abrir opciones posteriores más que por un resultado inmediato.

"Yo dije: 'Ya, por último, voy a entrar operando esa máquina y después voy a operar una excavadora, una pala'. Esa era mi idea." (Hombre, 27 años, RE)

"Me gustaría englobar todo eso [estudios técnicos e ingeniería] para que, a lo mejor algún día, mi pyme pueda hacer auditorías de eficiencia energética y ofrecer soluciones a las empresas. Todo se tiene que ir hacia allá, hacia el 2030, por la partida energética que tiene el país... Es el futuro." (Hombre, 47 años, RE)

VI.1.2. SECTORIAL TRANSPORTE

VI.1.2.a. TRAYECTORIA SOCIOLABORAL PREVIA (EXPERIENCIAS, QUIEBRES, CONTINUIDADES)

El momento “antes” en la Línea Sectorial Transporte (ST) muestra asimismo trayectorias sociolaborales atravesadas por la intermitencia y por cambios de rumbo frecuentes, donde el trabajo se sostiene a través de combinaciones sucesivas entre empleo formal, ocupaciones informales, periodos de cesantía y actividades por cuenta propia. No predominan recorridos continuos, sino historias que se reacomodan una y otra vez frente a restricciones materiales, responsabilidades familiares y episodios biográficos que alteran la disponibilidad para trabajar, estudiar o sostener un proyecto laboral.

En estas trayectorias se observa, además y de manera más ‘propia’, una relación diferenciada con el mundo del transporte. Para una parte de las personas, la conducción y los oficios asociados al ámbito motor aparecen como un *hilo de continuidad*: experiencias previas en transporte informal (por aplicaciones o con vehículo propio), socialización familiar en el rubro, o cercanía práctica con vehículos y mecánica. Para otro segmento, en cambio, la trayectoria previa se construye principalmente en comercio, servicios, atención al público, labores de cuidado u oficios diversos, sin un vínculo sostenido con la conducción, lo que vuelve más visible el carácter de *giro o reconversión* que adquiere el ingreso a la línea ST.

Desde el punto de vista formativo, las trayectorias previas en ST se caracterizan por recorridos no lineales y frecuentemente interrumpidos, donde la educación formal y la formación técnica aparecen en tramos, con pausas, cambios de orientación y retomadas posteriores. Se observan casos de enseñanza media incompleta o finalizada tardíamente, así como intentos de educación superior —técnica o profesional— que quedan inconclusos por interrupciones biográficas o restricciones materiales. Junto a ello, se identifican historias de

acumulación de cursos y certificaciones de distinta duración, a veces en ámbitos diversos, que se van sumando a lo largo del tiempo sin conformar necesariamente un itinerario único y continuo. En conjunto, el rasgo distintivo no es la progresión escalonada, sino la construcción fragmentada del capital formativo: avances parciales, retornos a la formación tras periodos de inactividad, y combinaciones entre estudio, trabajo y responsabilidades familiares que van reordenando el recorrido educativo.

En el ámbito del trabajo, las trayectorias se componen mediante inserciones de distinta estabilidad. En algunos casos se identifican periodos prolongados en un mismo rubro u oficio —que construyen una historia laboral consistente— pero que se ven interrumpidos por factores que desestabilizan con rapidez (lesiones, exigencias físicas acumuladas, cambios sectoriales o condiciones de contratación). En otros casos —con mayor presencia entre personas jóvenes— se observa una trayectoria más breve y móvil, marcada por rotación en empleos de comercio y servicios, trabajos de corta duración y pausas recurrentes, donde el desafío no es recuperar una estabilidad perdida, sino construir por primera vez un anclaje laboral más sostenido.

En una mirada amplia, las trayectorias previas muestran continuidades que no se expresan únicamente como permanencia en un empleo, sino también como persistencia de estrategias: encadenar ocupaciones, alternar periodos de actividad e inactividad, recurrir a “pololos” o trabajos por días, o apoyarse en redes familiares cuando el empleo no alcanza o se corta. A la vez, el vínculo con el transporte puede operar de dos maneras: como formalización de prácticas previas ya presentes en la historia laboral (por ejemplo, conducción informal) o como un desplazamiento hacia un rubro que ofrece mejores expectativas que los empleos disponibles en el entorno inmediato.

Las interrupciones que atraviesan estas trayectorias se leen como quiebres que reorganizan la vida cotidiana y la relación con el trabajo. Entre los más recurrentes destacan:

- **Cuidado y crianza en sentido amplio**, incluyendo maternidad/paternidad temprana y cuidado de hijos, nietos o familiares, con efectos directos sobre continuidad educativa y disponibilidad laboral.
- **Crisis de salud física y salud mental**, así como experiencias de violencia y relaciones altamente conflictivas, que derivan en pausas prolongadas, salidas abruptas del empleo o abandono de estudios.
- **Restricciones estructurales** vinculadas a antecedentes, edad y cambios bruscos del contexto económico y laboral (por ejemplo, despidos o cierres asociados a la pandemia), que estrechan el acceso a empleos formales y empujan hacia ocupaciones temporales o desreguladas.

Estas trayectorias se despliegan, además, bajo condiciones específicas que constriñen. La organización del cuidado define la disponibilidad real para sostener un empleo; el desgaste corporal acumulado en trabajos exigentes condiciona la permanencia en ciertos rubros; la urgencia económica y el endeudamiento obligan a aceptar trabajos de baja calidad; y el mercado laboral limita oportunidades mediante filtros persistentes — edad, antecedentes, exigencias de contratación— que reducen las alternativas en momentos de reinserción. En ese contexto, el acceso a información y a oferta de capacitación gratuita aparece de manera reiterada a lo largo de las trayectorias, como parte del entorno institucional con el que las personas han interactuado en distintos momentos de su vida laboral.

A partir de este panorama, se ordenan a continuación algunos grupos de trayectorias de ingreso a ST, con el fin de sintetizar patrones recurrentes y mostrar sus diferencias internas a partir de los relatos.

PATRONES RECURRENTES DE TRAYECTORIAS SOCIOLABORALES ANTES DEL PROGRAMA (ST)

1. Trayectoria interrumpida por cuidado y crianza

Este patrón, marcadamente femenino, se caracteriza por la interrupción o postergación de la formación y del trabajo remunerado a raíz de la maternidad temprana y las responsabilidades de cuidado. Las participantes, muchas veces jefas de núcleo o principales cuidadoras, concentran largos períodos dedicados casi exclusivamente a la crianza, intercalados con trabajos esporádicos e informales (venta en ferias, servicios domésticos, labores por días) que permiten flexibilidad horaria, pero con baja protección y alto riesgo de discontinuidad.

El historial de empleo formal tiende a ser débil o muy acotado en el periodo previo, y los intentos de finalizar estudios o estabilizar un ingreso se ven una y otra vez reorganizados en torno a las necesidades de hijas e hijos.

“Yo dejé de trabajar cuando nació el tercero, a los 25 años. Eso más o menos fue como el 2011.” (Mujer, 38 años, ST)

“No he tenido un empleo fijo más o menos desde que nació mi hija, porque claro, siempre ha sido mi prioridad.” (Mujer, 30 años, ST)

2. Trayectoria marcada por crisis sociales y exclusión

Esta configuración predominante agrupa a personas cuyas trayectorias han sido fuertemente atravesadas por factores estructurales y crisis biográficas severas, tales como antecedentes penales, violencia intrafamiliar o problemas de salud física y mental de alta intensidad. Estos eventos operan como quiebres prolongados, que interrumpen estudios, empleos y proyectos, instalando largos períodos de inactividad, trabajos ocasionales o dependencia de apoyos familiares y estatales.

Las inserciones laborales previas se concentran en trabajos temporales, actividades agrícolas de temporada, servicios poco calificados o “pololitos”, con escasa continuidad y alta vulnerabilidad frente a cambios en el entorno.

“Tuve una descompensación metabólica fulminante... A nivel psicológico, tenía la sensación de que me iba a morir todo el tiempo. Era terrible.” (Mujer, 41 años, ST)

3. Trayectoria errática y oportunista

Este grupo se caracteriza por la ausencia de un foco formativo claro y una alta intermitencia laboral en el periodo previo. Se combinan empleos de corta duración en comercio y servicios (retail, fábricas, repartos, trabajos por horas) con periodos de cesantía, y con un uso intensivo de la capacitación gratuita como recurso disponible (cursos SENCE, FOSIS, municipales).

Las trayectorias educativas suelen situarse en torno a la enseñanza media completa o incompleta, a veces complementada con intentos de formación técnica. La relación con el trabajo es fuertemente pragmática: se encadenan empleos y cursos en función de las oportunidades inmediatas, sin consolidar un campo ocupacional nítido.

“Trabajé en el Daggis, después a Zona Franca, después empecé a estudiar... Cuando hice el curso del SENCE, yo igual estaba estudiando, estaba terminando un técnico.” (Hombre, 36 años, ST)

4. Profesional con recorrido estancado

Esta ‘configuración’, más frecuente entre adultos mayores de 40 años, muestra trayectorias largas y relativamente estables en rubros específicos (minería, logística, contabilidad, servicios técnicos), que en el período previo al programa se encuentran en una fase de desaceleración o estancamiento.

Las personas han acumulado años de experiencia, a veces con estudios técnicos o superiores incompletos, pero enfrentan barreras de edad y cambios en los mercados laborales (requisitos de contratación más

exigentes, preferencia por personas más jóvenes, efectos de la pandemia). El resultado es una sensación de techo en las posibilidades de continuidad o ascenso dentro de los mismos sectores donde se han desempeñado históricamente.

“En la pandemia cambió mucho el rubro [logística]... ya no importaba tanto la experiencia, importaba que uno fuera más joven.” (Hombre, 53 años, ST)

5. Trayectoria vocacional del joven conductor

Este patrón se centra en personas relativamente jóvenes (en general menores de 30–35 años) que han construido trayectorias tempranas ligadas al mundo motor, ya sea por socialización familiar (padres o parientes choferes, trabajo desde la adolescencia en transporte) o por oficios vinculados a la mecánica y la conducción.

En estos casos, la relación con los vehículos aparece como un eje identitario: se acumulan experiencias en conducción de autos, camiones, transporte informal, o trabajos en talleres mecánicos, muchas veces combinados con estudios técnicos o intentos de educación superior. El paso por distintos empleos mantiene, sin embargo, una continuidad en torno al ámbito del transporte o de la mecánica.

“Yo, a los 18 años, ya estaba decidido que iba a sacar licencia para conducir autos, y una vez pasados los dos años me incentivé a sacar licencia A2 y A4.” (Hombre, 26 años, ST)

“Trabajaba en transporte camiones... desde los 7 años. [Ah, o sea, toda tu vida].” (Hombre, 25 años, ST)

6. Profesionales en reconversión forzada

Este grupo lo componen personas con alto o mediano capital educativo (carreras técnicas o profesionales en áreas como Ingeniería Comercial, Contabilidad, Pedagogía Musical, entre otras), cuyas trayectorias se han visto interrumpidas o desviadas por eventos externos que vuelven inviable el ejercicio sostenido de la ocupación original.

Se combinan experiencias de estudios inconclusos, accidentes laborales con secuelas físicas importantes, cierres de proyectos de emprendimiento o cambios abruptos de contexto (como el estallido social y la pandemia), que erosionan la viabilidad económica de ciertos rubros. El resultado, en el período previo al programa, son trayectorias en reconversión permanente, con desplazamientos entre profesiones, oficios y pequeños negocios.

“En ese entonces yo estaba en un proyecto de negocio con una amiga... Pero justo llegó el tema del estallido social y la posterior pandemia. Al final no pudimos surgir.” (Mujer, 33 años, ST)

“Tenía un emprendimiento en Talca. Tenía un minimarket... Lo que pasa es que estaba conformando una empresa de transporte también en ese tiempo.” (Hombre, 43 años, ST)

Así, es posible concluir que para algunas personas, la trayectoria previa contiene ya una cercanía práctica con el rubro que busca formalizarse; para otras, el ingreso a ST supone un giro de reconversión frente a trayectorias construidas en ámbitos distintos. En ambos casos, la presencia de una credencial habilitante de alto valor introduce una direccionalidad específica en el acceso al programa, sin homogeneizar los puntos de partida ni las condiciones desde las cuales se apuesta por la capacitación.

VI.1.2.b. CAPACIDADES Y RECURSOS DE PARTIDA (ST)

Las personas que acceden al programa de Licencia Profesional en la Línea Sectorial Transporte (ST) llegan con capacidades y recursos de partida heterogéneos: en un segmento —especialmente hombres jóvenes con trayectoria en el mundo motor— se observa una base técnica previa que busca formalizarse, mientras que en otros casos la licencia opera como una credencial de reconversión desde rubros diversos. En ambos, las redes

familiares suelen cumplir un rol central de soporte residencial, económico y de cuidado, particularmente en contextos de cesantía o crisis.

En cuanto al piso formativo y experiencial, un grupo significativo de participantes ya poseía capital de *expertiz* en el rubro automotriz o de maquinaria, adquirido a través de la educación media técnica o la experiencia informal en el trabajo (manejo de vehículos ‘tres por cuatro’, mecánica o *Uber*). Para este grupo, la licencia A-3 o A-5 no es una puerta de entrada al rubro, sino una credencial necesaria para formalizar y monetizar ese conocimiento, o un instrumento para reorientar una carrera profesional previa que resultó insatisfactoria o fue interrumpida.

"Yo salí de cuarto medio con una especialidad en administración de empresas. Me metí a la universidad a estudiar contador auditor. Estudié dos años. No me fue muy bien, porque no era lo mío. Y de ahí entré a estudiar mecánica. Esa carrera es la profesión a la que llegué también al curso, porque va totalmente ligada a la mecánica." (Hombre, 29 años, ST)

Respecto a las redes disponibles, la familia nuclear o de origen constituye la principal red de apoyo residencial, económica y emocional, particularmente en momentos de cesantía o crisis. Muchos dependían de sus padres o cónyuges para la manutención o el cuidado. En el caso de las mujeres, la red familiar es crítica, ya que la alta carga de cuidado (hijos, abuelos, pareja enferma) es el factor que más restringe su disponibilidad laboral o formativa, obligándolas a buscar una solución que concilie ambos roles. En contraste, las redes de apoyo externas o comunitarias son más limitadas o se activan de manera táctica (como es el caso de informarse sobre el curso a través de la OMIL o por contactos aislados en redes sociales).

"Con la más chiquitita, ella se quedaba con mi abuela. Era mucho trabajo para mi abuela, igual yo lo sentía." (Mujer, 28 años, ST)

"Mis tíos fueron un gran apoyo porque me brindaron un lugar donde vivir. Y también conocían que la realidad de mi vida, de mi infancia, no había sido tan fácil." (Mujer, 33 años, ST)

VI.1.2.c. LÓGICAS DE ACCIÓN Y MOTIVADORES DE POSTULACIÓN (ST)

El análisis de las trayectorias de la Línea Sectorial Transporte (ST) revela que la decisión de ingresar al programa es el resultado de un complejo recorrido vital donde las personas han adoptado diversas estrategias para hacer frente a la inestabilidad y las crisis, buscando en la certificación SENCE una solución profesional y, en muchos casos, una vía de reequilibrio personal.

1. Lógicas de acción antes del programa

En la Línea Sectorial Transporte (ST), las trayectorias previas se organizan no solo a partir de recorridos laborales diferenciados, sino también desde formas relativamente estables de orientar la acción frente al trabajo, construidas a lo largo del tiempo. Estas lógicas de acción expresan cómo las personas han enfrentado la inestabilidad, los quiebres y las restricciones del sector, y desde qué racionalidades prácticas llegan al programa, antes de que la postulación se configure como una decisión explícita.

Una primera orientación corresponde a una lógica de sobrevivencia táctica condicionada por el cuidado, especialmente presente entre mujeres. En estos casos, el trabajo se concibe como un recurso instrumental y flexible, subordinado a las exigencias familiares y de cuidado. Las decisiones laborales privilegian la adaptabilidad horaria y la posibilidad de responder a contingencias domésticas, aun a costa de estabilidad, formalidad o progresión ocupacional. La acción se organiza en el corto plazo y se ajusta continuamente a las demandas externas, más que a proyectos laborales propios.

Una segunda lógica es la de adaptación y reinención ante quiebres vitales. Aquí, la relación con el trabajo se redefine tras experiencias disruptivas —violencia, enfermedad, privación de libertad, duelos o desgaste extremo— que hacen inviable la continuidad en el rubro previo. La acción se orienta a recomponer la

trayectoria desde opciones percibidas como más sostenibles o menos dañinas, en un contexto donde el trabajo adquiere un sentido de recomposición personal y de salida de situaciones críticas.

Finalmente, se identifica una lógica de escalamiento estratégico, predominante entre personas con experiencia previa en el mundo motor. En estos casos, la acción laboral se ha guiado por la acumulación de saber práctico y la monetización directa de la expertiz, privilegiando la autonomía por sobre la certificación formal. Sin embargo, esta orientación enfrenta un límite estructural claro: la ausencia de credenciales habilitantes. La experiencia acumulada deja de ser suficiente, y la acción se reconfigura al constatar que el acceso a mejores condiciones laborales requiere formalización regulada.

2. Motivaciones y expectativas de postulación al curso

La decisión de postular a la Línea Sectorial Transporte (ST) se configura como una apuesta situada, activada en un momento específico de la trayectoria, pero sostenida por motivaciones de distinta temporalidad. En un sector altamente regulado, la postulación no se vive como el acceso a “una capacitación más”, sino como la oportunidad de obtener una habilitación burocrática de alto valor, capaz de modificar de manera concreta la posición laboral de las personas. Las motivaciones iniciales se traducen así en expectativas explícitas respecto de lo que el curso debería habilitar —empleo, formalización, estabilidad, autonomía— y operan desde el inicio como un horizonte de evaluación del proceso formativo y de sus resultados posteriores.

Analíticamente, los motivadores se organizan en tres registros temporales —corto plazo, largo plazo y secuencias estratégicas— que no son excluyentes, pero sí permiten comprender qué se espera que el curso “resuelva” en cada caso.

a) Motivadores de corto plazo: urgencia económica y contingencia regulatoria

En el corto plazo, la postulación está impulsada principalmente por situaciones de cesantía, inestabilidad económica o pérdida reciente de ingresos. En estos casos, la gratuidad del curso es una condición estructural decisiva: la obtención privada de una licencia profesional resulta inalcanzable para una parte significativa de las trayectorias, por lo que el programa SENCE aparece como la única vía viable para acceder a una credencial habilitante. La expectativa asociada es inmediata y concreta: que el curso permita reactivar ingresos en el corto plazo o evitar un deterioro mayor de la situación económica.

“Fui a preguntar cuánto salía el curso por fuera y el presupuesto no daba. Ahí supe que el SENCE daba cursos gratis y me metí.” (Mujer, 41 años, ST)

Dentro de este mismo registro aparece un subgrupo de motivaciones defensivas, ligadas a la necesidad de formalizar o blindar actividades de conducción ya existentes —especialmente en plataformas como Uber— frente a cambios regulatorios percibidos como inminentes. Aquí, la expectativa no es cambiar de rubro, sino proteger una fuente de ingreso ante un entorno normativo más exigente.

“Estaba saliendo una ley que iba a pedir licencia profesional para transportar gente. Pude optar a esa posibilidad.” (Hombre, 41 años, ST)

b) Motivadores de largo plazo: movilidad, estabilidad y profesionalización

En un horizonte más proyectivo, la postulación se asocia a la búsqueda de estabilidad laboral y mejora sostenida de la calidad de vida. En ST, esta expectativa adopta con frecuencia la forma de una movilidad vertical plausible: acceder a empleos mejor remunerados, más estables y socialmente reconocidos que aquellos disponibles desde la trayectoria previa. La licencia profesional se concibe como una palanca concreta para “pasar a otro nivel” dentro del mercado laboral, más que como una exploración vocacional abstracta.

“Tener un trabajo estable y seguir en esta área, porque es mucho mejor remunerada.” (Mujer, 31 años, ST)

En un segmento menor, pero consistente, se identifica además una motivación vocacional: afinidad con la conducción, interés por vehículos de alto tonelaje o atracción por el mundo del transporte. En estos casos, la expectativa combina mejora económica con realización personal, reforzando la valoración anticipada del curso.

“El desafío de aprender sobre los camiones... desde chico me gustaban.” (Hombre, 31 años, ST)

c) Motivadores concatenados o estratégicos: el curso como primer eslabón

Los motivadores más complejos combinan urgencia inmediata con una proyección encadenada. El curso se entiende como un primer eslabón dentro de una secuencia deliberada de pasos: obtener la licencia → acceder a un trabajo formal o flexible → estabilizar ingresos → ampliar márgenes de autonomía o desarrollar un proyecto propio. En este registro, la expectativa no se agota en “tener empleo”, sino en ganar capacidad de decisión sobre tiempos, ingresos y organización de la vida cotidiana.

En particular, estas secuencias aparecen asociadas a la conciliación entre trabajo y cuidado —especialmente en mujeres— y a la posibilidad de desarrollar actividades independientes (transporte escolar, furgones, servicios locales), donde la licencia habilita tanto ingresos como control del propio tiempo.

*“Me gustaría tener algo propio, independiente... manejar mis tiempos, o comprarme un furgón escolar.”
(Mujer, 42 años, ST)*

VI.1.3. TIPOLOGÍA INTEGRADA DE PERFILES DE INGRESO RE-ST (MOMENTO “ANTES”)

Los patrones observados en ambas líneas muestran puntos de partida heterogéneos, pero también regularidades que atraviesan trayectorias distintas. Para dar cuenta de estas regularidades sin perder sus particularidades, se propone una tipología transversal de perfiles de ingreso común a Registro Especial (RE) y Sectorial Transporte (ST).

Esta tipología permite identificar configuraciones de ingreso que pueden estar presentes en RE y en ST, aunque con distinto peso relativo, configuración interna y horizontes de movilidad según el tipo de oferta formativa. Con ello, es posible observar simultáneamente:

- qué elementos comparten las poblaciones usuarias efectivas de ambas líneas,
- qué diferencias de presencia relativa adquieren ciertos perfiles en una u otra,
- y en qué medida la oferta y su promesa de movilidad resultan más o menos plausibles y atractivas para distintos tipos de biografías, considerando tanto requisitos de admisibilidad como mecanismos de auto-selección.

Finalmente, esta tipología constituye un insumo central para el análisis posterior de resultados y trayectorias, al distinguir los efectos asociados al tipo de intervención (línea del programa) y aquellos vinculados a la composición de perfiles de ingreso, tanto al interior de cada línea como entre ellas.

1. Criterios de construcción de la tipología integrada

En coherencia con el marco definido para el momento “antes” —trayectoria sociolaboral efectiva, lógicas de acción y motivadores situados, leídos en condiciones biográficas concretas—, la tipología integrada sintetiza esas dimensiones en criterios comparativos que permiten ordenar y contrastar los perfiles de ingreso entre líneas, y comprender qué se espera que el trabajo/oficio resuelva en este momento de la trayectoria.

La tipología se organiza entonces a partir de un conjunto de criterios analíticos que, en particular, permiten ordenar las trayectorias de ingreso según el tipo de movilidad buscada, la plausibilidad de esa movilidad en cada línea y las lógicas de acción desplegadas por las personas participantes.

1. Tipo de movilidad buscada

Se distinguen tres grandes orientaciones, que se combinan de manera distinta en cada perfil:

- **Movilidad vertical:** búsqueda de ascenso salarial, mejora de estatus y consolidación profesional (por ejemplo, acceder a minería, transporte profesional o faenas mejor remuneradas).
- **Movilidad horizontal:** cambio de rubro o reubicación hacia trabajos menos lesivos o más compatibles con las condiciones actuales, sin un salto de estatus tan marcado.
- **Movilidad subjetiva:** recomposición emocional, recuperación de rutina, contención y autoestima como objetivo central, con la dimensión laboral en un segundo plano o articulada a ese bienestar.

2. Plausibilidad y atractivo de la promesa de movilidad de cada línea

La Línea ST ofrece una promesa más nítida de **movilidad vertical sectorial**: la licencia profesional es una credencial escasa, de alto valor de mercado y fuertemente asociada a empleos formales mejor remunerados. RE, en cambio, combina:

- cursos con credenciales de valor (electricidad, soldadura, operación de maquinaria),
- con otros centrados en autoempleo, servicios y bienestar subjetivo (gastronomía, estética, hotelería, orfebrería, cuidado).

Esto modula la plausibilidad de la movilidad que distintos perfiles perciben en cada línea

3. Rol de la línea como ‘selector’: admisibilidad y atracción

El acceso a cada línea se ve modelado por:

- **condiciones de admisibilidad y requisitos de ingreso** (más exigentes en algunos cursos y en la línea ST, por ejemplo, en antecedentes de conducción, nivel educacional o documentación),
- y por la **atracción selectiva** que ejercen determinados cursos y líneas sobre ciertos tipos de biografías, según sus condiciones materiales, sus capitales previos y el tipo de movilidad que perciben como realista.

4. Lógicas de acción: táctica, estratégica y cruzada

Además de los criterios definidos más arriba, la tipología incorpora de manera transversal la lectura de las lógicas de acción desplegadas por las personas participantes: decisiones tácticas de corto plazo, apuestas estratégicas de más largo aliento y configuraciones “cruzadas” donde ambas dimensiones coexisten. En la práctica, los perfiles no se ordenan en una dicotomía rígida entre táctica y estrategia, sino que combinan respuestas situadas a la precariedad (supervivencia, urgencias económicas, compatibilización del cuidado) con horizontes más amplios de movilidad y autonomía. Esta complejidad es especialmente visible en el primer perfil, donde la centralidad del cuidado obliga a operar tácticamente, sin que ello anule la presencia de un proyecto de autonomía económica y personal.

De este modo, las líneas actúan como ‘filtros’ que canalizan estrategias y expectativas, porque ‘ofrecen’ — desde la lectura de sus potenciales usuarios(as)— ciertos horizontes de cambio más que otros.

Con estos criterios se arriba a **cinco perfiles integrados de ingreso** que permiten clasificar a todas las personas entrevistadas, conservando las diferencias de ‘presencia’ de tipos y de modulación interna entre RE y ST.

2. Los cinco perfiles integrados y su expresión particular en cada línea

FIGURA N° 1
INFOGRAFÍA DE PERFILES DE INGRESO AL PROGRAMA FÓRMATE PARA EL TRABAJO



Elaboración propia, GUERNICA Consultores

2.1. Trabajo compatible con cuidados

Este patrón se define por la búsqueda simultánea de autonomía económica y compatibilidad con responsabilidades de cuidado, principalmente de hijos e hijas, pero también de personas enfermas o dependientes. Se trata mayoritariamente de mujeres cuyas trayectorias laborales han sido fragmentadas, postergadas o subordinadas al cuidado.

En términos de lógica de acción, se trata de un perfil “cruzado”: las decisiones laborales se toman bajo la presión cotidiana del cuidado (lo que obliga a soluciones tácticas, de corto alcance y muy situadas), pero al mismo tiempo se orientan hacia un horizonte estratégico más amplio de autonomía económica y reequilibrio de la vida familiar. Dentro del grupo conviven, por tanto, trayectorias donde prima una orientación más táctica hacia la autonomía (obtener ingresos complementarios, acceder a subsidios de locomoción o cuidado, recuperar estabilidad emocional) con otras en que la apuesta es más claramente estratégica y de más largo plazo, asociada a la independencia efectiva, la dignificación personal y la capacidad de negociar de otra manera las relaciones de dependencia económica⁶.

En términos generales, se observan tres rasgos:

- trayectorias con largos periodos de inactividad o trabajos informales,
- dependencia significativa de ingresos de la pareja, la familia extensa o ayudas estatales,
- y una decisión de ingresar al programa orientada a “*tener algo propio*” sin renunciar al rol de cuidadora.

⁶ Si bien con un gran denominador común, se trata de un perfil complejo. Las decisiones laborales se toman bajo condiciones estructurales de cuidado que obligan a operar mediante tácticas situadas y de corto plazo (ajustes horarios, selección de cursos compatibles, búsqueda de ingresos complementarios), pero estas tácticas coexisten con un horizonte estratégico de autonomía económica y emocional. No se trata, por tanto, de una oposición simple entre táctica y estrategia, sino de una lógica cruzada en la que la agencia orientada a la autonomía se encuentra permanentemente condicionada por responsabilidades de cuidado difíciles de modificar. Dentro del perfil se observan matices: algunas trayectorias se mueven más en el registro de la supervivencia con conciliación, mientras que otras avanzan hacia proyectos de autonomía más definidos, en particular en los casos vinculados a la Línea Sectorial Transporte.

En la **Línea RE**, estas estrategias se canalizan hacia cursos que permiten autoempleo o empleos relativamente flexibles: gastronomía y pastelería que se puede ejercer desde la casa, estética, corte y confección, o asistencia administrativa que puede adaptarse a jornadas parciales. La movilidad buscada es, sobre todo, horizontal y subjetiva: mejorar un poco la situación económica y, al mismo tiempo, recuperar autoestima, reconocimiento y margen de decisión en el hogar.

En la **Línea ST**, el mismo patrón de conciliación se orienta hacia una apuesta más nítidamente vertical: la obtención de la licencia profesional A-3 (y, en algunos casos, A-5) se entiende como una vía para acceder a empleos formales y estables (furgón escolar, colectivos, buses urbanos) con contrato, seguridad social y un ingreso percibido como “*más profesional*”. En estos casos, la conciliación no se resigna a la informalidad: se busca un equilibrio entre cuidado y un trabajo con mayor prestigio y mejor sueldo.

Aunque el núcleo de sentido es común, la línea elegida modula el tipo de salida *imaginada*: RE ofrece salidas más cercanas al autoempleo y a oficios compatibles con el hogar; ST ofrece salidas más ancladas en el empleo dependiente formal dentro del transporte.

2.2. Reconstrucción laboral tras un quiebre vital

Este perfil reúne a quienes llegan al programa empujados por un quiebre biográfico severo que ha vuelto insostenible la trayectoria previa. Se observan accidentes laborales con secuelas, enfermedades crónicas o incapacitantes, despidos por edad o reestructuración, episodios de violencia y crisis de salud mental (depresión, ataques de pánico, intentos de suicidio, duelos complejos).

La capacitación se busca, a la vez, como:

- una vía de recomposición económica (encontrar un tipo de trabajo posible en el nuevo escenario),
- y un dispositivo de reequilibrio subjetivo: recuperar rutina, contención, pertenencia y sentido de capacidad.

En la **Línea RE**, este perfil concentra dos modalidades:

- personas que ven rota una estabilidad laboral previa (trayectorias formales largas en retail, servicios, minería, grandes empresas) y que necesitan reconvertirse hacia oficios menos exigentes o más controlables;
- y personas para quienes el énfasis está puesto en el bienestar subjetivo: el curso como forma de “*ocupar la mente*”, salir del aislamiento, atravesar un duelo o una depresión, donde el proyecto laboral es importante, pero va de la mano con la recuperación emocional.

En la **Línea ST**, la reconversión se vincula más directamente a la búsqueda de un nuevo rubro o de un tipo de trabajo menos lesivo (por ejemplo, dejar la construcción o faenas muy pesadas) o a la necesidad de superar formas de exclusión (por edad, antecedentes, estigma). La licencia profesional aparece como un camino “*obligado*” hacia un trabajo estable que sea compatible con las nuevas limitaciones.

En RE, este perfil tiene un peso claramente mayor y aparece más vinculado a la salud mental y al uso del curso como “*espacio terapéutico*”; en ST, la reconversión está más concentrada en la dimensión físico-laboral y en la búsqueda de un oficio viable para seguir trabajando.

2.3. Inserción laboral inmediata

El perfil agrupa a jóvenes y adultos que llegan desde situaciones de cesantía reciente, inactividad o alta rotación en empleos precarios, con una motivación fuertemente marcada por la urgencia: “*conseguir trabajo lo antes posible*”.

Su relación con la capacitación es abiertamente instrumental y de corto plazo:

- el curso es “*un papel más*” en el currículum,
- la gratuidad del programa SENCE es un factor decisivo,
- la elección del rubro suele ser secundaria frente a la oportunidad misma de acceder a una credencial.

En la **Línea RE**, esta credencialización táctica se distribuye en cursos que habilitan licencias o certificaciones específicas (operación de grúa horquilla, maquinaria, logística, tramitación), percibidas como atajos razonables hacia trabajos mejor pagados dentro de un circuito de baja o media calificación. La movilidad que se persigue es principalmente lateral o incremental: mejorar la posición en un mercado ya conocido, más que cambiar de horizonte vital.

En la **Línea ST**, el mismo tipo de lógica táctica se orienta hacia la licencia A-3 o A-5. Aunque la motivación siga siendo coyuntural (“*salir de la cesantía*”, “*aprovechar el curso que salió*”), la credencial buscada tiene un valor mucho más alto: abre la posibilidad de acceder a un campo profesional específico, regulado y mejor remunerado. Aun sin una vocación consolidada por el transporte, la apuesta es más ambiciosa, porque la herramienta obtenida es de alto peso en el mercado laboral.

Este perfil aparece con densidad similar en ambas líneas, lo que sugiere que la urgencia por inserción laboral inmediata constituye una necesidad transversal que atraviesa distintos diseños programáticos, aunque la oferta disponible modula de manera significativa el horizonte de movilidad que las personas consideran plausible.

2.4. Desarrollo de oficio o proyecto laboral definido

Este perfil reúne a personas que llegan al programa con una afinidad vocacional fuerte o una experiencia práctica acumulada en un rubro, y que leen la capacitación como una inversión estratégica para:

- formalizar su experiencia (certificaciones exigidas por la regulación),
- escalar salarialmente,
- y consolidar una trayectoria profesional que ya venían construyendo o anhelando.

Se observan trayectorias donde existe un vínculo prolongado con un oficio técnico (electricidad, soldadura, mecánica), con el mundo motor o con determinados servicios especializados. El curso no es una ocurrencia coyuntural, sino un eslabón previsto en un proyecto de carrera.

En la Línea RE, este perfil se concentra en oficios que requieren certificaciones de alto valor burocrático y técnico: electricidad regulada, soldadura con calificación reconocida, operación de maquinaria, logística avanzada. La movilidad buscada es claramente vertical, aunque muchas veces dentro de sectores que combinan buenos salarios con condiciones exigentes (faenas, industria).

En la Línea ST, se trata de personas con fuerte vínculo previo con el transporte y la mecánica: ayudantes de camión, conductores informales, personas que provienen de negocios familiares de transporte o que han soñado desde hace años con “*ser chofer profesional*”. La licencia A-3/A-5 se entiende como la llave para pasar de ayudante a conductor titular, de la informalidad al contrato, de trayectos locales a rutas de carga pesada o minería.

En términos de peso relativo, este es el perfil dominante en la Línea ST. Ello refuerza la lectura de Sectorial Transporte como un espacio particularmente atractivo para quienes traen un proyecto vocacional y de alto retorno económico ya en marcha o muy claramente imaginado.

2.5. Oficio como medio para un proyecto productivo más amplio

Este perfil agrupa a personas con capital educativo medio o algo más alto (estudios técnicos o universitarios, completos o incompletos) y trayectorias relativamente más estables, que utilizan la capacitación como:

- una inversión instrumental para iniciar, formalizar o expandir un emprendimiento,
- un seguro de contingencia frente a escenarios de precariedad o desgaste,
- o un complemento de sus competencias para acceder a posiciones más ventajosas.

En la **Línea RE**, se trata de participantes que seleccionan cursos como asistencia administrativa, contabilidad, electricidad, logística o cuidado, con el propósito de:

- robustecer proyectos de autoempleo o de microempresa,
- complementar su formación original para abrir nuevas opciones,
- o transitar hacia un trabajo más estable pero dentro de un campo donde ya manejan cierta experiencia.

En la **Línea ST**, este perfil incluye a quienes ya están vinculados a emprendimientos de transporte —propios o familiares— o prevén iniciarlos. La licencia profesional se entiende como un habilitante legal clave para:

- formalizar una actividad que ya se ejercía de manera informal (por ejemplo, plataformas de transporte),
- o dar un salto de escala hacia negocios de fletes, turismo o traslado de personas/encomiendas que requieran cumplir exigencias normativas.

La movilidad aquí también es vertical y empresarial, pero con rasgos distintos según la línea: en RE, emprendimientos de menor escala y mayor exposición a la competencia; en ST, proyectos que suponen inversiones más altas y operan en un rubro regulado, con potencial de ingresos superiores.

2.6. Claves interseccionales transversales en los perfiles de ingreso

Si bien la tipología de perfiles de ingreso se construye a partir de los ejes ya definidos, su configuración concreta se encuentra atravesada por un conjunto de condiciones interseccionales que modulan las formas de acceso al programa y los horizontes de movilidad que las personas consideran plausibles en este momento de sus vidas.

En primer lugar, el **sexo/género** opera de manera estructurante, particularmente en el perfil de *Trabajo compatible con cuidados*, donde la carga de responsabilidades domésticas y de cuidado —mayoritariamente asumidas por mujeres— condiciona tanto las trayectorias previas como las expectativas depositadas en la capacitación. No obstante, el género no se reduce a este perfil: también atraviesa otros tipos de ingreso, influyendo en la valoración de la estabilidad, la formalización y la autonomía económica, así como en los márgenes reales para sostener procesos formativos y de inserción laboral.

La **condición migratoria** aparece distribuida transversalmente en varios perfiles, especialmente en aquellos vinculados a la conciliación entre trabajo y cuidados, la reconstrucción laboral tras quiebres biográficos y el uso del oficio como medio para proyectos productivos más amplios. En la Línea Registro Especial, esta condición se asocia con mayor frecuencia a procesos de desvalorización del capital educativo y laboral previo, barreras documentales persistentes y responsabilidades económicas transnacionales (como el envío de remesas), lo que incide en trayectorias más fragmentadas y en usos estratégicos de la capacitación. En la Línea Sectorial Transporte, si bien la presencia de personas migrantes es menor, estas se integran coherentemente a las mismas lógicas de ingreso, sin configurar un perfil diferenciado exclusivamente por su origen.

Por su parte, la **pertenencia a pueblos originarios** no da lugar, con los datos disponibles, a un perfil autónomo ni a una concentración especialmente marcada en alguno de los perfiles identificados. Más bien, aparece

entretejida con otros factores —territorio, tipo de trabajo, capital educativo, género y condiciones familiares— influyendo en las trayectorias y expectativas sin operar como un principio único de diferenciación tipológica.

En este sentido, la lectura interseccional no “crea” perfiles nuevos, sino que permite precisar cómo se configuran y se hacen viables (o no) los mismos perfiles bajo restricciones y recursos desiguales.

3. Síntesis de la tipología integrada

A partir del análisis precedente, se sintetizan a continuación las características principales de cada perfil, su composición mayoritaria, y su presencia en la muestra de cada línea. El objetivo de esta síntesis es permitir la lectura de conjunto, actuando como “mapa” -en un solo cuadro- capaz de capturar la globalidad de los elementos en un marco comparado⁷:

TABLA N° 3.
SÍNTESIS DE PERFILES DE INGRESO INTEGRADO
LÍNEAS REGISTRO ESPECIAL Y SECTORIAL TRANSPORTE

Perfil integrado	Caracterización sintética	RE (n)	RE (%)	ST (n)	ST (%)	Total (N)
1. Trabajo compatible con cuidados	<p><i>Definición sintética:</i> Personas para quienes el trabajo debe permitir autonomía económica sin perder compatibilidad con responsabilidades de cuidado.</p> <p><i>Caracterización del grupo:</i> Mayoritariamente mujeres con trayectorias laborales interrumpidas o subordinadas al cuidado. Buscan un ingreso propio y cierta estabilidad sin perder la compatibilidad horaria con la crianza y otras responsabilidades de familiares. En RE se orientan a oficios y autoempleos flexibles (gastronomía, estética, oficios manuales, administración básica); en ST a empleos formales en transporte de pasajeros (especialmente transporte escolar y servicios locales).</p>	17	22,4%	18	25,4%	34
2. Reconstrucción laboral tras un quiebre vital	<p><i>Definición sintética:</i> Personas que requieren que el trabajo permita recomponer su trayectoria laboral interrumpida y recuperar estabilidad y control tras una crisis significativa.</p> <p><i>Caracterización del grupo:</i> Personas cuya trayectoria laboral se vio interrumpida por quiebres biográficos relevantes, como enfermedades, accidentes, despidos asociados a edad, situaciones de violencia o crisis de salud mental. Buscan reubicarse laboralmente, a veces en condiciones menos lesivas y, al mismo tiempo, reconstruir rutinas, contención y autoestima. En RE predominan los casos asociados a salud mental; en ST, los ligados a limitaciones físicas y exclusión laboral.</p>	16	21,1%	9	12,7%	24
3. Inserción laboral inmediata	<p><i>Definición sintética:</i> Personas que priorizan una inserción laboral rápida y generación de ingresos en el corto plazo.</p> <p><i>Caracterización del grupo:</i> Jóvenes y adultos con trayectorias laborales discontinuas, marcadas por cesantía o alta rotación en empleos precarios. Su motivación es principalmente de corto plazo, orientada a <i>que funcione ahora</i> (“pega y plata”) sin una proyección laboral definida. En RE se distribuyen en oficios y licencias variadas (maquinaria, logística, tramitación); en ST se orientan tácticamente a la licencia profesional como credencial de mayor valor, aun sin una vocación consolidada por el rubro transporte.</p>	13	17,1%	12	16,9%	25
4. Desarrollo de oficio o proyecto laboral definido	<p><i>Definición sintética:</i> Personas para quienes el oficio constituye el eje central de su proyecto laboral y de identidad ocupacional.</p>	18	23,7%	24	33,8%	42

⁷ La distribución de los perfiles en la muestra no tiene fines de representatividad ni inferencia estadística. Los porcentajes cumplen una función descriptiva y analítica, orientada a visualizar la presencia relativa de patrones de ingreso construidos cualitativamente, distinguir perfiles mayoritarios y minoritarios, y apoyar la lectura de sus relaciones internas y su articulación con los resultados y trayectorias posteriores.

Perfil integrado	Caracterización sintética	RE (n)	RE (%)	ST (n)	ST (%)	Total (N)
	<p><i>Caracterización del grupo:</i> Personas con afinidad vocacional, experiencia previa o interés sostenido en un rubro específico, que buscan formalizar, certificar y escalar su trayectoria dentro de ese mismo campo. En RE se concentran en oficios técnicos regulados (electricidad, soldadura, operación de maquinaria, logística); en ST en el mundo motor y el transporte profesional (A-3/A-5), donde la licencia se entiende como llave de movilidad vertical (de ayudante a conductor, de informal a contrato, de local a minería o larga distancia) y acceso a segmentos de mayor retorno.</p>					
5. Oficio como medio para un proyecto productivo más amplio	<p><i>Definición sintética:</i> Personas para quienes el oficio opera como un recurso habilitante o de resguardo, utilizado estratégicamente para validar competencias, remover bloqueos burocráticos o proteger la viabilidad de un proyecto económico o productivo previo o paralelo.</p> <p><i>Caracterización del grupo:</i> Personas con trayectorias activas y mayor capital educativo, técnico o experiencial, cuya inserción laboral o productiva se encuentra limitada por barreras documentales, legales o de mercado. Conciben al oficio o la certificación como un medio instrumental para validar saberes ya adquiridos, formalizar actividades en curso, resguardar su autonomía económica o enfrentar riesgos futuros. En RE, se vinculan a iniciativas de autoempleo y servicios locales (administración, contabilidad, oficios técnicos, cuidados); en ST, a emprendimientos, empleos estables o negocios de transporte donde la licencia profesional opera como habilitador legal o mecanismo de protección frente a riesgos laborales.</p>	12	15,8%	8	11,3%	22
TOTAL		76	100%	71	100%	147

4. Reflexión final sobre los perfiles de ingreso por línea

En **Registro Especial**, la imagen que se proyecta es la de una población más diversa y más atravesada por la vulnerabilidad: coexisten cuidadoras que buscan autonomía en oficios ejercibles desde el hogar, personas que cargan con quiebres biográficos severos y utilizan el curso como espacio de reequilibrio subjetivo, tácticos que suman credenciales modulares para mejorar su posición en mercados locales, y estratégicos de oficios regulados que apuntan a mejoras salariales claras. La línea se comporta como un dispositivo amplio de reparación, formalización y experimentación laboral, sensible a los matices de cada biografía y a la pluralidad de situaciones desde las cuales se ingresa al programa.

En **Sectorial Transporte**, en cambio, la población aparece algo más homogénea y orientada a la movilidad vertical: destaca el peso de los perfiles estratégicos vocacionales, fuertemente vinculados al mundo motor y a la expectativa de mejoras salariales significativas, junto a un grupo relevante de cuidadoras que opta por una salida más ambiciosa hacia el empleo formal. Esta mayor concentración no se explica solo por la composición de perfiles, sino también porque la propia estructura de la línea —regulada, credencializante y de alto retorno— tiende a atraer y consolidar proyectos laborales más definidos y expectativas más alineadas con la inserción formal. Los quiebres biográficos están presentes, pero menos asociados a crisis de salud mental y más a la necesidad de reubicarse laboralmente en un rubro percibido como viable.

De manera agregada, los cinco perfiles permiten leer al programa no solo como un conjunto de cursos y líneas, sino como un espacio donde distintas formas de enfrentar la precariedad, el cuidado, el quiebre y la búsqueda de horizonte encuentran herramientas más o menos plausibles según la trayectoria previa de cada persona y la promesa de movilidad que cada línea hace (y que las personas interpretan) como posible. Esta lectura abre, a futuro, la puerta a recomendaciones diferenciadas sobre difusión, criterios de admisibilidad, acompañamiento y diseño de oferta para cada uno de estos perfiles de ingreso.

VI.2. MOMENTO “DURANTE” EL PROGRAMA: EXPERIENCIA FORMATIVA

El momento “*durante*” del programa da cuenta de la experiencia formativa tal como es vivida por las personas participantes, una vez iniciado el curso y desplegados sus distintos componentes. Se trata del tramo en que las trayectorias sociolaborales se encuentran efectivamente con la intervención, y en el que el programa deja de ser una expectativa para convertirse en una experiencia concreta, situada y evaluable.

A diferencia del momento “*antes*”, centrado en la reconstrucción de trayectorias previas y en los sentidos desde los cuales se toma la decisión de postular, el análisis del “*durante*” se focaliza en cómo se vive el proceso formativo: cómo se experimentan los contenidos, las exigencias, los ritmos y las modalidades pedagógicas; cómo se valoran los apoyos, la docencia, los recursos y las prácticas o seguimientos; y cómo estos elementos interactúan con las condiciones de vida, las responsabilidades cotidianas y los eventos que atraviesan a las personas mientras cursan el programa.

El “*durante*” permite observar, así, el funcionamiento real del programa en la experiencia cotidiana de quienes participan, incluyendo tanto los aspectos mejor evaluados como los nudos críticos identificados desde sus propios relatos. En este tramo emergen con claridad los factores que facilitan o dificultan la continuidad del proceso formativo, los elementos que hacen sentido y aquellos que generan tensión, así como las diferencias en la experiencia según el tipo de curso y la modalidad de salida propuesta por cada línea —ya sea hacia empleos dependientes con práctica laboral o hacia trayectorias independientes con seguimiento o acompañamiento al emprendimiento.

Desde esta perspectiva, el análisis recoge evaluaciones situadas que las personas realizan a lo largo del curso y al momento de su término, dando cuenta de cómo valoran la utilidad de la formación, la pertinencia de los aprendizajes y la coherencia entre la oferta programática y sus trayectorias concretas, así como de los ajustes, desplazamientos o redefiniciones que la experiencia formativa introduce respecto de aquello que inicialmente esperaban obtener del programa. Este apartado constituye, por tanto, un insumo central para comprender no solo cómo se vive el programa, sino también qué aspectos del diseño e implementación son percibidos como facilitadores o problemáticos, abriendo el camino para la identificación posterior de buenas prácticas y aprendizajes institucionales.

VI.2.1. LÍNEA REGISTRO ESPECIAL

VI.2.1.a. CANALES DE ACCESO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN (RE)

El acceso a la información sobre los cursos SENCE en la Línea Registro Especial (RE) y su evaluación posterior configuran un escenario altamente heterogéneo, marcado por la resonancia comunitaria de la oferta, la fuerte dependencia de redes sociales y canales informales, y la presencia de desajustes relevantes entre la información recibida y la experiencia formativa efectiva, especialmente en cursos de carácter técnico y en lo relativo a la práctica laboral.

Este ámbito resulta particularmente relevante porque permite observar no solo cómo circula la información, sino también qué elementos son considerados significativos al momento de decidir la postulación, cuáles son comprendidos con mayor claridad y dónde se producen los principales quiebres entre lo que las personas creen que el curso les ofrecerá y las condiciones reales bajo las cuales este se desarrolla.

En la mayoría de los casos, el primer acercamiento a la oferta formativa se produce a través de redes sociales digitales (principalmente Facebook e Instagram) o mediante la intermediación de terceros cercanos —familiares, amistades o vecinos—. Sin embargo, los relatos muestran que este acceso rara vez se agota en una única fuente: suele tratarse de un proceso concatenado, en el que una referencia informal inicial despierta el interés y es posteriormente complementada con la revisión de información institucional —como el sitio web

de SENCE o el contacto con la OMIL o la municipalidad—, hasta que la oferta logra hacerse verosímil y viable para la persona.

La recomendación de alguien cercano cumple aquí una función clave como filtro de confianza, especialmente en trayectorias marcadas por la precariedad laboral, la interrupción educativa o experiencias previas de desconfianza institucional. Este aval del entorno reduce la percepción de riesgo y legitima la capacitación como una oportunidad posible.

“Me llegó un link de una amiga, dijo que estaban haciendo el curso. Yo justo había dicho que me había quedado sin pega.” (Hombre, 23 años, RE)

Los canales institucionales —principalmente OMIL y municipalidades— aparecen con menor frecuencia como puerta de entrada primaria, pero cumplen un rol relevante como instancias de validación, orientación práctica y formalización. Las personas suelen llegar a estas oficinas una vez que la información ya ha circulado por sus redes personales, buscando confirmar requisitos, resolver dudas y concretar la inscripción. Este patrón da cuenta de una fortaleza significativa del programa: su capacidad de articular circuitos informales de difusión con dispositivos institucionales de respaldo.

En términos evaluativos, existe una valoración ampliamente positiva de la información logística y administrativa. Aspectos como los requisitos de inscripción, los plazos, la documentación solicitada y la coordinación del proceso son percibidos como claros y fáciles de seguir, lo que reduce la incertidumbre inicial y favorece la continuidad.

“Sí, fue completa [la información]. Teníamos susto porque nos decían que de repente los cursos se separaban... pero tuvimos la suerte de que el curso se realizó.” (Mujer, 25 años, RE)

Un componente especialmente valorado de esta información inicial corresponde a los subsidios de locomoción y cuidado, que no son percibidos como un incentivo accesorio, sino como una condición material de posibilidad para sostener la asistencia, particularmente entre mujeres con responsabilidades de cuidado y personas sin ingresos estables.

“A mí me venía muy bien, para qué le voy a mentir, por mi hijo... entonces, para mí eso fue bueno, muy bueno.” (Mujer, 34 años, RE)

“Lo que me motivó también fue que decían que igual pagaban la locomoción para estudiar... que te pagaban además como esto por ser cuidadora.” (Mujer, 25 años, RE)

Junto a estos elementos positivos, emerge un nudo crítico en la información relativa al nivel técnico de los cursos. La falta de especificación sobre la profundidad de los contenidos y los conocimientos previos esperados genera evaluaciones divergentes de una misma experiencia formativa. En cursos donde confluyen perfiles muy heterogéneos, algunas personas con experiencia previa perciben los contenidos como excesivamente básicos, mientras que otras, sin base técnica, se enfrentan a dificultades importantes al sentirse sobrepasadas por la complejidad del oficio.

Este hallazgo no remite únicamente a un problema de comunicación, sino también a la diversidad de trayectorias que caracteriza a la línea RE, lo que plantea desafíos tanto en la orientación previa como en los procesos de selección o derivación a cursos. Una descripción más precisa del nivel esperado y de los perfiles buscados podría contribuir a un mejor ajuste entre oferta y participantes, sin desatender el objetivo inclusivo del programa.

Por otra parte, el punto de mayor tensión evaluativa se concentra en la información sobre la práctica laboral, particularmente en cursos con salida hacia empleos dependientes. Algunos relatos coinciden en que la información inicial fue percibida como vaga, insuficiente o inexacta, generando expectativas que luego no logran sostenerse en la experiencia efectiva. En particular, algunas voces señalan que no siempre se transmite

con claridad el carácter no remunerado de la práctica, ni el impacto que ello puede tener en la subsistencia cotidiana, lo que resulta especialmente crítico para personas que requieren ingresos inmediatos.

“Si te van a exigir práctica, deberían pagarla. Es como regalar tu trabajo a las empresas.” (Hombre, 47 años, RE)

Asimismo, se observa una brecha entre la expectativa de un acompañamiento activo por parte del OTEC y la experiencia posterior de autogestión, lo que deriva en una sensación recurrente de abandono institucional al finalizar la etapa lectiva.

“La señorita que se suponía que nos iba a buscar dónde hacer una práctica... hablé una vez con ella, pero después nunca más me llamó.” (Hombre, 52 años, RE)

“Lo único que reprocho es en cuanto al seguimiento que hacen, como que queda uno abandonado, nada más que eso. Porque al final quedas en el aire.” (Hombre, 53 años, ST)

“El tema de las prácticas es complicado porque yo fui una de las que quedé sin práctica... Se debería fiscalizar bien a dónde van a mandar a los estudiantes a hacer sus prácticas.” (Mujer, 34 años, RE)

En suma, los resultados muestran que el sistema de acceso a la información del programa funciona eficazmente para difundir la oferta, atraer a la población objetivo y sostener la participación inicial, apoyándose en redes sociales, mediaciones comunitarias, claridad logística y un trato humano valorado por los participantes. Al mismo tiempo, se identifican espacios de mejora relevantes en la precisión del nivel técnico de los cursos y, de manera más crítica, en la comunicación clara y realista sobre las condiciones de la práctica y el alcance del acompañamiento post-curso. El fortalecimiento de estas dimensiones permitiría alinear de mejor manera promesa, experiencia y evaluación del programa, capitalizando activos institucionales que ya son reconocidos por las propias personas participantes.

VII.1.1.a. EXPERIENCIA FORMATIVA DURANTE EL CURSO (RE)

La experiencia formativa de las personas participantes de la Línea Registro Especial (RE) se caracterizó por una alta variabilidad, tanto en la percepción de utilidad como en la calidad pedagógica, el clima de aula, los recursos disponibles y el acompañamiento a la inserción laboral. Esta heterogeneidad está estrechamente vinculada a la especialidad del curso, a la calidad del cuerpo docente, y a los obstáculos estructurales que enfrentaban los participantes —principalmente, la necesidad urgente de generar ingresos y la carga de cuidados—, factores que condicionaron de forma decisiva la posibilidad de aprovechar plenamente la oferta formativa.

1. La fase formativa: contenidos, utilidad y clima de aprendizaje

a) Utilidad y aplicabilidad de lo aprendido

La valoración de la utilidad y aplicabilidad de los contenidos en la fase lectiva de la Línea Registro Especial (RE) presenta un carácter polarizado, pero con una tendencia mayoritaria a evaluarla como útil o suficientemente pertinente. Esta valoración no se explica únicamente por la adquisición de una técnica nueva, sino por una combinación de factores que las personas participantes identifican como centrales para su trayectoria: la formalización de saberes previos, la obtención de una credencial reconocida, el acceso a herramientas para la autonomía laboral y, en algunos casos, un efecto subjetivo de recomposición personal.

En cursos de oficios manuales —como soldadura, electricidad o maquinaria— la utilidad se asocia principalmente al paso desde la práctica empírica a la comprensión teórica. Para quienes ya realizaban el oficio “de manos”, el curso permitió entender el fundamento de procesos que antes se ejecutaban por repetición o intuición, otorgando mayor seguridad técnica y capacidad de decisión. En este sentido, la formación no

necesariamente introduce un saber completamente nuevo, sino que ordena y legitima conocimientos existentes, reforzando la confianza para desempeñarse con mayor autonomía.

“No, no, no, fue re útil porque una cosa era saber pescar... la máquina, cómo conectarlo y todo eso. Y otra cosa es como la parte teórica.” (Hombre, 23 años, RE)

A esta dimensión se suma un elemento altamente valorado: la certificación. Para una parte importante de los participantes, la utilidad del curso reside en el “papel”, entendido como una habilitación formal que permite acceder a empleos mejor remunerados, a rubros regulados o a espacios donde la experiencia sin respaldo institucional no resulta suficiente. El certificado opera así no solo como un requisito burocrático, sino como una forma de reconocimiento simbólico frente a empleadores, pares y entorno familiar, resignificando trayectorias laborales marcadas por la informalidad.

En los cursos de servicios, administración y comercio, en cambio, la aplicabilidad se evalúa positivamente por la incorporación de herramientas transversales. Contenidos asociados al trato con público, comunicación, resolución de conflictos y manejo básico de herramientas digitales son percibidos como aprendizajes inmediatamente transferibles, incluso más allá del rubro específico del curso. Esta transversalidad amplía el sentido de utilidad, al permitir que lo aprendido sea aprovechado en distintos contextos laborales.

Junto a estas valoraciones positivas, emergen nudos críticos de menor ocurrencia, asociados principalmente al desajuste de nivel. En particular, algunos participantes con mayor capital educativo o experiencia previa perciben los contenidos como excesivamente básicos o poco actualizados, lo que genera frustración y sensación de desaprovechamiento del tiempo formativo. En estos casos, la utilidad se ve mermada no porque el contenido carezca de valor en sí mismo, sino porque no logra tensionar ni ampliar los saberes ya adquiridos.

“En el curso a mí me enseñaron HTML... fue una pincelada no más.” (Hombre, 57 años, RE)

“Yo pensé que era un curso un poco más avanzado, pero es prácticamente lo básico.” (Hombre, 33 años, RE)

Finalmente, aparece una dimensión de utilidad que trasciende lo estrictamente técnico. Para personas con trayectorias atravesadas por crisis, cesantía prolongada o aislamiento, el curso cumple una función subjetiva y estructurante: recuperar rutinas, ocupar el tiempo, sentirse capaces de aprender y completar un proceso formativo. Este efecto, aunque no siempre buscado explícitamente, es valorado como un aporte significativo que fortalece la autoeficacia y la disposición a proyectar iniciativas laborales futuras, por lo que es formulado al momento de la consulta por la “utilidad”.

Así, la utilidad y aplicabilidad de lo aprendido en la Línea RE se juegan menos en la acumulación de contenidos y más en su capacidad de convertir experiencia dispersa en un perfil laboral reconocible, combinando teoría, certificación y herramientas prácticas. Cuando este ajuste se logra, la formación es evaluada como pertinente y habilitante; cuando no, los cuestionamientos remiten principalmente a problemas de nivel y de adecuación curricular más que a una desvalorización general del “aporte” del curso en términos de su utilidad final.

b) Calidad docente y relación pedagógica

La calidad docente y la relación pedagógica constituyen el principal factor de diferenciación de la experiencia formativa en la Línea Registro Especial (RE). Más que la infraestructura o incluso los contenidos, es la forma en que se enseña —y el vínculo que se establece con las personas participantes— lo que explica que un mismo curso sea vivido como una experiencia habilitante o, por el contrario, como una instancia frustrante.

En términos generales, la evaluación del cuerpo docente es mayoritariamente positiva. La mayoría de los relatos destaca la *cercanía*, la *disposición a explicar* reiteradamente y la *paciencia* frente a la heterogeneidad de niveles presentes en el aula. Este rasgo adquiere especial relevancia en una línea que convoca a personas

con trayectorias educativas interrumpidas o marcadas por experiencias previas de exclusión, para quienes el “buen trato” y la disponibilidad pedagógica no son accesorios, sino condiciones de posibilidad del aprendizaje.

“Los profesores eran súper buenos, súper amorosos, tenían paciencia.” (Mujer, 29 años, RE)

Junto con la calidad humana, se valora con fuerza el dominio práctico del oficio. Los participantes reconocen especialmente a los docentes que, además de manejar los contenidos, transmiten saberes situados —“tips”, procedimientos y criterios aprendidos en la experiencia— y que utilizan Q, mostrando paso a paso cómo se realiza una tarea antes de exigir su ejecución. En estos casos, el docente funciona como un referente legitimador del oficio y como un mediador que reduce la distancia entre el aula y el trabajo real.

“Con la profe [de reemplazo] aprendí más en una semana que en tres meses.” (Hombre, 28 años, RE)

Otro aspecto bien evaluado —aunque menos explicitado— es la empatía frente a situaciones de vulnerabilidad. En varios cursos, la flexibilidad ante problemas de salud, crisis personales o responsabilidades de cuidado permitió sostener la asistencia y evitar la deserción, reforzando la percepción del programa como un espacio de acogida más que de exigencia punitiva. Este componente relacional aparece como un activo relevante de la experiencia formativa en RE, particularmente en perfiles con alta fragilidad psicosocial.

Ahora bien, junto a estas tendencias mayoritarias, se identifican nudos críticos de menor ocurrencia, que afectan de manera significativa la experiencia cuando se presentan. Algunos relatos describen docentes con escasas competencias pedagógicas para la formación de adultos, que, aun dominando el contenido, carecen de herramientas didácticas o reproducen prácticas de mal trato, favoritismo o descalificación. En estos casos, la relación pedagógica se vuelve un obstáculo, generando inseguridad, desmotivación y, en ocasiones, abandono del curso.

“La profesora no, mal... con suerte te enseñó el corte recto... Por último, enséñale otro corte para que se pueda desenvolver.” (Mujer, 40 años, RE)

También se reportan situaciones puntuales de desactualización técnica, especialmente problemáticas en oficios regulados, donde enseñar normativas obsoletas no solo afecta el aprendizaje, sino que puede comprometer la futura empleabilidad. Asimismo, aparecen críticas aisladas a prácticas docentes pasivas — uso excesivo de videos o derivación constante a búsquedas en línea— que son interpretadas como falta de preparación o compromiso.

De manera agregada, estos hallazgos muestran que la relación pedagógica opera como un verdadero andamiaje de la experiencia formativa: cuando el docente combina dominio técnico, habilidades pedagógicas y trato respetuoso, el curso se convierte en un espacio de aprendizaje seguro que fortalece la confianza y la identidad laboral de los participantes. Cuando ese andamiaje falla, en cambio, el impacto negativo afecta no solo la evaluación del curso, sino también la percepción de las propias capacidades para aprender y desempeñarse laboralmente.

c) Clima de aula y obstáculos interpersonales

El clima de aula constituye, en términos generales, una fortaleza estructural de la experiencia formativa en la Línea Registro Especial (RE). En la mayoría de los cursos analizados, el espacio formativo fue descrito como un entorno relacional favorable, que facilitó la participación, sostuvo la motivación y contribuyó a que las personas permanecieran en el proceso formativo, incluso frente a dificultades personales o académicas.

De manera recurrente, los relatos dan cuenta de aulas donde predominó un trato respetuoso, la colaboración entre pares y la posibilidad de compartir experiencias personales. Este clima favoreció no solo el aprendizaje técnico, sino también la confianza para intervenir, preguntar y equivocarse sin temor, aspecto especialmente relevante en una línea que convoca a participantes con recorridos formativos interrumpidos. En este sentido,

el aula operó como un espacio de legitimación mutua, donde las personas se reconocieron como pares en proceso de aprendizaje, más que como competidores o sujetos evaluados.

“Con todo el curso fue la experiencia bonita... todos nos conocimos, contamos nuestra historia... fue como también una terapia.” (Mujer, 30 años, RE)

Esta dimensión relacional aparece estrechamente vinculada a los efectos positivos observados en la autoestima y en la disposición a aprender, actuando como un soporte que amplifica la utilidad de los contenidos impartidos. Cuando el clima fue favorable, se fortalecieron dinámicas de apoyo informal — intercambio de información, acompañamiento y cooperación— que incidieron directamente en la experiencia formativa.

Junto a este patrón mayoritario, se identifican situaciones problemáticas de menor ocurrencia, pero con efectos disruptivos significativos cuando tienen lugar. En algunos cursos se reportaron climas deteriorados por conflictos interpersonales, episodios de hostilidad o dinámicas de exclusión asociadas a diferencias sociales, educativas o personales. En estos casos, el impacto del mal clima fue profundo: afectó la concentración, redujo la motivación y, en situaciones extremas, generó temor a asistir a clases o abandono del curso.

“Hubo clasismo... la más pobre, la más o menos pobre, la que se creían cinco estrellas.” (Mujer, 40 años, RE)

Un elemento crítico que emerge en estos relatos -claramente minoritarios- es la escasa mediación institucional frente a los conflictos. La percepción de falta de intervención oportuna por parte de docentes o del OTEC contribuyó a que las tensiones se prolongaran, intensificando su impacto negativo sobre la experiencia formativa de quienes las vivieron.

“Tenía miedo ir a clases... había preferencias, amenazas, y nadie hacía nada.” (Mujer, 49 años, RE)

d) Infraestructura, insumos y materiales de trabajo

La infraestructura física fue, en general, adecuada, especialmente en cursos de servicios. Pero en los cursos de oficina se observaron fallas frecuentes en computadores y programas. Las carencias más relevantes afectaron a las áreas técnicas:

- Falta o demora en la entrega de elementos de protección personal
- Equipos insuficientes o en mal estado
- Insumos escasos o de baja calidad (p. ej., utensilios gastados en gastronomía)

Estas deficiencias fueron mencionadas de manera recurrente en la macrozona norte y en cursos de electrotecnia.

2. Práctica laboral y seguimiento: el punto crítico del proceso

a) La práctica como barrera estructural

La práctica laboral obligatoria aparece, en los relatos, como la dimensión más problemática del programa, no tanto por su existencia en sí misma, sino por la forma en que se articula con las condiciones materiales de vida de los participantes. La exigencia de una práctica no remunerada, concentrada en un período continuo de tiempo, entra en fricción con trayectorias caracterizadas por ingresos inestables, responsabilidades de cuidado y ausencia de redes de apoyo económico.

“Perder 15 días de trabajo es mucho para mí.” (Mujer, 39 años, RE)

Desde esta perspectiva, la práctica no opera solo como un componente pedagógico, sino como un filtro estructural que delimita quiénes pueden efectivamente completar el ciclo formativo y quiénes no. Para una parte relevante de los participantes, la imposibilidad de asumir un período sin ingresos genera una ruptura entre la formación recibida y su potencial traducción en empleabilidad, aun cuando la etapa lectiva haya sido bien evaluada.

En los casos en que la práctica sí se realizó, emergen muchas veces cuestionamientos asociados a su pertinencia formativa. Las tareas asignadas —frecuentemente descritas como rutinarias o ajenas a los contenidos del curso— debilitan el sentido de la práctica como instancia de aprendizaje aplicado, transformándola más bien en un trámite necesario para el egreso. Esta distancia entre lo aprendido y lo ejecutado contribuye a una evaluación ambivalente del proceso: el curso es valorado, pero la práctica aparece como un eslabón débil en la cadena formativa.

b) Acompañamiento del OTEC: inconsistencia y excepciones

El seguimiento posterior al curso muestra una alta heterogeneidad, estrechamente asociada al ejecutor específico. En una parte importante de los casos, los participantes relatan una ausencia de acompañamiento efectivo en la gestión de la práctica o en la transición hacia el empleo, lo que refuerza la sensación de quedar “a la deriva” una vez finalizada la etapa lectiva.

“La persona que buscaba la práctica nunca más me llamó.” (Hombre, 52 años, RE)

Al mismo tiempo, existen experiencias excepcionales donde el acompañamiento fue valorado positivamente, en particular cuando los OTEC disponían de equipos con orientación social o mostraban flexibilidad frente a situaciones de cuidado, salud o urgencia económica. Estos casos, aunque minoritarios, evidencian que el seguimiento puede marcar una diferencia significativa en la continuidad y en la percepción global del programa.

c) Seguimiento a los emprendimientos

En los cursos orientados a la salida independiente (estética, orfebrería, gastronomía), la fase de seguimiento presentó evaluaciones mixtas:

- Buena valoración de módulos de negocio (FODA, Canvas, plan de ventas)
- Casos exitosos de acceso a financiamiento (FOSIS)
- Notorias disparidades en entrega de herramientas y materiales
- Ausencia de acompañamiento sostenido en varios cursos

En general, la utilidad del seguimiento dependió ampliamente del OTEC específico, lo que remite otra vez a la variabilidad de los proveedores.

VII.1.1.b. INTERACCIÓN ENTRE EL CURSO Y LOS DISTINTOS ÁMBITOS DE LA VIDA (RE)

La experiencia formativa de la Línea Registro Especial (RE) operó como un evento vital de doble filo, profundamente imbricado con los otros ámbitos de la vida de los participantes. Mientras que para muchos el curso funcionó como un catalizador emocional, una fuente de recomposición personal y una vía para rearmar la rutina, para otros estuvo condicionado —e incluso a veces frustrado— por las severas restricciones materiales, la carga de cuidado y las crisis familiares que definieron el marco cotidiano desde el cual intentaron sostener su participación.

Un motor de bienestar y reorganización personal

Para una proporción significativa de participantes, el curso no fue solo un espacio de formación, sino un dispositivo de bienestar emocional y de autopercepción renovada. Actuó como una estructura externa que

permitió *retomar ritmo*, adquirir un propósito temporal y combatir el aislamiento, la depresión o la inactividad previos al ingreso. En quienes atravesaban crisis profundas, su efecto fue especialmente marcado:

“Sí, ahí me mejoré y me alivié en la parte emocional. Por eso para mí el curso cumplió su objetivo. A mí se me cumplió perfecto, porque ahí di el paso, me alivié y se me quitaron las crisis de pánico.” (Hombre, 57 años, RE)

El curso también desempeñó un rol terapéutico colectivo, habilitando espacios de confianza en que los participantes pudieron compartir experiencias y vulnerabilidades.

“Con todo el curso fue la experiencia bonita, como que no hubo diferencia con nadie, todos nos conocimos, contamos nuestra historia, lo que nos pasaba, porque nos pasó en un curso fue como también una terapia...” (Mujer, 30 años, RE)

Este proceso fortaleció la autoestima y la autoeficacia, especialmente en mujeres con largos periodos dedicadas al cuidado y en jóvenes que se sentían estancados. Para muchos, participar representó un *“pasito más adelante”* y, en términos prácticos y simbólicos, una oportunidad de *“salir de la casa”* y recuperar un sentido de individualidad más allá de las obligaciones domésticas.

Las condiciones vitales como determinantes del recorrido formativo

Pese a estos efectos positivos, la interacción de las personas participantes con el programa estuvo fuertemente condicionada por sus **condiciones de vida cotidianas**, marcadas por precariedad económica, inserciones laborales intensivas, responsabilidades de cuidado y, en algunos casos, crisis familiares o de salud. Estos factores moldearon de manera decisiva la posibilidad de sostener el proceso formativo y de completar todas sus etapas.

El ámbito más afectado por estas restricciones fue la **práctica laboral**, cuya realización se vio interrumpida o directamente impedida por factores que excedían la motivación, el interés o el compromiso individual. La carga de cuidado emergió como el principal obstáculo para sostener la progresión formativa, especialmente cuando la práctica exigía jornadas continuas, traslados extensos o disponibilidad horaria incompatible con responsabilidades domésticas y familiares.

De manera complementaria, las **restricciones económicas y logísticas** limitaron la participación en la práctica. La ausencia de remuneración, la lejanía de los centros de práctica y las dificultades de transporte hicieron inviable su realización para personas que dependían de ingresos diarios o nocturnos para la subsistencia. En estos casos, la lógica de sobrevivencia cotidiana primó por sobre la continuidad formativa, aun cuando la etapa lectiva hubiera sido bien evaluada.

Asimismo, **eventos críticos de salud o familiares** interfirieron directamente en la posibilidad de completar la formación. Situaciones de cuidado intensivo, intervenciones médicas propias o de integrantes del núcleo familiar y períodos de convalecencia interrumpieron trayectorias que, en ausencia de estas contingencias, habrían podido culminar satisfactoriamente. Estas experiencias evidencian que la interrupción del proceso no respondió a desinterés o abandono voluntario, sino a la incompatibilidad entre las exigencias del programa y condiciones vitales altamente restrictivas.

Redes, clima interpersonal y efectos en el entorno familiar

Más allá de los aprendizajes individuales, la participación en el curso incidió en otros ámbitos de la vida de las personas participantes, especialmente a través de la conformación de redes y del fortalecimiento —o tensión— de vínculos preexistentes. En varios casos, las relaciones construidas durante el proceso formativo se tradujeron en apoyos concretos que trascendieron el espacio del aula, funcionando como fuentes de información, contención emocional y, ocasionalmente, como puentes hacia oportunidades laborales.

Estas redes adquirieron particular relevancia para personas con trayectorias marcadas por aislamiento o debilitamiento de sus apoyos previos, ampliando su capital social en un momento de alta fragilidad laboral. En algunos casos, el contacto entre pares permitió activar referencias laborales, compartir datos sobre empleo o facilitar el acceso a entrevistas, contribuyendo a sostener expectativas de inserción una vez finalizada la etapa lectiva.

Al mismo tiempo, el fortalecimiento de la autonomía personal —emocional, social y, en algunos casos, económica— generado durante el curso tuvo efectos directos en el entorno familiar. Para ciertos hogares, la participación operó como un factor de reequilibrio emocional en contextos de duelo, crisis o desgaste, favoreciendo dinámicas de apoyo y acompañamiento. En otros casos, sin embargo, este mismo proceso tensionó arreglos familiares preexistentes, particularmente cuando la mayor independencia de las personas participantes entró en conflicto con relaciones basadas en dependencia económica o control, derivando en reconfiguraciones significativas de la vida doméstica.

VII.1.2. LÍNEA SECTORIAL TRANSPORTE

VII.1.2.a. CANALES DE ACCESO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN (ST)

En la Línea Sectorial Transporte (ST), el proceso de acceso a la información y la evaluación de esa información adquiere contornos distintos a los observados en RE. Aquí predomina una búsqueda activa, impulsada por la alta valoración de la licencia profesional Clase A-3 o A-5 como habilitación clave para la movilidad económica, lo que lleva a que la mayoría de los participantes utilice canales más formales (página del SENCE, OTEC, OMIL). Sin embargo, esta búsqueda se encuentra simultáneamente mediada por redes personales, especialmente entre jóvenes, personas cesantes o quienes estaban fuera del rubro y necesitaban orientación inicial.

Aun cuando el objetivo central del curso —obtener la licencia profesional— es comprendido claramente por casi totalidad de la muestra, la información logística, la carga horaria real, y la gestión de subsidios resultaron a veces insuficientes o confusas para un segmento, generando desajustes que afectaron la asistencia, permanencia y conciliación con responsabilidades laborales y familiares.

1. Canales de información: búsqueda activa, redes sociales y mediación interpersonal

La mayoría de las personas participantes de ST llegó al curso a través de una combinación de:

- Búsqueda activa en plataformas institucionales (especialmente la web del SENCE).
- Redes sociales como Facebook e Instagram.
- Recomendaciones mediadas de familiares, amigos o contactos vinculados al sector transporte o al municipio.

El patrón más recurrente —especialmente entre perfiles estratégicos, emprendedores instrumentales y personas con motivación legal— es la combinación de alerta inicial por redes personales y validación posterior en el sitio del SENCE. Los perfiles tácticos, en cambio, dependen más de la mediación familiar, mientras que las mujeres cuidadoras recurren, además, a OMIL y municipalidades.

“Mi tía trabaja en la muni. Y ella me avisó: ‘Brandon, salió esto para que postules... No pierdes nada, porque hacerlo por tu cuenta te va a salir caro.’” (Hombre, 22 años, ST)

Para perfiles como el de trabajadores de transporte informal (Uber, taxi-app) o quienes ya estaban atentos a regulaciones futuras, la página del SENCE fue un canal primario y suficiente.

“Estaba utilizando mi vehículo para transportar gente y estaba saliendo una ley que iba a exigir una licencia especial para poder hacerlo.” (Hombre, 32 años, RE)

En síntesis, los canales digitales dominan la puerta de entrada, pero la mediación interpersonal sigue teniendo peso significativo, especialmente para quienes no estaban buscando activamente el curso o no confiaban en información institucional sin el respaldo de un tercero.

2. Evaluación de la información: claridad del objetivo, pero insuficiencia logística y horaria

a) Claridad en el objetivo del curso: un punto fuerte

La información sobre la finalidad del curso —obtener una licencia profesional con alta empleabilidad— fue evaluada como clara, consistente y suficiente. En varios casos, incluso superó las expectativas, especialmente por la calidad de la formación teórica.

“No, yo no esperaba que fuera tan bueno... yo esperaba que era algo más livianito y no, fue bastante bueno.” (Hombre, 41 años, ST)

Esto distingue a ST de RE, donde la desalineación curricular fue un problema detectado. En ST, por el contrario, la formación se percibe como rigurosa, seria y profesional, acorde a lo esperado.

b) Desajustes logísticos: el problema más extendido

El desajuste más recurrente —y el que afecta a una proporción mayoritaria de la muestra— es la falta de información clara sobre la carga horaria total, especialmente la práctica obligatoria. Aunque se ofrecían alternativas diurnas o vespertinas, la práctica se desarrollaba en horarios adicionales, muchas veces en bloques de tarde-noche, lo que duplicaba los traslados y hacía incompatible el curso con trabajos formales o informales.

Este desajuste afectó con mayor fuerza a los perfiles estratégicos vocacionales que mantenían empleo; tácticos que dependían del trabajo diario para subsistir; y mujeres cuidadoras, para quienes la conciliación se volvió crítica.

“Lo que no explicaron bien fue que teníamos clases de 9 a 12 del día, pero después, como a las 6 de la tarde, hasta las 9 o 10, había que hacer la práctica.” (Hombre, 22 años, ST)

La doble jornada implicó -indican- costos logísticos imprevistos, incluida la duplicación del transporte.

c) Subsidios y apoyos económicos: información clara, pero gestión deficiente

Aunque la existencia del subsidio de locomoción fue informada, su mecanismo de entrega generó insatisfacción, especialmente en la macrozona centro, donde algunos OTEC obligaban a retirar el dinero en terminales específicos, generando pérdidas de tiempo y costos adicionales.

“Una vez a la semana teníamos que ir a la sucursal de Turbus en Estación Central... teníamos que ir a pegarse el pique para recuperar ese dinero.” (Hombre, 41 años, ST)

d) Expectativas curriculares: sorpresa positiva, pero minoritaria

Una minoría —aquellos que imaginaron una formación superficial por ser gratuita— reportó sorpresa positiva ante la calidad académica del curso, especialmente en contenidos legales, psicológicos o normativos. Este punto no constituye una falla, pero sí una señal de que los estándares del curso no siempre son comunicados con suficiente detalle y/o que existe un nivel de variabilidad -desde el piso exigido hacia la excelencia- en la oferta efectivamente brindada por los proveedores.

3. Impacto interseccional: cuidado, edad, migración, y su relación con la información

a) Mujeres cuidadoras: conciliación comprometida

Para mujeres jefas de hogar o con alta carga de cuidado, los horarios y la localización de las prácticas fueron elementos insuficientemente informados, lo que generó tensiones significativas para sostener la asistencia.

“Yo lo hice en Valdivia y tenía que viajar todos los días. Desafiante... pero hay gente que dice que quiere sacar la licencia cinco y no tiene la plata.” (Mujer, 31 años, ST)

b) Hombres mayores: necesidad de información sobre compatibilidad laboral

Participantes sobre los 45 años, provenientes de rubros físicamente exigentes, esperaban que el curso fuera compatible con empleos en transición. La falta de claridad horaria afectó la toma de decisiones de este grupo, muchas veces debilitado por la discriminación etaria.

c) Migrantes: claridad en requisitos y validación institucional

Las personas migrantes (sólo tres en la muestra de ST) valoraron especialmente la claridad de los requisitos documentales, que contrastó con experiencias previas de barreras legales en otros rubros. La información sobre plazos, documentos y homologación fue, en general, bien evaluada.

VII.1.2.b. EXPERIENCIA FORMATIVA DURANTE EL CURSO (ST)

La experiencia de las personas participantes de la Línea Sectorial Transporte (ST) muestra un patrón distinto al observado en la Línea Registro Especial (RE): aquí la valoración formativa es altamente homogénea y positiva, mientras que las tensiones se concentran en elementos logísticos y de acceso a la práctica, así como en la ausencia de un acompañamiento efectivo para la inserción laboral. La excepcional calidad docente, la pertinencia del currículo y la cohesión de los grupos se contraponen a dificultades estructurales —tiempos, recursos disponibles y exigencias del mercado— que condicionan la traducción de la habilitación en oportunidades concretas.

1. La fase formativa: contenidos, utilidad y clima de aprendizaje

a) Contenidos: amplitud, rigor y pertinencia profesional

El componente teórico fue evaluado de manera casi unánime como excelente, tanto por su profundidad como por su diversidad temática. La estructura curricular —que integra conducción defensiva, normativa legal, primeros auxilios, mecánica básica y componentes psicológicos— fue considerada exhaustiva y directamente aplicable al ejercicio profesional.

El módulo psicológico —centrado en la empatía, la autorregulación emocional y la conducción defensiva— fue especialmente valorado. Para muchas personas constituyó un componente clave de profesionalización, al ofrecer herramientas para manejar el estrés, tomar decisiones seguras y comprender el impacto social de su rol como conductor o conductora.

Las personas egresadas enfatizan que el curso no solo prepara para conducir un vehículo de gran tamaño, sino para asumir un rol de conductor profesional, lo que implica entender riesgos, normativas y responsabilidades hacia terceros. Este enfoque integral generó una sensación de profesionalización que fortaleció la autoconfianza.

Varios participantes relataron además una sorpresa positiva respecto al nivel del curso: esperaban una formación más “liviana” por tratarse de una oferta gratuita, y encontraron en cambio una capacitación rigurosa, seria y exigente.

“Yo no esperaba que fuera tan bueno... fue bastante preciso, ni más ni menos. Creo que me dieron más de lo que yo esperaba.” (Hombre, 41 años, ST)

“Los profesores fueron excelentes con nosotros, explicándonos muchas veces las materias de manera personalizada.” (Hombre, 26 años, ST)

El empleo de herramientas como el simulador de inmersión se vivió como un hito formativo. Permitió practicar maniobras complejas y enfrentar situaciones de riesgo sin exponer a nadie, lo cual algunas personas describieron como un verdadero salto en la calidad de la enseñanza.

“El simulador me llegaba a dar vértigo... aprendí a estacionar, a subir rampas, todo ese tipo de cosas.” (Mujer, 45 años, ST)

b) Calidad docente y relación pedagógica

A diferencia de RE, donde la calidad docente fue muy variable, en ST la percepción fue consistentemente positiva. Los profesores fueron descritos como cercanos, altamente capacitados y con notable disposición a resolver dudas, incluso aquellas que revelaban falta de experiencia previa.

Este acompañamiento personalizado fue clave para que personas sin contacto previo con buses o camiones logaran avanzar con seguridad.

El clima de aula también se consolidó como un espacio de apoyo emocional y social. Los grupos tendieron a desarrollar elevados niveles de cohesión, describiéndose como equipos solidarios, colaborativos y respetuosos.

c) Infraestructura, insumos y materiales

La infraestructura de aula fue evaluada como adecuada en la mayoría de los casos, aunque algunas personas mencionaron problemas de climatización y baños en mal estado. La entrega de elementos de protección personal (EPP) se cumplió, aunque en ciertos cursos se los consideró de calidad básica.

La principal tensión se asoció al estado de los vehículos de práctica —especialmente en la macrozona norte y centro— donde buses o camiones destinados incluso al examen municipal presentaban fallas mecánicas.

En algunas regiones estas fallas derivaron en reprobaciones percibidas como injustas, ya que el vehículo asignado para la prueba presentaba defectos que no dependían de la persona postulante. Este fenómeno se vivió como un obstáculo burocrático que anulaba parte del esfuerzo invertido en la formación.

2. Práctica de conducción y acompañamiento: el punto crítico del proceso

a) Disponibilidad, tiempos y calidad de la práctica

La práctica fue vivida como imprescindible pero insuficiente. El problema central no fue su contenido, sino su organización:

- Tiempo de práctica limitado para grupos numerosos.
- Sesiones cortas (30 minutos a una hora), consideradas insuficientes para adquirir dominio real del vehículo.
- Vehículos antiguos o defectuosos, con fallas que afectaban incluso el desempeño en el examen municipal.

Estos elementos generaron frustración en un segmento significativo de participantes, especialmente aquellos sin experiencia previa o quienes necesitaban desarrollar una base sólida para sentirse seguros al manejar.

b) Inserción laboral y seguimiento: una brecha percibida

La expectativa de apoyo laboral —presentada por algunos OTEC en la etapa inicial como acompañamiento o intermediación con empresas— no se materializó en la mayoría de los casos. La percepción generalizada fue de seguimiento escaso o inexistente, similar al hallado en RE.

Las personas participantes relatan que, tras aprobar el curso, quedaron “*solos frente al mercado*”, un mercado que exige experiencia previa aun para cargos de ingreso inicial. Esto generó una brecha entre la promesa subjetiva del curso (la licencia como llave de acceso) y la realidad del sector transporte.

“Lo único que reprocho es el seguimiento: uno queda en el aire.” (Hombre, 53 años, ST)

“La persona que estaba encargada de buscar trabajo o por tener una práctica, nunca me llamó.” (Mujer, 40 años, ST)

Es importante subrayar —como se hizo en RE— que esta percepción no constituye un juicio sobre los resultados laborales reales del programa —los cuales serán analizados en la sección “después”— sino la sistematización de las vivencias y expectativas generadas durante el proceso formativo.

VII.1.2.c. INTERACCIÓN ENTRE EL CURSO Y LOS DISTINTOS ÁMBITOS DE LA VIDA (ST)

La participación en el curso de la Línea Sectorial Transporte (ST) no aparece como un episodio aislado, sino como un proceso que se entreteje con las condiciones vitales de las personas entrevistadas y produce efectos que desbordan el ámbito estrictamente laboral. La experiencia formativa y de práctica se juega en diálogo permanente con la economía doméstica, la salud, la organización del cuidado y las relaciones familiares, configurando un entramado donde la vida condiciona el curso y el curso, a su vez, reconfigura la vida.

Este apartado aborda precisamente esa doble dirección: cómo las circunstancias biográficas moldean la experiencia en el programa, y cómo el curso impacta en la autopercepción, las relaciones y los proyectos de vida, más allá de la habilitación técnica.

1. Condiciones vitales como marco y límite de la experiencia formativa

Las posibilidades de aprovechar plenamente el curso en la Línea Sectorial Transporte (ST) están —de manera similar a lo analizado respecto a RE— fuertemente moduladas por la posición que cada persona ocupa en su ciclo vital y por las responsabilidades que arrastra en su vida cotidiana. La experiencia formativa no se desarrolla en un vacío, sino que se inserta en rutinas previamente tensionadas por exigencias laborales, familiares y económicas.

En el caso de las mujeres con alta carga de cuidado —madres jefas de núcleo o cuidadoras de personas dependientes— el curso se superpone a una cotidianeidad marcada por la crianza y la gestión del hogar. La decisión de participar supone, en muchos casos, una reorganización intensiva de redes familiares y apoyos comunitarios para sostener la asistencia regular y, posteriormente, la práctica. Las jornadas extensas y los horarios poco flexibles amplifican la complejidad logística, obligando a soluciones precarias y a una permanente negociación entre responsabilidades formativas y de cuidado.

“El horario del curso era complicado con respecto al tema de los niños.”

En el caso de los hombres jóvenes en situación de cesantía, la tensión central se juega en la dimensión económica. La participación en el curso convive con la necesidad de seguir generando ingresos diarios a través de trabajos informales, lo que dificulta una dedicación exclusiva al proceso formativo. La imposibilidad de suspender completamente la actividad remunerada mientras dura la capacitación instala una experiencia de doble exigencia: estudiar y, al mismo tiempo, asegurar la subsistencia inmediata.

“Si no trabajo, no tengo plata.”

Para otros participantes, las dificultades no se reducen únicamente a la compatibilidad horaria o a la distancia física, sino a la mantención cotidiana durante el período formativo. Aun cuando el programa cubre los traslados, sostener los gastos básicos asociados a la vida diaria requiere *“hacer malabares”* entre estudio, trabajo y responsabilidades domésticas. Esta expresión condensa la experiencia de un equilibrio inestable, en el que cualquier imprevisto puede poner en riesgo la continuidad en el curso.

“Un trabajo que te aguante esos horarios es complicado... todos teníamos que hacer malabares.”

En otro extremo del ciclo vital, hombres mayores de 45 o 50 años —con trayectorias laborales marcadas por trabajos físicamente exigentes— interpretan el curso como una apuesta por la sostenibilidad futura de su vida laboral. Sin embargo, esta proyección se ve tensionada por la necesidad de sostener económicamente al hogar o de asumir responsabilidades de cuidado hacia familiares enfermos. En estos casos, la obtención de la licencia se concibe más como un recurso potencial que como un proyecto laboral inmediato, subordinado a las urgencias familiares del presente.

De este modo, la experiencia en la Línea ST se despliega sobre un terreno profundamente desigual. Las mismas exigencias de asistencia, estudio y práctica adquieren sentidos y niveles de dificultad distintos según se trate de mujeres cuidadoras, jóvenes cesantes, trabajadores en transición o personas con responsabilidades intensivas de cuidado. Estas diferencias no remiten a la motivación individual, sino a las condiciones vitales desde las cuales cada persona intenta sostener su participación en el programa.

2. Impactos internos: bienestar emocional, maduración y empoderamiento

Más allá de los resultados en inserción laboral —que serán abordados en secciones posteriores— la experiencia formativa en la Línea Sectorial Transporte (ST) produjo efectos subjetivos de alto impacto para una amplia mayoría de las personas participantes. Durante el desarrollo del curso, se observan transformaciones significativas asociadas al fortalecimiento de la confianza personal, el bienestar emocional y la sensación de capacidad, configurando un proceso de empoderamiento que trasciende el aprendizaje técnico.

Un primer efecto recurrente es el aumento de la seguridad personal y de la percepción de madurez. El dominio progresivo de un vehículo de gran tamaño, la superación de exigencias formativas intensivas y la obtención de la licencia profesional se traducen en un fuerte sentimiento de logro. Esta experiencia incide tanto en la autoimagen como en la manera de proyectarse hacia el futuro, asociando el aprendizaje técnico con un cambio en la forma de enfrentar situaciones de riesgo, toma de decisiones y autocontrol.

*“Manejar una máquina grande te enseña a ser más tranquilo como persona y como conductor.”
(Hombre, 21 años, ST)*

En trayectorias juveniles, este efecto se entrelaza con procesos más amplios de transición a la adultez. La participación en el curso aparece vinculada a un ordenamiento de hábitos, responsabilidades y proyectos personales, operando como un hito de maduración que se articula con otras dimensiones de la vida —afectivas, familiares y laborales— y contribuye a redefinir la percepción de sí mismo como sujeto responsable y capaz.

“Me hizo madurar.” (Hombre, 22 años, ST)

Entre las mujeres, los impactos subjetivos adquieren un carácter particularmente empoderante. La incorporación a un rubro históricamente masculinizado tiene una dimensión simbólica relevante, asociada a la ruptura de estereotipos de género y a la ampliación de los límites percibidos de lo posible. El manejo de

vehículos de gran tamaño es vivido como una afirmación de competencia y autonomía, generando orgullo, confianza corporal y una sensación ampliada de capacidad personal.

“Me sentí empoderada... siento que puedo más.” (Mujer, 40 años, ST)

“Se me infla el pecho cuando pienso en que soy conductora.” (Mujer, 38 años, ST)

En un subconjunto de trayectorias marcadas por crisis emocionales previas, el curso adquiere además rasgos de espacio de recomposición subjetiva. La incorporación de componentes psicosociales —particularmente el acompañamiento psicológico— permitió trabajar la regulación emocional, el establecimiento de límites y la reconstrucción de la confianza personal. En estos casos, la experiencia formativa no solo transmite competencias laborales, sino que organiza rutinas, crea un horizonte de propósito y facilita la salida de estados prolongados de bloqueo, ansiedad o malestar.

“Me ayudó a relajarme y a poner límites.” (Mujer, 35 años, ST)

“Me empoderó. Me hizo sentir que yo también puedo lograr cosas grandes.” (Mujer, 35 años, ST)

Claramente estos impactos internos configuran una dimensión central de la experiencia formativa en ST durante el desarrollo del curso. Sin anticipar aún sus efectos en la inserción laboral efectiva, los relatos muestran que el programa opera como un dispositivo de fortalecimiento subjetivo que incide en la autopercepción, la disposición a asumir desafíos y la construcción de un sentido de agencia personal.

3. Efectos en las redes, la familia y el reconocimiento

La participación en Sectorial Transporte (ST) no solo incide en el plano individual, sino que también reordena las relaciones interpersonales y el lugar que las personas ocupan en sus redes inmediatas, tanto en el ámbito de los pares como en el entorno familiar. Durante el desarrollo del curso, estas interacciones adquieren un peso relevante, configurando apoyos, reconocimientos y, en algunos casos, redefiniciones en los vínculos cotidianos.

En el plano de las redes entre participantes, la experiencia formativa es descrita de manera recurrente como un espacio de construcción de lazos significativos. La intensidad del proceso —jornadas extensas, exigencias compartidas y objetivos comunes— favorece dinámicas de compañerismo, cooperación y apoyo mutuo. En varios cursos, estas relaciones trascienden el aula, dando lugar a vínculos que se sostienen en el tiempo y que, en algunos casos, se traducen en intercambios de información laboral, apoyo práctico o continuidad del contacto una vez finalizada la formación.

“El mejor grupo, súper unido.” (Hombre, 22 años, ST)

“Hacerte amigo de tus compañeros, generar confianza, compromiso, apoyo entre nosotros. Nos afiatamos bien como grupo.” (Mujer, 42 años, ST)

En el plano familiar, el curso aparece como un hito biográfico con efectos visibles. Para algunas personas, la experiencia formativa se inscribe en procesos vitales más amplios, dando lugar a *nuevos proyectos afectivos* o consolidando vínculos significativos surgidos en el propio espacio del curso. En otros casos, la participación tiene un efecto de *modelaje intergeneracional*, motivando a hijas, hijos u otros familiares a proyectar trayectorias similares, especialmente en torno a la obtención de licencias profesionales como vía de movilidad laboral.

Asimismo, el programa activa procesos de reconocimiento y orgullo en el entorno cercano. La obtención de la licencia profesional y el desempeño en un rubro de alta visibilidad social generan validación familiar y comunitaria, reforzando la autoestima y el sentido de logro. Este reconocimiento adquiere una especial relevancia en el caso de mujeres, para quienes la habilitación técnica se convierte en un símbolo concreto de ruptura de mandatos tradicionales de género y ampliación de los horizontes posibles.

“Ayudó a que mi familia se sintiera más orgullosa de mí.” (Mujer, 27 años, ST)

“Mis hijos felices... emocionados, con el pecho inflado.” (Mujer, 38 años, ST)

En algunos casos, estos efectos trascienden el reconocimiento individual y permiten recomponer narrativas familiares marcadas por la precariedad, la frustración o el estancamiento. El curso aparece entonces como un punto de inflexión compartido, que habilita una lectura distinta del propio recorrido y del lugar que se ocupa dentro de la familia, reforzando la idea de avance y superación colectiva.

“Yo me siento orgullosa, y los demás también se sienten orgullosos de mí, porque uno ha salido adelante.” (Mujer, 37 años, ST)

4. Logro subjetivo y tensión instrumental: un equilibrio inestable

Como se desprende del relato anterior, los elementos destacados permiten afirmar que, durante la fase formativa y de práctica, el curso ST actúa como un hito biográfico relevante: reorganiza rutinas, amplía horizontes de posibilidad, repara en alguna medida la autoestima y fortalece la percepción de agencia, especialmente en trayectorias marcadas por cesantía, sobrecarga de cuidado o desgaste físico y emocional.

Sin embargo al mismo tiempo, la persistencia de obstáculos estructurales —necesidad de ingreso inmediato, exigencia de experiencia previa en el sector, responsabilidades de cuidado que no se detienen— introduce una dimensión de tensión instrumental: la vida cotidiana impone límites concretos a lo que se puede hacer con la licencia y al momento en que es posible capitalizarla laboralmente.

En ese contexto, la licencia profesional se percibe casi unánimemente como una *“carta bajo la manga”* o una *“herramienta muy útil”* para el futuro, pero su despliegue efectivo queda, para algunos, en suspenso por deficiencias institucionales para la completitud del proceso —entrega de recursos para pago de licencia, o tramitación de la hora o entrega del camión para el examen.

Así, para una parte importante de las personas egresadas, el curso constituye simultáneamente un logro personal indiscutido y una apuesta aún abierta: una credencial que reordena la manera en que se miran a sí mismas y son miradas por su entorno, pero cuyo potencial económico y laboral está condicionado por factores que exceden la sola voluntad de *“aprovechar la oportunidad”*.

Estas tensiones serán retomadas en la sección dedicada al *“después”* del programa, cuando se analicen las trayectorias sociolaborales efectivamente construidas a partir —y más allá— de la experiencia formativa en la Línea Sectorial Transporte.

VII.1.3. SÍNTESIS COMPARADA DE LA EXPERIENCIA FORMATIVA RE–ST (MOMENTO “DURANTE”)

La comparación entre las Líneas **Registro Especial (RE)** y **Sectorial Transporte (ST)** durante el desarrollo del programa permite observar cómo una misma oferta de política pública se despliega de manera diferenciada según el rubro, el tipo de curso, las condiciones de vida y los proyectos laborales de las personas participantes.

En ambas líneas, el momento *“durante”* concentra el núcleo de la experiencia formativa: allí se ponen a prueba las motivaciones iniciales, se configuran expectativas más concretas sobre el curso y se definen, en gran medida, los sentidos que luego tendrán el egreso, la certificación y los resultados laborales. Sin embargo, la manera en que esto ocurre difiere sustantivamente entre RE y ST.

1. Canales de acceso y evaluación de la información: mediaciones informales vs búsqueda activa

En relación con el acceso a la información y su evaluación, se observan diferencias claras:

- En RE, los cursos se descubren mayoritariamente por redes sociales y mediación informal (familia, amistades, vecindario). La OMIL y la municipalidad tienden a operar como segunda etapa, donde se formaliza la inscripción. La información sobre bonos y condiciones logísticas se valora como clara, pero existe desajuste respecto al nivel curricular de algunos cursos técnicos (lo que pareciera relacionarse con la heterogeneidad de su población ‘de entrada’) y, sobre todo, respecto a lo que ocurrirá con la práctica y el potencial o esperado acompañamiento laboral posterior.
- En ST, la búsqueda es más activa y deliberada: muchas personas llegan por la página de SENCE u otros canales institucionales, combinados con redes interpersonales. El objetivo central —obtener la licencia profesional— se comprende con nitidez, y la formación teórica se percibe como incluso mejor de lo esperado. Las principales debilidades informativas se concentran en la carga horaria real, los tiempos y modalidades de práctica, y en la gestión de subsidios de locomoción, con efectos directos en la conciliación trabajo–curso–cuidado.

Desde una perspectiva comparada, se observa que el acceso a los cursos se estructura de manera distinta en cada línea. En RE, la participación suele activarse por oportunidades que “*aparecen*” en el entorno (difusión en redes, recomendaciones, intermediación municipal), lo que configura un ingreso más reactivo y dependiente de la oferta disponible. En ST, en cambio, la mayoría de las personas *busca deliberadamente* el curso para obtener la licencia profesional, revisa información y compara opciones, configurando un ingreso más proactivo y orientado a un objetivo preciso.

Esta diferencia inicial influye en el tipo de expectativas que se forman durante el proceso formativo y en el grado de tolerancia frente a problemas o desajustes informativos que puedan surgir.

2. Experiencia formativa y clima de aprendizaje: heterogeneidad en RE, homogeneidad positiva en ST

El núcleo pedagógico muestra patrones divergentes:

- En RE, la experiencia durante el curso es heterogénea. La utilidad percibida de los contenidos varía según la especialidad, la trayectoria previa y el perfil de ingreso. En oficios técnicos, muchas personas valoran la posibilidad de ordenar saberes empíricos, aunque una fracción siente que el curso fue demasiado básico o desactualizado respecto de sus expectativas.

La calidad docente es un factor diferenciador: hay casos donde la docencia es descrita como cercana, paciente y comprometida, y otros donde se identifican carencias didácticas, favoritismos y conflictos no abordados. El clima de aula oscila entre espacios altamente terapéuticos y protectores, y otros -aun cuando minoritarios en el discurso- marcados por tensiones, clasismo y episodios de violencia verbal⁸.

- En ST, por el contrario, la valoración de la calidad formativa es notablemente homogénea y positiva. El currículo se percibe amplio, riguroso y pertinente; los módulos legales, psicológicos y de seguridad vial se leen como centrales para la profesionalización. La docencia se describe de manera consistente como exigente, didáctica y disponible. El clima grupal tiende a la cohesión y el compañerismo, con grupos que se perciben a sí mismos como “equipos” o “comunidades de apoyo”.

De este modo, en términos comparativos puede afirmarse que:

- **RE** presenta una oferta formativa valorada como **significativa pero no pareja**, muy dependiente del OTEC y del tipo de curso.

⁸ Los testimonios analizados muestran una distribución no marginal entre experiencias positivas y negativas. Si bien una mayoría sustancial describe climas de aula protectores y docencia cercana, existe una minoría significativa —cercana al tercio de los casos— que reporta carencias didácticas, favoritismos o episodios de tensión y mala convivencia. Estas voces, aunque no mayoritarias, constituyen un patrón consistente y en esa línea emergen como evidencia de variabilidad estructural en la calidad de la experiencia formativa.

- ST se configura como una experiencia pedagógica de alta calidad y relativamente estandarizada, donde la crítica no se dirige a los contenidos ni a la docencia, sino a la traducción de esa formación en oportunidades laborales.

3. La práctica y el proceso de certificación: el eslabón más frágil en ambos casos, pero por vías distintas

El momento de la práctica y la certificación es un nudo crítico compartido por ambas líneas, aunque con manifestaciones distintas.

En RE, la práctica aparece como una barrera estructural para un número significativo de personas. Tres elementos la tensionan:

1. La no remuneración de la mayoría de las prácticas, incompatible con trayectorias que dependen del ingreso diario.
2. La carga de cuidado y las responsabilidades familiares, que hacen inviable dedicar jornadas completas a una práctica sin pago.
3. Problemas de pertinencia y gestión: prácticas que no guardan relación con el contenido del curso, tareas poco formativas o ausencia de gestión efectiva por parte de algunos OTEC.

Esta combinación lleva a que una proporción importante de participantes no inicie, abandone o rechace la práctica, lo que a su vez afecta la obtención del certificado completo y la conexión entre formación e inserción laboral. El financiamiento del curso y los exámenes es reconocido como un apoyo importante, pero el seguimiento y la articulación práctica-empleo se perciben como débiles.

En ST, la práctica y la certificación enfrentan otros tipos de tensiones:

- La formación culmina en un examen municipal exigente, que constituye un filtro decisivo para acceder a la licencia profesional.
- El proceso de agendamiento, las demoras y los problemas con los vehículos de prueba (en algunos territorios) generan experiencias de frustración, sobre todo cuando los fallos técnicos afectan el rendimiento de personas bien preparadas.
- Si bien el programa financia la licencia y subsidia la locomoción, la repetición de pruebas reprobadas suele quedar a cargo de las personas participantes, lo que introduce un componente de riesgo económico.
- En términos laborales, la principal barrera posterior -adelantándose al análisis que se retomará en el tiempo “*después*”- no es la práctica en sí misma, sino la demanda de experiencia previa por parte del mercado, que dificulta ejercer inmediatamente incluso con licencia aprobada.

En síntesis, tanto en RE como en ST la práctica y la certificación son percibidas como el punto más frágil del dispositivo, pero por razones distintas:

- En RE, por inviabilidad material y de cuidado, así como por fallas de pertinencia y gestión.
- En ST, por burocracia, tiempos y condiciones de evaluación, sumadas a un mercado que exige experiencia que la propia formación no siempre logra compensar.

4. Interacción con otros ámbitos de la vida: cuidado, economía doméstica y reordenamientos familiares

El análisis de la vida “*durante*” el paso por la línea, muestra que, en ambas, el curso se entrelaza fuertemente con otros ámbitos de la vida, pero otra vez con matices propios.

En RE, la experiencia formativa se inserta en biografías atravesadas por precariedad económica, trabajos extenuantes y fuerte sobrecarga de cuidados. Esto tiene efectos directos:

- La posibilidad de asistir, estudiar y completar el proceso se decide cada día en función de la economía del hogar: si se puede o no dejar de trabajar para ir al curso, quién cuida a hijos o personas dependientes, qué costo tiene desplazarse.
- El curso, cuando logra sostenerse, puede convertirse en una estructura ordenadora de rutinas, ayudando a salir del aislamiento, recomponer la autoestima y ensayar nuevas formas de autonomía dentro del hogar.
- En algunos casos, la nueva autonomía económica y social derivada del curso contribuye a reconfiguraciones significativas en la vida familiar, incluyendo separaciones que las propias participantes vinculan a su proceso de empoderamiento.

En ST, la interacción con otros ámbitos también es intensa:

- En mujeres cuidadoras, la licencia se proyecta desde el inicio como una vía para conciliar mejor trabajo y cuidado (por ejemplo, mediante transporte escolar), pero la doble jornada curso-práctica obliga a reorganizar redes familiares y comunitarias de apoyo, con esfuerzos importantes.
- En jóvenes cesantes, el curso se sostiene en equilibrio inestable con trabajos informales simultáneos, donde no trabajar significa no tener ingreso.
- En hombres mayores, la formación se vive como apuesta para reorientar trayectorias laborales menos sostenibles desde el punto de vista físico, en tensión con la necesidad de seguir sosteniendo el hogar o cuidar a familiares enfermos.

En ambos casos, las exigencias del curso y de la práctica se experimentan como algo que “*se suma*” a una vida ya cargada. La diferencia es que en RE ese peso se asocia principalmente a la práctica no remunerada, mientras que en ST se vincula a tiempos extendidos, doble jornada y exigencias burocráticas.

5. Efectos no previstos y reconfiguración subjetiva: contención, empoderamiento y capital relacional

Tanto en RE como en ST emergen efectos que exceden los objetivos estrictamente laborales o de certificación, y que son valorados como altamente significativos por las personas participantes.

En RE, los efectos inesperados más reiterados se sitúan en el plano terapéutico y de recomposición subjetiva:

- Mejora del bienestar emocional en trayectorias marcadas por depresión, ansiedad, duelo o aislamiento.
- Aumento de la autovaloración y la sensación de autoeficacia.
- Construcción de redes afectivas y de apoyo que perduran más allá del curso.

El curso se convierte, para una parte importante de quienes enfrentaban crisis, en un espacio donde “*volver a sentirse capaz*”, más allá de que luego se logre o no una inserción laboral directa.

En ST, también se observan efectos subjetivos potentes, pero con un sesgo distinto:

- La licencia profesional y el dominio de vehículos grandes producen un marcado sentido de logro, maduración y orgullo, especialmente entre personas que se percibían en una trayectoria de desgaste o estancamiento.
- En las mujeres, la entrada a un rubro históricamente masculinizado genera un fuerte efecto de empoderamiento, que se traduce en cambios en la autopercepción y en la forma en que son percibidas por su entorno.

- El trabajo psicológico incorporado en el currículo, junto con la experiencia de enfrentar desafíos exigentes, contribuye a reorganizar la autoestima, la capacidad de poner límites y la perspectiva de futuro.
- Se construyen redes de apoyo y “*comunidades de práctica*” que siguen activas en el intercambio de información sobre ofertas y experiencias laborales.

De este modo, en ambas líneas se observa que el programa actúa como un dispositivo psicosocial, más allá de su rol formativo, aunque con acentos diferentes: más terapéutico en RE, más empoderador en clave de rol profesional en ST.

6. Cumplimiento de expectativas, satisfacción y lugar de la certificación

En términos de cumplimiento de expectativas al egreso —tal como son relatadas de manera reflexiva desde el propio período formativo—, los patrones también divergen:

- En RE, la satisfacción es alta cuando se observa la experiencia desde los objetivos personales y formativos: aprendizaje, aumento de autoestima, ampliación de redes y recomposición anímica. Sin embargo, en el plano laboral y económico el cumplimiento se percibe como más desigual.
 - Quienes buscaban un “*paso adelante*” en su currículum o validar competencias suelen considerar que el curso cumplió su objetivo.
 - Para quienes esperaban inserción laboral rápida o una práctica remunerada como parte del proceso, las expectativas aparecen solo parcialmente cumplidas o derechamente frustradas, sobre todo cuando la práctica no se realiza o se percibe poco pertinente.
 - La certificación se ve atravesada por estas diferencias: en algunos casos se obtiene sin problema y se vive como hito celebratorio; en otros, la no realización de la práctica o la ausencia de seguimiento impiden completar el proceso.
- En ST, la satisfacción es muy alta cuando se logra la meta central de obtener la licencia profesional. La formación teórica se percibe como incluso mejor de lo esperado, y la licencia se entiende como una herramienta indispensable.
 - Sin embargo, y adelantándose al análisis de trayectoria ulterior debido a la consulta por cumplimiento de expectativas, emerge una insatisfacción parcial ligada a la *exigencia de experiencia previa* en el mercado laboral, que retrasa o dificulta el uso inmediato de la licencia⁹.
 - El proceso de certificación se percibe, en general, bien apoyado en términos de financiamiento, pero tensionado por la burocracia municipal, los tiempos de espera y las condiciones de los vehículos de prueba.
 - El acompañamiento para la inserción laboral se describe, en la mayoría de los casos, como débil o ausente, lo que genera la sensación de que el curso “*da herramientas, pero deja solo frente al mercado*”.

En síntesis, podría decirse que una parte de las expectativas, así como el descubrimiento de resultados inmediatos no buscados inicialmente, ya emerge junto con la fase de capacitación; pero que también el anhelo inmediato de completar la experiencia con inserción completada, frustra a varios en ambas líneas:

⁹ Si bien se trata de un aspecto que bien podría abordarse al analizar los efectos ulteriores, se trata de un elemento mencionado de manera recurrente por las y los participantes al momento de cotejar expectativas con satisfacción final: es el plano contra el cual la contrastan o construyen —por lo que cabe incorporarlo ya en esta sección.

- RE cumple de manera más clara con expectativas de desarrollo personal y formativo, y de manera variable con las expectativas de inserción inmediata.
- ST cumple de forma contundente con la expectativa de habilitación profesional, pero enfrenta límites al momento de traducir esa habilitación en empleo concreto sin experiencia previa.

7. Lectura integrada desde los perfiles de ingreso

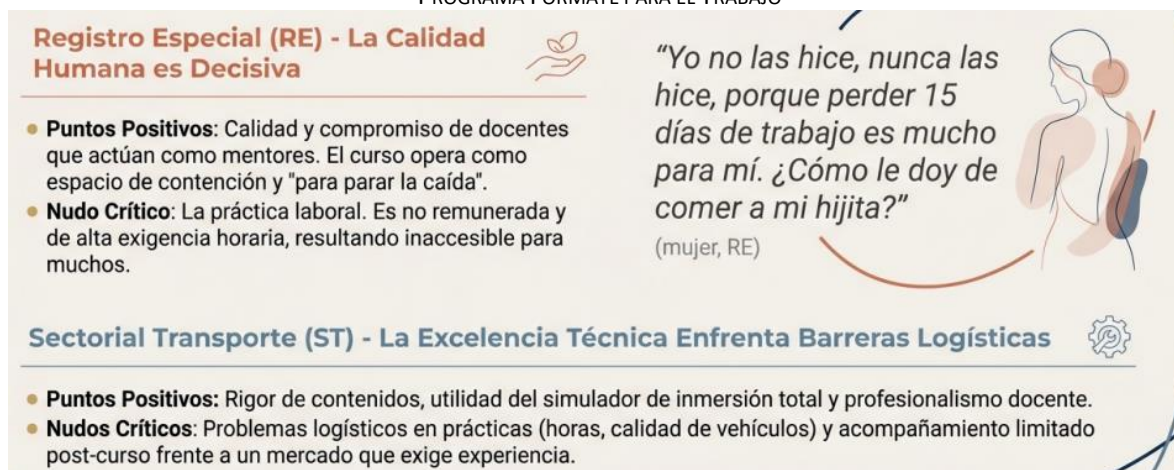
La comparación también puede leerse a la luz de los perfiles definidos en el momento “antes”; vale decir, aquellos establecidos a través de la reconstrucción de toda la historia previa:

- En el perfil *Trabajo Compatible con Cuidados*, la Línea RE ofrece cursos que pueden ser compatibles con ingresos complementarios y que actúan como espacio de contención; en ST, la licencia se vive como herramienta de conciliación, pero las exigencias horarias de práctica y curso tensionan esta promesa.
- En el perfil *Reconstrucción Laboral tras un Quiebre Vital*, RE funciona claramente como dispositivo terapéutico y de recomposición, mientras que ST ofrece una salida hacia un trabajo percibido como menos dañino y más digno, con fuerte impacto en la identidad.
- En los perfiles *Inserción Laboral Inmediata* y *Desarrollo de Oficio o Proyecto Laboral Definido*, ST se sitúa como una opción particularmente robusta, al entregar una credencial altamente valorada en un nicho regulado; en RE, la credencialización funciona, pero en un mercado laboral más segmentado y precario.
- En el perfil *Oficio como Medio para un Proyecto Productivo más Amplio*, ambas líneas ofrecen herramientas, pero con lógicas distintas: RE complementa oficios y emprendimientos, mientras que ST expande o formaliza empresas de transporte y proyectos propios vinculados a la conducción.

Esta lectura muestra que cada línea responde mejor a ciertos perfiles que a otros, y que la adecuación entre perfil y tipo de curso es un factor central en el nivel de satisfacción y en la capacidad de aprovechar el programa.

8. Cierre comparativo: convergencias, diferencias y desafíos

FIGURA Nº 2
INFOGRAFÍA DE ACIERTOS Y NUDOS CRÍTICOS DE LA EXPERIENCIA FORMATIVA
PROGRAMA FÓRMATE PARA EL TRABAJO



Elaboración propia GUERNICA Consultores

Tomando en conjunto los hallazgos del momento “durante el programa”, es posible sintetizar:

- Ambas líneas producen efectos formativos y subjetivos relevantes, especialmente para personas en situación de vulnerabilidad, cesantía o sobrecarga de cuidado.
- En ambas, la fase de práctica y acompañamiento laboral aparece como el punto más frágil del dispositivo, aunque por motivos distintos: inviabilidad material y falta de pertinencia en RE; burocracia y tiempos en ST.
- RE se caracteriza por una experiencia más heterogénea, altamente atravesada por la vida cotidiana y las crisis personales, donde el curso actúa tanto como herramienta laboral, así como espacio terapéutico y de reconocimiento.
- ST ofrece una experiencia formativa más homogénea y profesionalizante, con alto impacto en el orgullo, la identidad y el empoderamiento, pero enfrenta la tensión de un mercado que no siempre absorbe de inmediato a quienes egresan, especialmente cuando carecen de redes o trayectorias previas en el sector. Diferencias en las expectativas, hacen aparecer a este elemento -el de la falta de experiencia- ya en el marco de la conversación sobre el proceso de formación.

Desde la perspectiva de política pública, la comparación sugiere la importancia de:

- ajustar la información y gestión de expectativas sobre práctica, tiempos y alcances del programa;
- revisar el diseño de la práctica para perfiles con fuerte dependencia del ingreso y cargas de cuidado;
- y fortalecer los dispositivos de acompañamiento laboral posteriores al egreso, especialmente en nichos regulados como el transporte y en contextos de alta vulnerabilidad como los que prioriza la Línea Registro Especial.

Estos elementos preparan el terreno para el análisis del “después” del programa, donde se observará cómo estas experiencias “durante” la fase lectiva y de práctica se traducen —o no— en trayectorias sociolaborales más estables, autónomas y sostenibles.

VII.2. MOMENTO “DESPUÉS” DEL PROGRAMA: EFECTOS EN LAS TRAYECTORIAS VITALES

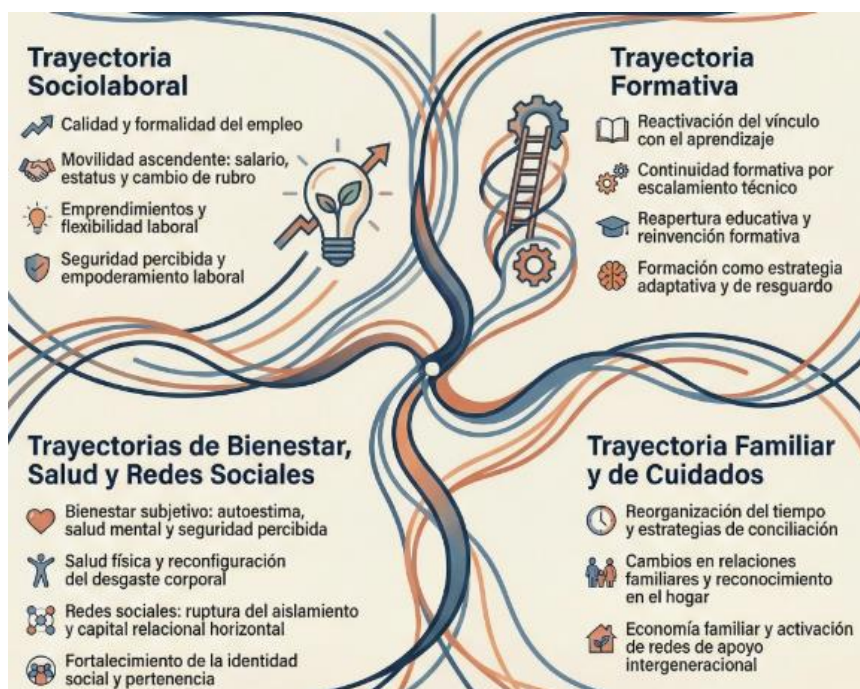
El momento “*después*” se orienta a analizar los **efectos del Programa Fórmate para el Trabajo tal como son percibidos, narrados y significados por las personas egresadas**, una vez finalizada su participación en la capacitación, en el período de entre 12 y 18 meses del egreso. En coherencia con el enfoque biográfico y de curso de vida que estructura este estudio, el “*después*” no se concibe como una medición puntual de resultados ni como una fotografía estática del estado laboral posterior al egreso, sino como un tramo de la trayectoria en el que el programa es incorporado —retrospectivamente— como un hito relevante dentro del recorrido vital y sociolaboral.

En este marco, los efectos del programa se definen como los cambios que las personas identifican en distintos planos de su vida y que ellas mismas asocian al paso por la capacitación. Desde la experiencia subjetiva de las personas entrevistadas, el programa puede funcionar como un punto de inflexión, un momento de reordenamiento o un dispositivo de activación, cuyos efectos no siempre se expresan de manera inmediata ni exclusivamente en el plano laboral. En muchos casos, el “*después*” se vive como un proceso abierto, en el que ciertos cambios —especialmente los laborales— se encuentran en curso, se postergan o dependen de condiciones externas, mientras otros efectos —subjetivos, relacionales o estratégicos— se manifiestan con mayor claridad y anticipación, operando como condiciones habilitantes sin las cuales los efectos laborales posteriores resultarían inviables.

Tal como se sintetiza en la Figura N°3, los efectos del programa tienden a desplegarse de manera interrelacionada en distintas dimensiones de la trayectoria vital, más que como resultados aislados o secuenciales. El análisis distingue cuatro grandes ámbitos de impacto —la trayectoria sociolaboral, la

trayectoria formativa, la trayectoria familiar y de cuidados, y las trayectorias de bienestar, salud y redes sociales— que, lejos de operar como compartimentos estancos, se influyen mutuamente y se refuerzan en distintos tiempos y combinaciones. Un cambio en uno de estos planos puede gatillar, acompañar o consolidar transformaciones en los otros, configurando procesos de efectos concatenados que estructuran el sentido del cambio vivido por las personas egresadas.

FIGURA N° 3
INFOGRAFÍA DE EFECTOS DEL PROGRAMA FÓRMATE PARA EL TRABAJO EN LAS TRAYECTORIAS VITALES



Elaboración propia, GUERNICA Consultores

VII.2.1. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA SOCIOLABORAL

Desde los relatos de las personas egresadas, los efectos sociolaborales refieren a desplazamientos desde situaciones iniciales de precariedad, hacia posiciones percibidas como relativamente más estables, protegidas o valorizadas, ya sea mediante empleo dependiente, reconversión de rubro o fortalecimiento de formas de trabajo independiente.

1. Calidad y formalidad del empleo

El efecto laboral más inmediato y tangible identificado en los relatos es el tránsito desde formas de trabajo informal, ocasional o inestable hacia empleos con mayor formalidad contractual. Para una parte relevante de las personas egresadas, el programa permitió dejar atrás los llamados “pololitos”, trabajos diarios o acuerdos verbales, para acceder a contratos de planta o indefinidos.

“Pucha, yo creo que me sentí bien, me cambió la vida en cierto sentido porque estuve mucho tiempo... Imagínate, de que salí de la U, puras pegas informales. [...] En ese momento hicimos un acuerdo y me subió las lucas, me cambió el título en el contrato y me cambió a planta. Ahí pasé a contratado.”
(Hombre, 30 años, zona centro, RE)

Este cambio se expresa en tres dimensiones centrales. En primer lugar, el acceso a la seguridad social, vivido como la entrada efectiva al sistema de protección laboral mediante cotizaciones previsionales y de salud. Para

varios egresados, esta fue la primera experiencia de empleo con respaldo institucional, asociada a una sensación de estabilidad y resguardo ante contingencias.

En segundo término, se observa una regularización de los ingresos, pasando desde remuneraciones variables o impredecibles a sueldos mensuales estables, lo que permite planificar gastos, sostener compromisos familiares y reducir la incertidumbre cotidiana. Finalmente, la formalización se asocia a una mejora en las condiciones del puesto de trabajo, tanto en términos de trato recibido como de estándares de higiene y seguridad, reforzando la percepción de dignificación del trabajo realizado.

“Obviamente es una empresa muy dedicada a la seguridad en general, tanto la tuya como la del vehículo que estás operando. En la mañana, todos los días hacemos una cosa que se llama Sticklist, sobre la somnolencia: si dormiste bien, si descansaste bien, si comiste bien. [...] Estoy bastante conforme en realidad.” (Mujer, 40 años, zona norte, ST)

2. Movilidad ascendente: salario, estatus y cambio de rubro

Más allá de la inserción formal, los efectos laborales del programa se manifiestan con fuerza como **procesos de movilidad**, entendidos no solo como cambio de empleo, sino como **reconfiguración del perfil ocupacional**.

En particular, se identifican **mejoras salariales relevantes**, especialmente en la línea Sectorial Transporte, donde la obtención de licencias profesionales habilita el acceso a segmentos del mercado caracterizados por mayores retornos económicos, como rutas de larga distancia o minería. Estos incrementos son significados como saltos cualitativos en la trayectoria, comparables —según los propios relatos— a niveles de ingreso asociados a ocupaciones profesionales.

“Sí, manejo camiones articulados. [...] Sí, bastante la diferencia. Además, te da la oportunidad de conocer lugares nuevos. [...] Sí, tengo bastante mayor confianza y mejor situación económica. Mi familia también está más tranquila. Tenemos acceso a cosas que antes no se veían posibles.” (Hombre, 30 años, zona centro, ST)

Asimismo, el programa permite **cambios de nicho o de rubro**, facilitando la salida desde sectores percibidos como desgastantes, mal remunerados o inestables —como el retail, el trabajo agrícola temporero o ciertos servicios personales— hacia ámbitos industriales, técnicos o logísticos de mayor valor. Estos movimientos son leídos como mejoras en estabilidad, condiciones de trabajo y proyección futura.

De manera transversal, aparece un efecto de **ascenso de estatus ocupacional**. La certificación transforma la posición del egresado frente a empleadores y pares: se pasa de ser “ayudante” a “maestro”, de conductor informal a “conductor profesional”. Este reposicionamiento incide directamente en el poder de negociación, en la valoración del trabajo realizado y en la capacidad de proyectar trayectorias más exigentes.

3. Emprendimientos y flexibilidad laboral

Para un grupo significativo de personas —en particular mujeres con responsabilidades de cuidado— el principal efecto laboral del programa no es el empleo asalariado, sino la **potenciación de la autonomía económica a través del trabajo independiente**.

En estos casos, la capacitación contribuye a la **formalización y ordenamiento de emprendimientos preexistentes**, permitiendo estructurar mejor la actividad, separar ingresos personales y del negocio, y acceder a instrumentos de apoyo público como fondos concursables. El oficio certificado funciona como respaldo técnico y simbólico que legitima la actividad frente a clientes e instituciones.

“En cuanto a un tema de cómo de administrar, quizás como de ver de cerca el tema mío, mío, como emprendimiento, sí, sí. Igual hay cosas que me han servido... cómo administrar bien mi negocio. Sí. Ser más ordenada, hacer cosas para vender, atreverme, como se dice, no tener miedo... es la primera vez en

mis 34 años que estoy en un programa que me va a ayudar para el emprendimiento.” (Mujer, 34 años, zona norte, R.

Asimismo, la **flexibilidad** emerge como un activo laboral central. El autoempleo y las modalidades flexibles permiten generar ingresos sin sujeción a horarios rígidos, haciendo compatible el trabajo con el cuidado de hijos, personas mayores o familiares enfermos. Desde esta perspectiva, el efecto laboral se expresa como una mejora en la capacidad de sostener actividad productiva en contextos donde el empleo dependiente resulta inviable.

“(…) estoy contenta con la con esta pega porque yo manejo mis tiempos. Si yo estoy enferma un día, me quedo en la casa, no trabajo. Si la tengo enferma también me quedo... manejo mis tiempos.” (Mujer, 41 años, zona norte, ST).

4. Seguridad percibida y empoderamiento

Un efecto laboral relevante, aunque no siempre visible en términos ocupacionales inmediatos, es la **sensación de seguridad estratégica** que otorga la certificación. La licencia o el carnet se valoran como una *“carta bajo la manga”*: un recurso de respaldo que brinda tranquilidad ante posibles crisis económicas, cambios tecnológicos o procesos de automatización de los puestos actuales. En este sentido, el programa mejora la posición percibida de empleabilidad, aun cuando el uso de la credencial se proyecte a futuro.

“A mí me dio el plus el obtener un certificado que acredite que yo soy [nombre] y soy maestro de obras menores. Es una satisfacción grande lo que había logrado. Entonces me dio eso de que era yo, no era como Jesús, el que solamente es ayudante avanzado o maestro. Pero yo tengo un cartón que dice que soy maestro de obras menores.” (Hombre, 33 años, zona norte, RE).

En el caso de las mujeres, este efecto se articula fuertemente con procesos de **empoderamiento laboral**, especialmente al insertarse en oficios tradicionalmente masculinizados. El dominio de maquinaria pesada, soldadura u otros oficios técnicos se traduce en un aumento del orgullo, la autoconfianza y la percepción de capacidad, reforzando la agencia personal y ampliando los horizontes de lo laboralmente posible.

“Los hombres te miran diferente. Cuando vas por la calle y vas manejando: “¡Uy, una mujer manejando un furgón, una micro o un bus!” Entonces eso te hace sentir igual empoderada. O sea, sí, soy yo una mujer, y estoy manejando esto, y me la puedo, y puedo más. Es decir, esto a mí no me queda chico. No sé, si yo pudiera sacar más licencias, las saco. Porque yo sé que yo puedo más.” (Mujer, 40 años, zona norte, ST).

5. Diferencias de patrón según línea y posición vital

En una mirada comparada, es posible observar que en la línea **Sectorial Transporte (ST)**, los efectos tienden a organizarse en torno a lógicas de **potenciación y movilidad vertical**. La licencia profesional opera como un habilitante directo para acceder a mercados altamente regulados, donde la formalidad contractual y la previsibilidad de ingresos son la norma. En este contexto, los efectos se expresan principalmente como ascenso salarial, mejora de estatus ocupacional y acumulación estratégica de experiencia. En el caso de las mujeres, estos procesos incorporan además una dimensión de validación de competencias y autoridad en un rubro masculinizado.

En la línea **Registro Especial (RE)**, en cambio, los efectos sociolaborales se articulan mayoritariamente como procesos de **reestabilización y formalización** de trayectorias frágiles o interrumpidas. La certificación permite validar oficios ejercidos de manera empírica, ordenar la continuidad laboral o estructurar emprendimientos, aun cuando la inserción formal no siempre se consolide de forma inmediata. En estos casos, la activación laboral suele desplegarse de manera gradual o diferida.

La **posición vital** introduce modulaciones relevantes. En personas jóvenes, los efectos se asocian con mayor frecuencia a primeras experiencias de formalidad, cambios de rubro o búsquedas de movilidad ascendente. En adultos en procesos de reconversión, el programa aparece como una estrategia para transitar hacia trabajos percibidos como más sostenibles física y económicamente. En mujeres con responsabilidades de cuidado, los efectos sociolaborales se vinculan especialmente a modalidades de trabajo flexible, donde la mejora principal se expresa en la capacidad de compatibilizar actividad productiva y cuidado.

“Bien. Fue ahora sí fue como un cambio real porque como digo, cuando trabajé de bodeguero igual fue con contrato y todo, pero como digo, igual era muy chico y no sabía cómo muchas cosas legales. [...] ya tienes una pega más seria, la da mejor, obviamente.” (Hombre, 23 años, zona norte, RE)

“(...) es hora de poder bajar un poquito el acelerador y hacer algo que no me desgaste tanto, porque la mecánica gasta mucho.” (Hombre, 50 años, zona sur, ST)

6. Ausencia de efectos percibidos y procesos de neutralización

Junto a las trayectorias que registran efectos sociolaborales visibles, los relatos dan cuenta también de situaciones en las que las personas egresadas no perciben cambios laborales significativos en el período posterior al egreso. En estos casos, la capacitación no se traduce en inserción, movilidad o consolidación ocupacional en el corto plazo observado.

Las explicaciones que emergen combinan **barreras externas** —como la exigencia de experiencia previa, la debilidad de los mecanismos de intermediación laboral o dificultades asociadas a la práctica— con **condiciones estructurales de las trayectorias**, tales como problemas de salud, sobrecarga de cuidados, discriminación por edad o estrechez de los mercados laborales locales. Estas condiciones tienden a neutralizar o diferir la activación del efecto laboral del programa.

La ausencia de resultados laborales inmediatos no implica necesariamente ausencia de efecto ‘vital’, sino que evidencia los **límites de la capacitación como herramienta aislada**, así como la importancia de condiciones contextuales para que sus resultados puedan desplegarse efectivamente.

7. Brecha de género y neutralización diferenciada de los efectos en las líneas

El análisis de los casos clasificados bajo procesos de neutralización o ausencia de efectos laborales percibidos, muestra que estos **procesos no operan de manera neutra desde el punto de vista del género**. Tanto en la línea Sectorial Transporte como en Registro Especial, una proporción relevante de las trayectorias femeninas que no logran traducir la capacitación en inserción laboral estable o de calidad se explica por **barreras estructurales específicas que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo**, más que por déficits formativos, falta de motivación o bajo desempeño durante el curso.

De manera transversal, la brecha de género actúa como una restricción posterior a la capacitación, afectando la conversión del aprendizaje y la certificación en oportunidades laborales efectivas. Esta restricción se articula principalmente en torno a tres dimensiones compartidas: la *sobrecarga de cuidados*, la *desconfianza cultural hacia las mujeres en determinados oficios* y la experiencia —actual o previa— de *entornos laborales hostiles* o poco protectores. No obstante, el modo específico en que estas barreras operan y sus efectos sobre la trayectoria posterior difieren según la línea programática.

En la línea Sectorial Transporte, junto con los casos exitosos que constituyen la contracara centrada en la percepción de empoderamiento, la brecha de género se manifiesta con especial fuerza en un rubro históricamente masculinizado, caracterizado por altos requisitos de disponibilidad horaria, movilidad territorial y adaptación a entornos laborales exigentes. Los relatos dan cuenta de barreras culturales persistentes, expresadas en prácticas de deslegitimación, exigencias de validación permanente,

cuestionamientos a la capacidad técnica y carencias de infraestructura básica adecuada para mujeres¹⁰. A ello se suma la incompatibilidad estructural entre los regímenes laborales predominantes del sector —turnos extensos, faenas alejadas del hogar, rotaciones rígidas— y las responsabilidades de cuidado que recaen de manera desproporcionada en las mujeres, especialmente en jefas de hogar sin redes de apoyo suficientes.

Como resultado, en una parte de las trayectorias femeninas de esta línea, la capacitación no se traduce en inserción en los segmentos de mayor estabilidad o retorno económico —como minería o transporte interurbano—, aun cuando exista habilitación técnica y motivación para hacerlo. Sin embargo, estas trayectorias no expresan necesariamente una ausencia total de impacto laboral del programa, sino una reorientación del tipo de inserción finalmente alcanzada, hacia modalidades de autonomía negociada. La inserción laboral se despliega entonces en formatos parciales, locales o flexibles —transporte escolar, colectivos o aplicaciones— que permiten compatibilizar trabajo y cuidado, pero a costa de menores niveles de estabilidad, ingresos o proyección laboral. Se trata, para estas egresadas de ST, de una situación *más ventajosa que la de sus pares mujeres* egresadas de RE, pero *más desventajosa que la de sus pares hombres* egresados de su misma línea ST.

En la línea Registro Especial, la brecha de género opera de manera diferenciada. Aquí, las mujeres no solo enfrentan desconfianza cultural cuando incursionan en oficios tradicionalmente masculinizados, sino que además se ven particularmente afectadas por una ruptura en la transición entre la etapa formativa y la inserción laboral, especialmente en el momento de la práctica profesional o adquisición de experiencia. A diferencia de la fase lectiva, la etapa de práctica o inserción carece de mecanismos de conciliación debido al mayor compromiso horario demandado, lo que obliga a muchas mujeres a desistir de prácticas no remuneradas o empleos iniciales incompatibles con la crianza, retornando a trabajos de subsistencia inmediata o manteniéndose en ocupaciones previas.

A ello se suman experiencias de desconfianza del mercado hacia mujeres en oficios técnicos, así como antecedentes de acoso o ambientes laborales hostiles, que empujan a algunas egresadas a retraerse de la inserción en empresas formales y a privilegiar el autoempleo, el trabajo a domicilio o rubros feminizados percibidos como más seguros. En este contexto, la neutralización del efecto laboral no siempre implica inactividad, sino más bien una *canalización hacia formas de inserción precarias o de baja proyección*, donde la certificación opera como respaldo simbólico o recurso latente, pero no como palanca efectiva de movilidad.

Así, en una proporción significativa de trayectorias femeninas, la brecha de género no solo incide en la neutralización de ciertos efectos laborales esperados, sino que **modela el tipo de inserción finalmente alcanzada**, delimitando los márgenes dentro de los cuales la formación puede ser efectivamente capitalizada.

En este marco, la autonomía negociada y el autoempleo no constituyen exclusivamente respuestas forzadas a restricciones estructurales persistentes —vinculadas a la organización social de los cuidados, a la rigidez del mercado laboral y a la persistencia de sesgos de género—, sino que aparecen también como modalidades de inserción valoradas por muchas mujeres, en tanto permiten compatibilizar el trabajo remunerado con proyectos de vida centrados en el cuidado, la cercanía familiar y el control del tiempo.

Más que expresar un déficit o un fracaso de la trayectoria laboral, estas formas de inserción dan cuenta de una agencia situada, en la que **las mujeres negocian activamente sus condiciones de trabajo dentro de un marco estructural que sigue imponiendo límites desiguales**. La tensión no reside en la elección de la autonomía negociada en sí misma, sino en el hecho de que dicha elección se realice en un contexto donde las alternativas disponibles están diferencialmente restringidas por género, incluso cuando existen habilitación técnica, altos niveles de compromiso y efectos subjetivos positivos en términos de autoestima, agencia y reconocimiento personal.

¹⁰ Como baños para mujeres conductoras en las terminales de buses.

VII.2.2. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA FORMATIVA

Un efecto interesante y que emerge como ‘sorpresivo’ o no buscado inicialmente, da cuenta de cómo el programa incide en la **disposición a seguir aprendiendo**, en la reactivación de proyectos educativos interrumpidos y en la reconfiguración de expectativas respecto de la formación como recurso para el trabajo y la vida.

1. Reactivación del vínculo con el aprendizaje

Un primer efecto formativo transversal a las líneas es la reactivación del vínculo con el estudio¹¹. Para personas que llevaban largos períodos fuera del sistema educativo —en algunos casos desde la adolescencia—, la experiencia del curso funciona como una confirmación concreta de que aún pueden aprender, rendir evaluaciones y sostener procesos formativos estructurados.

Este efecto se expresa como un cambio en la autoimagen intelectual y académica: se debilita la idea de ‘no servir para estudiar’ y se fortalece la confianza en las propias capacidades cognitivas. En trayectorias marcadas por fracasos escolares previos, interrupciones tempranas o experiencias educativas negativas, la capacitación cumple así una función habilitante, restituyendo la condición de aprendiz y ampliando el horizonte de lo educativamente posible.

“Pensé que mis capacidades ya no funcionaban, así como: ‘¿qué voy a aprender si mi cabeza ya...?’. [...] y después me hizo como decir: ‘bueno, acá todo se aprende’.” (Mujer, 53 años, zona norte, RE).

2. Continuidad formativa por escalamiento técnico

Un segundo efecto relevante -como subconjunto del anterior- es la activación de trayectorias de continuidad formativa orientadas al escalamiento dentro del mismo campo u oficio. En estos casos, la capacitación es signficada como un primer peldaño dentro de una secuencia formativa mayor, que incluye la obtención de nuevas licencias, certificaciones o especializaciones técnicas.

Este patrón es particularmente visible en la línea Sectorial Transporte, donde la formación se concibe de manera acumulativa y estratégica, asociada a mejoras en renta, estatus y acceso a segmentos más exigentes del mercado laboral. No obstante, también se observa en la línea Registro Especial, cuando el curso despierta el interés por profundizar en áreas técnicas más complejas o incorporar especializaciones que aumentan el valor del oficio aprendido.

“ahora que obtuve la licencia A3, que es la más grande en el sentido de transporte público, quisiera la otra, la A5, que es para transporte de carga. Y bueno, el cambio drástico que me pasó fue eso: darme cuenta de algo que tal vez es muy obvio para otras personas, pero estudiando, capacitándote, te abre más puertas.” (Hombre, 36 años, zona centro, ST)

Aquí, el efecto formativo se expresa como una proyección ordenada de la trayectoria, donde el aprendizaje se integra a un plan de desarrollo laboral progresivo.

3. Reapertura educativa y reinención formativa

Junto con el escalamiento, aparece un tercer efecto formativo asociado a procesos de reapertura educativa más amplios. En estos casos, la capacitación no solo refuerza un oficio específico, sino que habilita la posibilidad de retomar estudios formales o iniciar trayectorias educativas completamente nuevas.

¹¹ Si bien sólo una proporción de la muestra, de entre un 10% y un 15%, se encuentra ya estudiando al momento de la entrevista; el plan o al menos el deseo concreto de seguir estudiando se observa en aproximadamente dos tercios de la muestra estructural.

Este efecto se manifiesta en decisiones como completar la enseñanza media, preparar exámenes de acceso o proyectar el ingreso a carreras técnicas y profesionales. El cambio no radica únicamente en qué se estudia, sino **volver a pensarse como estudiante**, incluso en etapas adultas de la vida.

“Este curso del SENCE me dio la confianza de nuevo que había perdido. Me di cuenta que todavía tengo la capacidad para estudiar. [...] De hecho, ya me estoy preparando para dar la PAES.” (Hombre, 29 años, zona sur, ST).

“Tuve que pararme como un bebé del hospital... Pero de a poquito fui agarrando fuerza y volví a estudiar para cumplir la meta que tengo de aquí a los 40: sacar una carrera técnica por lo menos.” (Mujer, 34 años, zona centro, RE)

La reapertura educativa se observa con especial fuerza en trayectorias marcadas por quiebres biográficos, crisis de salud mental o largos períodos de inactividad, donde el estudio cumple también una función estructurante, otorgando rutina, sentido y horizonte de futuro.

4. Formación como estrategia adaptativa y de resguardo

Un cuarto efecto formativo se vincula al uso estratégico de la formación como mecanismo de adaptación frente a restricciones del mercado laboral. En estas trayectorias, el deseo de seguir estudiando surge especialmente cuando la inserción laboral post-egreso encuentra obstáculos, como la exigencia de experiencia previa o la estrechez de oportunidades locales.

Aquí, la continuidad formativa se concibe como una inversión incremental: acumular certificaciones, sumar cursos específicos o ampliar competencias transversales con el objetivo de mejorar la empleabilidad, diversificar opciones o contar con respaldos alternativos. La formación opera, en este sentido, como un activo de resguardo frente a la inestabilidad laboral, más que como un proyecto vocacional en sí mismo.

“(...) yo tenía un trabajo estable, pero no va a ser eterno. Si se pone el TAG, quedamos sin trabajo. Entonces tengo que tener una cartita bajo la manga.” (Mujer, 42 años, zona centro, ST)

5. Diferencias de patrón según línea y posición vital

Si bien los efectos formativos descritos atraviesan ambas líneas del programa, su expresión se modula según el tipo de oferta y la posición vital de las personas egresadas.

En la línea ST, la continuidad formativa se asocia predominantemente a lógicas de escalamiento técnico y mejora económica, con una fuerte orientación a la acumulación de credenciales. En el caso de las mujeres, esta continuidad adquiere además un sentido de validación de competencias y autoridad en un rubro masculinizado.

En la línea RE, en cambio, los efectos formativos aparecen más estrechamente ligados a procesos de resiliencia, recomposición subjetiva y búsqueda de sentido. En jóvenes y adultos, el estudio funciona como estructura de vida y como alternativa frente a trayectorias laborales frágiles; en personas mayores, emerge con un carácter vocacional y de autoafirmación.

Asimismo, en mujeres con responsabilidades de cuidado, la proyección formativa suele orientarse hacia estudios técnicos de duración acotada, valorados por su compatibilidad con la crianza y por su potencial para negociar condiciones laborales futuras.

VII.2.3. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA FAMILIAR Y DE CUIDADOS

De modo relevante, el análisis muestra que el programa no opera únicamente como una experiencia individual de capacitación, sino también como un dispositivo de reorganización de las dinámicas domésticas. En el

período posterior al egreso, la participación en el curso incide en la distribución del tiempo, en las relaciones de dependencia y reconocimiento al interior del hogar, y en las formas de conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado.

1. Reorganización del tiempo y tensiones de conciliación

El efecto más recurrente identificado en los relatos —y especialmente significativo en mujeres— es la reorganización del tiempo cotidiano para compatibilizar estudio, trabajo y cuidado. Durante la capacitación, esta reorganización suele vivirse como una etapa de sobrecarga y exigencia logística, marcada por extensos traslados, ajustes de horarios y redistribución de responsabilidades familiares.

“Salía a las 9 de la mañana, terminaba el curso a la una, y las prácticas comenzaban a las dos. No podía subir a Alto Hospicio y volver a bajar, porque ya era la hora. Tenía que quedarme una hora fuera del curso y luego irme hacia Los Verdes, antes de llegar al aeropuerto. Las prácticas eran hasta las seis de la tarde. Se me complicaba bastante. [...] no tenía quién se quedara con el niño pequeño. En dos ocasiones me lo tuve que llevar a la práctica. No tenía quién lo atendiera en la tarde, pero aun así lo hice.” (Mujer, 35 años, zona norte, ST).

En el período posterior, estas tensiones tienden a adoptar dos trayectorias. En una parte mayoritaria, la capacitación habilita estrategias de conciliación más sostenibles, ya sea mediante empleos con mayor previsibilidad horaria o a través de modalidades flexibles de trabajo independiente. En otros casos, particularmente cuando la inserción laboral es de jornada completa y rígida, persisten tensiones asociadas a la menor presencia en el hogar, especialmente en relación con el cuidado de hijos.

“Un cambio, desde que entré a trabajar aquí más indefinido, ha afectado mucho lo que es mi tema familiar porque ya no tengo el mismo tiempo que tenía antes para ellos. [...] prácticamente yo llego a la casa como a ducharlos, a saber, un poco de sus tareas, porque igual es tarde, casi las 9 de la noche ya, y eso más que nada en lo que es mi tema familiar. Y ellos como que se lo han tomado medio mal.” (Mujer, 30 años, zona sur, RE).

“(.) ahora yo de manera personal puedo equilibrar la vida, puedo seguir siendo mamá sin descuidarla porque incluso la llevo en el bus a la escuela, la traigo en el bus a la escuela. La tengo ahí cerquita de mí y es la parte buena, no estoy todo el día afuera sin verla, ¿me entiendes?” (Mujer, 35 años, zona norte, ST)

2. Cambios en las relaciones familiares y reconocimiento en el hogar

Un segundo efecto relevante se expresa en el reconocimiento simbólico del rol del egresado o egresada dentro del núcleo familiar. De manera transversal, la obtención de una certificación o licencia profesional tiende a ser vivida como un logro colectivo, generando orgullo y validación por parte de hijos, parejas y familiares cercanos.

“Ay, los niños felices. Oh, mis hijos felices. Mamá, te ves tan bien ahí arriba del furgón, emocionados, con el pecho inflado. [...] No, mi esposo más que orgulloso. Lo celebramos cuando me dieron mi licencia. Salimos a comer todos. Y él estaba feliz. Él dice: 'Oh, me falta ahora que me supere'”. (Mujer, 38 años, zona norte, ST)

En el caso de las mujeres, este reconocimiento se asocia además a procesos de reequilibrio en las relaciones de poder al interior del hogar, especialmente cuando la capacitación se traduce en mayor autonomía económica. No obstante, en una minoría de trayectorias, la reconfiguración del rol femenino — particularmente la salida al espacio formativo y laboral— genera conflictos o resistencias en la pareja, evidenciando tensiones de género preexistentes.

“Mi pareja [se lo tomó] poco, poco en ese momento. Porque estaba acostumbrado a tenerme en la casa. Entonces, cuando yo salía de la casa es como que lo tomó mal, no me lo tomó con mucha alegría. [...]”

Mal, mal, todo el rato mal. Al final yo creo que por eso terminamos la relación". (Mujer, 30 años, zona sur, RE).

3. Economía familiar y activación de redes de apoyo

Los efectos familiares del programa se articulan también en torno a la economía del hogar. En especial en la línea Sectorial Transporte, la mejora y regularización de los ingresos permite pasar desde una lógica de subsistencia a una de planificación familiar, facilitando el pago de deudas, la proyección de estudios para los hijos o la mejora de las condiciones habitacionales.

Asimismo, la participación en el programa activa y fortalece redes familiares de apoyo, especialmente intergeneracionales. Abuelas, tías, hermanas y otros familiares cumplen un rol clave en el cuidado durante el período de capacitación, permitiendo la asistencia y continuidad en el curso. En muchos casos, esta activación no solo cumple una función instrumental, sino que refuerza vínculos familiares previamente debilitados o latentes.

"...mi mamá y mi sobrina [cuidaban a las niñas]. Mi mamá decía que mis hijas la hacían bien, le daban alegría al corazón. De hecho, antes de empezar el curso, hablamos con ella y ella misma nos incentivó. Nos dijo: 'hijos, estudien para que se superen, para que su familia esté mejor'." (Mujer, 37 años, zona norte, ST).

4. Diferencias de patrón según línea y posición vital

De manera específica, en mujeres con responsabilidades de cuidado, los efectos familiares se articulan principalmente en torno a la búsqueda de conciliación y a formas de autonomía negociada que permitan sostener el cuidado sin renunciar a la actividad productiva.

En personas jóvenes, el programa tiende a cumplir una función de estructuración y ordenamiento, siendo valorado por el núcleo familiar como una vía de encauzamiento y proyección. En adultos y adultas mayores, los efectos se vinculan más estrechamente a la reafirmación del rol de proveedor y al mantenimiento de la dignidad y el reconocimiento familiar frente a contextos de precarización o discriminación laboral.

VII.2.4. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA PERSONAL DE BIENESTAR Y SALUD

Un hallazgo relevante del estudio es que, para una parte de las personas egresadas, el programa es significado como un hito de recomposición personal. Así, la capacitación se vincula a cambios en la percepción de bienestar, asociados a una mayor sensación de agencia, estabilidad emocional y control sobre la propia trayectoria, especialmente en biografías marcadas por discontinuidades o fragilidad previa.

1. Bienestar subjetivo: autoestima y sentido de capacidad

El efecto más recurrente en este eje es el fortalecimiento de la autoimagen personal. La obtención de una certificación o licencia profesional opera como una validación externa que reactiva el sentimiento de competencia y capacidad, particularmente en personas que venían de períodos prolongados de cesantía, cuidado exclusivo o trayectorias laborales desvalorizadas.

"...el poder terminarlo y el poder haberlo aprobado y certificarme hace sentir súper bien. Quiere decir que todavía tienes capacidad para poder hacer cosas y esto como persona a uno le engrandece y es bueno. Empecé a sentirme más seguro y todo". (Hombre, 51 años, zona centro, ST).

Este cambio se expresa en una recuperación del orgullo personal y en un renovado sentido de utilidad social. Volver a "lograr algo" —aprobar exámenes, completar el curso, recibir un certificado— permite a las personas

reinscribirse subjetivamente como sujetos capaces de aprender, cumplir metas y proyectarse, debilitando narrativas previas de fracaso o inutilidad asociadas a la edad, el género o la historia laboral.

2. Salud mental y estabilidad emocional

En una proporción relevante de trayectorias, el programa cumple una función de reequilibrio emocional. La asistencia regular al curso, la interacción con pares y la exigencia de sostener una rutina operan como factores que contribuyen a salir de estados de aislamiento, abatimiento o desánimo persistente.

Este efecto se observa especialmente en personas que reportan antecedentes de depresión, crisis de pánico o desgaste emocional severo. En estos casos, la capacitación no se vive solo como formación, sino como una estructura que ordena el tiempo, reduce la rumiación y ofrece un espacio de contención simbólica. Asimismo, la experiencia de enfrentar y superar dificultades durante el proceso —como evaluaciones exigentes o reprobaciones parciales— fortalece la tolerancia a la frustración y la resiliencia personal.

“...ahí yo dije: ‘tengo que mejorarme, no me puedo quedar así... voy a estudiar’ para poder salir de ese hoyo en el que estaba (...) se me quitaron las crisis de pánico. Ahí retomé mi vida.” (Hombre, 57 años, zona centro, RE).

3. Percepción de control y seguridad subjetiva

Otro efecto relevante se vincula con la percepción de control sobre el futuro. Contar con una credencial reconocida se traduce en una mayor sensación de seguridad subjetiva, incluso en ausencia de inserción laboral inmediata. La certificación se vive como un respaldo disponible, que reduce la ansiedad frente a la incertidumbre económica, la inestabilidad del empleo o los riesgos asociados a cambios tecnológicos y del mercado.

En esta dimensión, el bienestar no proviene necesariamente del uso inmediato del título, sino de saber que se dispone de una herramienta concreta para enfrentar escenarios adversos. Este efecto se articula también con una mayor tranquilidad en el desempeño laboral, al conocer normas, procedimientos y marcos regulatorios que disminuyen el miedo al error o a la sanción. Nótese cómo en este caso no es posible distinguir un efecto ‘personal’ de uno ‘laboral’, en tanto se encuentran inextricablemente ligados.

“(...) uno entra con tranquilidad y seguridad a cualquier trabajo, porque conoce, sabe las funciones que debe desarrollar. Eso ayuda bastante. Porque si no, por inseguridad, uno se cohibe de muchas cosas. Pero cuando ya uno conoce, lo puede decir, y te pueden dejar a cargo de los pacientes tranquilamente.” (Mujer, 48 años, zona centro, RE).

4. Salud física y reconfiguración del desgaste

Finalmente, en un conjunto de trayectorias el programa se asocia a efectos indirectos sobre la salud física, principalmente a través de procesos de reconversión o ajuste ocupacional. Para personas con lesiones, enfermedades crónicas o desgaste corporal acumulado, la capacitación habilita transiciones hacia trabajos percibidos como menos extenuantes o más compatibles con sus condiciones de salud.

“Lo que pasa es que... por el problema de mi mano, empecé a presentar muchos dolores. Fui a la mutual. Ahí mi fisiatra me dijo que ya tenía que empezar a buscar otra cosa que hacer, porque me estaba perjudicando mucho la mano... Más que nada porque conducir no es tan complicado, y no se fuerza mucho la mano. Al forzarla empieza a dolerme al tiro”. (Hombre, 35 años, zona centro, ST).

Asimismo, en casos de recuperación prolongada tras accidentes o enfermedades graves, el curso funciona como un hito de reactivación, marcando el retorno progresivo a la actividad cognitiva y social luego de períodos extensos de inmovilidad o dependencia.

“Tuve un accidente en el transporte público... me quebré el pie, me tuve que someter a una operación... me dio meningitis bacteriana. Quedé casi un mes en coma en el hospital. (...) Tuve que pararme como un bebé del hospital, usando pañales, sin poder mover mi cuerpo. Pero de a poquito fui agarrando fuerza y volví a estudiar (...)”. (Mujer, 34 años, zona centro, RE).

5. Diferencias de patrón según línea y posición vital

Diferenciando por líneas, se observa que en Registro Especial los efectos en bienestar y salud tienden a organizarse como procesos de rehabilitación subjetiva, recuperación de rutinas y recomposición emocional tras quiebres vitales. En la línea Sectorial Transporte, en cambio, estos efectos se articulan con mayor frecuencia a dinámicas de empoderamiento y validación identitaria, asociadas al logro de estatus profesional y reconocimiento social.

La posición vital introduce modulaciones relevantes. En personas jóvenes, el programa contribuye a estructurar el tiempo y a reforzar la socialización tras períodos de desorientación o aislamiento. En adultos y adultas mayores, el efecto se vincula a la reafirmación de capacidades y a la disminución del temor a la obsolescencia. En mujeres, especialmente aquellas con trayectorias centradas en el cuidado, los efectos sobre el bienestar se expresan en la recuperación de una identidad propia más allá del rol doméstico y en un fortalecimiento de la autoestima personal.

VII.2.5. EFECTOS EN LA TRAYECTORIA SOCIAL: REDES, VÍNCULOS Y CAPITAL RELACIONAL

Un último grupo de efectos se expresan en la ampliación, diversificación y reactivación de redes sociales, afectivas y laborales, así como en el fortalecimiento del capital relacional disponible para enfrentar procesos de inserción, movilidad y recomposición vital. Así, para una parte relevante de las trayectorias, especialmente aquellas marcadas por aislamiento previo, cesantía prolongada o fragilidad psicosocial, la experiencia formativa opera como un punto de reenganche social, restituyendo vínculos, pertenencia y acceso a recursos relacionales que trascienden el espacio del curso.

1. Reactivación de vínculos y ruptura del aislamiento

Un primer efecto social recurrente es la ruptura del aislamiento y la reactivación de la sociabilidad cotidiana. En trayectorias caracterizadas por encierro, desvinculación o retraimiento social, la asistencia regular al curso genera un espacio de encuentro sostenido con pares, que permite restablecer rutinas de interacción, conversación y reconocimiento mutuo.

Este efecto se manifiesta como la formación de lazos de confianza y cercanía entre compañeros y compañeras, que en muchos casos se mantienen más allá del término del curso. La experiencia compartida del aprendizaje —incluyendo dificultades, evaluaciones y logros— facilita la construcción de vínculos significativos, reduciendo la sensación de soledad y reforzando la percepción de pertenecer a un colectivo -lo que se relaciona de manera profunda con el impacto sobre el bienestar referido.

“Empecé el curso y de primera me costó así un montón porque como que yo era de mi círculo, mi familia no más... me costó relacionarme con otras personas... [Pero luego] con todo el curso fue la experiencia bonita, como que no hubo diferencia con nadie, todos nos conocimos, contamos nuestra historia, porque nos pasó en un curso fue como también una terapia, porque la profesora decía: ‘ya, hoy día te toca contar historia a tí’ y así iba con todos los otros compañeros y todos contamos nuestra historia... hacían juegos para conocernos más... aprendí bastante.” (Mujer, 30 años, zona sur, RE)

En estas trayectorias, el efecto social no se limita a la creación de nuevos contactos, sino que se expresa como un reordenamiento del lugar de la persona en el entramado social, pasando de posiciones de aislamiento o invisibilidad a formas de presencia y participación más activas.

2. Ampliación de redes de pares y capital relacional horizontal

Un segundo efecto relevante se vincula con la ampliación del capital relacional horizontal, entendido como el acceso a redes de pares con quienes se comparten saberes, información y apoyo práctico. A lo largo del curso, y especialmente en su fase final, se consolidan redes informales de intercambio que incluyen apoyo en el aprendizaje, circulación de datos laborales y acompañamiento en procesos de búsqueda de empleo.

Estas redes operan como un recurso colectivo que compensa, en parte, la debilidad de los canales formales de intermediación laboral. El intercambio de vacantes, recomendaciones y experiencias laborales permite a las personas egresadas ampliar su acceso a oportunidades que difícilmente circularían por vías institucionales tradicionales.

“(...) uno igual ha tenido contacto con los mismos compañeros. Hay algunos compañeros que salieron del curso y se fueron a trabajar a La Ermita. Entonces, a medida que uno tiene contacto: ‘No, métete aquí, métete acá, que acá es bueno, acá pagan mejor, acá es mejor el horario, acá te queda más cerca’. Todo eso se tomó, toda esa recomendación.” (Mujer, 37 años, zona centro, ST).

Asimismo, estas redes cumplen una función de apoyo simbólico, al ofrecer un espacio donde compartir dudas, frustraciones y expectativas, fortaleciendo la confianza y la persistencia en contextos de inserción incierta.

3. Generación de vínculos laborales y acceso a oportunidades

Más allá de los lazos entre pares, el análisis muestra un efecto específico de ampliación de redes laborales, que incide directamente en las trayectorias de inserción y movilidad. En distintos casos, el contacto con compañeros de curso, docentes o actores vinculados al proceso formativo habilita oportunidades laborales concretas, ya sea mediante recomendaciones directas, información privilegiada o vínculos de intermediación.

“...mi mismo profesor me integró a su empresa, que es una empresa de seguridad, el profesor me dio la oportunidad de trabajar con él haciendo soporte (informático). Ahí igual aprendí mucho a ingresar a los captadores online”. (Mujer, 28 años, zona sur, RE).

Este efecto resulta especialmente relevante en trayectorias con escaso capital social previo o con dificultades para cumplir exigencias de experiencia formal. La red construida durante el curso actúa, en estos casos, como un sustituto parcial de la trayectoria laboral acumulada, permitiendo acceder a empleos a través de la confianza interpersonal más que por credenciales exclusivamente formales.

Así, el capital social generado no solo amplía el número de contactos, sino que modifica la calidad de las oportunidades disponibles, al insertar a las personas en circuitos laborales más densos y, a veces, especializados.

4. Fortalecimiento del sentido de pertenencia e identidad social

Un cuarto efecto social se expresa en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y de la identidad social y profesional. Obtener una certificación o licencia reconocida no solo habilita un nuevo posicionamiento laboral, sino que también reinscribe a las personas en categorías sociales valorizadas, como “trabajador calificado”, “oficio reconocido” o “conductor profesional”.

“...igual se te infla el pecho (...) Me cambia, como le digo yo, el pelo el hecho de tener algo más. Porque igual tener una licencia A3 es algo más profesional. Ya no soy una conductora común y corriente, sino que soy una profesional.” (Mujer, 38 años, zona norte, ST).

Este reconocimiento se construye tanto en la interacción con pares como en la mirada del entorno social más amplio, contribuyendo a revertir experiencias previas de estigmatización asociadas a la cesantía, la

informalidad o la inactividad. En este sentido, el efecto social del programa se articula con procesos de dignificación simbólica, que refuerzan la autoestima y la legitimidad social de las trayectorias.

“...me decían: 'lo que pasa es que tú no tienes título, no tienes nada que acredite que estudiaste' entonces me bajaban los precios porque venía siendo como el maestro chasquilla, el maestrillo que no sabe nada, entonces dije: 'No, yo voy a estudiar (...) porque ahí me va a complementar todo lo que sé y voy a poder cobrar'.” (Hombre, 57 años, zona centro, RE).

En algunos casos, este efecto se proyecta a nivel comunitario, ampliando la visibilidad y el reconocimiento local de las personas egresadas, y facilitando su integración en redes productivas, asociativas o territoriales.

5. Diferencias de patrón según línea y posición vital

Avanzando en la búsqueda de particularidades y comunalidades, es posible observar que en la línea **Registro Especial**, los efectos tienden a organizarse como procesos de recomposición del capital social básico, orientados a romper el aislamiento, restituir vínculos y reconstruir pertenencia tras quiebres vitales o trayectorias de exclusión.

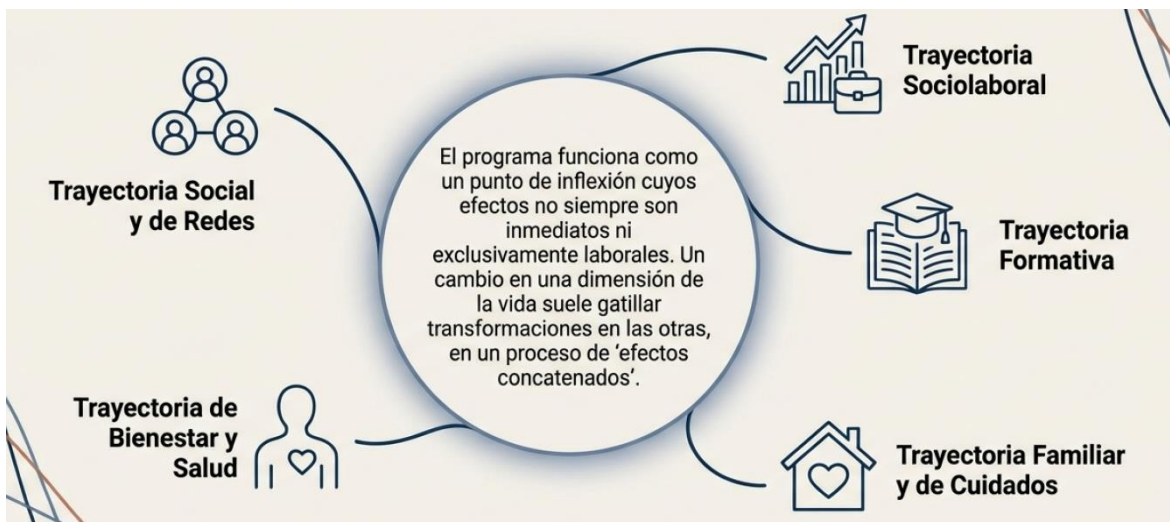
En **Sectorial Transporte**, en cambio, los efectos sociales se articulan con mayor frecuencia como redes instrumentales y profesionales, centradas en el intercambio de información laboral, la recomendación y el acceso a oportunidades en mercados regulados y altamente segmentados.

La **posición vital** introduce diferencias adicionales. En personas jóvenes, el efecto social se asocia a procesos de integración, maduración y ampliación del mundo relacional. En adultos y adultas mayores, se vincula a la validación social y a la recuperación de un lugar activo en redes laborales y comunitarias. En mujeres, especialmente aquellas con trayectorias centradas en el cuidado, el fortalecimiento de redes entre pares cumple también una función de apoyo emocional y de aprendizaje colectivo, reforzando la autonomía y la confianza para proyectarse más allá del espacio doméstico.

VII.2.6. EFECTOS CONCATENADOS: SECUENCIAS, COEXISTENCIAS Y PATRONES DE TRANSFORMACIÓN

Los acercamientos a los distintos ejes, desarrollados en los puntos previos, permiten introducir una clave adicional de interpretación: en una proporción relevante de trayectorias, los efectos del Programa Fórmate para el Trabajo no operan como resultados únicos, instantáneos o excluyentes, sino como procesos encadenados o paralelos de difícil ‘separación’. Es lo que veíamos, por ejemplo, en la seguridad brindada por la credencial y su efecto concatenado en el bienestar o en la autoconfianza. O los impactos sobre la recomposición subjetiva de los efectos sociales de revinculación. En estos casos, si bien la tipología final identificará en el capítulo siguiente el efecto predominante —aquel desde el cual se organiza el sentido del cambio—, el análisis comparativo muestra que dicho efecto suele articularse con otros impactos en distintos tiempos, ritmos y combinatorias.

FIGURA N° 3
EL IMPACTO DEL PROGRAMA ES UNA CADENA DE TRANSFORMACIONES



Elaboración propia, GUERNICA Consultores

Bajo esta mirada, el impacto se comprende como una secuencia o coexistencia de transformaciones en esferas que se influyen mutuamente —laboral/económica, formativa, familiar y de cuidados, bienestar y salud, así como redes y capital social—. Las dimensiones de la vida no operan compartimentadas: como ya podía anticiparse en la lectura previa, un cambio en el estatus laboral tiende a producir desplazamientos en el bienestar, la organización del cuidado, la proyección educativa y los horizontes de futuro; y, a la inversa, un reequilibrio subjetivo puede operar como condición previa para cualquier activación económica posterior.

“Sí, porque ahí sí hubo cambio porque ahí primero económico, muchos más ingresos. Segundo, los beneficios que genera una empresa industrial son mucho mayores a lo que generan las empresas actuales que son como los restaurantes. Y la estabilidad que te da, la estabilidad laboral que te da una empresa, en cuanto a más tiempo para tu familia, más fines de semana, trabajas de lunes a viernes, con horario de 8 horas.” (Hombre, 39 años, zona centro, RE)

“En términos de trabajo, familia o en lo personal, los cambios han sido notorios. Aparte de lo económico —porque no me quejo—he podido transmitir mucho a mis hijos. [...] El hecho de tener estabilidad laboral y una oportunidad de ganar un salario más allá de lo estipulado... eso es fantástico.” (Hombre, 51 años, zona centro, ST)

Esta lectura de los efectos concatenados no busca generalizar mecánicamente los hallazgos ni convertirlos en un “modelo único” aplicable a toda población. Se propone, más bien, como un conjunto de patrones orientadores que permiten al programa reconocer regularidades plausibles, anticipar necesidades de apoyo y diseñar decisiones más finas según perfiles y líneas, asumiendo siempre que cada trayectoria concreta combina restricciones y recursos de manera singular. También invita a evaluar la eficacia del programa en términos de la sinergia de efectos concatenados.

a. Modos de concatenación: cómo se encadenan los efectos

A partir de esta mirada analítica ampliada, se observa que los efectos se concatenan —o coexisten— al menos en cuatro modos predominantes, que pueden presentarse de forma pura o combinada:

a) Concatenación secuencial (pasos que se habilitan uno a otro).

Un efecto inicial funciona como “primer peldaño” y habilita el siguiente: por ejemplo, *reordenamiento subjetivo* → *reinserción lateral (en un ámbito distinto al curso)* → *movilidad ascendente posterior*; o bien *certificación* → *inserción* → *nuevos proyectos formativos*.

b) Concatenación paralela (impactos simultáneos en más de una esfera).

Un mismo hito —por ejemplo, la obtención de una credencial habilitante— produce a la vez empleo/ingreso + alivio *en tiempos familiares por aumento de corresponsabilidad + mejora en autoestima*, sin que sea posible aislar un único canal de impacto.

c) Concatenación compensatoria o reparadora (una esfera amortigua déficits en otra).

El programa produce un efecto muy significativo en *bienestar/identidad/agencia* que no se traduce de inmediato en empleo, pero evita una caída mayor, permite estabilizar rutinas y sostiene la capacidad de proyectarse o esperar (es -por ejemplo- lo que sucede a veces con el tiempo de experiencia exigido en el rubro transporte). Es un impacto que “*compensa*” la falta de movilidad laboral en el corto plazo, porque contribuye a otra esfera deficitaria¹² importante.

d) Concatenación expansiva (el efecto desborda el objetivo inicial).

El resultado obtenido no solo cumple una meta instrumental, sino que activa horizontes no previstos al ingreso: sube la vara de lo que la persona se cree capaz de hacer; por ejemplo: *continuidad educativa, proyectos de mayor escala, cambios territoriales o metas patrimoniales*.

Estos modos son especialmente útiles porque hacen visible algo que, en una lectura tradicional, suele quedar oculto: que el “*mismo*” resultado laboral (o su ausencia) puede formar parte de procesos biográficos muy distintos.

b. Ejes de concatenación: cinco dimensiones que se entrelazan

La evidencia muestra que los efectos concatenados se despliegan como una combinatoria entre cinco dimensiones, donde el movimiento en una de ellas suele gatillar, acompañar o expandir desplazamientos en las otras.

a) Trabajo y economía (activación, formalización y escalamiento).

En parte de las trayectorias —especialmente donde la credencial tiene alta potencia habilitante— el cambio laboral opera como punto de partida de la cadena: inserción directa, ascenso, formalización o transición hacia nichos de mayor retorno. En estos casos, la concatenación tiende a adoptar dos formas:

- **Paralela:** inserción + mejora económica + alivio físico/biográfico al dejar trabajos pesados o de alta precariedad, con un aumento simultáneo de autoestima y estabilidad cotidiana.
- **Secuencial:** inserción/mejora económica → ahorro o estabilización → proyectos de mayor escala (por ejemplo, vivienda, mudanza, independencia material).

“Sí, totalmente... tengo bastante mayor confianza y mejor situación económica. Mi familia también está más tranquila. Tenemos acceso a cosas que antes no se veían posibles. Gracias al mejor sueldo, podemos acceder a salud más privada o de mejor calidad... con la obtención de la licencia me cambió toda la vida.” (Hombre, 30 años, zona centro, ST)

“He tenido un cambio, sí. Yo sí. De verdad que si no hubiera hecho el curso, no estaría en esto... Se juntaron las lucas para postular a una casa. Ahora, ya a fin de año, si Dios quiere, nos sale una casa y ya nos cambiamos. Eso ya está listo, ya es llegar y que nos entreguen la casa.” (Mujer, 37 años, zona centro, ST).

b) Formación e identidad (deseo formativo, validación y reescritura del “yo puedo”).

En ambas líneas se observa un fenómeno especialmente relevante: el programa actúa como activador del

¹² En el ejemplo de movilidad ‘diferida’ para ST debido al requisito de antigüedad, el fortalecimiento subjetivo permite, por ejemplo, la instalación de posicionamiento estratégico: es factible gestionar la espera.

deseo formativo y como dispositivo de validación identitaria. No es solo “*hacer un curso*”: es la experiencia de volver a sentirse capaz de aprender, rendir y proyectarse.

En términos referenciales, se registran menciones explícitas de continuidad educativa o proyecto formativo en las dos líneas, pero con matices claros:

- **En Registro Especial**, el deseo formativo suele vincularse a **reparación de trayectorias educativas truncas** (retomar enseñanza media, iniciar carreras técnicas, encadenar nuevos cursos para salir de la precariedad).
- **En Sectorial Transporte**, el deseo formativo tiende a ser **estratégico y de especialización** (escalar licencias, dominar nuevas máquinas/habilitaciones, formalizar roles de instructor, retomar carreras previas con apoyo de orientación laboral o coaching).

Este eje es central porque muestra una concatenación expansiva muy típica: *certificación/éxito formativo* → *recuperación de confianza* → *“apertura” de proyectos educativos más ambiciosos*. En algunos casos, el efecto más profundo no es el empleo inmediato, sino la desactivación de la autoimagen de incapacidad (o de “*no servir para estudiar*”), lo que reordena toda la trayectoria futura.

“...volví a estudiar para cumplir la meta que tengo de aquí a los 40: sacar una carrera técnica por lo menos. (...) Me iba a ir por el tema de párvulos, pero después dije: ‘No, tengo todo el enfoque para irme por algo técnico, en servicio social’.” (Mujer, 34 años, zona centro, RE).

c) Vida familiar y cuidados (tiempos, decisiones vitales, autonomía relacional).

Aquí aparecen con fuerza concatenaciones paralelas y reparadoras, particularmente en mujeres y jefaturas de hogar. La obtención de ingresos —o incluso la sola recuperación de agencia— puede traducirse en:

- Reequilibrio del uso del tiempo (más control sobre horarios, compatibilidad con crianza o cuidado de terceros).
- Decisiones vitales drásticas habilitadas por una nueva percepción de capacidad de sostén (por ejemplo, salir de vínculos de control o violencia psicológica, o romper dependencias económicas), incluso antes de que exista un empleo “*ideal*”.

Este eje es clave para no subestimar impactos que no caben en un indicador laboral clásico: en varias trayectorias, el cambio principal se juega en la posibilidad de reorganizar la vida cotidiana y recuperar márgenes de decisión.

“Ahora yo de manera personal puedo equilibrar la vida, puedo seguir siendo mamá sin descuidarla... pude lograr ese equilibrio que yo tanto buscaba”. (Mujer, 30 años, zona centro, ST).

“Creo que lo mejor que hice fue haberme separado de mi exmarido... Porque he logrado cosas solas que me siento... Super orgullosa”. (Mujer, 54 años, zona norte, RE).

d) Bienestar y salud (estabilización emocional, rutina, “parar la caída”).

Esta dimensión suele operar como un verdadero motor de secuencia en trayectorias de alta fragilidad. En particular, en Registro Especial se observa con mayor frecuencia que el curso funciona como una “estructura externa” que ordena rutina, socialización y autovaloración. La cadena típica aquí es de tipo secuencial-terapéutica:

formación → *rutina/contención* → *estabilización emocional* → *capacidad de socializar/proyectar* → *búsqueda de empleo o continuidad educativa*

En estos casos, hablar de “*falta de inserción inmediata*” puede ser una lectura incompleta: el programa puede estar actuando como un dispositivo de rescate que permite rearmar condiciones mínimas para que la trayectoria vuelva a moverse.

"Había pasado mucho tiempo en la casa y estaba prácticamente en depresión. El salir ayudaba mucho. (...) [El curso me ayudó a] estar en un ambiente donde te sentías acogido y con pertenencia. (...) [Me sirvió para] ordenar la rutina y fortalecer mi confianza." (Hombre, 18 años, zona centro, RE)

e) Redes y capital social (re vinculación, “apaño” y soportes para sostener la trayectoria).

Finalmente, las redes generadas en el aula o en el entorno formativo aparecen como un efecto con capacidad de concatenación propia: contactos laborales, apoyo emocional entre pares, alianzas para emprender o, en casos acotados, articulaciones más colectivas.

Aquí la concatenación suele ser paralela de soporte: el capital social obtenido permite sostener el curso en medio de crisis, evitar deserción y asegurar que el impacto (laboral o subjetivo) llegue a materializarse.

c. Patrones predominantes por línea: expansivo en ST, compensatorio/reparador en RE

Sin pretensión de convertirlo en ‘regla’ unívoca, el análisis permite reconocer un patrón comparativo útil sólo a modo de tendencia:

En **Sectorial Transporte (ST)**, los efectos concatenados tienden a ser más visibles y de carácter **expansivo-secuencial**, en parte por la potencia habilitante y simbólica de la licencia profesional. Con frecuencia, la cadena se organiza así:

certificación habilitante → inserción/retorno alto o capitalización → aumento de estatus y confianza → proyectos ampliados (educación superior, escalamiento técnico, movilidad territorial, metas patrimoniales)

Incluso cuando la inserción en el rubro no ocurre de inmediato (por antigüedad exigida, experiencia previa o trabas institucionales), la licencia suele operar como *activo de reserva*, favoreciendo estrategias de espera activa: *reordenamiento de expectativas + inserción lateral/diferida (en área distinta a curso) + proyección futura*. Esto -se verá en el apartado siguiente- se observa con frecuencia en esta línea: el efecto principal - desde la percepción de la persona egresada- puede asociarse al ámbito subjetivo y de agencia, pero la concatenación apunta a un movimiento diferido (esperar el cumplimiento del plazo de ‘experiencia’), no a estancamiento.

En **Registro Especial (RE)**, en cambio, predomina una concatenación de tipo **compensatorio o reparador**, donde el eje articulador suele ser el bienestar/agencia en el presente biográfico. La cadena frecuente se organiza así:

formación → estabilización emocional → recuperación de agencia → ruptura de ciclos de inactividad/violencia/aislamiento → (posible) reorientación educativa o reingreso laboral posterior.

Esto no implica ausencia de movilidad ascendente directa en Registro Especial (que existe, y con fuerza en ciertos perfiles), sino que en una fracción relevante de trayectorias el programa opera como un reinicio del sistema: vuelve posible algo que estaba bloqueado —volver a estudiar, rearmar rutina, recuperar autoestima— y desde ahí se abren cursos de acción.

Transversalmente, aparece además una concatenación paralela de autonomía, donde los *efectos laborales/económicos* y los *efectos familiares/tiempo* se producen simultáneamente: formalización de actividad, ingresos y control horario, especialmente en trayectorias atravesadas por cuidado.

d. Implicancias para el programa: usar patrones con mirada flexible

La utilidad principal de esta lectura es programática: permite tomar decisiones sin quedar atrapados en la lógica “empleo sí/no” como criterio único de ‘éxito’ o eficacia del programa. En concreto, sugiere -lo que se profundizará en recomendaciones, pero vale la pena desde ya relevar:

- **Distinguir ritmos de maduración del impacto:** hay trayectorias donde el efecto es diferido por estructura de mercado (por ejemplo, exigencia de experiencia) y no por falta de agencia.
- **Reconocer efectos habilitantes** (bienestar, agencia, redes) como condiciones que, en ciertos perfiles, son el “*primer eslabón*” necesario para cualquier activación laboral posterior.
- **Diseñar apoyos diferenciados:** en ST, soportes de transición para la espera activa (mediación con empleadores, rutas de experiencia, acompañamiento en trámites/examen); en RE, dispositivos más robustos de sostenimiento psicosocial, conciliación con cuidados y continuidad educativa como vía de salida de precariedad.

En suma, los efectos concatenados muestran que el programa puede producir impactos relevantes en distintos planos y tiempos: un efecto subjetivo puede anteceder a una activación laboral; una credencial puede operar como activo estratégico antes de traducirse en empleo en el rubro; y una trayectoria de autonomía puede estabilizar la vida cotidiana aun sin ascenso formal inmediato. Esta lectura refuerza que la evaluación del programa requiere considerar secuencias, coexistencias y condiciones habilitantes, evitando -tal como se esperaba desde las Bases Técnicas y los resultados avalan- reducir el impacto a un resultado laboral de corto plazo.

VII.3. TIPOLOGÍAS INTEGRADAS DE IMPACTO Y TRAYECTORIAS LABORALES POST-EGRESO

Este último apartado desarrolla una lectura integrada del período post-egreso que combina dos lentes analíticos distintos y deliberadamente articulados. El primero construye una **tipología interpretativa del impacto del programa sobre la trayectoria vital**, centrada en identificar **cuál es el eje predominante** desde el cual las personas egresadas significan el aporte de la capacitación a su vida. El segundo propone una **tipología descriptiva de trayectorias laborales post-egreso**, que realiza un **zoom acotado al plano ocupacional** para observar, con criterios explícitos y comparables, cómo se expresa la activación laboral en el período posterior a la formación.

La diferencia entre ambos lentes es clave. La tipología de impacto vital no es una tipología “*laboral*” en sentido estricto, aunque puede serlo cuando el trabajo constituye el eje principal del cambio. Su pregunta central no es -como en el segundo caso- si la persona se insertó de manera dependiente o independiente, sino qué tipo de transformación aparece como principal en la vida del egresado o egresada desde su propia perspectiva, considerando su punto de partida, su experiencia formativa y el modo en que se reordena —o no— su curso de vida tras el egreso. Bajo este enfoque, el ‘trabajo’ importa sobre todo en tanto se traduce en ascenso, mejora o reposicionamiento (mejores ingresos, mayor estabilidad, formalización, estatus, mejores condiciones, salida de la inactividad), o bien en tanto habilita una forma específica de autonomía compatible con las restricciones de la vida cotidiana -diferenciando ambas posibilidades¹³.

En esa lógica, la tipología de impacto distingue cuatro configuraciones. Tres de ellas se organizan en torno a la existencia de un efecto predominante atribuible al programa, pero con acentos vitales diferentes: (i) un impacto predominantemente laboral de movilidad/mejora, cuando la capacitación opera como palanca directa de reposicionamiento ocupacional; (ii) un impacto de autonomía negociada, donde el efecto principal se juega en ampliar márgenes de independencia económica y control de la vida cotidiana —usualmente en

¹³ A efectos de definición precisa, el concepto de trayectoria vital en esta aproximación se utiliza en un sentido amplio, que incluye —pero no se reduce a— la trayectoria sociolaboral, incorporando dimensiones subjetivas, relacionales y de organización de la vida cotidiana que median el significado del trabajo en la experiencia post-egreso.

tensión con responsabilidades de cuidado, salud u otras restricciones—, sin que el “éxito” se reduzca a la inserción formal estándar; y (iii) un impacto de recomposición subjetiva/fortalecimiento de agencia, cuando la capacitación es narrada como punto de inflexión en autoestima, sentido de capacidad, proyección y reequilibrio, aun cuando los efectos laborales sean parciales, diferidos o todavía estén “en curso”. La cuarta configuración corresponde a neutralización por condiciones estructurales o externas, cuando, desde la perspectiva de la persona egresada, el potencial del programa no logra desplegarse por barreras persistentes (salud, cuidados no delegables, estrechez territorial de oportunidades, exigencias institucionales, regulaciones del mercado o del propio rubro, entre otras).

La tipología de trayectorias laborales post-egreso, en cambio, cumple una función distinta: acotar el análisis al plano ocupacional observable para describir cómo se distribuyen los casos según su condición de actividad posterior, su modalidad (dependiente/independiente, incluyendo emprendimiento y formas de trabajo flexible) y su relación con el área de la capacitación. Esta mirada no pretende capturar el sentido vital del cambio, sino ofrecer una base descriptiva que permita dimensionar y comparar formas de activación laboral en el período post-egreso, reconociendo que el programa tiene objetivos laborales explícitos -aun cuando no exclusivos- y que, por tanto, resulta relevante observar con nitidez qué ocurre en ese plano.

La potencia del apartado crece, precisamente, al cruzar ambos niveles. Al hacerlo, se vuelve visible que *una misma trayectoria laboral puede corresponder a impactos vitales distintos, y que un mismo impacto predominante puede traducirse en desenlaces laborales heterogéneos*. En particular, este cruce permite matizar lecturas basadas únicamente en empleo/cesantía: por ejemplo, dentro del grupo que muestra estancamiento o circularidad laboral post-egreso, es posible identificar trayectorias cuyo efecto predominante es de recomposición subjetiva y agencia —personas que, aun sin inserción sostenida, reportan un cambio significativo y proyectan activación futura con confianza—. A la inversa, también permite reconocer casos con actividad laboral observable en los que el efecto es narrado como neutralizado, cuando la ocupación no representa mejora, ascenso ni reorientación asociable a la capacitación, sino continuidad forzada o estrategia de subsistencia.

Finalmente, esta arquitectura analítica habilita un tercer aporte: conectar resultados con perfiles de ingreso. Al observar cómo se distribuyen los impactos predominantes y las trayectorias laborales según los puntos de partida biográficos, el capítulo permite comprender con mayor precisión cómo opera el programa sobre distintos tipos de participantes, qué combinaciones tienden a producir mayor eficacia y bajo qué condiciones aparecen límites o neutralizaciones. En esa medida, esta tipología integrada no es solo una síntesis: es una herramienta para orientar decisiones programáticas más finas, ajustando apoyos, dispositivos de transición y estrategias de acompañamiento para optimizar la eficacia del programa en función de perfiles, líneas y restricciones estructurales.

Con base en lo anterior, el capítulo se organiza en tres movimientos: (1) presentación de la tipología interpretativa de impacto predominante en la trayectoria vital; (2) caracterización descriptiva de trayectorias laborales post-egreso como zoom ocupacional; y (3) análisis de cruces entre ambos planos —y posteriormente con perfiles de ingreso— para hacer visibles patrones de correspondencia, dispersión y concatenación de efectos, relevantes para el diseño y la gestión del programa.

VII.3.1. TIPOLOGÍA DE IMPACTO DEL PROGRAMA EN LAS TRAYECTORIAS VITALES

De acuerdo a lo enunciado, corresponde desarrollar en primer lugar, una **tipología interpretativa de los efectos del Programa Fórmate para el Trabajo sobre las trayectorias vitales** de las personas egresadas. Su propósito es identificar **cuál es el efecto predominante que el programa adquiere en la vida de cada participante**, tal como es narrado y significado por las propias personas en el período posterior al egreso.

La tipología se construye a partir de una lectura integrada del antes y el después del paso por el programa, considerando simultáneamente: el punto de partida biográfico desde el cual se ingresa a la capacitación; la

lógica de acción que orienta la participación (estratégica, táctica, vocacional o de reequilibrio); la potencia habilitante de la credencial obtenida según la línea programática; los cambios efectivos en la condición de actividad posteriores al egreso; y el sentido subjetivo que las personas atribuyen a la experiencia formativa y a su posición vital. Estas dimensiones no operan de manera aislada, sino que se articulan para producir una interpretación situada del lugar que el programa ocupa en cada trayectoria vital.

Desde esta perspectiva y tal como se adelantaba, una misma situación ocupacional observable puede corresponder a efectos vitales distintos. El programa puede operar principalmente como habilitador de movilidad laboral ascendente, como herramienta para ampliar autonomía económica en condiciones de conciliación, como catalizador de recomposición subjetiva y recuperación de agencia, o bien ver neutralizado su potencial por barreras estructurales persistentes. La tipología no busca, por tanto, clasificar “resultados” en sentido normativo, sino ordenar analíticamente el efecto principal que la intervención tiene en la vida de las personas, reconociendo que otros efectos pueden coexistir de manera complementaria, secundaria o secuencial.

Además, un elemento adicional es que estas categorías no se distribuyen de manera idéntica entre líneas. No se trata sólo de las diferencias -o no- de “peso” (frecuencia relativa) de los “tipos” entre líneas, sino que sus formas de realización pueden variar asumiendo modalidades distintas según la credencial obtenida, el rubro y el punto de partida biográfico.

A partir de este cruce analítico, se identificaron cuatro configuraciones principales de efectos del programa sobre las trayectorias vitales, que expresan modos diferenciados de interacción entre la intervención y las condiciones de vida de quienes participaron (página siguiente).

TABLA N° 4.
TIPOLOGÍA DE EFECTOS DEL PROGRAMA EN LAS TRAYECTORIAS VITALES

Tipo de Trayectoria Final	Definición e Influencia Principal del Programa	RE		ST		Total
		n	%	n	%	N
A. Movilidad Ascendente	El programa actuó como catalizador de un salto cualitativo en ingresos, estatus o acceso a nichos de alto retorno (por ejemplo, minería o transporte profesional), mediante la habilitación técnica y la certificación.	27	35,5%	28	39,4%	55
B. Autonomía Negociada	La capacitación principalmente permitió ampliar márgenes de autonomía económica mediante emprendimientos o trabajos flexibles o por cuenta propia, en equilibrio negociado con responsabilidades de cuidado, de salud o de otro tipo. No se observa necesariamente un <i>ascenso jerárquico</i> , sino una ganancia en el control de la vida cotidiana.	9	11,8%	4	5,6%	13
B. Reequilibrio Subjetivo/Agencia	El impacto predominante fue subjetivo: fortalecimiento de la autoestima, recuperación de la agencia personal y reinstalación de la capacidad de proyectarse, aun cuando la inserción laboral fuera parcial, lateral (en otra área) o diferida.	28	36,8%	25	35,2%	49
D. Neutralización por Condiciones Estructurales	El potencial del programa fue neutralizado por barreras estructurales persistentes -salud, cuidados no delegables, exigencias institucionales o restricciones del mercado laboral- que impidieron traducir la credencial en mejoras sostenidas de algún tipo.	12	15,8%	16	19,7%	30
TOTAL		76	100%	71	100%	147

La **Movilidad Ascendente** representa la expresión más directa del logro programático en el marco de su propósito central¹⁴: el curso y la credencial obtenida operan como una llave habilitante que permite acceder a empleos formales, mejor remunerados o de mayor reconocimiento ocupacional. Esta trayectoria aparece con algo más de frecuencia en la línea Sectorial Transporte, donde la licencia profesional posee una alta potencia habilitante en un mercado laboral regulado y demandante. Además, el análisis cualitativo muestra que el *ascenso* no tiene necesariamente el mismo sentido en ambas líneas: en Registro Especial suele adoptar una lógica de integración y estabilización (salir de la precariedad o la informalidad prolongada para acceder a un “piso” de formalidad y reconocimiento), mientras que en Sectorial Transporte tiende a expresar una lógica de cualificación técnica y escalamiento económico más pronunciado, dentro de un rubro estructurado (‘subir’ de nivel técnico y de retorno, por tipo de vehículo, responsabilidad y nicho¹⁵).

La **Autonomía Negociada** captura una forma específica de efecto en la que el trabajo sigue siendo central, pero su valor principal radica en permitir controlar la organización de la vida cotidiana. En estas trayectorias, el programa no conduce necesariamente a un ascenso jerárquico ni a empleo dependiente de jornada completa, sino que amplía la capacidad de generar ingresos propios de manera compatible con responsabilidades de cuidado, salud u otras restricciones. El efecto principal no se mide por el volumen de ingresos, sino por la posibilidad de *sostener autonomía relativa sin perder gobernabilidad sobre el tiempo y la vida diaria*. Tiene una presencia algo mayor entre las personas egresadas de la línea Registro Especial, con mayor diversidad de oferta y propuestas de explícita salida independiente. Aunque lo más relevante -en términos comparativos- es que se concreta bajo modalidades distintas: en Sectorial Transporte, la autonomía suele apoyarse en el control de un activo habilitante -la licencia profesional y, en algunos casos, el acceso a

¹⁴ “Mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa de 16 años y más”.

¹⁵ No es lo mismo conducir un auto que un bus o un camión articulado; no es lo mismo llevar pasajeros o manejar maquinaria pesada en faena; los nichos como RED, transporte escolar, minería, etc., tienen reglas y retornos también distintos. Es en este sentido que se describe el ‘ascenso’ como al interior de una escalera laboral más formalizada. Concretamente, en ST muchas personas ya estaban trabajando pero en segmentos de bajo retorno, informalidad o sin credencial habilitante. En ese sentido, el programa no las ‘integra’ al trabajo -como en RE- sino que las reubica ‘más arriba’ dentro del mismo rubro; lo que habilita vehículos mayores, pasajeros, minería, contratos de mayor calidad, etc.

un vehículo-, que permite decidir cuándo, cuánto y bajo qué condiciones trabajar¹⁶, mientras que en Registro Especial la autonomía tiende a expresarse como arreglos más heterogéneos —emprendimientos, pluriempleo o combinaciones formal/informal— que permiten sostener ingresos sin perder gobernabilidad sobre el tiempo en contextos de mayores barreras de entrada al empleo formal.

La trayectoria de **Reequilibrio Subjetivo / Agencia** muestra que, para una parte relevante de las personas egresadas, el impacto principal del programa no es laboral inmediato, sino vital. En estos casos, la capacitación funciona como un punto de inflexión que permite recomponer rutinas, recuperar la autoestima, reinstalar vínculos sociales y reactivar la percepción de capacidad personal tras períodos de crisis, inactividad o fragilidad. Este tipo presenta un peso similar en ambas líneas, pero nuevamente se observan matices: en Registro Especial predomina un sentido de recomposición o recuperación frente a quiebres previos (volver a “funcionar”, sentirse útil, recuperar estabilidad emocional), mientras que en Sectorial Transporte tiende a expresarse como agencia proyectiva e identidad profesional (sentirse validado, reconocido y con herramientas para “salir hacia afuera”, negociar oportunidades y ocupar un lugar en un rubro exigente). En ambos casos, el efecto opera como una condición habilitante: no reemplaza la empleabilidad, pero puede volverla plausible.

Finalmente, la **Neutralización por Condiciones Estructurales** da cuenta de los límites del programa cuando enfrenta barreras que exceden la capacidad de agencia individual y la potencia de la credencial para operar como palanca. Problemas severos de salud física o mental, cuidados no delegables, crisis vitales, exigencias institucionales difíciles de sostener o restricciones propias del mercado laboral pueden bloquear la traducción del aprendizaje en mejoras sostenidas -y/o percibidas. Este tipo no remite a falta de motivación ni de aprendizaje, sino a una colisión entre biografías altamente vulnerables y un entorno que restringe el despliegue del efecto esperado. En términos de distribución, se observa un peso algo mayor en Sectorial Transporte, consistente con barreras de entrada más rígidas en el rubro; tendiendo además a adoptar formas distintas por línea: en Registro Especial suele expresarse como recirculación hacia la vulnerabilidad de base (salud, edad, cuidados, ausencia de redes), mientras que en Sectorial Transporte se manifiesta con frecuencia -siempre desde la percepción de las personas usuarias- como bloqueo de entrada por exigencias del mercado (experiencia previa, turnos rígidos) y/o fallas críticas de ejecución que resultan “fatales” para el acceso efectivo al rubro (como un camión en mal estado que no permite la obtención de la licencia).

De manera transversal, y con especial fuerza en la línea Sectorial Transporte, la obtención de licencias profesionales opera además como un hito de reconocimiento, empoderamiento y ampliación de agencia — particularmente en mujeres que ingresan a rubros históricamente masculinizados—, efectos que pueden articularse con distintas trayectorias finales y que no se reducen a la inserción laboral inmediata.

Antes de avanzar, es importante volver a señalar que esta tipología identifica el efecto predominante del programa en cada trayectoria, sin desconocer que los impactos pueden articularse de manera secuencial o combinada. Precisamente, el análisis posterior profundiza en cómo estos efectos principales se cruzan con las trayectorias laborales post-egreso, permitiendo comprender con mayor precisión la diversidad de resultados y ritmos de cambio que produce la intervención.

VII.3.2. TRAYECTORIAS LABORALES POST-EGRESO

Este subapartado caracteriza el período post-egreso (2024–2025) desde un foco estrictamente ocupacional, con el propósito de describir cómo se distribuyen las personas egresadas según su situación laboral posterior y las formas que adopta su activación en el trabajo. A diferencia de la tipología de impacto en la trayectoria vital —centrada en el sentido predominante que el programa adquiere en la vida de las personas—, aquí el

¹⁶ La combinatoria de credencial con, a veces, el medio de producción (el vehículo), permite en estos casos la generación de ingresos sin depender completamente de un empleador ‘fijo’, lo que habilita negociar el trabajo -a partir del control del ‘activo’- con más control del tiempo, característica central de este ‘tipo’.

análisis realiza un “zoom” descriptivo al plano estrictamente laboral y ‘observable’¹⁷, construyendo una base comparable para el cruce analítico posterior.

Para ordenar esta descripción, se adopta una tipología de trayectorias laborales post-egreso basada en tres ejes complementarios: (i) la activación o situación de actividad posterior (inserción, continuidad, discontinuidad o ausencia de inserción sostenida); (ii) la modalidad de inserción (dependiente/independiente, incluyendo emprendimiento y formas de trabajo flexible); y (iii) la relación entre la ocupación desempeñada y el área de la capacitación cursada. Estos criterios se eligen porque aportan información relevante para el programa: permiten dimensionar el nivel de activación laboral alcanzado, distinguir modalidades de inserción y aproximarse a la medida en que la formación recibida se traduce en una inserción vinculada al oficio o rubro del curso.

En particular, la relación con el área del curso se utiliza como un indicador útil —aunque no exclusivo— para aproximarse al efecto laboral específico de la intervención. En términos generales, la inserción en el área del curso sugiere una mayor convertibilidad de las competencias técnicas adquiridas (y, usualmente, también de habilidades blandas asociadas al proceso formativo), mientras que inserciones laterales o en otras áreas pueden reflejar efectos más transversales del programa, sin que ello implique ausencia de impacto.

Con base en estos ejes, la Tabla N° 3 sintetiza cinco trayectorias laborales post-egreso, que permiten describir de manera ordenada la diversidad de situaciones y modalidades laborales observadas en el período, y preparar el análisis integrado que cruza estas trayectorias con la tipología de impacto predominante.

TABLA N° 5.
TRAYECTORIAS LABORALES POST-PROGRAMA

Categoría de Trayectoria	Definición de la Situación Actual (2024-2025)	RE		ST		Total
		n	%	n	%	N
1. Inserción formal vinculada al área del curso	Logró una inserción laboral formal o progresión ocupacional con relación directa entre la ocupación desempeñada y el área de la capacitación cursada.	22	28,9%	22	31,0%	44
2. Inserción formal en área distinta al curso	Logró o mantuvo una inserción laboral formal en un área distinta a la de la capacitación cursada, manteniendo en algunos casos la credencial obtenida como activo de reserva.	15	19,7%	20	28,2%	35
3. Trabajo independiente o flexible vinculado al área del curso	Desarrolló una actividad independiente, de emprendimiento o bajo modalidades de trabajo flexible directamente relacionada con el área de la capacitación cursada.	8	10,5%	12	16,9%	20
4. Trabajo independiente o flexible en área distinta al curso	Desarrolló una actividad independiente, de emprendimiento o bajo modalidades de trabajo flexible no directamente relacionada con el área de la capacitación cursada.	7	9,2%	2	2,8%	9
5. Estancamiento o circularidad¹⁸	No registró una inserción laboral sostenida posterior al egreso, o presentó trayectorias discontinuas de activación laboral y retorno a la inactividad o cesantía durante el período observado.	24	31,6%	15	21,1%	39
TOTAL		76	100%	71	100%	147

En una lectura agregada, las trayectorias laborales post-egreso muestran que una proporción mayoritaria de las personas egresadas logra algún tipo de activación laboral en el período observado, ya sea mediante inserción formal, emprendimiento o modalidades de trabajo flexible. Esta activación —entendida como salida

¹⁷ No es ‘sociolaboral’ porque no se relaciona con motivadores ni con condiciones biográficas o estructurales -como lo hace la tipología de impacto principal- y no interpreta sino sólo describe.

¹⁸ En la categoría “estancamiento o circularidad”, resulta relevante precisar que *estancamiento* refiere a trayectorias que no logran traducir la capacitación en inserción laboral durante el período observado, mientras que *circularidad* o *activación laboral discontinua* alude a recorridos que registran intentos o episodios de activación seguidos de retorno a la cesantía o inactividad. En ambos casos, la situación se explica principalmente por barreras persistentes —como problemas de salud, sobrecarga de cuidados, condiciones del mercado laboral o ausencia de experiencia habilitante— más que por falta de motivación o aprendizaje.

o alternativa a la inactividad o a la cesantía— alcanza aproximadamente a dos tercios de los casos en la línea Registro Especial y a cerca de cuatro quintos en la línea Sectorial Transporte, lo que da cuenta de un efecto relevante del programa en términos de re-vinculación con el trabajo, aun cuando dicha activación adopte formas diversas y no siempre inmediatas¹⁹.

Desde una mirada comparativa, la inserción o progresión laboral formal directamente vinculada al área del curso presenta niveles similares en ambas líneas, sin constituir por sí sola un factor de diferenciación sustantivo. Las diferencias se concentran, más bien, en las trayectorias intermedias y en los niveles de estancamiento posterior al egreso. En la línea Sectorial Transporte adquieren mayor peso las inserciones formales laterales -a veces también ‘diferidas’- y los emprendimientos vinculados al área del curso, configurando trayectorias de transición asociadas a las exigencias de experiencia previa del rubro. En contraste, la línea Registro Especial exhibe una mayor proporción de trayectorias de estancamiento o circularidad, reflejando la persistencia de restricciones estructurales que dificultan la consolidación de la inserción laboral aun después del proceso formativo.

Este panorama descriptivo complementa la lectura del impacto del programa, constituyendo la base para el análisis integrado que se desarrolla a continuación, al cruzar las trayectorias laborales post-egreso con la tipología de impacto predominante en la trayectoria vital.

VII.3.3. RELACIÓN ENTRE LA TIPOLOGÍA DE IMPACTO PRINCIPAL Y LAS TRAYECTORIAS LABORALES POST-EGRESO

A partir de las dos tipologías desarrolladas —impacto principal del programa y trayectorias laborales post-egreso—, resulta posible avanzar hacia una lectura articulada que observe cómo ambas dimensiones se relacionan en la experiencia concreta de las personas egresadas. Esta integración permite ir más allá de descripciones paralelas, mostrando de qué modo *distintos sentidos de impacto* se traducen —o no— en *formas concretas de inserción y activación laboral observables* durante el período post-egreso.

La Tabla Nº 4 presenta esta relación permitiendo identificar tendencias dominantes: combinaciones que aparecen con mayor frecuencia y que ayudan a interpretar adecuadamente qué expresa —y qué no expresa— la trayectoria laboral observada cuando se la mira a la luz del impacto o efecto principal del programa en la vida de las personas, desde su percepción.

TABLA Nº 6.
RELACIÓN ENTRE TIPOLOGÍA DE IMPACTO PREDOMINANTE Y TRAYECTORIAS LABORALES POST-EGRESO (TOTAL MUESTRA: RE + ST)

Tipología de impacto principal / Trayectoria laboral	1. Inserción/progresión formal vinculada al área del curso	2. Inserción formal en área <i>distinta</i>	3. Trabajo independiente /flexible vinculado al área	4. Trabajo independiente /flexible en área <i>distinta</i>	5. Estancamiento o circularidad	Total (n)
A. Movilidad ascendente	79,6% (43)	9,3% (5)	11,1% (6)	0% (0)	0% (0)	54
B. Autonomía negociada	0% (0)	16,7% (2)	41,7% (5)	41,7% (5)	0% (0)	12
C. Reequilibrio subjetivo/agencia	1,8% (1)	45,5% (25)	14,5% (8)	7,3% (4)	30,9% (17)	55
D. Neutralización por condiciones estructurales	0% (0)	11,5% (3)	3,8% (1)	0% (0)	84,6% (22)	26
TOTAL	44	35	20	9	39	147

En términos agregados, es posible relevar los siguientes hallazgos para cada uno de los efectos predominantes:

¹⁹ A modo referencial -en tanto no se trata de una encuesta con categorías cerradas sino de una narración abierta en el marco de una aproximación cualitativa - la proporción de ocupados ‘antes’ del programa, independientemente de su ‘calidad’, alcanzaba sólo al 23.1% de la muestra.

Movilidad ascendente (Tipo A)

Cuando las personas egresadas identifican que el efecto principal del programa fue el logro de *movilidad ascendente*, es decir, una mejora significativa en su situación laboral en términos de ingresos, estabilidad, estatus, características del oficio o posicionamiento en un rubro o nicho, esta percepción se traduce mayoritariamente en una **inserción o progresión en el empleo formal directamente vinculada al área del curso**. En estos casos, existe una alta correspondencia entre la vivencia subjetiva de mejoramiento y la situación laboral observable, cumpliéndose de manera clara el objetivo central del programa en términos de acceso a mejores ingresos, mayor estabilidad, formalización y reconocimiento ocupacional.

No obstante, la movilidad ascendente no se expresa exclusivamente a través del empleo dependiente formal. Una proporción menor de personas experimenta este mejoramiento mediante trabajo independiente o flexible vinculado al área de la capacitación, donde el ascenso se asocia a la posibilidad de capitalizar directamente las competencias adquiridas y mejorar ingresos y control del trabajo sin abandonar el rubro del curso.

De manera más acotada, existen también trayectorias en las que la movilidad ascendente se construye desde inserciones formales en áreas distintas a la capacitación, cuando la certificación opera como un validador de competencias o activo estratégico, permitiendo negociar mejores condiciones laborales, romper techos salariales o asegurar estabilidad y proyección futura.

En síntesis, la movilidad ascendente se asocia principal y predominantemente al empleo formal vinculado al área del curso, pero admite vías alternativas de mejoramiento que, desde la perspectiva de las personas egresadas, representan avances reales y significativos respecto de su situación previa.

Autonomía negociada (Tipo B)

La autonomía negociada se expresa en términos de ‘tipo’ de trayectoria laboral casi exclusivamente a través de **trabajo independiente, emprendimientos o modalidades laborales flexibles, tanto vinculadas como no vinculadas al área del curso**.

A diferencia de la movilidad ascendente —donde el mejoramiento laboral se asocia mayoritariamente al empleo formal y a la inserción en el área de la capacitación—, en la autonomía negociada la relación con el área del curso aparece más debilitada y fragmentada. Una proporción significativa de las personas logra sostener ingresos y reorganizar su vida cotidiana mediante actividades laterales o no directamente relacionadas con la formación recibida, aun cuando dichas actividades sean vividas como un cambio positivo atribuible al programa.

Este patrón sugiere que, si bien la capacitación habilita control del tiempo y autonomía relativa, la transferencia y uso sostenido de las competencias técnicas resulta más difícil de consolidar bajo condiciones estructurales de cuidado, salud o alta carga cotidiana. En estos casos, la autonomía se alcanza, pero muchas veces a costa de limitar el despliegue pleno de la credencial obtenida, que opera más como respaldo, legitimidad o recurso indirecto que como eje central de la inserción laboral.

En términos ocupacionales, la autonomía negociada se objetiva principalmente a través de estrategias de trabajo por cuenta propia o flexible, que permiten compatibilizar ingresos y organización cotidiana. Sin embargo, la relación con el área del curso aparece fragmentada: una parte de estas trayectorias logra sostenerse dentro del rubro de la capacitación, mientras otra se desplaza hacia actividades laterales, lo que evidencia las dificultades para consolidar el uso pleno de las competencias técnicas bajo condiciones estructurales de alta restricción.

Reequilibrio subjetivo/agencia (Tipo C)

En el caso del reequilibrio subjetivo / agencia, el cruce con las trayectorias laborales muestra un patrón coherente con la naturaleza del impacto predominante. En más de dos tercios de los casos, las personas que identifican este tipo de efecto presentan algún grado de activación laboral en el período post-egreso, lo que indica que el fortalecimiento subjetivo no se opone a la inserción, sino que frecuentemente la acompaña. Sin embargo, dicha **inserción tiende a ser lateral respecto del área del curso y no necesariamente formal**, lo que refuerza la idea de que, para estas personas, el principal valor atribuido al programa no reside en el tipo específico de empleo alcanzado, sino en la recuperación del bienestar, la autoestima y la capacidad de agencia, entendidas como condiciones habilitantes para la vida en su conjunto.

Mirado desde el otro lado del cruce, este patrón resulta aún más ilustrativo: dentro del grupo que presenta estancamiento o activación laboral discontinua, una proporción significativa no clasifica su experiencia como neutralización, sino como reequilibrio subjetivo. Esto sugiere que, aun en ausencia de inserción laboral sostenida, el programa logra producir un efecto valorado y significativo, que opera como primer escalón de reordenamiento vital y disposición a la acción, y que puede constituir una base relevante para activaciones posteriores. En este sentido, el reequilibrio subjetivo aparece como un impacto coherente con trayectorias de recuperación y activación gradual, donde la inserción laboral —cuando ocurre— no define el valor del cambio, pero sí se ve facilitada por una recomposición previa del bienestar y la agencia personal.

Neutralización por condiciones estructurales (Tipo D)

En el caso de la neutralización de los efectos por condiciones estructurales, la relación con las trayectorias laborales muestra una correspondencia particularmente nítida: la percepción de que el programa no produjo un impacto sustantivo en la vida de las personas se asocia, de manera muy mayoritaria, con la **ausencia de resultados laborales sostenidos en el período post-egreso**. En estos casos, la no inserción, la activación discontinua o la pérdida del empleo refuerzan la vivencia de que la capacitación no logró traducirse en un cambio relevante respecto de la situación previa.

No obstante, esta correspondencia no es absoluta. Existe un subconjunto acotado de personas que, aun registrando algún tipo de inserción laboral —formal en un área distinta al curso, o incluso mediante trabajo independiente o flexible—, clasifican su experiencia dentro de este ‘tipo’. En estos casos, la ocupación existente no es vivida como resultado del programa ni como un mejoramiento atribuible a la intervención, sino como continuidad forzada, estrategia de subsistencia o desenlace desvinculado del proceso formativo. **La presencia de trabajo, por sí sola, no alcanza a revertir la percepción de neutralización del impacto.**

Este hallazgo resulta especialmente relevante desde una perspectiva evaluativa. Si el programa fuese analizado únicamente a partir de indicadores objetivos de inserción laboral, estos casos podrían ser leídos como “*resultados positivos*”. Sin embargo, desde la experiencia de las propias personas egresadas, dichas inserciones no representan un cambio significativo ni una mejora en su trayectoria vital, y en algunos casos incluso se asocian a frustración o desencanto.

En conjunto, este patrón refuerza la elección de una mirada integrada de los resultados, que articula -como se ha propuesto- la dimensión ocupacional con la significación subjetiva del cambio, para aproximarse de manera más fiel al sentido y alcance real de la intervención.

VII.3.4. DEL PERFIL DE INGRESO A LA TIPOLOGÍA DE IMPACTO O EFECTO PRINCIPAL

Llegado este punto, el análisis permite responder una pregunta clave para la gestión del programa: ¿qué tipo de impacto predominante tiende a producir la capacitación cuando se encuentra con distintos perfiles de ingreso? Dicho de otro modo ¿cómo se “traduce” -qué resultados produce- la intervención en la vida de las personas según su punto de partida, considerando que el programa no opera en el vacío, sino en interacción con biografías, restricciones y lógicas de acción heterogéneas?

Esta lectura no busca asignar a cada perfil un resultado o ‘impacto’ único y determinista. Por el contrario, muestra que **un mismo perfil puede derivar en más de un tipo de efecto predominante**, pero también permite identificar tendencias recurrentes: combinaciones que aparecen con mayor frecuencia y que describen de manera sencilla cómo suele “funcionar” el programa para cada grupo.

A continuación, se sintetizan esos patrones por perfil de ingreso.

Perfil 1. Trabajo compatible con cuidados

En este perfil, compuesto principalmente por personas —mayoritariamente mujeres— cuyas trayectorias laborales están fuertemente condicionadas por responsabilidades de cuidado, el programa tiende a producir dos efectos principales que se alternan con frecuencia.

En la mayoría de los casos, la capacitación se vive como una vía para ampliar autonomía negociada: aumentar ingresos propios sin perder gobernabilidad sobre el tiempo cotidiano, mediante arreglos laborales compatibles con la vida familiar. En paralelo, aparece con fuerza un segundo impacto recurrente: reequilibrio subjetivo y fortalecimiento de agencia, en tanto el paso por el curso permite recuperar rutina, motivación y sentido de capacidad, especialmente en biografías tensionadas por sobrecarga (aquí pareciera relacionarse más con un efecto ‘intermedio’ o habilitante o, también, con una ‘sorpresa’ de recuperación más amplia).

Además, cuando en este patrón de ingreso se observa movilidad ascendente final sobre la trayectoria vital, suele asociarse a *condiciones habilitantes adicionales* (redes de apoyo, posibilidad efectiva de disponibilidad horaria, soporte familiar). A la inversa, la neutralización de los efectos del programa tiende a emerger cuando las restricciones de cuidado o salud se vuelven indelegables, haciendo difícil convertir la credencial en un cambio sostenido.

Idea fuerza: para este perfil, el programa funciona principalmente como herramienta de autonomía y conciliación -lo que se perseguía inicialmente- y, en muchos casos, como dispositivo de recomposición: tal vez el primer paso para la recuperación de una autonomía más amplia o una toma de conciencia de la recuperación de agencia. Finalmente, la movilidad “clásica” aparece, pero requiere condiciones externas más favorables, lo que invita a la política pública a generar dispositivos multisectoriales y de abordaje integrado hacia un problema complejo.

Perfil 2. Reconstrucción laboral tras un quiebre vital

En este perfil, el impacto predominante es nítido: el programa se vive principalmente como reequilibrio subjetivo y recuperación de agencia en concordancia con el motivador inicial y con el punto de partida. La intervención opera como un punto de inflexión que permite efectivamente reorganizar la vida cotidiana, recuperar autoestima y reinstalar la posibilidad de proyectarse, luego de quiebres vitales profundos (salud mental, duelo, accidentes, exclusión prolongada del mercado laboral, entre otros).

En un subconjunto menor, este reequilibrio se acompaña de un segundo efecto -concatenado y ‘expansivo’- de movilidad ascendente en un segundo momento, cuando la credencial logra convertirse en una oportunidad laboral concreta. En cambio, cuando el impacto se percibe como neutralizado, suele estar asociado a barreras persistentes (salud severa, cuidados indelegables, restricciones territoriales) que bloquean la traducción laboral aun cuando el proceso formativo haya sido valorado.

Idea fuerza: aquí el impacto es secuencial: el reequilibrio aparece como condición habilitante; sin esa recomposición previa, la activación laboral sostenida resulta improbable.

Perfil 3. Inserción laboral inmediata

Este perfil ingresa al programa desde la cesantía o la alta rotación precaria, con motivación instrumental de corto plazo (“*necesito trabajar pronto*”). Lo interesante es que, aunque la lógica inicial es táctica, el impacto predominante no es homogéneo: el perfil tiende a bifurcarse en dos desenlaces recurrentes.

En una fracción importante, el programa se traduce en movilidad ascendente cuando la credencial logra activarse con relativa rapidez: se accede a mejores condiciones laborales (formalidad, estabilidad, ingresos o estatus) y la percepción subjetiva de “salto” se sostiene.

En otro subconjunto relevante, el impacto predominante es reequilibrio subjetivo/agencia, especialmente cuando la promesa de inserción inmediata se enfrenta a barreras del mercado o del rubro. En estos casos, la credencial se resignifica como activo de reserva y la experiencia formativa opera como estabilizador: reordena expectativas, fortalece la capacidad de búsqueda y habilita una “espera activa” (sostenerse en ocupaciones laterales mientras se proyecta activar la credencial en el mediano plazo). Cuando aparece neutralización, suele asociarse a bloqueos más duros (fallas de implementación, obstáculos estructurales persistentes).

Idea fuerza: este perfil muestra con claridad que el programa puede transformar una lógica táctica inicial en proyección y agencia, aun cuando la movilidad inmediata no ocurra.

Perfil 4. Desarrollo de oficio o proyecto laboral definido

En este perfil, el patrón es el más consistente: el impacto predominante tiende a ser movilidad ascendente; vale decir, mejoramiento laboral significativo. Son trayectorias más direccionadas (afinidad previa con el rubro, experiencia o vocación), donde el programa funciona como acelerador: formaliza competencias, elimina barreras de entrada y habilita saltos hacia empleos de mayor calidad.

Cuando aparece reequilibrio subjetivo, suele ser un efecto complementario (refuerzo de identidad profesional, seguridad y validación). Los casos de neutralización son más bien excepcionales y tienden a asociarse a contingencias externas (institucionales o del mercado) más que a desajustes del perfil con la intervención.

Idea fuerza: cuando existe dirección previa y condiciones mínimas de sostenimiento, el programa opera como palanca directa de movilidad.

Perfil 5. Oficio como medio para un proyecto productivo más amplio

Este perfil presenta un uso más estratégico y diverso del programa: se lo utiliza como inversión, respaldo o diversificación (expandir emprendimientos, abrir una línea nueva de ingresos, construir contingencia).

Por lo mismo, el impacto predominante tiende a alternar entre movilidad ascendente y autonomía negociada, y en menor medida puede aparecer reequilibrio como efecto secundario. Lo distintivo es que la credencial se integra a un repertorio previo de recursos: se usa como “capital adicional” para ampliar margen de acción y reducir vulnerabilidad futura.

Idea fuerza: el programa opera aquí como multiplicador de estrategias, más que como “última oportunidad” de inserción.

La revisión global de ‘desenlaces’ percibidos sobre las trayectorias vitales, muestra que el Programa Fórmate para el Trabajo tiende a producir impactos predominantes diferentes según el punto de partida:

- funciona como **acelerador de movilidad** cuando se encuentra con trayectorias más direccionadas (Perfil 4) y con perfiles capaces de capitalizar la credencial como inversión (Perfil 5);

- opera como **dispositivo de recomposición y agencia** frente a quiebres vitales (Perfil 2), y también como estabilizador y/o generador de proyección para quienes ingresan por urgencia (Perfil 3);
- actúa como **herramienta de autonomía y conciliación** en biografías condicionadas por cuidado y restricciones cotidianas (Perfil 1), donde la movilidad clásica puede aparecer, pero depende con más fuerza de soportes externos.

Así, la efectividad del programa no se explica solo por el currículum o el tipo de curso, sino por la interacción entre credenciales, mercados y restricciones biográficas. En ese sentido, comprender **qué impactos predominantes o principales tienden a emerger por perfil** aporta un insumo práctico: permite ajustar apoyos de transición, acompañamiento y estrategias de inserción de manera más fina, en función de las necesidades y limitaciones reales de cada grupo.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

VIII.1. CONCLUSIONES

A partir del recorrido realizado, es posible concluir postulando algunas reflexiones básicas:

1. El impacto del programa no puede reducirse a la inserción laboral inmediata

La principal conclusión del estudio es la validación de la hipótesis inicial de que el impacto del Programa Fómata para el Trabajo **no puede ser comprendido adecuadamente desde una lógica binaria de “empleo sí / empleo no”**, ni evaluado únicamente en función de inserciones laborales observables en el corto plazo.

Si bien una proporción muy significativa de personas egresadas logra activación laboral post-programa —de manera aún más pronunciada en la línea Sectorial Transporte—, el análisis biográfico muestra que la capacitación opera también como **dispositivo de recomposición vital**, activación subjetiva y reorganización de trayectorias profundamente marcadas por la precariedad, el cuidado, la enfermedad o la exclusión prolongada del mercado de trabajo.

En este sentido, el programa produce efectos relevantes incluso allí donde la inserción laboral directa no se materializa de inmediato, y dichos efectos resultan decisivos para comprender la trayectoria posterior de las personas.

2. La heterogeneidad de condiciones no es solo material: también es subjetiva y estratégica

El estudio confirma que las personas no solo ingresan al programa desde **condiciones materiales heterogéneas**, sino también desde **estados subjetivos, expectativas y lógicas de acción profundamente diferenciadas**.

Las motivaciones de ingreso —estratégicas, tácticas, vocacionales o de reequilibrio— no determinan mecánicamente los resultados, pero sí condicionan el modo en que la capacitación es apropiada, resignificada y utilizada. En múltiples casos, el paso por el programa transforma dichas motivaciones iniciales, desplazando lógicas de urgencia hacia horizontes más estratégicos, o bien reconvirtiendo expectativas laborales en procesos de recomposición personal previos a cualquier activación económica.

Esta heterogeneidad subjetiva explica por qué **una misma oferta formativa puede producir efectos tan distintos**, incluso entre personas que cursaron el mismo programa y obtuvieron la misma credencial.

3. El programa como generador de capital social y re-vinculación social

Un hallazgo relevante del estudio es que el Programa Fórmate para el Trabajo no solo incide en trayectorias laborales o subjetivas *individuales*, sino que cumple, en una proporción significativa de casos, una función de **re-vinculación social y reconstrucción de capital relacional**. Para personas que provienen de trayectorias de aislamiento, cesantía prolongada, fragilidad psicosocial o encierro doméstico, la experiencia formativa opera como un punto de ‘reenganche’ con otros, restituyendo sociabilidad cotidiana, pertenencia y reconocimiento mutuo.

En este marco, el curso se configura como un **espacio de generación de redes de pares** que cumple una doble función: por un lado, actúa como un **microsistema informal de intermediación laboral**, donde circula información sobre vacantes, recomendaciones y oportunidades que no siempre acceden por canales institucionales formales; por otro, provee un **sostén relacional y emocional** que favorece la persistencia y la proyección de trayectorias inciertas. Este capital social de emergencia amplía las posibilidades de activación post-egreso y opera, al mismo tiempo, como efecto relevante en sí mismo y como factor habilitante de impactos posteriores.

Este efecto adopta modalidades diferenciadas según la línea: en Registro Especial predomina la recomposición del capital social básico y la ruptura del aislamiento, mientras que en Sectorial Transporte las redes adquieren un carácter más instrumental y profesional, asociado a la inserción en un rubro específico.

4. Reequilibrio subjetivo y agencia: dos dimensiones con matices, ambas centrales

Una contribución analítica relevante del estudio es la distinción entre **reequilibrio subjetivo y agencia**, dimensiones que si bien se emparentan, tienen características diferenciales.

El **reequilibrio subjetivo** refiere a procesos de estabilización emocional, recuperación de autoestima, reinstalación de rutinas y “*parar la caída*” tras quiebres vitales (salud mental, duelos, violencia, exclusión).

La **agencia**, en cambio, refiere a la capacidad de proyectarse, tomar decisiones, reordenar estrategias y ejercer control relativo sobre el propio futuro.

El análisis muestra que **la agencia es un objetivo esperable del programa**, pero lo que resulta especialmente llamativo es la **fragilidad del equilibrio emocional previo** en una proporción relevante de participantes, particularmente en la línea Registro Especial. En estos casos, el reequilibrio no es un efecto accesorio, sino una **condición habilitante básica** sin la cual la agencia difícilmente podría desplegarse.

Esta constatación refuerza la idea de que el impacto del programa no es lineal: **sin recomposición subjetiva, la activación laboral posterior es improbable**, por muy pertinente que sea la credencial obtenida.

5. Los efectos del programa operan de manera concatenada, no aislada

Otra conclusión central es que los efectos del programa **no se presentan como resultados únicos**, sino como **procesos concatenados** que se despliegan en distintos tiempos y dimensiones de la vida.

La subjetividad de las personas suele destacar un efecto como “*el principal*” (empleo, autoestima, independencia), pero el análisis muestra que, en la práctica, estos efectos **operan de manera encadenada**: un cambio subjetivo habilita una búsqueda laboral; una inserción laboral reordena la vida familiar; una credencial activa el deseo formativo; una mejora económica abre proyectos vitales antes impensados.

Particularmente relevantes son aquellos casos en que el programa produce **efectos que trascienden las motivaciones iniciales**, abriendo nuevas capacidades, expectativas y proyectos que no estaban presentes al momento de ingreso. En este sentido, la capacitación no solo responde a necesidades preexistentes, sino que **reconfigura el horizonte de lo posible** para una fracción relevante de las personas participantes.

6. La “espera activa” y la credencial como un “activo de reserva”

El análisis muestra que, en una proporción relevante de trayectorias —particularmente en la línea Sectorial Transporte—, los efectos del programa no se traducen de manera inmediata en inserción laboral directa, sino que adoptan la forma de **estrategias de espera activa**. En estos casos, la credencial obtenida opera como un **activo de reserva** que reordena expectativas, habilita inserciones laterales transitorias (en áreas distintas a las de la capacitación) y sostiene la proyección futura, mientras se cumplen requisitos estructurales del mercado, como la exigencia de experiencia previa.

Lejos de constituir un estancamiento, estas trayectorias expresan una **racionalidad adaptativa** frente a desajustes entre los tiempos del programa y los tiempos del mercado laboral. La ausencia de inserción inmediata no remite aquí a falta de agencia, sino a **ritmos de maduración del impacto** coherentes con la estructura del rubro y con las condiciones de vida de las personas participantes.

En este marco, la obtención de la credencial —y, en particular, de la licencia profesional en la línea Sectorial Transporte— es vivida como una “carta bajo la manga” frente a escenarios futuros de cesantía, reconversión forzada o incertidumbre económica, incorporando una **dimensión de seguridad preventiva** que reduce la ansiedad frente a choques externos y fortalece la resiliencia de la trayectoria vital.

7. Diferenciación interseccional de los efectos del programa

La distribución de los efectos del programa no es neutral: está profundamente condicionada por **posiciones sociales interseccionales**, particularmente por el sexo/género, la edad, la condición migratoria, el nivel educacional e hitos biográficos críticos como la maternidad temprana²⁰.

De manera sintética, el análisis permite relevar que:

- **Las mujeres** concentran con mayor frecuencia efectos predominantes de Autonomía Negociada y Reequilibrio Subjetivo, en estrecha relación con responsabilidades de cuidado persistentes. En la línea Sectorial Transporte, además, se observa un efecto específico de ruptura de estereotipos de género, asociado al acceso y validación de competencias en rubros masculinizados, que produce una movilidad de estatus simbólico y refuerza la agencia de las mujeres en sus entornos familiares y comunitarios.
- La **maternidad temprana** emerge como un factor estructural de larga duración que interrumpe trayectorias educativas y laborales, y que explica por qué, años después, el programa es vivido como la primera oportunidad real de recomposición de agencia y autonomía.
- En **términos etarios**, los efectos expansivos se concentran en la adultez media, mientras que en juventudes y edades mayores predominan efectos de reparación, protección y reorganización vital.
- La **condición migratoria** funciona como potenciador de movilidad cuando existe capital previo no reconocido, pero como barrera cuando se combina con fragilidad administrativa y ausencia de redes.
- El **nivel educacional** modula el tipo de impacto: escolaridad media/superior favorece efectos expansivos y continuidad educativa; escolaridad básica potencia efectos de autoestima, legitimación y estabilización vital.

Estos patrones no deben leerse como reglas rígidas, pero sí como **tendencias estructurales** que explican por qué el programa produce impactos diferenciados y por qué una evaluación homogénea resulta insuficiente.

²⁰ Coordinadas como pertenencia a pueblos originarios no mostraron distinciones resaltadas.

8. La trayectoria familiar y de cuidados es un espacio donde el impacto del programa también se expresa y se consolida

El estudio muestra que la participación en el Programa no solo se ve condicionada por las dinámicas familiares y de cuidado, sino que también **produce efectos significativos en ese plano**. En el período posterior al egreso, la capacitación incide en la reorganización del tiempo cotidiano, en la redistribución de responsabilidades domésticas y en el reconocimiento simbólico del rol productivo de las personas egresadas al interior del hogar.

En particular en mujeres, estos efectos se traducen en procesos de autonomía negociada, reequilibrio de relaciones de poder y fortalecimiento del reconocimiento familiar, aun cuando los cambios laborales sean graduales o parciales.

Asimismo, la activación de redes de apoyo intergeneracionales durante la capacitación no solo permite sostener la asistencia al curso, sino que en muchos casos refuerza vínculos familiares y amplía las capacidades colectivas del hogar para enfrentar la precariedad.

De este modo, la dimensión familiar y de cuidados no debe entenderse únicamente como un conjunto de restricciones externas a la empleabilidad, sino como un **espacio clave donde el impacto del programa se materializa, se disputa y se consolida**, especialmente en trayectorias atravesadas por desigualdades de género.

9. La práctica no remunerada y su potencial para operar como un mecanismo involuntario de re-exclusión socioeconómica

El análisis evidencia que, en determinados contextos y perfiles, el diseño actual de la fase de práctica laboral puede operar como un **filtro socioeconómico involuntario** que limita o neutraliza el efecto del programa. Para personas en situación de precariedad económica —especialmente mujeres jefas de hogar con responsabilidades de cuidado— la exigencia de prácticas no remuneradas implica un costo de oportunidad difícil de sostener, que puede traducirse en abandono o no realización de esta etapa clave.

En estos casos, una instancia concebida como puente hacia la inserción laboral se transforma en una barrera adicional, penalizando precisamente a quienes enfrentan mayores restricciones estructurales. Este hallazgo refuerza la necesidad de comprender la práctica no solo como un dispositivo pedagógico, sino también como un momento crítico de desigualdad potencial, cuyo diseño resulta decisivo para evitar procesos de re-exclusión tras el esfuerzo formativo previo.

10. Buenas prácticas consolidadas y nudos críticos persistentes

El estudio permite concluir que ciertas **buenas prácticas** son decisivas para sostener la experiencia formativa y evitar o aminorar la probabilidad de la neutralización del impacto:

- Flexibilidad administrativa frente a emergencias de cuidado.
- Calidad humana y pedagógica del equipo docente, especialmente en su rol como referente y mentor.
- Infraestructura formativa adecuada (simuladores, equipamiento, insumos).
- Rituales de reconocimiento y cierre, particularmente significativos en trayectorias de alta fragilidad.
- Gestión activa del clima de aula y de la seguridad psicosocial.

Al mismo tiempo, persisten **nudos críticos estructurales** que limitan el impacto del programa:

- La dificultad de compatibilizar prácticas no remuneradas con precariedad económica y cuidado.
- La brecha entre habilitación técnica y exigencias de experiencia previa en Sectorial Transporte ('trampa de la antigüedad').

- Insuficiencia de horas de práctica en ambos programas, especialmente en Sectorial Transporte -con acepción distinta de la ‘práctica’ en una y otra.
- Problemas logísticos y de calidad de los vehículos de práctica y examen en algunos casos de Sectorial Transporte.
- Barreras burocráticas (externas) y de salud (internas) que impiden la obtención o uso efectivo de la credencial.

Estos nudos no remiten a falta de motivación de las personas, sino, principalmente, a **desajustes entre el diseño institucional y las condiciones reales de vida** de la población objetivo que merecen reflexión, en tanto se trata de condicionamientos abordables.

VIII.2. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA

Las recomendaciones que siguen se organizan en tres niveles —diseño, gestión e implementación— y, en paralelo, por etapas del ciclo del programa (captación/selección, constitución y nivelación de cursos, ejecución lectiva, prácticas y certificación, transición e inserción post-egreso). El propósito es ajustar expectativas, dispositivos y apoyos a la heterogeneidad real de trayectorias, considerando que el impacto del programa se expresa tanto en movilidad laboral como en reequilibrio subjetivo, autonomía negociada y efectos concatenados.

1. RECOMENDACIONES A NIVEL DE DISEÑO

a) Diseñar una “ruta de aprendizaje por niveles” en Registro Especial (RE).

- Para oficios con alta dispersión de conocimientos previos (p. ej., mecánica, electricidad, inyección electrónica), implementar **dos niveles de oferta** para un mismo tema (por ejemplo, **básico y medio/avanzado**), con resultados de aprendizaje diferenciados.
- Incorporar un **mecanismo simple de diagnóstico inicial** (autoevaluación guiada + prueba práctica breve), para asignación de nivel o para orientar la elección informada.

Lo anterior, con el objetivo de reducir la frustración de quienes se sienten “*muy avanzados*” y proteger a quienes ingresan sin base, de una experiencia vivida como “*demasiado difícil*”; además de asegurar la transmisión efectiva de conocimientos útiles, pertinentes y aplicables.

b) Incorporar un componente psicosocial permanente en RE como condición habilitante de empleabilidad.

- Instalar un **módulo/dispositivo de apoyo psicosocial** (no terapéutico clínico, pero sí de contención, orientación y derivación) durante el curso y en el tránsito post-egreso.

En trayectorias atravesadas por quiebres vitales recientes o acumulados, el curso opera como un soporte de estabilidad, rutina y agencia; reconocer explícitamente esta función en el diseño programático contribuye a mejorar la retención, el aprendizaje y la proyección de las personas participantes. Asimismo, la valoración de estos componentes en la línea Sectorial Transporte valida anticipadamente su potencialidad de impacto.

Este componente cumple, además, una función relacional más amplia, en tanto favorece procesos de re-vinculación social y fortalecimiento de redes de pares generadas en el espacio formativo. En este sentido, el apoyo psicosocial contribuye indirectamente a la activación de capital social, reforzando la persistencia y la proyección post-egreso, especialmente en trayectorias con débil inserción previa en redes laborales o comunitarias.

En este marco, se recomienda fortalecer el rol del equipo docente como agente clave de retención y reequilibrio subjetivo, mediante instancias de formación básica en contención, primeros auxilios psicológicos

y manejo de situaciones de vulnerabilidad, evitando que estas funciones dependan exclusivamente de disposiciones individuales y dotándolas de un marco pedagógico e institucional común.

Finalmente, en aquellos casos donde se detecten crisis de salud mental que excedan el alcance del programa, se sugiere establecer mecanismos de derivación preferente hacia la red de salud local o municipal, asegurando continuidad de apoyo sin sobrecargar a la capacitación de funciones clínicas que no le son propias.

c) Fortalecer el diseño de subsidios como “política de sostenimiento” (no solo incentivo de asistencia).

- Mantener los subsidios existentes y **reforzar especialmente la fase de práctica**, donde la carga horaria y el costo de oportunidad son mayores, evaluando la pertinencia de un subsidio ad hoc para la etapa que garantice un ingreso mínimo adicional.
- Potenciar el **subsidio de cuidados** como medida interseccional (criterios claros, suficiencia y oportunidad en el pago). Revisar la posibilidad de aumentarlo durante el período de práctica, cuya ventana de compromiso más amplia requiere de ajustes en la organización doméstica de las mujeres participantes.

A la base de estas recomendaciones, están los casos observados donde la práctica se abandona o no se realiza por incompatibilidad con cuidado y precariedad económica.

d) Establecer un estándar nacional de prácticas con foco en pertinencia y aprendizaje efectivo (TTR / marco de referencia).

- Definir un **marco mínimo común** (TTR o instrumento equivalente) para prácticas: objetivos de aprendizaje, tareas mínimas, supervisión, evaluación y condiciones básicas (seguridad, horarios razonables, no reemplazo de mano de obra sino adecuación a contenidos específicos del curso, etc.).
- Distinguir “*práctica formativa*” de “*práctica laboralizante*”, con requisitos proporcionales.

La recomendación se orienta a homogeneizar expectativas, elevar la calidad, y reducir experiencias poco pertinentes.

e) En ST, diseñar explícitamente una “ruta de primera experiencia” frente a la barrera de antigüedad/experiencia.

- Construir un **itinerario de transición** que asuma que parte de la inserción será **diferida** por exigencias del mercado.
- Explorar con actores sectoriales alternativas para reducir la brecha entre egreso y empleabilidad: certificación complementaria, reconocimiento de horas/prácticas, rutas escalonadas, o generación de convenios específicos de colocación.

Claramente, el mayor cuello de botella en ST no es el aprendizaje técnico, sino la regla de entrada del mercado; aspecto que requiere de un enfrentamiento pronto y coordinado con el sector.

f) Incorporar explícitamente el fortalecimiento del capital social y relacional como una dimensión del impacto del programa.

- Reconocer en el diseño programático²¹ que el programa genera, en determinados perfiles, redes de **pares y vínculos relacionales que operan como mecanismos informales de intermediación**, facilitando la circulación de información laboral, recomendaciones y oportunidades que no siempre

²¹ Esta recomendación **no duplica** el componente psicosocial (b), sino que eleva a *nivel de diseño* un efecto emergente identificado con fuerza en el análisis.

acceden por canales institucionales formales. Estos efectos relacionales contribuyen a la continuidad laboral y vital de las personas egresadas, especialmente en contextos de inserción diferida.

Complementariamente, se sugiere explorar la institucionalización de comunidades de egresados — presenciales o digitales— como espacios asistidos de intercambio entre pares, orientados a sostener procesos de búsqueda, espera activa y persistencia post-egreso, aprovechando el capital social generado en el aula. Estas estrategias resultan particularmente pertinentes en la línea Registro Especial, donde las redes cumplen un rol habilitante clave.

2. RECOMENDACIONES A NIVEL DE GESTIÓN

g) Mejorar el proceso de captación y selección para disminuir desajustes de nivel (RE).

- En cursos técnicos avanzados, incorporar **requisitos de entrada verificables** (experiencia previa mínima, curso básico aprobado, prueba práctica) y **orientación clara** sobre el nivel esperado, en la línea de lo requerido en ST.
- En paralelo, habilitar una **ruta alternativa** (nivel básico) para quienes muestran motivación pero no base.

La sugerencia persigue evitar la “nivelación hacia abajo”, disminuyendo la posibilidad de frustración y/o abandono.

h) Gestión oportuna y verificable de certificados (RE y ST).

- Establecer un protocolo o estándar mínimo de cumplimiento, con plazos y responsables, para la entrega de certificados, que asegure disponibilidad digital y física.
- Incorporar “alertas” y responsables por tramo (OTEC/escuela – SENCE – ejecutor municipal cuando aplique).

La demora en la recepción de certificados bloquea postulaciones inmediatas y erosiona el efecto de “*ventana de oportunidad*” post-egreso.

i) Revisar el mecanismo de reembolso de gastos críticos en ST (examen/licencia) para reducir barreras de liquidez.

- Evaluar mecanismos alternativos al reembolso: **pago directo, anticipo o convenios** (municipio/escuela) que eviten que el participante deba financiar de su bolsillo el pago de la licencia.

Se desprende de las entrevistas que no todos pueden “*poner el dinero y esperar*”; y que esa brecha puede finalmente excluir o retrasar.

j) Gobernanza de alianzas con empleadores y gremios (ST y, selectivamente, RE).

- Instalar una mesa o mecanismo regular de **conversación con empresas/gremios** para acordar cupos de práctica/primer experiencia, estándares y seguimiento.

A la base, la constatación de que sin mediación, la persona egresada enfrenta sola un mercado que exige experiencia. Así, esta gobernanza resulta particularmente relevante en contextos donde la inserción es diferida y depende de estrategias de espera activa, permitiendo reducir la carga individual de intermediación que hoy recae sobre las personas egresadas.

Complementariamente, se sugiere evaluar la implementación de un **incentivo económico final condicionado** a la obtención efectiva de la licencia, de modo de asegurar el cierre del proceso de certificación y evitar bloqueos de entrada derivados de falta de liquidez en la etapa final del itinerario formativo.

3. RECOMENDACIONES A NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN

k) Constituir cursos con criterios de homogeneidad pedagógica y apoyo a la diversidad.

- En Registro Especial, agrupar por nivel cuando el oficio lo requiera; cuando ello no sea posible, asegurar estrategias efectivas de nivelación, tales como tutorías, módulos puente o apoyos pedagógicos diferenciados.
- Reforzar la gestión de aula y los estándares docentes para que la heterogeneidad de conocimientos previos no derive en experiencias de aprendizaje desiguales ni en frustración de los distintos perfiles.

Como se ha visto, la experiencia del curso depende fuertemente de la composición del grupo y de la capacidad real de nivelar, incidiendo directamente en la satisfacción, el aprendizaje efectivo y la percepción de utilidad de la capacitación.

l) Prácticas: hacerlas sostenibles, pertinentes y realmente formativas (RE y ST).

- Implementar un estándar con evaluación mínima; asegurar supervisión efectiva; fortalecer subsidios en práctica y apoyos de cuidado.
- Incorporar alternativas cuando la práctica sea inviable: simulaciones avanzadas, proyectos aplicados, o prácticas modulares más cortas con objetivos claros (cautelando el sentido formativo).

La importancia de este punto radica en que efectivamente la práctica concentra tensiones y define el “puente” entre curso y trabajo.

m) En ST, crear convenios de “primera experiencia” que compute como experiencia exigida por el mercado.

- Generar convenios con empresas de transporte para prácticas y/o puestos de entrada supervisados, con trazabilidad de horas y evaluación, de modo que el egresado pueda acreditar experiencia real.

Se trata de un nudo crítico estructural del rubro, que obliga a adaptaciones individuales para que los efectos del curso -altamente valorado- no resulten neutralizados.

n) Incorporar seguimiento post-egreso con foco en transición y “espera activa” (especialmente ST).

- Implementar un acompañamiento breve y focalizado: orientación laboral, información de rutas de entrada, vinculación con empleadores, apoyo en trámites, y seguimiento de hitos (certificado, licencia, examen).

La recomendación deriva de la constatación de que muchas trayectorias se mueven por efectos concatenados; en ese marco, el post-egreso es la fase donde se pierde o se consolida el impacto. Si bien esta recomendación resulta particularmente crítica en la línea Sectorial Transporte, el análisis muestra que en Registro Especial también existen trayectorias cuyo impacto se define en el período posterior al egreso, a través de continuidad educativa, formalización de emprendimientos o articulación con otras políticas públicas. En estos casos, se sugiere explorar modalidades de seguimiento liviano y diferenciado, es decir, acotado en el tiempo, focalizado en hitos clave y ajustado a los perfiles de ingreso y proyectos vitales de las personas egresadas, evitando dispositivos estandarizados o de acompañamiento intensivo innecesario.

ñ) Revisar los criterios operativos de seguimiento y evaluación del programa.

- Incorporar en la Ficha del Programa indicadores no binarios (inserción / no inserción) de resultados, que distinga entre efectos habilitantes, intermedios y finales, así como entre impactos inmediatos y diferidos).

Esta diferenciación dentro de la Ficha de Diseño -aun cuando ya presente en el encargo de este estudio- permitiría reconocer como resultados legítimos trayectorias caracterizadas por espera activa o efectos concatenados, en contextos donde el impacto se expresa de manera gradual o estructuralmente condicionada.