

·DATAVOZ.

DEL GRUPO STATCOM

**“EVALUACIÓN DEL COMPONENTE
EXPERIENCIA LABORAL: FASES PRÁCTICA
LABORAL Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE
NEGOCIOS”**

Informe final

Junio, 2024

Contenido

1) Antecedentes	4
2) Objetivos del estudio.....	4
2.1 Objetivo general.....	4
2.2 Objetivos específicos	4
3) Levantamiento de información	6
3.1 Información cualitativa	6
3.2 Información cuantitativa.....	7
3.2.1 Encuesta telefónica.....	7
3.2.2 Encuesta WEB.....	7
4) Resultados evaluación.....	8
4.1 Sistematización de experiencias internacionales	8
4.1.1 Programa PRACTICA (Argentina).....	8
4.1.2 Perú (Jóvenes Productivos).....	9
4.1.3 México (PAE)	12
4.1.4 España (Plan de Garantías Juvenil Plus 2021-2027).....	15
4.2 Caracterización de personas usuarias, proveedores de capacitación y empresas partícipes del componente de experiencia laboral	22
4.2.1 Caracterización personas usuarias.....	22
4.2.2 Análisis de empresas	36
4.2.3 Análisis de proveedores	38
4.3 Motivaciones, necesidades y expectativas.....	43
4.3.1 Personas usuarias.....	43
4.3.2 Empresas	46
4.4 Razones de no participación en fases de experiencia laboral	48
4.5 Descripción y evaluación de los proveedores de capacitación	54
4.6 Diseño e implementación de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios.	60
4.6.1 Organización y gestión del componente	60
4.6.2 Información sobre el componente	66
4.6.3 Supervisión y acompañamiento	67
4.6.4 Vinculación con los facilitadores	72
4.6.5 Vinculación con el Apoyo Sociolaboral (ASL)	73

4.6.6 Modalidad instruccional del componente	75
4.6.7 Entrega de subsidios.....	78
4.6.8 Vinculación con componente de colocación laboral.....	80
4.7 Seguimiento laboral de las personas usuarias	84
4.7.1 Caracterización de las personas encuestadas	84
4.7.2 Egresados ocupados laboralmente y desocupados	86
4.7.3 Gestión del programa en la inserción laboral y características de la ocupación de los egresados	89
4.7.4 Comparación entre ocupados y desocupados.....	93
4.7.5 Personas desocupadas	95
4.7.6 Valoración de la iniciativa.....	97
4.7.7 Práctica laboral.....	106
4.7.8 Seguimiento al plan de negocios.....	109
4.8 Buenas prácticas para las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios.....	112
4.8.1 Práctica laboral	112
4.9 Recomendaciones para la implementación, gestión y diseño de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios	114
4.9.1 Práctica Laboral.....	114
4.9.2 Seguimiento al plan de negocios.....	116
5) Referencias bibliográficas	118

1) Antecedentes

El presente documento corresponde al informe final en el cual la consultora Datavoz plasma los hallazgos y cumplimiento de los objetivos trazados en un inicio, en la evaluación del componente experiencia laboral: Fases Práctica Laboral y Seguimiento al Plan de Negocios, por encargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

La forma de estructurar el informe es a partir de los nueve objetivos específicos que se describen en el siguiente capítulo, además de presentar en el capítulo cuatro el resultado del trabajo de campo, tanto cualitativo y cuantitativo que permitió por medio de entrevistas en profundidad, una encuesta telefónica y web, y a partir del análisis de documentación e información secundaria, desarrollar los puntos necesarios para el cumplimiento de los objetivos.

2) Objetivos del estudio

2.1 Objetivo general

Evaluar la pertinencia e implementación del componente Experiencia Laboral, en sus fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios, para los programas Fórmate para el Trabajo (Capacitación en Oficios) y Becas Laborales, e identificar los elementos esenciales que debe tener ésta, a partir de la percepción de los diferentes actores que participan en este proceso, además de realizar un seguimiento laboral a las personas beneficiarias, egresadas.

2.2 Objetivos específicos

1. Identificar y sistematizar experiencias internacionales de iniciativas públicas relacionadas a Experiencia Laboral en el ámbito de la capacitación, tanto para salida laboral dependiente como independiente.
2. Desarrollar una caracterización de las personas usuarias, proveedores de capacitación y empresas participes del componente Experiencia Laboral de los programas Fórmate para el Trabajo (Capacitación en Oficios) y Becas Laborales de los años 2021 a 2023, considerando al menos el perfil del beneficiario, área del curso, modalidad de ejecución, tipo de ejecutor, sector productivo, y territorios.
3. Indagar en las motivaciones, necesidades y expectativas que presentan las personas usuarias de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios; y las empresas participes de la fase de Práctica laboral, para entender las motivaciones y expectativas que tienen a la hora de incorporar a personas a la empresa en modalidad de práctica.
4. Indagar en las razones de no participación en las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios por parte de las personas usuarias del programa.

5. Describir y evaluar a los proveedores de capacitación participes y no participes de la ejecución de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios, para identificar las principales fortalezas y debilidades que representa la ejecución de estos componentes.
6. Levantar, describir y sistematizar los procesos que forman parte del diseño e implementación de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios, así como las brechas entre los procesos diseñados y los efectivamente aplicados en la práctica, identificando fortalezas y debilidades en cada uno de ellos. Se deben considerar al menos los siguientes procesos:
 - a) Organización y gestión del componente.
 - b) Información sobre el componente.
 - c) Supervisión y acompañamiento.
 - d) Vinculación con el Apoyo Sociolaboral (ASL).
 - e) Modalidad instruccional del componente.
 - f) Entrega de subsidios.
 - g) Vinculación con componente de colocación laboral.
7. Realizar un seguimiento laboral de las personas usuarias participes de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios, de modo de ver cómo éstas han influido o no en ellas. Indagar en los efectos laborales que estas fases pueden generar en las personas usuarias, identificando al menos las siguientes dimensiones:
 - a) Historial laboral y formativo previo a la participación en el programa de capacitación.
 - b) Relación de la capacitación otorgada en la fase lectiva con el desarrollo del componente experiencia laboral.
 - c) Incorporación al mercado laboral formal o informal.
 - d) Mantención en el empleo luego de finalizado el componente.
8. Levantar buenas prácticas de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios, con el propósito de promover iniciativas posibles de reproducir desde SENCE.
9. Levantar recomendaciones para la implementación, gestión y diseño de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios a partir de toda la información levantada.

3) Levantamiento de información

Con la finalidad de levantar información que permitiera dar cumplimiento a los objetivos del estudio, se realizó levantamiento de información cualitativa y cuantitativa. A continuación, se presentan las muestras logradas para cada levantamiento en función de los perfiles relevantes.

3.1 Información cualitativa

En relación al levantamiento de información cualitativa, la siguiente tabla presenta las entrevistas en profundidad realizadas.

Tabla 1: Entrevistas en profundidad a realizar por actor y zona.

ACTOR	ZONA NORTE (REGIONES XV, I, II, III Y IV)	ZONA CENTRO (REGIONES RM, V, VI, VII, XVI, VIII)	ZONA SUR (REGIONES IX, XIV, X, XI Y XII)	TOTAL
PERSONAS USUARIAS, OFICIOS CON PRÁCTICA LABORAL	3	5	3	11
PERSONAS USUARIAS, OFICIOS CON SEGUIMIENTO PLAN DE NEGOCIOS	3	5	3	11
PERSONAS USUARIAS, BECAS LABORALES CON PRÁCTICA LABORAL	3	5	3	11
PERSONAS USUARIAS, BECAS LABORALES CON SEGUIMIENTO PLAN DE NEGOCIOS	3	5	3	11
EMPRESAS CON PRÁCTICA LABORAL	2	8	4	14
PERSONAS USUARIAS, SIN COMPONENTE	4	5	4	13
PROVEEDORES CON COMPONENTE	1	6	2	9
PROVEEDORES SIN COMPONENTE	2	6	2	10
FACILITADORES	4	6	4	14
APOYO SOCIOLABORAL	3	5	3	11
SENCE	2	4	2	8
PROFESIONALES EDUCACIÓN TERCIARIA (INSTITUTOS TÉCNICOS, PROFESIONALES O UNIVERSIDADES)		3		3
TOTAL	30	63	33	126

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Información cuantitativa

3.2.1 Encuesta telefónica

En el caso de la encuesta telefónica, se realizó este levantamiento a personas beneficiarias, encuestas que se distribuyeron por programa y salida dependiente o independiente. A continuación, se presenta el tamaño muestral de cada grupo, y los errores.

Tabla 2: Muestra encuesta telefónica.

PROGRAMA	TOTAL UNIVERSO	MUESTRA TOTAL	(E.E.M.)
CAPACITACIÓN EN OFICIOS, PRÁCTICA LABORAL	3.672	370	4,8
CAPACITACIÓN EN OFICIOS, SEGUIMIENTO LABORAL	1.707	172	7,1
BECAS LABORALES, PRÁCTICA LABORAL	82	9	30,8
BECAS LABORALES, SEGUIMIENTO LABORAL	1769	178	7,0
TOTAL FASE PRÁCTICA LABORAL	3.754	379	4,8
TOTAL FASE SEGUIMIENTO LABORAL	3.476	350	5,0
TOTAL	7.230	729	3,4

Fuente: Elaboración propia.

3.2.2 Encuesta WEB

Complementario a los levantamientos de información ya descritos, se programó una encuesta web que se envió principalmente a funcionarios municipales de Direcciones de Desarrollo Comunitario. Se recibieron un total de 23 encuestas, donde una de las principales conclusiones es la existencia de posibilidades de trabajo conjunto, en particular en los componentes de experiencia laboral y colocación.

4) Resultados evaluación

Dada la cantidad y calidad de la información levantada, a continuación, se presentan los resultados, estructurados desde la lógica del cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos, de manera de cubrir cada uno de los puntos comprometidos y que permiten tener no solo un panorama general del objeto de la evaluación, sino que también la revisión de los puntos específicos.

4.1 Sistematización de experiencias internacionales

En relación al análisis de experiencia comparada, se ha utilizado la metodología de benchmarking, enfocado en experiencias internacionales y poniendo el foco en iniciativas públicas relacionadas con la experiencia laboral en el ámbito de la capacitación. Este estudio examina cuatro experiencias.

De los distintos tipos de benchmarking, se utiliza uno de tipo operativo, dado que: el benchmarking operativo, es un método de comparación especialmente útil en la administración pública. Permite mantener a la organización permanentemente orientada hacia la mejora, a través de procesos de autoevaluación continua de sus productos y métodos, en relación con aquellos de otras administraciones comparables reconocidas como un líder (Marchitto, 2002).

Los criterios fundamentales para la selección de estas experiencias fueron, en primer lugar, que se trate de políticas públicas y, en segundo lugar, que las realidades de los países seleccionados sean similares en términos de economía y/o políticas laborales.

4.1.1 Programa PRACTICA (Argentina)

Desde el año 2021 ha puesto en marcha el "Programa PRACTICA" (Primera Actividad Temporal Inclusiva de Capacitación Laboral). Este programa tiene como objetivo primordial generar oportunidades de inclusión social y potenciar las capacidades de personas jóvenes desempleadas.

Tiene como finalidad generar oportunidades de capacitación y de acceso a un primer empleo en condiciones formales a jóvenes de entre 18 y 30 años en situación de desempleo, al tiempo que permite resolver las demandas estacionales para la concreción de políticas públicas en el ámbito cultural. Las y los trabajadores son contratados por el artículo 9 de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, lo cual garantiza a los empleados a percibir aportes, contribuciones previsionales y un sueldo anual complementario. El programa funciona a través de convocatorias, y el criterio de asignación de práctica para las personas participantes es el lugar más cercano a la vivienda de quien postula.

Los requisitos para postular a este programa son: poseer entre 18 a 30 años, haber completado el nivel secundario, aun debiendo algunos cursos, vivir cerca de las sedes donde se realizan los servicios y registrar otro empleo. (Gobierno de Argentina, 2021).

1. Fase lectiva

El programa cuenta con dos fases, una fase lectiva donde se capacita a los participantes y otra fase de práctica laboral. Las capacitaciones son llevadas a cabo por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), con el objetivo de que puedan adquirir herramientas para su futuro laboral, estas capacitaciones se dividen en dos etapas.

Una primera etapa permite al participante conocer y comprender el funcionamiento del Estado, la administración de este y los servicios que la ciudadanía demanda, es de carácter obligatorio y está integrado por actividades virtuales, que son el resultado de la propuesta formativa de INAP. Busca reforzar el aprendizaje en lo que respecta a la construcción del concepto de ciudadanía y aspectos relacionados con comunicación y procesamiento de información.

Hay una segunda etapa que será obligatoria para quienes hayan ingresado al programa con educación secundaria completa. Está constituido por dos orientaciones optativas: saberes para el trabajo en organizaciones y; saberes para el desempeño en el mundo digital. Las personas seleccionarán una orientación para desarrollar la etapa.

Esta etapa está integrada por actividades transversales y actividades orientadas a campos de práctica de la Propuesta Formativa del INAP, en modalidad virtual autogestionada y en modalidad virtual con tutor. (Bárbara Aguada, 2023).

2. Práctica laboral

El componente de práctica laboral, cuenta con una carga horaria de 35 horas semanales, incluyendo fines de semana y feriados. El plazo no puede ser mayor a doce meses, sin posibilidad de renovación. Sin embargo, existe la posibilidad de volver a postular, aunque no se les dará prioridad a estas personas.

Estas prácticas se llevan a cabo en distintos centros culturales y de tecnología como son Tecnópolis, el Centro Cultural Kirchner y siete Museos Nacionales, la persona que participe realizará el trabajo específico estacional en los espacios físicos y la modalidad en que se requiera dependiendo de los requerimientos del lugar asignado. Las modalidades son presencial, semipresencial y remota. Las tareas para realizar se distribuyen entre guías, atención al público. Las horas de capacitación son aparte de las horas de trabajo en estos sitios.

4.1.2 Perú (Jóvenes Productivos)

El programa "Jóvenes Productivos" se implementa desde el año 2011 hasta la actualidad. Tiene como finalidad la inserción de jóvenes de 15 a 29 años, provenientes de hogares de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad, de familias de bajos ingresos tanto en entornos rurales como urbanos. La estrategia del programa se centra en la capacitación y fomento del acceso al mercado de trabajo formal.

El Programa cuenta con dos líneas de acción: a) Capacitación Técnica para la Inserción Laboral (comprende los servicios de capacitación que responde a los requerimientos del mercado laboral para facilitar el acceso al mercado de trabajo, el fortalecimiento de competencias transversales- habilidades cognitivas, habilidades socioemocionales, habilidades para la construcción de la trayectoria formativo laboral a partir del proyecto de vida) y b) Capacitación para el Autoempleo (comprende los servicios de capacitación y asistencia técnica para la formulación y generación de planes de negocios).

El Programa focaliza su intervención en las áreas urbanas y rurales del País. En el ámbito urbano el programa interviene con formación e inserción laboral, orientando su acción al empleo dependiente. En el ámbito rural el programa interviene con capacitación para el eficaz emprendimiento, orientando su acción al empleo independiente, promoviendo la implementación de centros de producción y desarrollo de emprendimientos productivos. (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2016).

1. Fase lectiva- salida dependiente

El servicio de capacitación técnica básica se desarrolla de acuerdo con los perfiles ocupacionales demandados por el mercado del trabajo y es brindado por las entidades de capacitación y/o empresas seleccionadas. En efecto, los cursos tienen una serie de características, entre otras: organizados en grupos para un número determinado de participantes, en horarios que favorezcan la disponibilidad de los participantes, de duración determinada en horas, en un plazo fijado en días, serán teórico/práctico aplicado a la realidad y las necesidades de las empresas.

a) Práctica laboral

La práctica laboral se desarrolla principalmente a través de pasantías en empresas. Una vez finalizada esta etapa, se les da la posibilidad a los usuarios que sean contratados por las empresas.

Dado que en primera instancia los cursos de capacitación se realizan en base a los requisitos del mercado y de las empresas, esto facilita de gran manera el proceso de práctica, dado que, el practicante cuenta con el perfil requerido por la empresa, lo cual conduce a mayores posibilidades que este participante sea posteriormente contratado por la empresa.

Los horarios de trabajo están establecidos por la empresa donde se realiza la práctica, siempre y cuando se cumpla con el marco normativo del código laboral, las tareas a realizar en esta fase práctica deben estar directamente relacionadas con lo aprendido en la fase lectiva.

Importante señalar que a las personas participantes se les otorga por parte del programa, un estipendio diario, por participar en el programa (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2016). Además, se les entrega un salario y seguro de salud por parte de las empresas (OIT, 2006).

2. Fase lectiva salida independiente

La etapa formativa del servicio es brindada mediante las entidades de capacitación especializadas (ECAP), con los cuales se suscriben Convenios de cooperación Interinstitucional, previa evaluación de las propuestas técnicas y económicas presentadas por éstas.

Esta etapa tiene por objetivo fortalecer y/o desarrollar las competencias emprendedoras de los beneficiarios, a través de capacitación en temas inherentes a la gestión empresarial. Dependiendo de las características de la población objetivo y de las zonas de intervención, esta etapa concluye con la elaboración de Planes de Negocio.

En el desarrollo y validación del modelo de negocio, se desarrollan jornadas de entrenamiento vivencial y sesiones de capacitación, asistencia técnica y asesoría, a fin de que los beneficiarios aprendan a crear, potenciar, financiar y liderar su negocio.

El resultado de esta etapa, son planes de negocio formulados. Se seleccionan los mejores planes, los cuales pasan a la siguiente etapa, el número de participantes que pasan a la siguiente etapa, se definen previamente en la propuesta técnica de la ECAP, así como si se va a otorgar algún kit de emprendimiento.

a) Seguimiento al plan de negocios

Esta etapa tiene por objeto acompañar a los beneficiarios con mejores capacidades emprendedoras en la implementación de sus planes de negocio, mediante asesorías y acompañamiento, entre los que se encuentran:

- i. Servicios de asesoría en gestión para la implementación del negocio. Plan operativo en la implementación del negocio.
- ii. Acompañamiento comercial para el lanzamiento del negocio.
- iii. Apoyo jurídico y tributario para la creación de la empresa (estatutos, minutas notariales, etc.), y elección del régimen fiscal adecuado.
- iv. Trámites de Registro único de contribuyentes (RUC), y asesoría para otros trámites de acuerdo con el negocio.
- v. Acompañamiento contable y financiero para el inicio del negocio.
- vi. Apoyo en la tramitación y gestión de créditos en el sistema financiero. (garantías, banca de 2do piso, entre otras alternativas).
- vii. Acompañamiento para la adquisición de bienes de capital, materiales y/o trabajos de infraestructura que viabilicen la puesta en marcha del negocio.
- viii. Proceso de supervisión, monitoreo y evaluación.

El acompañamiento se desarrolla de manera simultánea a la capacitación y asesoría, por tanto, se lleva a cabo el monitoreo, seguimiento (al grupo de beneficiarios y al grupo que no ha sido seleccionado para la capacitación y asesoría) y evaluación (en proceso); así como la sistematización de la intervención. (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2016)

Con el objeto de fortalecer y/o desarrollar las competencias emprendedoras de los beneficiarios, inherentes a la gestión empresarial y emprendimiento utilizando preferentemente la metodología de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el GIN

– ISUN, que forman parte del programa empresarial inicie y mejore su negocio, aplicando dos módulos.

1. Módulo de GIN, módulo que busca promover en los beneficiarios el desarrollo de competencias para la identificación de ideas de negocio.
2. Módulo de ISUN, el cual busca que los beneficiarios desarrollen un plan de negocios viable, capacitándoles en habilidades necesarias de nuevos empresarios para que puedan efectivamente comenzar su negocio.

Culminada la fase de capacitación, los jóvenes beneficiarios participan en el concurso de selección de los mejores planes de negocio, quienes deben mostrar sus capacidades emprendedoras para ser seleccionados. La segunda fase de acompañamiento inicia con la implementación de los negocios ganadores, entrega de kits al emprendedor, y los servicios de asesoría en gestión para la implementación del negocio, plan operativo en la implementación del negocio, acompañamiento comercial para el lanzamiento del negocio, acompañamiento en temas contable y financiero para el inicio del negocio, formalización del negocio, adquisición de bienes y vinculación con el mercado.

4.1.3 México (PAE)

Cuenta con El Programa de Apoyo al Empleo (PAE) el cual está en funcionamiento desde 1998 y tiene por objetivo primordial fomentar la colocación de personas desempleadas o subempleadas en ocupaciones o actividades productivas. El objetivo del programa es promover la colocación en un empleo o actividad productiva formal a los buscadores de empleo, mediante el otorgamiento de servicios, apoyos económicos o en especie, destinados a la capacitación, autoempleo o movilidad laboral necesarios para su desarrollo.

El PAE opera a través de diversos subprogramas, siendo los principales: Becas de Capacitación para el Trabajo (Bécate), Fomento al Autoempleo, Movilidad Laboral, Intermediación Laboral y Repatriados Trabajando.

Los enfoques tanto de intermediación laboral como también movilidad laboral, buscan lograr la inserción de las personas que están en búsqueda de trabajo en empleos formales a través de acciones de intermediación y movilidad laborales, poniendo especial atención en aquellos que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo.

Dentro del subprograma Bécate, se destacan cinco modalidades importantes: Capacitación Mixta, Capacitación en Práctica Laboral, Capacitación para el Autoempleo, Vales de Capacitación y Capacitación Productiva.

Por otro lado, la modalidad de Capacitación en Práctica Laboral tiene como objetivo insertar a las personas en empresas para facilitar su inserción laboral. Se enfoca en apoyar a la población desempleada, preferentemente jóvenes entre 16 y 29 años, mediante su participación en cursos de capacitación a corto plazo. Esto les permite adquirir experiencia laboral mediante su ocupación productiva en empresas, con el fin de facilitar su inserción laboral. (CONEVAL, S.F).

1. Fase lectiva salida dependiente (Capacitación en práctica laboral)

El instructor monitor elabora el Formato de capacitación, tomando en cuenta la información obtenida en el Formato de las actividades de los beneficiarios que previamente llenaron las empresas participantes y agrega los temas que se impartirá en la capacitación teórica, por cuatro horas un día a la semana repartidas en 5 días. A los participantes de la capacitación se les da un pago por su participación en la capacitación, la cual es financiada por el programa.

Las empresas para ser parte del programa, deben postular y manifestar su compromiso con la realización de las actividades necesarias para el desarrollo de los cursos.

a) Práctica laboral

Se realiza en la empresa participante, esta consta de 15 a 25 beneficiarios distribuidos en un mínimo de 5 empresas. La práctica laboral tendrá una duración de 1 a 3 meses de acuerdo a los requerimientos del Programa de Capacitación por un mínimo de 30 horas y un máximo de 48 horas a la semana.

Se le asigna al participante, por parte del programa, una compensación monetaria diaria de 1 a 3 salarios mínimos diarios, de la región donde se imparta el curso de capacitación, mientras dure el mismo. El monto del salario mínimo es el vigente, de acuerdo con lo que determine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, junto con esto se le entrega un aporte de 20.00 pesos para gastos de transporte. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013).

Es importante enfatizar que los beneficiarios que se incorporen en los procesos productivos de la empresa sólo podrán realizar las actividades establecidas por el monitor y la empresa participante, de lo contrario, la Oficina Nacional de Empleo (OSNE) cancelará la participación de la empresa en el subprograma.

El Instructor monitor (IM) en la presentación inicial y en las sesiones semanales, motiva a los beneficiarios para que tengan un buen desempeño y actitudes positivas para el trabajo, poniendo en práctica sus habilidades para convencerlos y hacerlos conscientes de la trascendencia de las acciones cotidianas; así como, manejar elementos que despierten su interés por el trabajo.

El IM visita por lo menos dos veces por semana a cada empresa participante para realizar seguimiento a la capacitación, verificar la asistencia de los beneficiarios, la cual se registra en el control de asistencia, generado por el Sistema de información y elaborar su reporte de seguimiento.

El IM realiza reuniones un día a la semana con la totalidad del grupo, con el propósito de fortalecer los aspectos teóricos y proporcionar orientación y resolver dudas sobre el proceso de aprendizaje, según lo acordado con la empresa.

Al finalizar el proceso se realizará una encuesta de satisfacción de los beneficiarios, que debe aplicarse a los beneficiarios que participaron en cursos de capacitación que terminan y reciben su pago final en los meses de junio y octubre del presente año, por lo que el personal de la OSNE deberá entregarles dicho formato al momento de recibir su último pago y éstos deberán devolverlo una vez que concluyan su llenado. (EVALUARE, 2018).

2. Salida independiente

En el caso de México, el proceso de capacitación no está necesariamente correlacionado con el proceso de práctica, ya que, la fase lectiva no es estrictamente necesaria cuando, la persona demuestra maestría y conocimiento en su propuesta. Al estar postulando al programa de fomento al autoempleo (que es parte del PAE), cuando no se cuenta con experiencia se da la posibilidad de realizar la capacitación. Por eso mismo en esta sección se presentará primero la fase de práctica y luego la fase lectiva.

a) Seguimiento del plan de negocios

Fomento al Autoempleo: incentiva la generación o consolidación de empleos mediante la entrega de apoyos económicos que permitan crear o fortalecer Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP), a través de la entrega de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta, cuyo costo puede ser de hasta 25 mil pesos por persona y hasta 125 mil pesos, cuando el número de integrantes de la IOCP sea de cinco o más personas.

El subprograma Fomento al Autoempleo (FA) apoya a solicitantes de empleo con potencial para desarrollar actividades productivas por cuenta propia, y que generen o permitan la consolidación de empleos dignos y sustentables. En este marco, el personal de la OSNE entrega los bienes en custodia a los integrantes de la Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP), y en un lapso de doce meses a partir de la fecha de inicio de operaciones, les da seguimiento mediante al menos tres visitas, transcurrido satisfactoriamente el periodo de observación, la Oficina del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) tendrá hasta el mes trece para realizar la entrega en propiedad de los bienes a los beneficiarios que hayan operado la IOCP.

Apoya a los Solicitantes de empleo seleccionados que cuentan con los conocimientos, habilidades y experiencia laboral, para desarrollar una Iniciativa Ocupacional por Cuenta Propia (IOCP); con la atención personalizada y permanente por parte de un consejero Laboral y previa evaluación y aprobación, el otorgamiento de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramientas.

La persona beneficiaria debe responder el formato FA-11, Encuesta de satisfacción de personas beneficiarias y entregarla al personal de la OSNE. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017)

b) Fase lectiva

Cursos orientados a la adquisición o fortalecimiento de habilidades laborales de los buscadores de empleo que no logran vincularse a un puesto de trabajo y tienen como alternativa desarrollar una actividad productiva por cuenta propia. Se imparten en instituciones de capacitación o con instructores competentes, avalados por las mismas, en espacios físicos que cuenten con la infraestructura necesaria para su mejor aprovechamiento.

En el programa se hace entrega de una beca de un salario mínimo diario vigente, multiplicado por cada día que asista.

4.1.4 España (Plan de Garantías Juvenil Plus 2021-2027)

Ha implementado el "Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027", una iniciativa destinada a mejorar la cualificación de las personas jóvenes, proporcionándoles las competencias profesionales y técnicas necesarias para acceder al mercado laboral. Este plan se integra dentro de la inversión global conocida como "Plan Estratégico Juventud Avanza", que engloba todas las acciones enfocadas al empleo juvenil.

El objetivo primordial es mejorar la empleabilidad y fomentar el emprendimiento entre los jóvenes, el plan se basa en la orientación y seguimiento personalizado de los usuarios en todas las actividades de apoyo. Se centra también en la formación para adquirir competencias y mejorar la experiencia profesional, teniendo en cuenta las necesidades de transformación del modelo productivo. Además, busca potenciar las oportunidades de empleo a través de incentivos dirigidos, especialmente, a aquellas personas que requieran atención especial. Se promueven la igualdad de oportunidades, el emprendimiento, la iniciativa empresarial y la mejora de la gestión.

Esta política pública, cuenta con una multiplicidad de formas para capacitar a sus participantes, como también para apoyar a éstos, con prácticas y apoyo a los emprendimientos, por esta razón, en post de la síntesis, se abordan directamente las fases de experiencia laboral, ya que los programas están correlacionados, pero no directamente relacionados. Entendiendo que es opcional, en la salida dependiente pasar por los procesos de capacitación antes de realizar la práctica profesional.

El componente de experiencia laboral se centra en este programa, en la sección de primera experiencia laboral, donde se incluyen personas que no tengan experiencia laboral o personas que estén desempleadas por un largo periodo de tiempo. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023).

1. Fase experiencia laboral (salida dependiente)

La experiencia laboral se desarrolla a través de prácticas laborales, estas funcionan bajo un contrato formativo, en donde se adecuan los requerimientos de esta misma a los niveles de estudios del practicante, con el objetivo de que adquieran experiencia profesional en el seno de los servicios prestados a entidades locales. Los participantes recibirán un salario, que será entregado por la empresa participante. Cabe destacar que la empresa recibe una subvención para el pago de los salarios de los participantes.

Este proceso es dirigido u/o acompañado por un tutor el cual tiene la labor de acompañamiento personal y asesoramiento inicial en el proceso de incorporación de la persona contratada, durante los tres primeros meses de contratación.

Las personas contratadas deberán desarrollar funciones o tareas que sean competencia de las entidades beneficiarias. La competencia podrá ser propia u originaria, o bien ejercida por delegación, encargo o encomienda. Se establecen tres categorías de actividades:

- a) Un 20% del importe que se establezca en la convocatoria para la línea de empleos verdes, que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, como por ejemplo: la agricultura, ganadería y pesca dirigida a la restauración de los ecosistemas y a implantar modelos de explotación animal más ecológicos y sostenibles; las

actividades dedicadas a aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas, y los procesos dirigidos a producir bienes y servicios que beneficien al medio ambiente.

- b) Un 20% del importe que se establezca en la convocatoria para la línea de empleos en competencias digitales, conforme al Marco Europeo de competencias digitales para los ciudadanos establecido por la Comisión Europea (DIGCOMP).
- c) Un 60% para la línea de empleo general.

La actividad consiste en la contratación en la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios de las personas destinatarias como medio de adquisición de las primeras experiencias en el empleo, así como de competencias y habilidades sociales y profesionales, la tutoría de las personas contratadas, durante los tres primeros meses de la relación laboral, con la finalidad de prestar un servicio de apoyo a la persona joven, mediante el acompañamiento personal y el asesoramiento inicial durante el proceso de incorporación al trabajo. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

Las entidades beneficiarias deberán facilitar a las personas destinatarias, información profesional, orientación o formación durante la vigencia de los contratos subvencionados y cumplir con todas las obligaciones de prevención de riesgos laborales que les correspondan. Además, se desarrollarán de manera adecuada medidas relacionadas con la actualización de los conocimientos digitales.

La duración de los contratos será como mínimo de 10 meses y como máximo de 12 meses. La jornada de trabajo será a tiempo completo.

Serán destinatarias de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios que se suscriban, las personas jóvenes trabajadoras desempleadas, mayores de 16 y menores de 30 años.

2. Salida independiente

Por parte del programa se tienen distintos tipos de apoyo a las personas que buscan emprender como son, el apoyo a personas afectadas por la crisis económica, como también se generan facilidades crediticias para los nuevos emprendedores, entre otros:

- Economía social desde las zonas rurales.
- Apoyo al emprendimiento social juvenil.
- Programa “emprende con microcréditos”

a) La economía social en los espacios rurales :

Se desarrolla una fase de capacitación en oficios relacionados con el arte y la cultura, en colaboración con las escuelas de artes y oficios, y de participación en un proceso de emprendimiento creativo cuyo objetivo final es su ubicación en estos espacios comerciales en desuso. Desde las autoridades locales se coordina este programa nacional, a través de la figura de las personas tutoras, orientadoras creativas especializadas en servicios de orientación de calidad, marketing digital, cultura y turismo sostenible.

También se incluyen acciones de apoyo para reacondicionar espacios como locales comerciales u otros donde en fases posteriores se desarrollan proyectos de emprendimiento creativo, así como líneas de microcréditos.

b) Apoyo al emprendimiento social juvenil

Para ello, desde la red de personas orientadoras y entidades juveniles se pone en marcha un programa de experiencias, metodologías y cooperación en la detección de oportunidades de negocios y creación de proyectos de emprendimiento social. Se incluirá la orientación en materia de emprendimiento.

Se establecen convocatorias anuales y plurirregionales donde pueden participar las entidades juveniles del territorio nacional. Se apoyan las iniciativas de emprendimiento social que favorecen la cooperación, la movilidad, la innovación social y la generación de iniciativas de emprendimiento social juvenil en sus territorios. Son gestionados conjuntamente entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social e INJUVE.

Se fomenta la participación en itinerarios formativos para el desarrollo e implementación de su proyecto negocio de emprendimiento social, igualmente se apoya al colectivo joven en la búsqueda de recursos financieros privados y públicos.

c) Programa “emprende con microcréditos”

Se busca dar oportunidades a personas jóvenes emprendedoras que no disponen de capacidad económica suficiente para acceder al sistema de crédito ordinario, para que puedan desarrollar un proyecto personal sólido y viable.

Las personas jóvenes participantes en este tipo de programas obtienen financiamiento a través de microcréditos – sin necesidad de avales- para sus proyectos empresariales, así como formación gratuita para adquirir las competencias necesarias para emprender sus negocios. Se concreta en:

- Un microcrédito que se concede al inicio de la fase de “startup”.
- Consultoría individual sobre el establecimiento y la gestión de un nuevo negocio.

Las personas seleccionadas continúan recibiendo orientación y asesoramiento tras la recepción del préstamo a medida que establecen sus empresas, como parte del programa de formación.

Esta medida pretende ser un refuerzo y apoyo a las organizaciones que trabajan directamente en programas de microcréditos sociales juveniles.

Además, se apoya la contratación de equipos de dinamización empresarial para la implementación del programa a través de convocatorias públicas en cooperación con administraciones locales y el tejido asociativo.

Se busca así facilitar la creación de espacios de apoyo mutuo al emprendimiento, que aporte ayudas sobre financiación de microcréditos, ideas innovadoras de negocios, personas tutoras

experimentadas y, especialmente, apoyo directo en los inicios y consolidación de los proyectos de emprendimiento.

Los jóvenes que quieran desarrollar sus proyectos podrán acceder a microcréditos -sin necesidad de avales-, servicios de consultoría y asesoramiento, e incluso se les facilitarán ubicaciones físicas

Dada la descripción de los 4 países ya descritos, a continuación, se presenta una tabla comparativa que incluye a Chile junto a estos países, con la finalidad de identificar algunas diferencias relevantes sobre las cuales se pueden sacar algunos aprendizajes.

En esta tabla se observan algunos aspectos relevantes. Respecto al tipo de salida, para todos los casos con excepción del programa de Argentina hay salida dependiente e independiente, en el caso de Argentina no se observa esta última modalidad. Además, en todos los países existe una relación entre fase lectiva y práctica.

En lo que respecta a la existencia de apoyo económico o subsidios, todos los programas analizados con excepción de Argentina lo contemplan, al igual que en el caso de los programas en estudio.

A partir de lo expuesto con anterioridad, en los casos de Argentina, Perú, México y España hay un salario a la persona practicante, financiado por el programa de capacitación, por la empresa o por un subsidio, este es un aspecto bien relevante considerando que, más adelante se presentará que de la información primaria levantada, se menciona como uno de los motivos para desertar de las prácticas laborales - en el caso de los programas de Chile-, la necesidad de generar ingresos. Por otra parte, en el caso de Perú se resalta de manera muy positiva la injerencia del sector privado en el proceso de identificación de temáticas a incorporar en los planes formativos.

Tabla 3: Benchmark experiencias comparadas.

Aspectos Generales	Aspectos Particulares	Argentina (Práctica)	Perú (Jóvenes Productivos)	México (PAE)	España (Garantías Juvenil Plus)	Chile (Becas Laborales)	Chile (Capacitación en Oficios)
Práctica Laboral		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Pago de Salario	✓	✓	✓	✓	×	×
	Apoyo Económico	×	✓	✓	✓	✓	✓
	Seguro de Accidentes	×	✓	✓	✓	✓	✓
	Procesos de supervisión	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Relación entre Fase Lectiva y Práctica.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Apoyo socio laboral (símil)	×	✓	✓	✓	×	✓
	Subsidio cuidado infantil	×	×	×	×	✓	✓
Seguimiento al Plan de Negocios		×	✓	✓	✓	✓	✓
	Asesoría	No Aplica	✓	✓	✓	✓	✓
	Acompañamiento Comercial(lanzamiento/promoción del negocio)	No Aplica	✓	×	✓	×	×
	Financiamiento al plan de negocios	No Aplica	✓	✓	×	×	×
	Apoyo en formalización	No Aplica	✓	✓	✓	✓	✓
	Gestión de créditos	No Aplica	✓	×	✓	×	×
	Acompañamiento para la adquisición de bienes	No Aplica	✓	×	✓	✓	✓

Fuente: Elaboración propia.

Otros aspectos que no se observan directamente en la tabla anterior, pero si se desprenden del análisis de los casos de estudio, es que de cara a los aprendizajes, un aspecto del programa en Argentina es que tiene un foco orientado a personas que hayan completado el nivel secundario. Esto acota el perfil de participantes, punto en el que se profundizará en las propuestas de mejora al componente de experiencia laboral para el caso de los programas que forman parte del presente estudio.

Por el lado del programa en Perú, un aspecto relevante es que focaliza la salida dependiente en áreas urbanas, e independientes en áreas rurales. Además, el acompañamiento se

desarrolla de manera simultánea a la capacitación y asesoría. Una vez finalizada la capacitación se seleccionan los planes de negocios desarrollados de manera paralela, para posteriormente entregar el kit del emprendedor. Este aspecto es interesante puesto que en zonas rurales es posible que la existencia de programas con salida dependiente se enfrente a problemas a la hora de encontrar empresas que puedan ofrecer prácticas laborales.

Para el caso del programa en México, el instructor monitor (IM) visita al menos dos veces por semana a cada empresa donde hay personas beneficiarias en práctica, lo cual permite monitorear la calidad de las prácticas, uno de los puntos que se levantará en el levantamiento cualitativo.

Finalmente, de la revisión de experiencias internacionales revisadas, se identificaron algunos elementos interesantes en torno a la forma de afrontar distintas situaciones, de los cuales se pueden extraer algunos aprendizajes importantes de cara al componente de experiencia laboral:

- Generación de cursos de capacitación, con participación activa del sector privado en los contenidos y los métodos a incorporar. Esto es lo que permite resolver las necesidades de las empresas, y los requerimientos del mercado. Este punto impacta directamente en la posterior satisfacción que genera en las personas beneficiarias de el componente de práctica laboral, puesto que genera un excelente recibimiento por parte de la empresa hacia los practicantes, dado que ellos vienen a resolver una necesidad concreta, lo que posibilita que se genere un grato ambiente de práctica en torno a la relación practicante-empresa y por otra parte, aumenta las probabilidades de que la persona sea contratada, lo cual aumenta las motivaciones de los practicantes. La experiencia de Perú (Jovenes productivos) en esta línea es interesante de evaluar e incorporar en el caso chileno.
- En España -con el programa Garantías juvenil Plus- el proceso de práctica laboral, lleva consigo un proceso de acompañamiento personalizado por 3 meses a los practicantes, lo cual, es bastante beneficioso, ya que, es una guía directa en estos nuevos procesos como también, se asegura que no exista ninguna infracción por parte de la empresa solicitante a las base del programa. Este seguimiento minucioso permitiría en el caso chileno evitar malas experiencias por parte de las personas beneficiarias a la hora de desarrollar la práctica laboral.
- La existencia de un salario en los componentes de experiencia laboral es otro aspecto interesante de evaluar, puesto que permite a las personas beneficiarias contar con ingresos, el cual les permite satisfacer sus necesidades básicas durante el tiempo de la práctica y desarrollo del plan de negocios.
- Para los casos en los cuales se tiene información, la extensión de las prácticas laborales son superiores al caso chileno, aspecto interesante a evaluar considerando ciertos oficios como manejo de maquinarias pesadas, donde en pocos días se debe utilizar maquinarias distintas, puede ser que en una práctica con una extensión breve como el caso de Chile, no sea suficiente. Sin embargo, esto se relaciona con el punto

de contar con un pago, puesto que extender la práctica implica que una persona esté más tiempo sin recibir una remuneración.

- Para el caso del plan de negocios, interesante la experiencia de Perú con el programa Jovenes productivos, en donde hay un proceso de acompañamiento posterior para apoyar la obtención de recursos económicos que permitan la formalización y crecimiento del negocio.

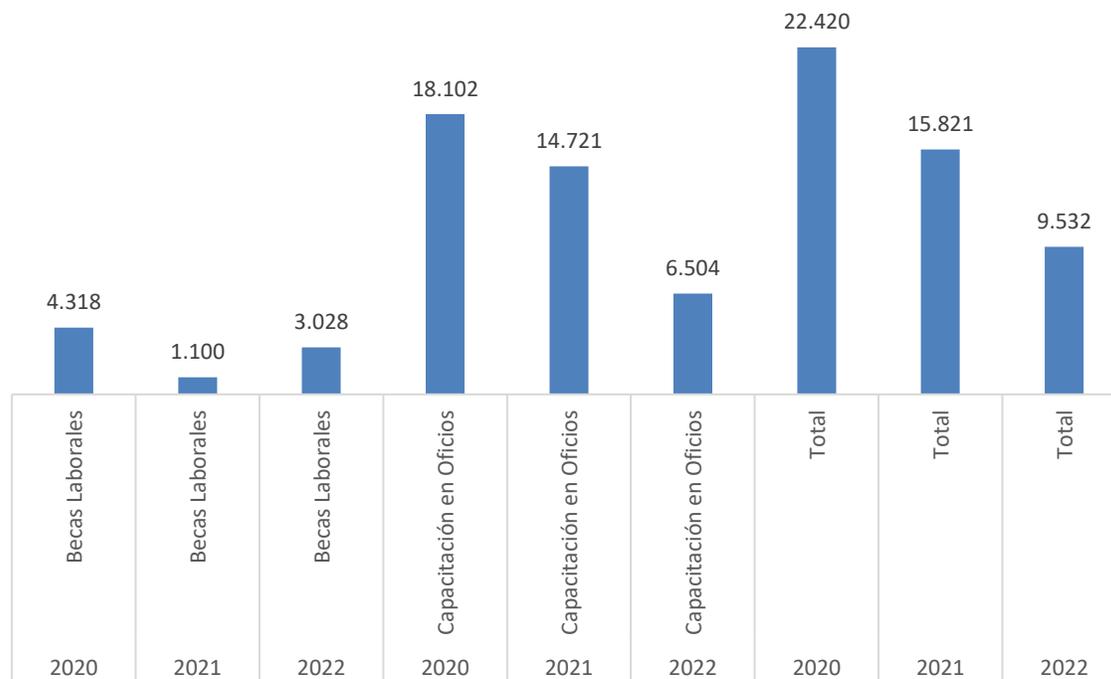
4.2 Caracterización de personas usuarias, proveedores de capacitación y empresas partícipes del componente de experiencia laboral

4.2.1 Caracterización personas usuarias

En el presente capítulo se caracteriza la población beneficiaria de los programas Fórmate para el trabajo o Capacitación en oficios y Becas laborales, para el periodo 2020-2022. El análisis siguiente se realizó considerando el año de la convocatoria: año 2020 al año 2022, y los programas Becas Laborales y Capacitación en Oficios. A continuación, se presentan las cifras de participación según programa.

Como se observa en el siguiente gráfico, los participantes de los programas Becas Laborales y Capacitación en Oficios del año 2022 disminuyeron un 57,4% respecto a los participantes del año 2020, pasando de 22.420 inscritos ese año, a 9.532 en el año 2022. Para el caso del programa Becas Laborales, de 2020 a 2022 disminuyó el número de personas usuarias en un 30%, aunque el 2022 aumentó el número de usuarios respecto al año 2021. En el programa Capacitación en Oficios hubo una disminución constante, disminuyendo en un 64,0% entre el año 2022 respecto al 2020. Es importante mencionar que esta disminución se da en el contexto de la pandemia de Covid-19, la cual impactó - en el ámbito privado y público- en la ejecución de programas con presencialidad, lo que también dio paso hacia el tránsito de capacitaciones virtuales.

Gráfico 1: Personas usuarias por tipo de programa y año (N°)

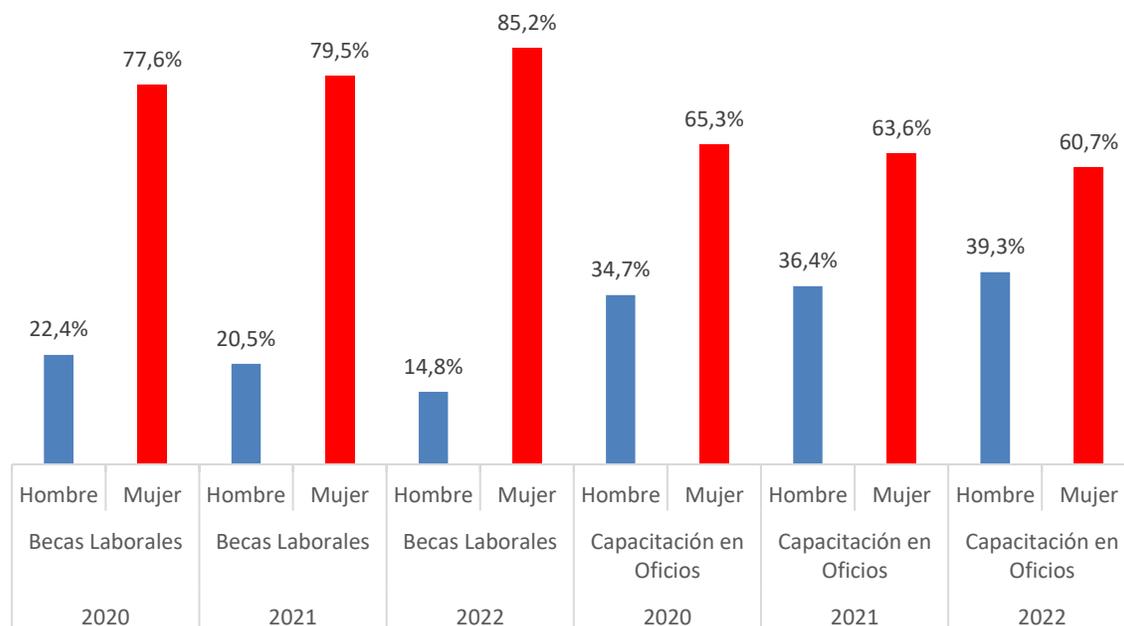


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Análisis por sexo

A nivel nacional existe una mayor proporción de personas usuarias del sexo femenino. Dicha tendencia se repite tanto por año de llamado, como por programa. En el caso del programa Capacitación en Oficios la proporción de mujeres de hecho disminuyó pasando del 65,3% el año 2020 a un 60,7% el 2022. Para el programa de Becas Laborales, en cambio, la cuota de participación femenina ha aumentado pasando de 78% en la 2020 a 85% en 2022.

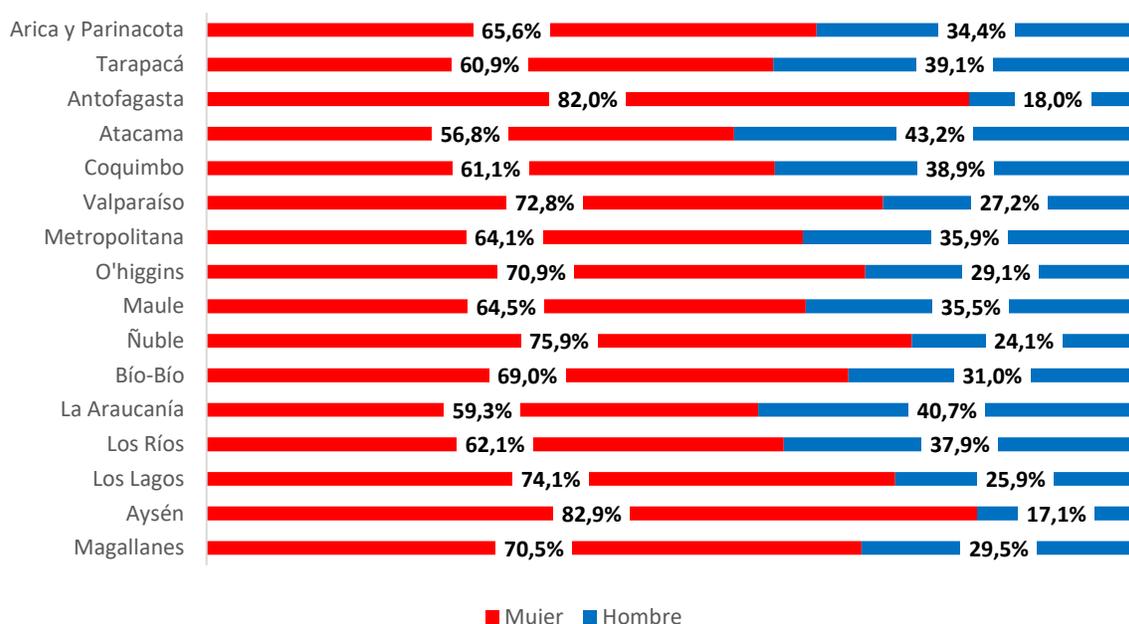
Gráfico 2: personas usuarias por tipo de programa, sexo y año de convocatoria



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Al analizar el total de personas usuarias de los años 2020-2022 en ambos programas, por región y sexo, se observa que la prevalencia de las mujeres persiste, llegando a un máximo del 82,9% en la Región de Aysén y a un mínimo del 56,8% en Atacama.

Gráfico 3: Personas usuarias por región, sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

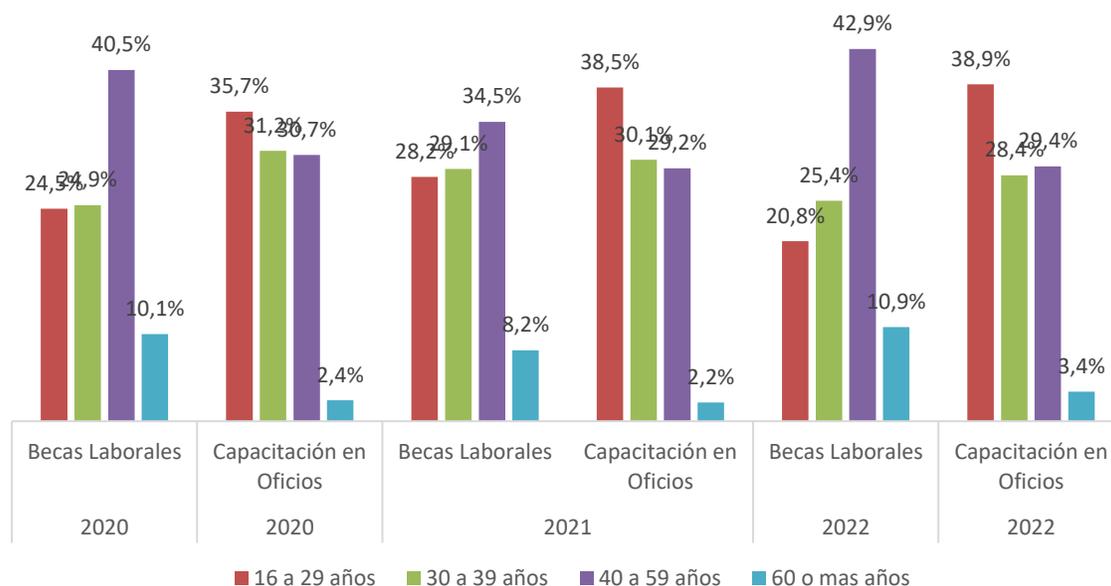
Al desagregar el análisis por programa, la tendencia de una mayor preponderancia femenina, se mantienen sin diferencia de programa, manteniendo en todas las regiones un porcentaje mayor al 50%.

Análisis por grupo etario

Las personas beneficiarias se concentran entre los 40 y 59 años en el caso del programa de Becas Laborales, sin distinción de año, en cambio, el tramo etario que está entre los 16 a 29 años tiene mayor cantidad de personas beneficiarias en el programa Capacitación en Oficios, sin distinción de año. Esta diferencia se explica entre otros, con el hecho que el programa Capacitación en Oficios tiene una línea que se llama “Línea de establecimientos de educación media técnico-profesional”, la que tiene por propósito capacitar a personas que estén cursando el cuarto año de enseñanza media técnico-profesional, lo cual empuja el promedio de edad a la baja en el caso de esta programa, en comparación con Becas Laborales.

Respecto al tramo de 40 a 59 años en Becas Laborales, podemos apreciar una leve disminución entre el año 2020 a 2021, sin embargo, sufre un aumento en el año 2022 quedando con un 42,9% de las personas beneficiarias. En Capacitación en Oficios en el segmento 16 a 29 años se aprecia un leve pero constante aumento entre los años 2020-2022 contando con un 38,9 % de las personas beneficiarias. El tramo etario de 60 o más años, es el que cuenta con una menor presencia en ambos programas en todos los años.

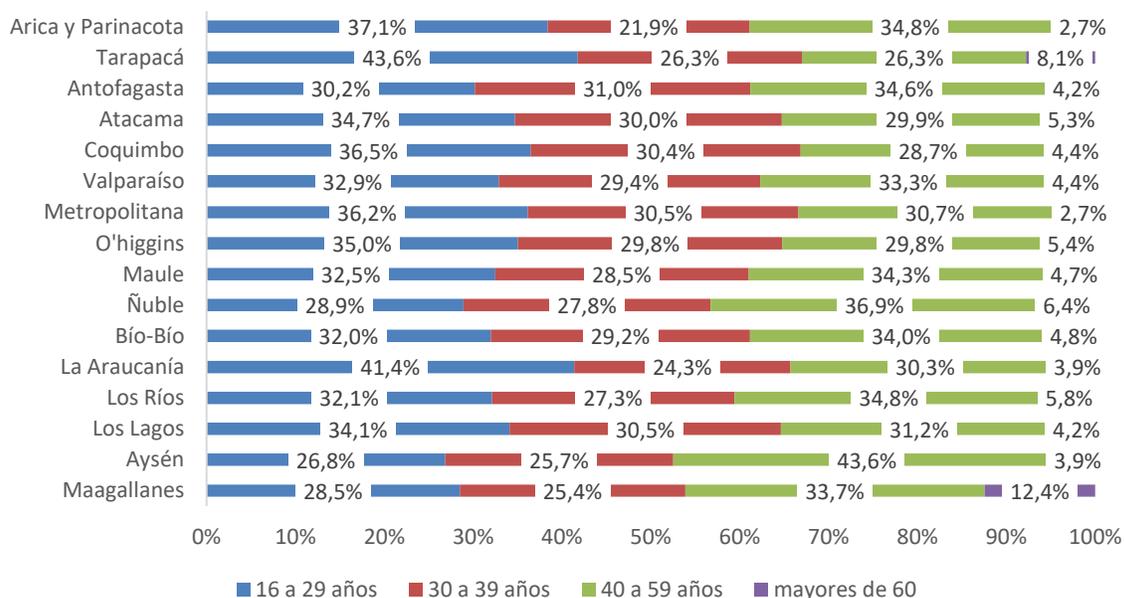
Gráfico 4: Personas usuarias por año de convocatoria, tramo de edad y programa



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

A nivel regional se observan algunas diferencias: por ejemplo, las regiones de Tarapacá y La Araucanía destacan por su participación de menores de 29 años, mientras que la región de Antofagasta y Los Lagos exhibe una alta captación de personas de entre 40 y 59 años, tal como se observa en el gráfico 7 a continuación.

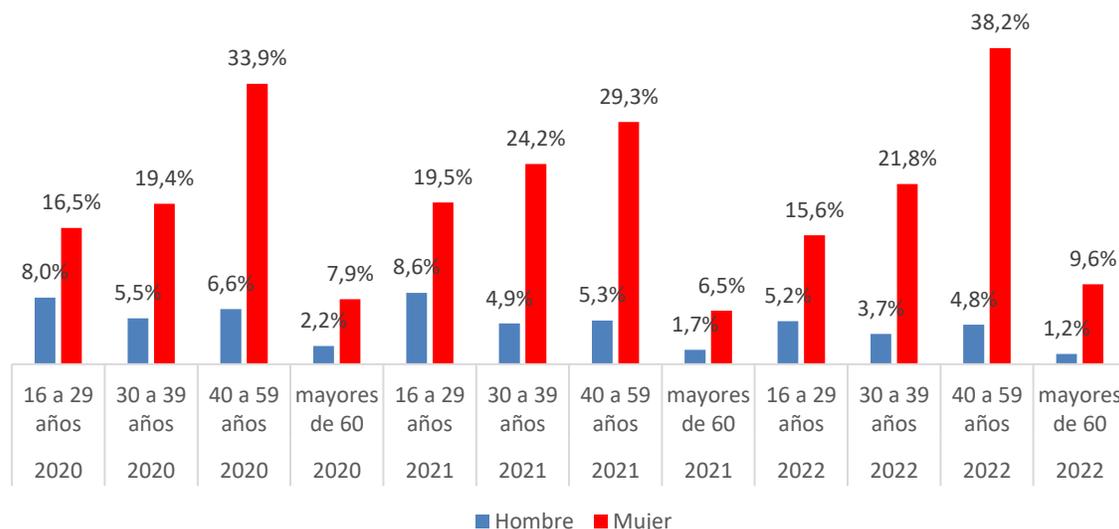
Gráfico 5: Personas usuarias por tramo de edad y región



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Cuando se revisa la participación a nivel nacional en Becas Laborales distinguiendo por sexo y edad, se encuentra un comportamiento estable al comparar entre los años 2020 a 2022. En particular el tramo de los 40 a los 59 años, donde destacan las mujeres, por parte de los hombres el tramo el mayoritario es el de 16 a 29 años.

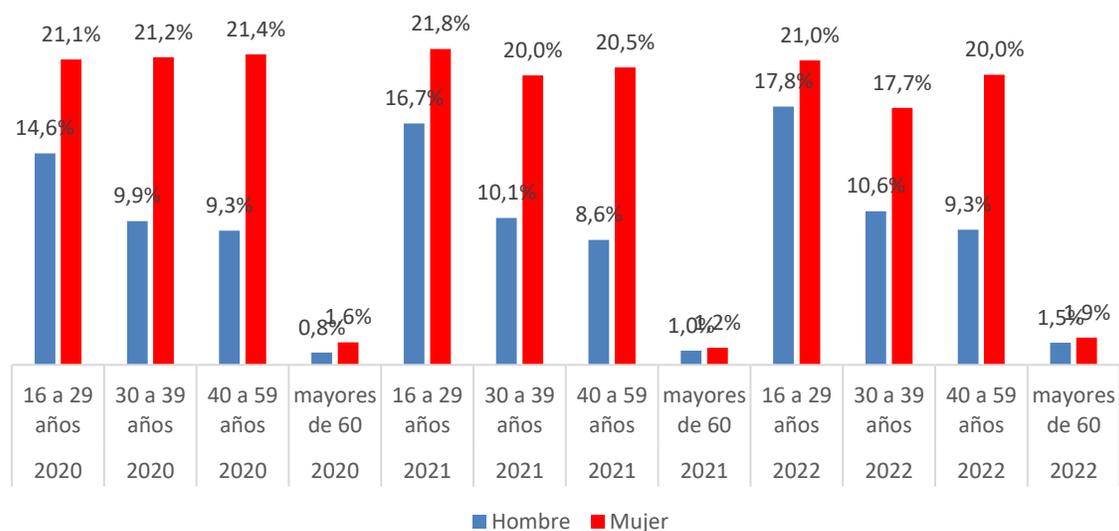
Gráfico 6: Personas usuarias Becas Laborales por sexo y edad (2020-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

A diferencia de la tendencia anterior, en el caso de las mujeres se ve una distribución similar en los tres primeros tramos etarios, sin embargo, al igual que en la tabla anterior se aprecia una mayor concentración de casos en el tramo de 16 a 29 años en el caso de los hombres.

Gráfico 7: Personas usuarias Capacitación en Oficios por sexo y edad (2020-2022)



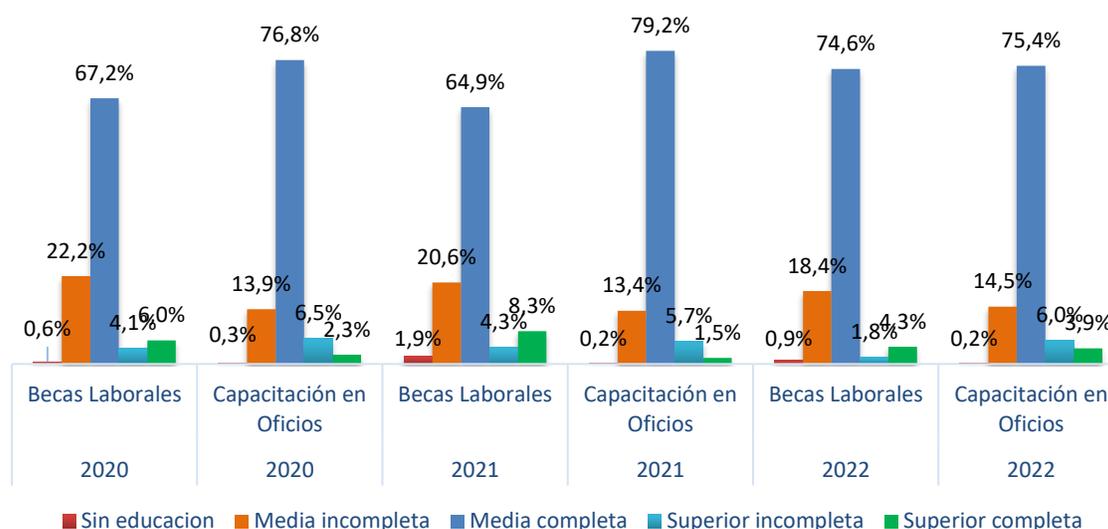
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Análisis por nivel educacional

Respecto al nivel educacional, el gráfico 14 muestra que el principal grupo de personas usuarias, de las convocatorias de los años 2020-2022, corresponden a quienes cuentan con educación media completa.

Sin embargo es importante resaltar que en el programa Becas Laborales, para el año 2022 cerca de un 20% tiene educación media incompleta o no tiene educación, porcentaje que llega al 15% aproximadamente en el programa Capacitación en Oficios.

Gráfico 8: Personas usuarias por año de convocatoria, nivel educacional y programa



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

La tendencia anterior se mantiene si se realiza un análisis por sexo y región, sin embargo en este último caso llama la atención que el porcentaje de personas sin educación es mayor en las regiones de Arica y Parinacota y Tarapacá, llegando a un 4,9% y 3,1% respectivamente.

Análisis por situación social

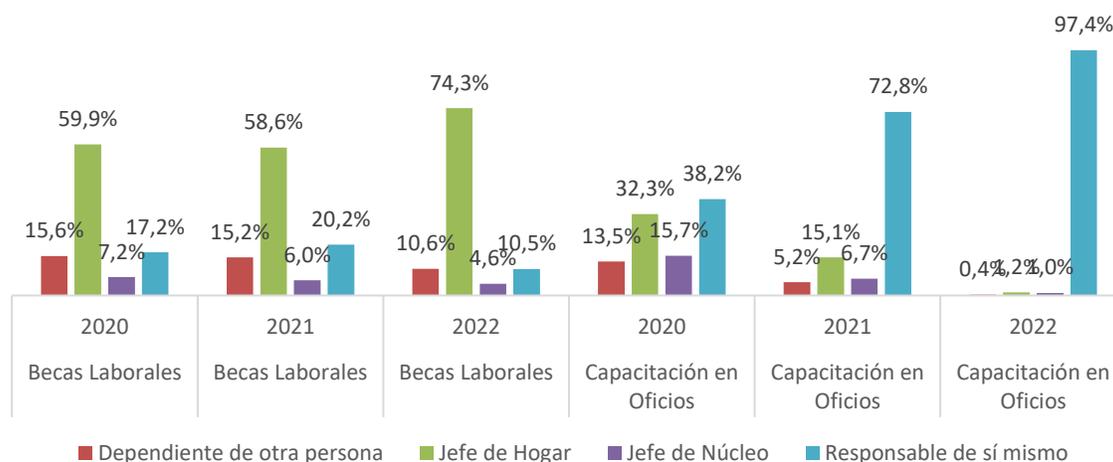
La variable situación social – que es auto reportada- presente en la base de datos proporcionada, contempla 4 categorías que, en términos porcentuales de mayor a menor son:

- Responsable de sí mismo.
- Jefe de Hogar.
- Dependiente de otra persona.
- Jefe de Núcleo.

En el siguiente gráfico se observa que para el caso del programa Capacitación en Oficios, el mayor porcentaje de participantes corresponde a “responsables de sí mismo”, representando un 38.2%, 72,8% y 97,4% para los años 2020, 2021 y 2022, respectivamente. Para el caso del

programa Becas Laborales, la opción “jefe de hogar” es la que cuenta con mayor porcentaje, con un 59,9%, 58,9% y 74,3% para los años 2020, 2021 y 2022 respectivamente.

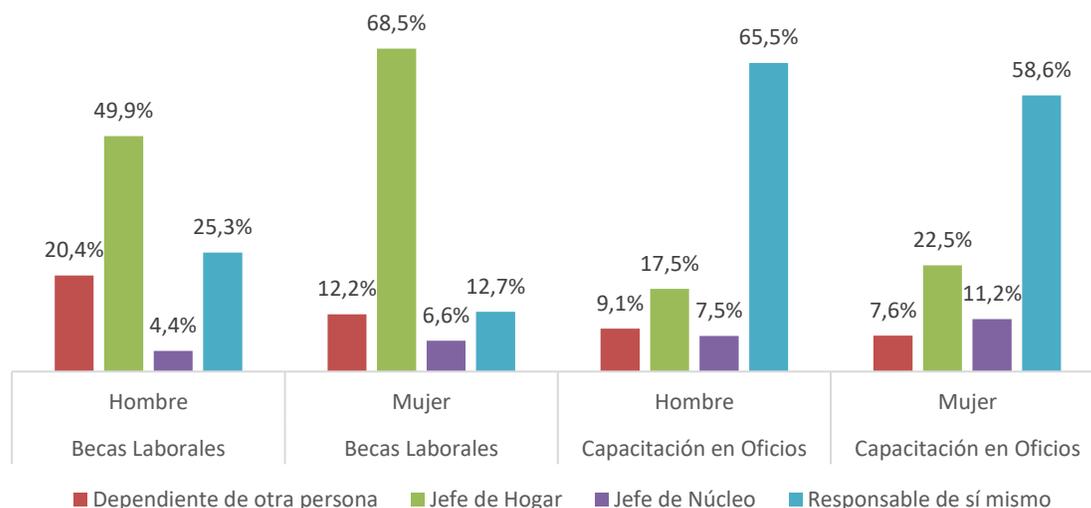
Gráfico 9: Personas usuarias por año de convocatoria, situación social auto reportada y programa



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Segmentando por sexo y programa, se observa en el programa de Becas Laborales, que las mujeres se identifican mayoritariamente como jefes de hogar, con un 68,5% a comparación de los hombres que se identifican con un 49,9% en esta misma categoría. En el caso de Capacitación en Oficios los hombres se identifican mayoritariamente con "responsable de sí mismo" con un 65,5% en contra de un 58,6% que lo hacen las mujeres. Cabe destacar en ambos programas las mujeres se identifican más con jefe de hogar y los hombres más como responsable de sí mismo.

Gráfico 10: Personas usuarias por sexo, situación social y programa

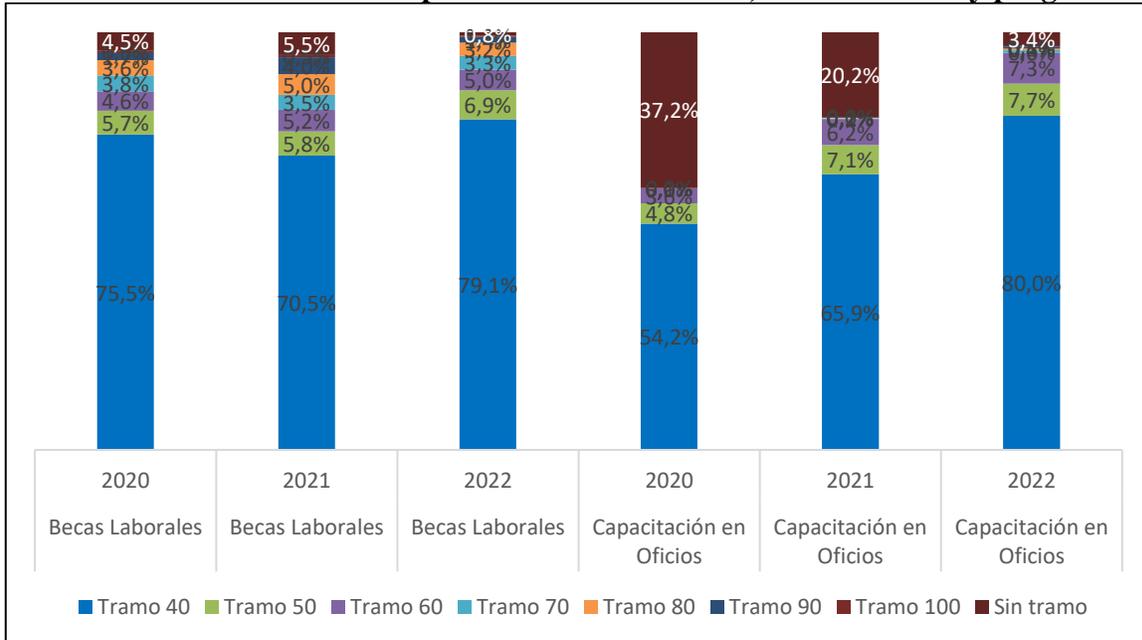


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Análisis por Registro Social de Hogares

Consistente con el análisis anterior, el mayor porcentaje de participantes corresponde a personas que se encuentran en el 40% más vulnerable según el Registro Social de Hogares (RSH).

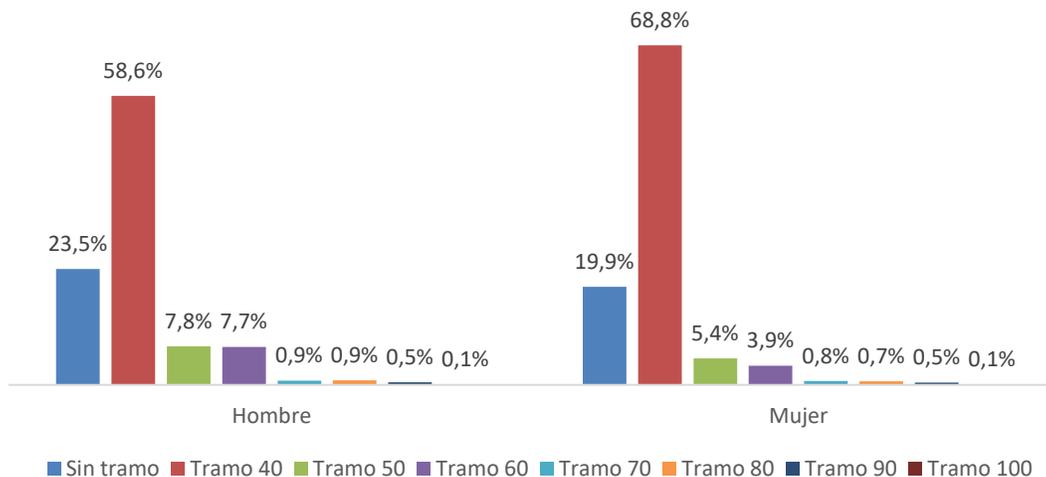
Gráfico 11: Personas usuarias por año de convocatoria, tramo de RSH y programa



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Al analizar el tramo del RSH por sexo, se observa una diferencia relevante entre hombres y mujeres, cercana a los 10 puntos porcentuales.

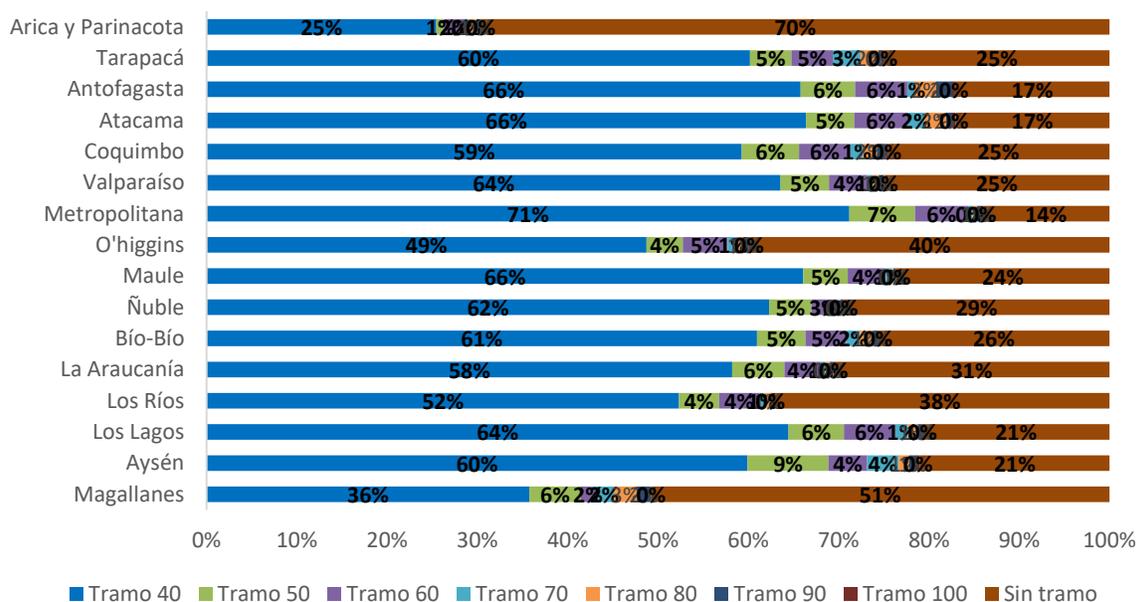
Gráficos 12: Personas usuarias por tramo de RSH y sexo (2020-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

La distribución a nivel de las regiones, con ciertos matices, sigue ubicando como puntaje RSH más común el Tramo 40. Las principales diferencias se observan en las regiones de Arica y Parinacota y Magallanes, donde el porcentaje de personas beneficiarias sin tramo es mayor.

Gráfico 13: Personas usuarias por región y tramo del Registro Social de Hogares (RSH)



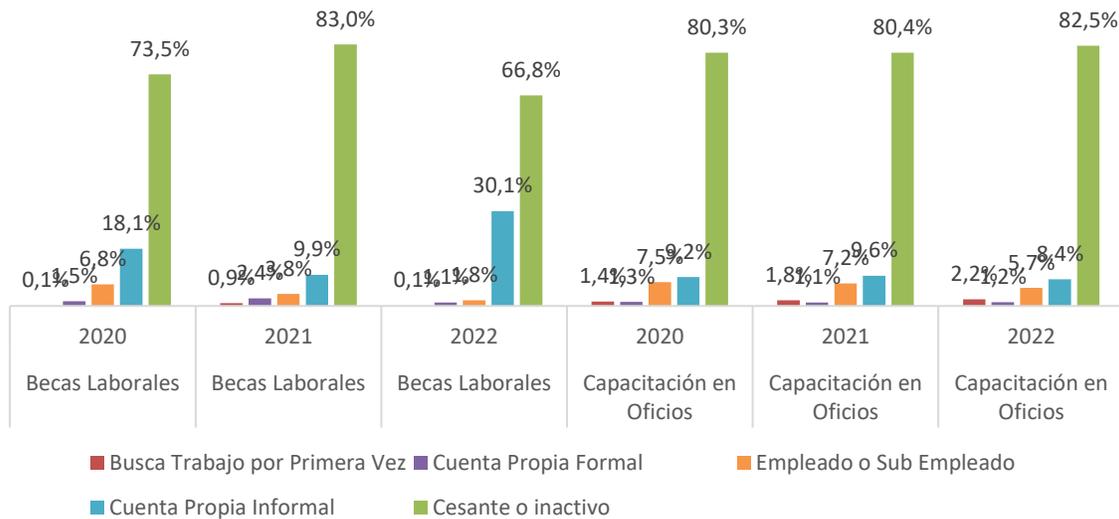
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Análisis por situación ocupacional

Para las convocatorias 2020 a 2022, la situación ocupacional más recurrente es la de “Inactivo o cesante”, seguido mucho más atrás por “Cuenta propia informal”, ya sea para personas beneficiarias, pertenecientes al programa Capacitación en Oficios y al programa Becas Laborales.

Lo anterior da luces acerca de que los postulantes y participantes podrían ver en los programas como una oportunidad para reingresar al mercado laboral. Es importante considerar también que, por diseño, los cursos requieren de horas de dedicación, que es poco compatible con encontrarse empleado, particularmente en jornada completa, por lo que este factor es otra condición que motiva el ingreso de este perfil a los programas.

Gráfico 14: Personas usuarias por año de convocatoria, situación ocupacional y programa



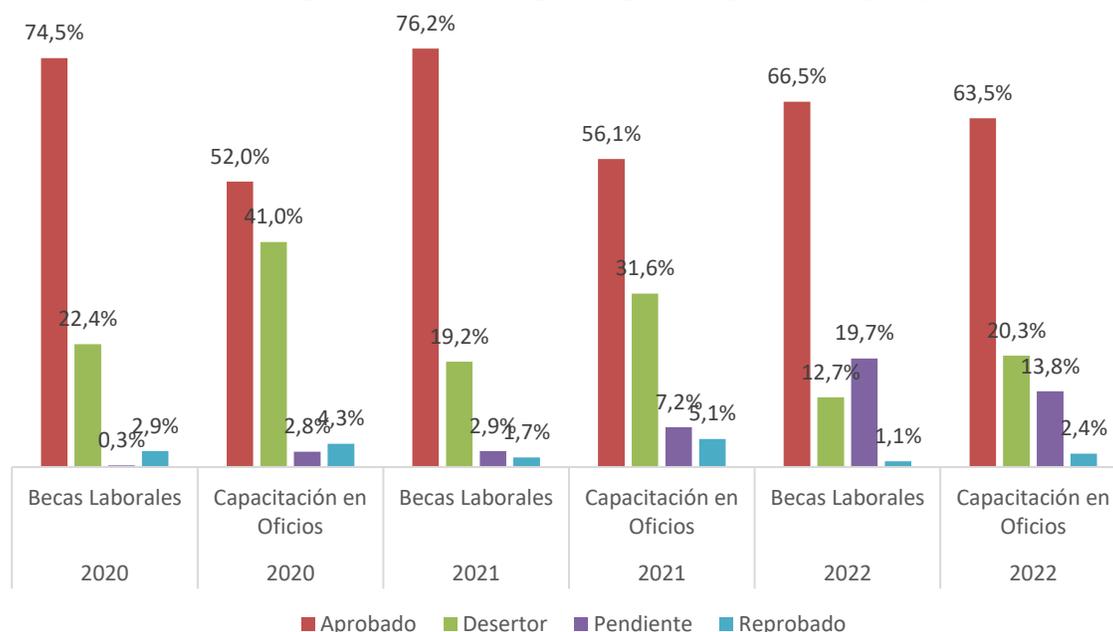
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Al realizar el análisis por sexo y programa, los valores antes mencionados se mantienen de manera prácticamente idéntica, por lo cual no se distinguen diferencias significativas entre sexo, como tampoco entre programas controlando por sexo.

Análisis por estado de aprobación

Respecto al estado de aprobación de los cursos de los participantes tanto de Becas Laborales como también Capacitación en Oficios, se observan diferencias relevantes si se analiza por año de convocatoria y programa. Un primer aspecto a destacar para el año 2020 donde la mayor tasa de aprobados es en el programa Becas Laborales con 74,5% comparando con Capacitación en Oficios con un 52%. También es importante destacar los niveles de deserción, siendo esto mayor en Capacitación en Oficios en todos los años. Se aprecia un cambio en torno a "pendiente" ya que en el año 2020 y 2021 este presenta mayores porcentajes en Capacitación en Oficios, sin embargo, en el año 2022 esto cambio quedando en un 20% en Becas Laborales y un 14% en Capacitación en Oficios.

Gráfico 15: Estado de aprobación de los participantes, por año y programa



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

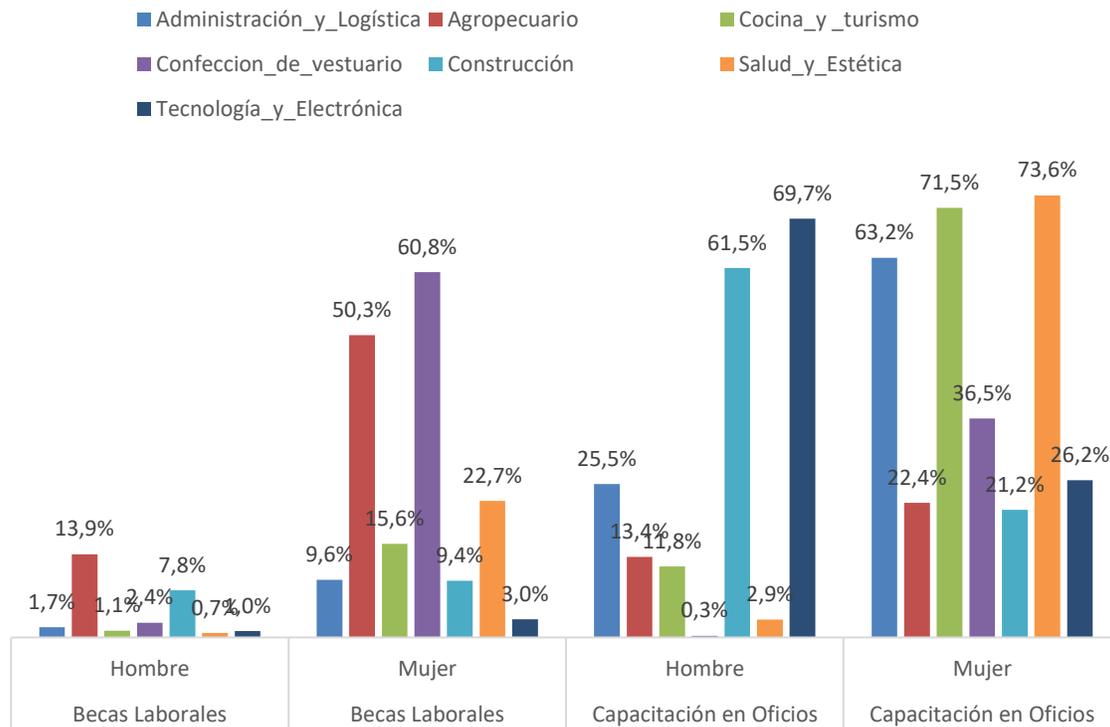
Segregando esta variable por sexo y programa, es posible comprobar que los porcentajes reafirman las tendencias tanto en hombres y mujeres, como por programa que concentra sus porcentajes en "aprobado", seguido de "desertor", "pendiente", y "reprobado".

Análisis de los cursos

En esta sección se realizó una caracterización de los cursos tomados por los participantes, tanto de Becas Laborales, como de Capacitación en Oficios. Dado la multiplicidad de cursos y con el objetivo de obtener un análisis más sintético, se agruparon los cursos, en distintas categorías siendo estas: "Administración y Logística", "Construcción", "Cocina y turismo", "Salud y Estética", "Tecnología y Electrónica", "Confeción de vestuario" y "Agropecuaria".

Al analizar el siguiente gráfico podemos apreciar que existen distintas preferencias sumamente marcadas con respecto al tipo de curso al cual postula cada sexo, destacando que los hombres prefirieron capacitarse en cursos relacionados con la construcción y la tecnología, en cambio las mujeres prefirieron capacitarse en labores de administración, estética, vestuarios, etc.

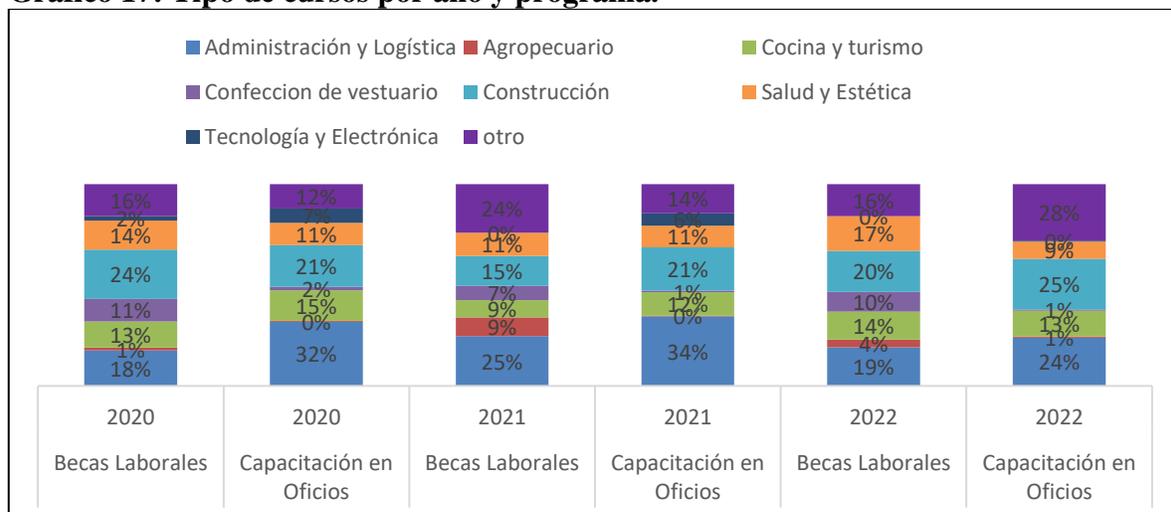
Gráfico 16: Tipo de curso por sexo y programa



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Además, todos los años el programa Capacitación en Oficios, presenta un mayor porcentaje de cursos relacionados con Administración y Logística, en comparación con Becas Laborales, por otra parte se aprecia que Becas laborales impartió proporcionalmente una mayor cantidad de cursos relacionados con salud y estética que Capacitación en Oficios.

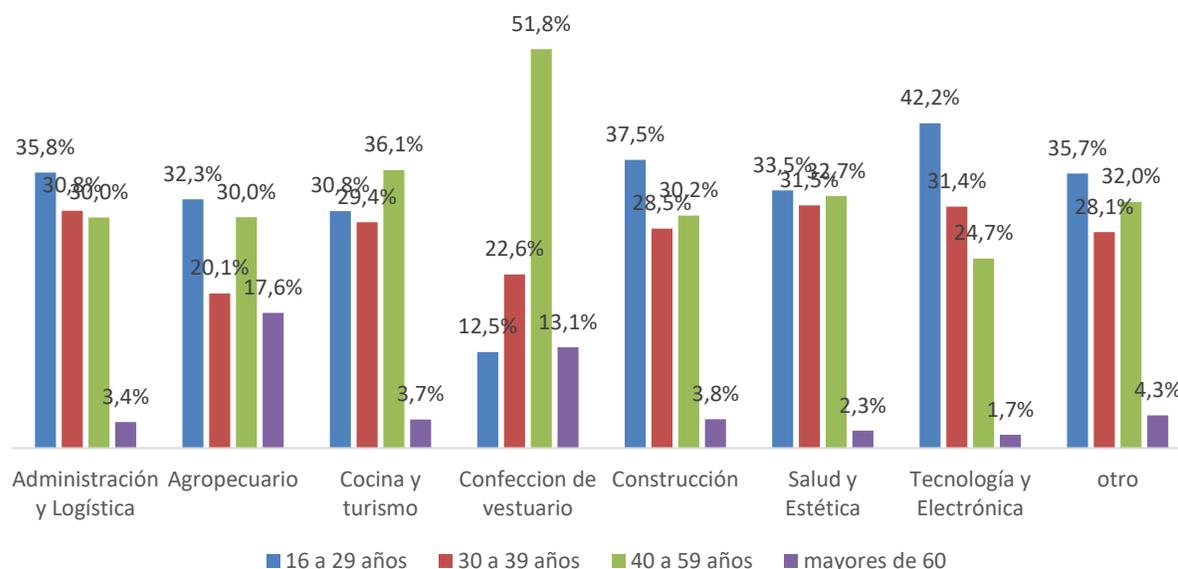
Gráfico 17: Tipo de cursos por año y programa.



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Respecto al rango de edad de los participantes de los cursos, podemos apreciar que en casi todos los cursos está distribuido de manera más o menos homogénea, entre el rango de 16 a 59 años, siendo el rango de edad de menor participación son los mayores a 60 años. Cabe destacar que los cursos con relación a la confección de vestuarios tienen una mayor proporción de personas del rango 40 a 59 años contando con un 51,8% de presencia.

Gráfico 18: Tipo de curso por tramo de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Al analizar la información anterior, se observan varios perfiles de personas beneficiarias, sin embargo con tendencias claras. En la siguiente tabla se observa que las personas beneficiarias pertenecen principalmente a los grupos más vulnerables, puesto que se concentran en el tramo del 40% más vulnerable del país, cerca de un 95% en promedio es responsable de sí mismo, su hogar o un núcleo por lo cual necesitan generar ingresos y trabajan por cuenta propia informal o se encuentran cesantes o inactivos. Estas características muestran que es complejo para las personas beneficiarias sostener periodos de tiempo sin generación de ingresos, lo cual como se verá más adelante influirá en su permanencia en las fases de experiencia laboral, puesto que ya en la fase lectiva un 20% promedio deserta, lo cual debería incrementarse en periodos de tiempo más extensas.

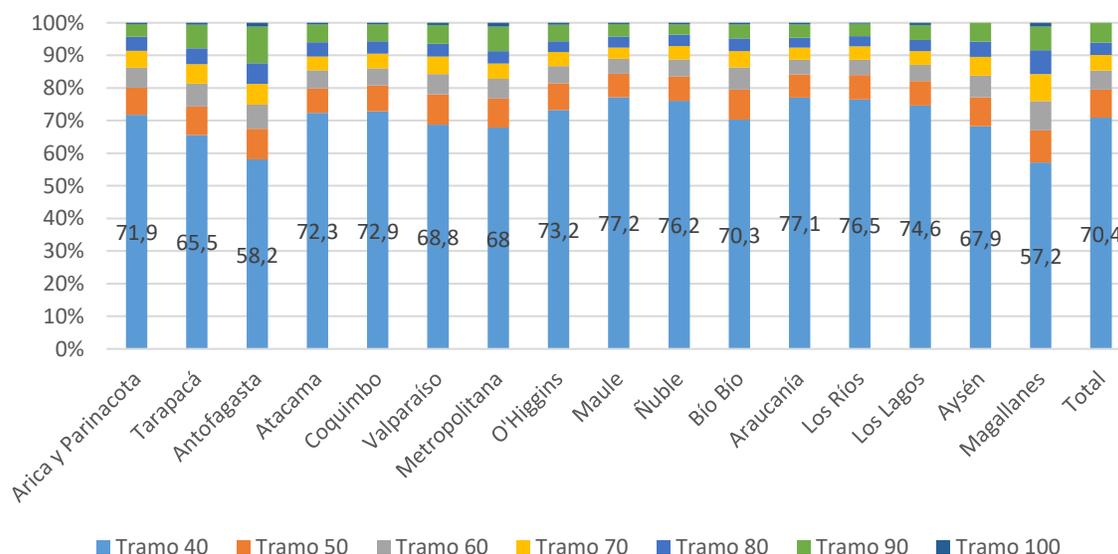
Tabla 4: Resumen caracterización programas 2022.

	BECAS LABORALES	CAPACITACIÓN EN OFICIOS
% MUJERES	85,2%	60,7%
PRINCIPAL TRAMO DE EDAD	40-59 años	16-29 años
% EDUCACIÓN MEDIA INCOMPLETA O SIN EDUCACIÓN	20,0%	15,0%
RESPONSABLE DE SÍ MISMO O DEL HOGAR	89,4%	99,6%
% TRAMO DEL 40 RSH	79,1%	80,0%
% CUENTA PROPIA INFORMAL	30,1%	8,4%
% CESANTES O INACTIVOS	66,8%	82,5%
% DESERCIÓN FASE LECTIVA	19,2%	20,3%

Fuente: Elaboración propia.

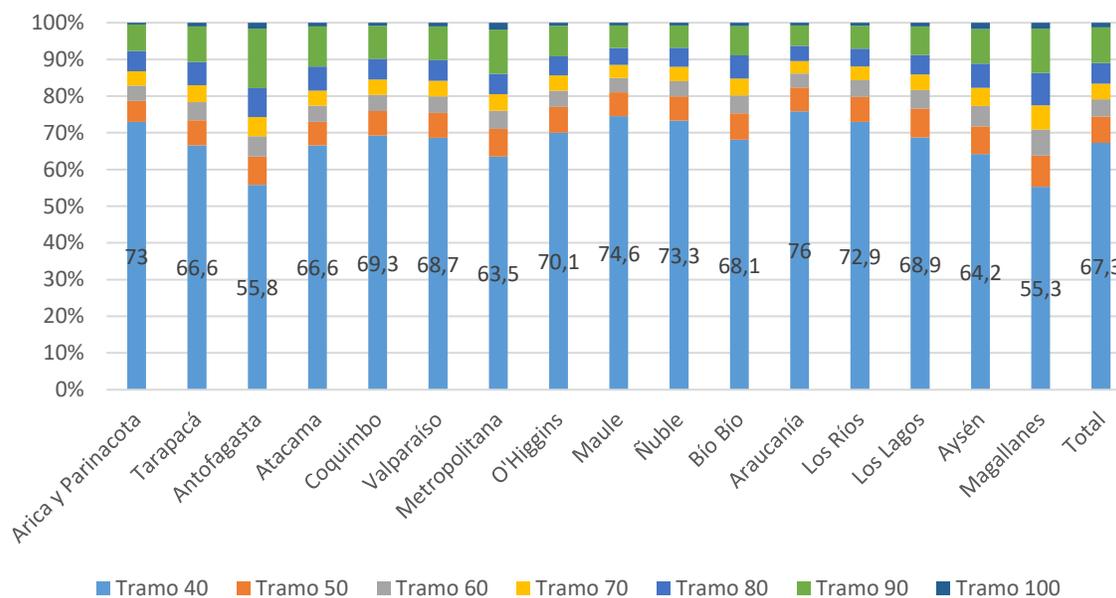
Como se observa en la tabla anterior, el mayor porcentaje de personas beneficiarias se concentra en el tramo del 40% más vulnerable y son mujeres. Si se analizan los datos del Registro Social de Hogares, las siguientes figuras muestran que, por ejemplo, las personas con dependencia moderada o severa se concentran principalmente en el tramo del 40% más vulnerable, lo mismo que los hogares con personas menores de 18 años, por lo tanto, estas características hacen difícil que las personas beneficiarias puedan en primer lugar desarrollar prácticas a tiempo complejo por periodos de tiempo extenso.

Gráfico 19: Personas con dependencia moderada o severa por tramo del RSH por región (marzo 2024).



Fuente: Elaboración propia en base a datos del RSH, del Analista Digital de Información (ADIS).

Gráfico 20: Niños, niñas y adolescentes por tramo del RSH por región (marzo 2024).



Fuente: Elaboración propia en base a datos del RSH, del Analista Digital de Información (ADIS).

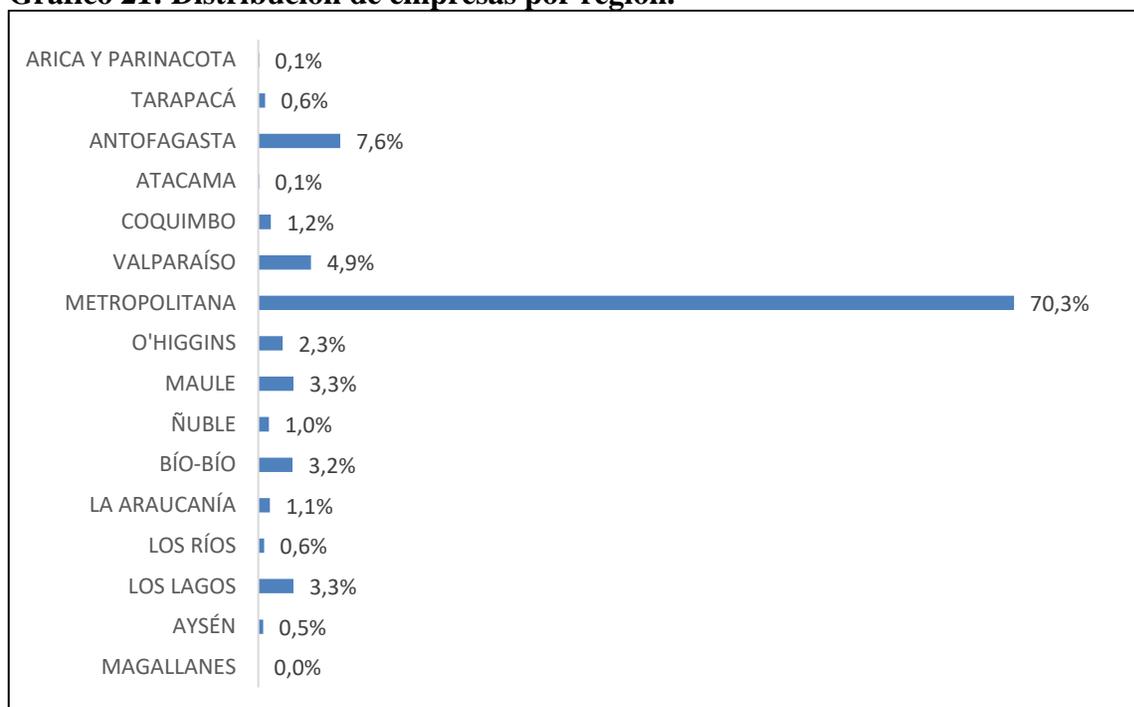
En tanto que en lo que respecta al seguimiento del plan de negocios y su posterior formalización, como se señalará en el levantamiento cualitativo, las personas del tramo del 40% más vulnerable tienden a tener temor a la formalización puesto que piensan que la formalización les generará ingresos formales que son visibles para el Estado, lo que los haría salir de los tramos más vulnerables y por tanto perder beneficios sociales. Sumado a esto, se percibe desconocimiento de los procesos y beneficios de la formalización.

4.2.2 Análisis de empresas

En esta sección se realizó una caracterización de las empresas que ofrecieron práctica laboral en el año 2023, que es la información que se entregó por parte de la contraparte técnica, para su análisis. De esta información se puede desprender que en el 2023, hubo 683 empresas distintas en las cuales al menos una persona participante - ya sea del programa Becas Laborales o Capacitación en Oficios- realizó su práctica.

Geográficamente las empresas se distribuyeron en 15 regiones del país a excepción de la Región de Magallanes. Podemos apreciar en el siguiente gráfico, que la mayor concentración de empresas es en la región Metropolitana contando con un 70,3%, seguido de Antofagasta la cual cuenta con un 7,6%, seguido por la región de Valparaíso contando con un 4,9%, lo cual es consistente con la oferta de practicantes de los programas en evaluación.

Gráfico 21: Distribución de empresas por región.

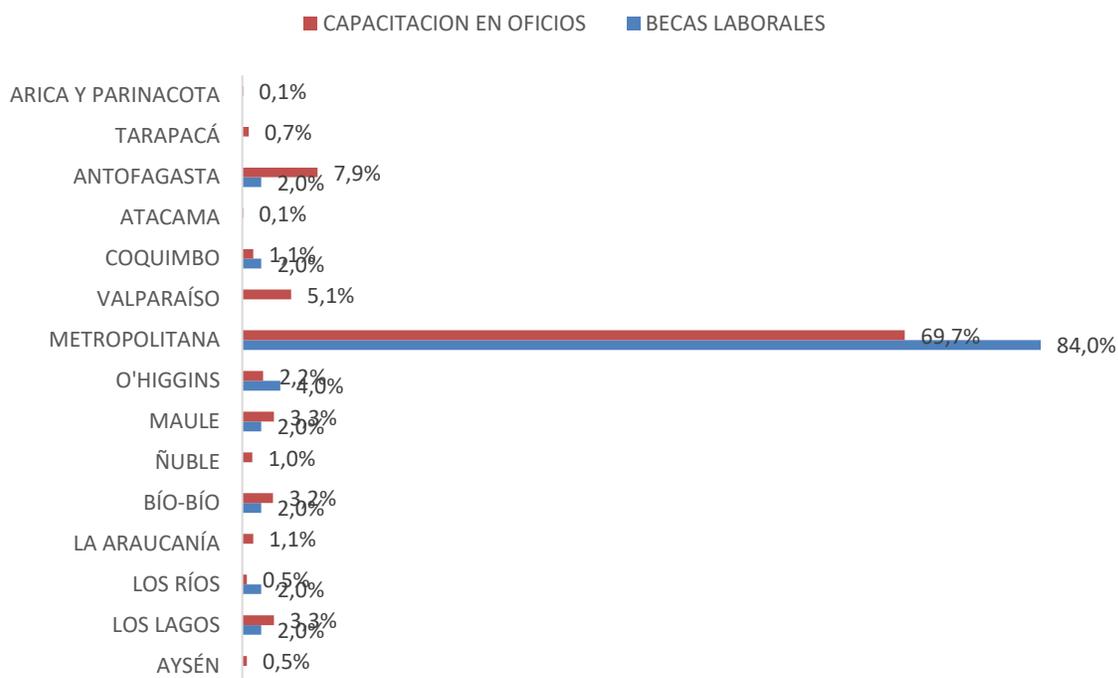


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

En relación a los cursos de los cuales provienen las personas participantes, se observa que estas 683 empresas, contrataron personas provenientes de 1.099 cursos distintos, de los cuales un 5% corresponden a cursos del programa Becas Laborales y un 95% de cursos del programa de Capacitación en Oficios.

Ahora bien, si se distribuye el total de cursos de donde provienen quienes realizan la práctica en las empresas analizadas, por tipo de programa al cual pertenece el curso, se observa que en el caso de Becas Laborales, un 84% de los cursos pertenecen a la Región Metropolitana, en tanto que en el caso de Capacitación en Oficios, si bien la Región Metropolitana es el principal porcentaje (69,7%), resalta también Antofagasta, donde se tiene un 7,9%.

Gráfico 22: Distribución de empresas por región y programa.



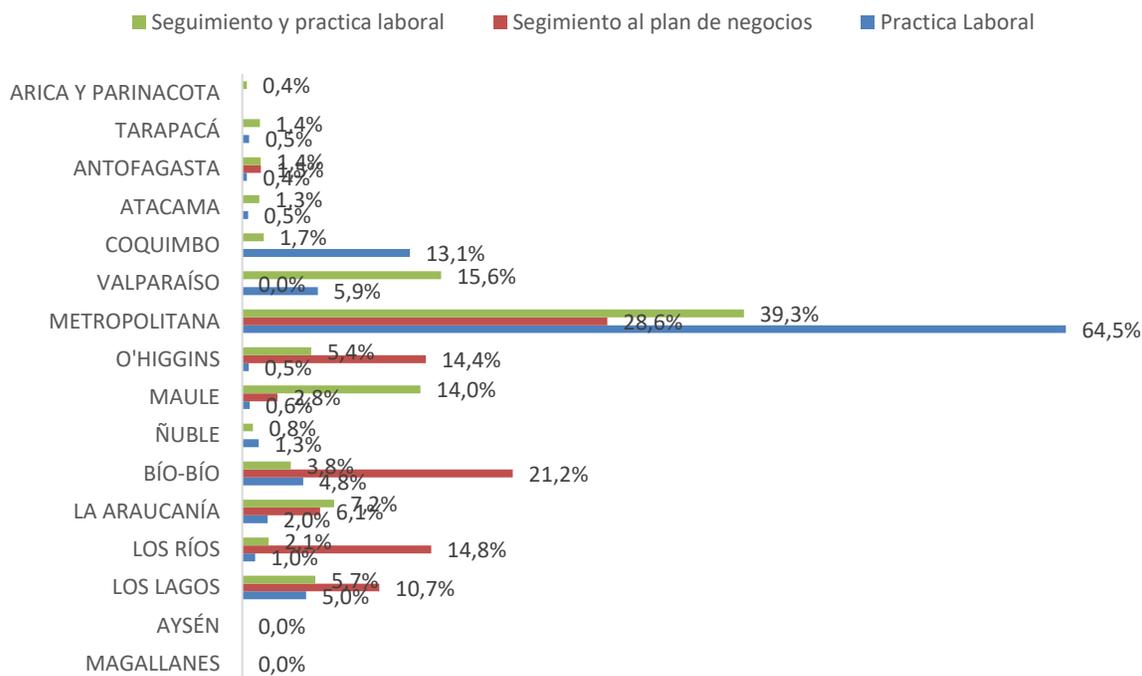
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

4.2.3 Análisis de proveedores

A partir de la información proporcionada por la contraparte técnica, donde se dispone de los proveedores para los cursos del programa Becas Laborales, del Programa Capacitación en Oficios, tanto para aquellos cursos con práctica laboral, con seguimiento al plan de negocios y cursos sin componente de experiencia laboral. De esta base de datos se obtuvo 248 proveedores únicos.

Respecto a la cantidad de cursos ofrecidos por los ejecutores, se da el caso que en general ofrecen gran cantidad y variedad de cursos, lo que implica poca especialización por parte de los OTEC. Por región se puede apreciar ciertas diferencias, en el caso de la región Metropolitana, se encuentra el 64,5 % de los cursos impartidos con práctica laboral, en comparación con los OTEC que realizan cursos con seguimiento al plan de negocio y proveedores “mixtos” que serían quienes ofrecen cursos con práctica laboral y cursos con seguimiento al plan de negocios. Para proveedores que realizan cursos con seguimiento al plan de negocios, se concentran principalmente en la Región Metropolitana, Biobío, Los Ríos y O'Higgins, con un 28,6%, 21,2%, 14,8% y 14,4% respectivamente. Para el caso de proveedores “mixtos”, se encuentra un porcentaje importante – además de la Región Metropolitana- en las regiones de Valparaíso y Maule (15,6% y 14% respectivamente).

Gráfico 23: Distribución regional de proveedores por componente de experiencia laboral.

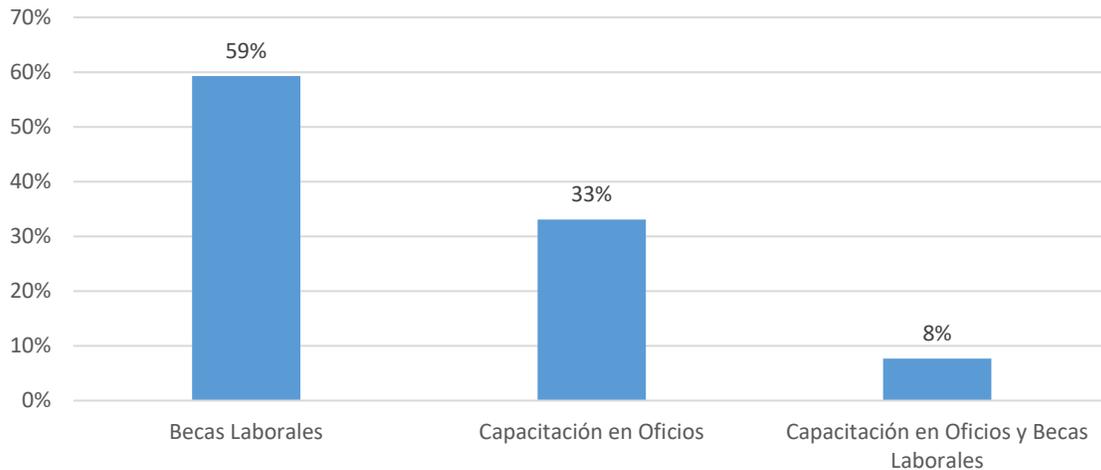


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Al realizar el análisis de proveedores no solo respecto al programa al cual pertenece el curso, sino que también si tiene práctica laboral, seguimiento al plan de negocios, sin componente de experiencia laboral o una combinación de estas opciones se obtiene lo siguiente.

En primer lugar, de los 248 proveedores únicos, un 59% solo realizó cursos del programa Becas Laborales, un 33% solo del programa Capacitación en Oficios y un 8% realizó cursos tanto del programa Capacitación en Oficios como Becas Laborales, por lo cual hay proveedores que realizan cursos en ambos programas.

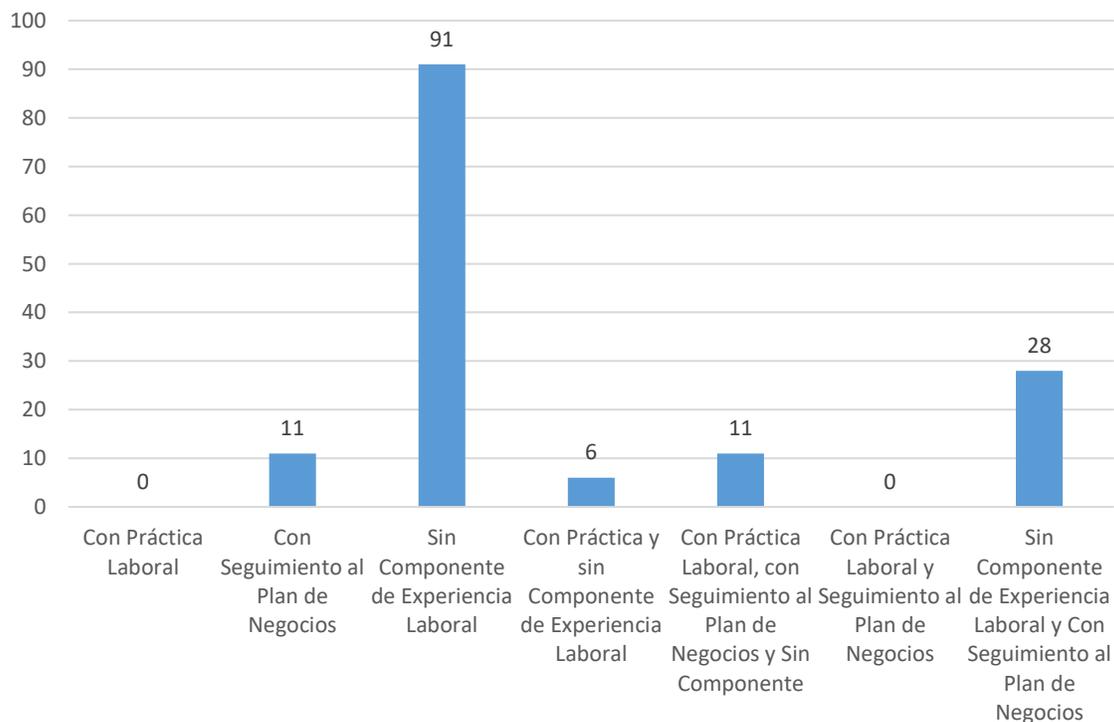
Gráfico 24: Distribución de proveedores por tipo de programa.



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Al hacer una desagregación por el tipo de actividad realizada, en el caso de OTEC que solo realizan cursos en el programa Becas Laborales, el 62% realiza solo cursos sin componente de experiencia laboral. En tanto que un 19% cursos sin componente de experiencia laboral y con seguimiento al plan de negocios.

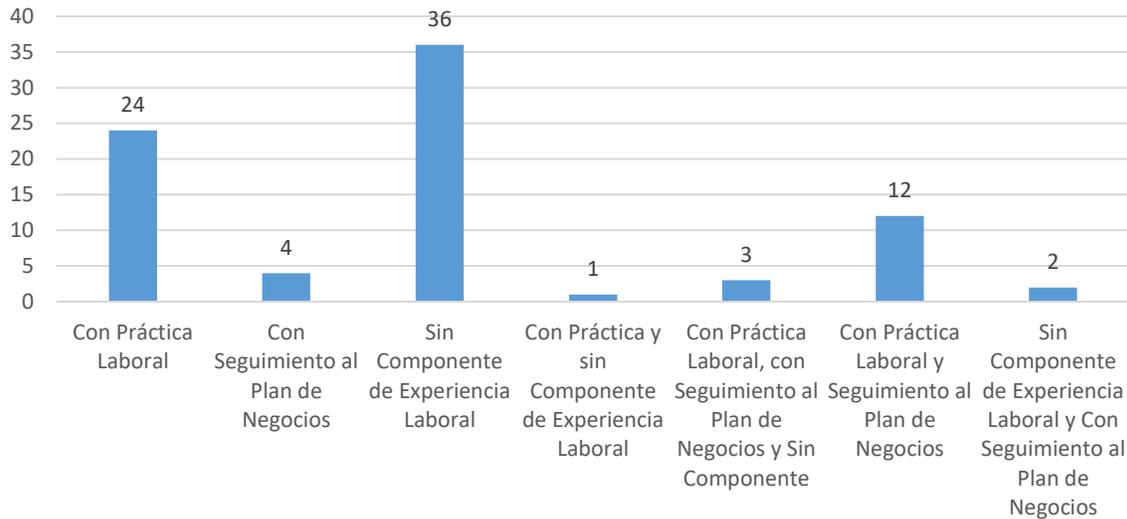
Gráfico 25: Número de proveedores que realizan cursos de Becas Laborales por tipo de cursos.



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Continuando con el análisis anterior, en el caso de OTEC que solo realizan cursos en el programa Capacitación en Oficios, el 44% realiza solo cursos sin componente de experiencia laboral. En tanto que un 29% cursos solo con práctica laboral.

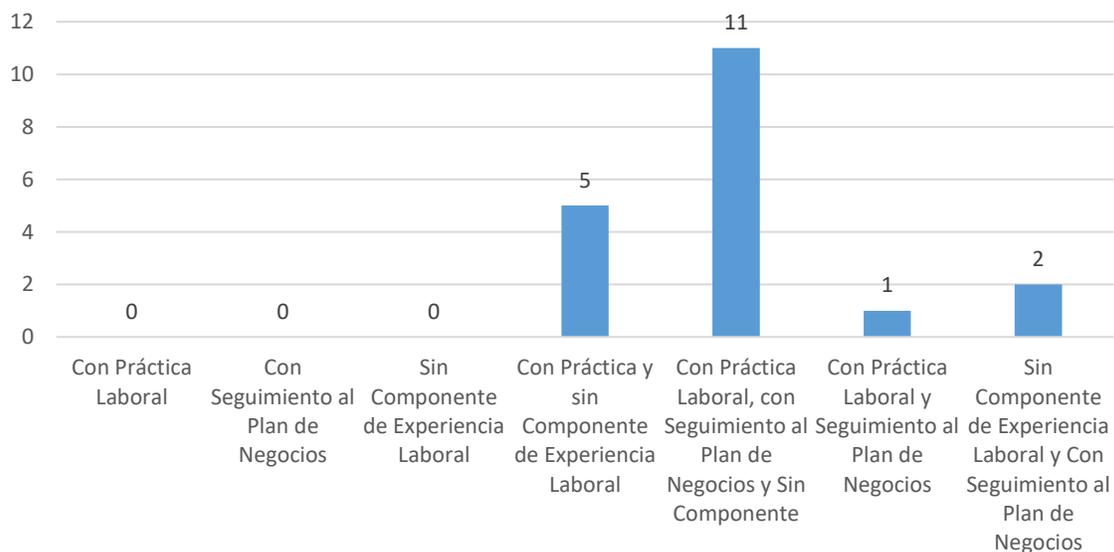
Gráfico 26: Número de proveedores que realizan cursos de Capacitación en Oficios, por tipo de cursos.



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

En relación a proveedores que realizan cursos en Becas Laborales y Capacitación en Oficios, un 58% dictan cursos con las tres modalidades, con práctica laboral, con seguimiento al plan de negocios y sin componente de experiencia laboral.

Gráfico 27: Número de proveedores que realizan cursos de Becas Laborales por tipo de cursos.



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Del análisis anterior se desprenden algunos aspectos interesantes. En primer lugar que un porcentaje importante de proveedores se especializa en dictar cursos sin componente de experiencia laboral, independiente del programa en el cual realicen cursos. Esto puede ser visto como una señal de poco interés en cursos con componente de experiencia laboral dado lo poco atractivo que puede ser para ellos en términos económicos. Además, se observa que en términos de quienes realizan cursos con el componente de experiencia laboral, no solo realizan cursos con práctica laboral o seguimiento al plan de negocios, sino que una misma OTEC puede desarrollar cursos con ambos tipos de componente de experiencia laboral, además de haber OTEC que participan en ambos programas, es decir, no hay especialización del todo a la hora de postular.

Para continuar analizando los incentivos de los proveedores, la siguiente tabla muestra la relación entre las tasas de aprobación de las fases lectivas de los cursos con práctica laboral y seguimiento al plan de negocios, y la tasa de aprobación para el componente de experiencia laboral. Se distingue un mayor porcentaje de aprobación en el seguimiento al plan de negocios. Pareciera ser por tanto que en general son cursos con menor duración estos últimos, y además con mayores tasas de aprobación.

Tabla 5: Estado de aprobación fase lectiva y componente de experiencia laboral.

ESTADO DE APROBACIÓN FASE LECTIVA (PL)	%	ESTADO DE APROBACIÓN PRÁCTICA LABORAL	%
APROBADO	58,89%	APROBADO	79,95%
DESERTOR JUSTIFICADO	2,16%	DESERTOR JUSTIFICADO	1,09%
DESERTOR NO JUSTIFICADO	21,34%	DESERTOR NO JUSTIFICADO	15,14%
EXPULSADO	0,03%	REPROBADO	3,82%
PENDIENTE	13,79%		
REPROBADO	3,80%		
ESTADO DE APROBACIÓN FASE LECTIVA (SEG)	%	ESTADO DE APROBACIÓN SEGUIMIENTO AL PLAN DE NEGOCIOS	%
APROBADO	65,75%	APROBADO	97,65%
DESERTOR JUSTIFICADO	1,16%	REPROBADO	1,16%
DESERTOR NO JUSTIFICADO	15,38%		
PENDIENTE	13,50%		
REPROBADO	4,21%		

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

Finalmente en lo que respecta al área de los cursos en los cuales los OTEC participan, la siguiente tabla muestra que en el caso de proveedores que solo realizan cursos con práctica laboral, un 35% corresponden a cursos del área de la construcción, para proveedores que realizan cursos con seguimiento al plan de negocios, un 31% pertenecen al mismo rubro, y en el caso de proveedores que realizan cursos con práctica laboral y seguimiento al plan de negocios, un 38% realiza cursos de administración y logística.

Tabla 6: Tipos de cursos, por tipo de componente de experiencia laboral.

CURSOS PRÁCTICA LABORAL	PRÁCTICA LABORAL	SEGUIMIENTO AL PLAN DE NEGOCIOS	MIXTO(PRÁCTICA Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE NEGOCIOS)
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA	28%	5%	38%
AGROPECUARIO	0%	18%	0%
COCINA Y TURISMO	3%	12%	15%
CONSTRUCCIÓN	35%	31%	20%
OTRO	18%	24%	17%
SALUD Y ESTÉTICA	4%	10%	5%
TECNOLOGÍA Y ELECTRÓNICA	12%	0%	5%

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de usuarios de SENCE.

4.3 Motivaciones, necesidades y expectativas

En el presente apartado se presenta el análisis sobre las motivaciones, necesidades y expectativas de las personas usuarias y de las empresas. Es importante iniciar este apartado señalando que, a partir de la información levantada, no es posible establecer diferencias significativas a nivel de programas. Esto se explica, en parte, por lo que ya se presentó sobre el diseño de los programas, pues la principal diferencia se ve reflejada en aspectos administrativos. Las personas usuarias no observan diferencias de programas porque los cursos que dictan ambos programas provienen en buena medida del plan formativo de Sence, por cuanto son los mismos cursos. Respecto a facilitadores y otros profesionales como tutores de apoyo sociolaboral (ASL), es común que presten servicios de manera independiente, razón por la cual se mueven entre distintos OTEC y, además, como se observó antes, hay OTEC que participan de distintos programas, y de distintas modalidades del componente de experiencia laboral. Esto es relevante por cuanto lo que si se observó que afecta a las personas usuarias es la calidad del OTEC, e independiente del tipo de programa se distinguieron buenas y malas evaluaciones sobre estas instituciones. En relación a las empresas que ofrecen puestos de práctica, tampoco se puede identificar diferencias entre programas, en primer lugar, porque el mayor porcentaje de personas que realizan la práctica provienen del programa Capacitación en Oficios, y en segundo lugar porque la empresa no distingue desde que programa viene la persona que está desarrollando la práctica. A continuación, se desarrolla este objetivo.

4.3.1 Personas usuarias

A partir del levantamiento de información cualitativa¹, es posible identificar múltiples motivaciones que llevan a las personas beneficiarias a participar de los programas en estudio.

¹ Para el caso del programa Fórmate para el Trabajo (Capacitación en Oficios), se utilizará en las citas de las entrevistas semi estructuradas “Programa Oficios” y en Becas Laborales “Programa Becas Laborales”.

A pesar de las diferencias entre las causas, no cabe duda que el fin último de participar en estos programas es incrementar los niveles de ingreso de la persona beneficiaria y de su hogar.

Tal como se observó en el análisis anterior de las personas beneficiarias, estas corresponden a personas de hogares principalmente vulnerables, son principalmente mujeres y son responsables de generar ingresos para sí mismas, o para el hogar, por lo que los mayores ingresos pueden provenir de lograr ingresar al mercado laboral formal por la vía de la colocación en empresas, ya sea en áreas que conocen y buscan certificarse, como puede ser el caso de eléctricos que buscan por medio de estos cursos obtener la certificación de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), personas que buscan aprender un oficio para buscar trabajo, como el caso de una persona beneficiaria que ha trabajado en múltiples áreas distintas y ahora está haciendo un curso para obtener una licencia de conducir profesional que le permita postular a una empresa de transportes, o alternativamente personas que están buscando instalar su propio emprendimiento, formal o informal pero que necesitan aprender un oficio. En resumen, la principal motivación es generar ingresos personales y al hogar, lo que se busca lograr por medio de:

- Reconversión laboral

Se repite la reconversión laboral como una de las principales motivaciones para participar de los cursos. La mala situación económica vividas por personas beneficiarias de los programas, la búsqueda infructífera de trabajo en las áreas conocidas o de experiencia de personas entrevistadas, y las ganas de ampliar el marco de opciones distintas donde buscar oportunidades laborales, han motivado el ingreso a los programas, en particular al encontrarse en periodos de cesantía. A la luz de lo obtenido en las entrevistas cualitativas, no se observan diferencias relevantes sobre este punto, entre las personas beneficiarias de Becas Laborales y programa Oficios.

“Es que es bueno que vengan a hacer cursos así porque a veces uno los necesita, por ejemplo yo trabajo en la chacra, y a veces uno puede dejar la chacra y emprender con este trabajo porque igual no es tan pesado como la agricultura y hay muchas personas que no tienen nada que hacer y con eso pueden salir adelante.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Seguimiento al Plan de Negocios)

“Para cambiarme de rubro, buscaba aprender otro ámbito laboral y buscar más opciones de trabajo.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Seguimiento Plan de Negocios)

“Bueno, especializarme en algo y ser una ayuda para la familia, ya que yo prácticamente estoy jubilada y la miseria que se saca no alcanza para nada, es una forma de poder ayudarme y también para, siempre me ha gustado y quería tener una fábrica de ropa.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Seguimiento Plan de Negocios)

- Emprender

Otra motivación relevante para participar de los cursos son las ganas de emprender con mayor conocimiento y herramientas. Por ejemplo, en algunas oportunidades se plantea el inicio de emprendimientos desde la experiencia de vida, y del aprender haciendo, por ejemplo, emprendimientos asociados a la industria de la comida que se relacionan con el gusto por la cocina y los conocimientos entregados por generaciones pasadas dentro del hogar, por lo cual, el participar en estos cursos se vislumbra como una oportunidad para profesionalizar y/o dotar de aspectos técnicos al emprendimiento. En otros casos, la necesidad de contar con horarios flexibles, básicamente a partir de la necesidad de compatibilizar el trabajo y generación de ingresos con labores de cuidados de terceros u otros que tienen algunas personas beneficiarias, genera que los cursos sean vistos como una alternativa para identificar un área a emprender.

“Si, yo tenía planes, pero hasta el momento no estoy haciendo porque tengo que hacer mí casita y por ejemplo una casa aparte y todo así para poder emprender todo eso. (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Seguimiento al Plan de Negocios)

“Motivación era porque como yo estaba emprendiendo, yo sabía de comida, se cocinar, pero no se la técnica ni tampoco tenía la capacitación así que era eso lo que me faltaba y gracias a SENCE se me presentó la oportunidad y pasé el curso, lo hice.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Práctica Laboral)

- Empoderamiento y confianza

Si bien las capacitaciones tienen como principal objetivo dotar de más y mejores competencias a las personas capacitadas, para desenvolverse en el mundo laboral, en el caso de las mujeres que participan de los cursos en evaluación, también se identifican beneficios adicionales a partir de lo que algunas expresan, específicamente en lo que se refiere a mejorar la confianza en sí mismas, la seguridad y el sentirse más empoderadas, tanto por contar con mayores conocimientos que sin duda dan más seguridad a la hora de trabajar, como por los efectos positivos de interactuar con otras y otros estudiantes, sobre todo en el caso de mujeres que al desempeñarse exclusivamente como dueñas de casa desde hace algún tiempo, interactúan en pocas ocasiones con personas que no sean de su núcleo familiar más cercano. En parte esto se ve reflejado en las siguientes citas.

“Si, porque eso, igual, ayuda, a mí en mí caso, no sé si en el caso de mis compañeras, a mí me ayudo un poco a empoderarme de mí porque yo estaba metida en mí casa no hacía nada más que estar en mí casa, ellos supieron que yo quería hacer el curso porque quería trabajar, lo mío era más como de realización propia, no sé si me entiende.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

“Si, encuentro que aprendí, sobre todo las dudas que uno tiene, las inseguridades que uno tiene, cuando eres un poco tímida y tienes que sacar personalidad porque en un colegio hay que tener carácter y personalidad porque viene de todo, a veces vienen apoderados que se quieren desquitar con el guardia y uno tiene que apaciguar. Eso es

lo que aprendí, me siento contenta de haber aprendido a desenvolverme más que nada que era una de las cosas que me faltaba en la vida.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Práctica Laboral)

- Aprender e insertarse en el mundo laboral

La búsqueda de conocimientos que permitan insertarse de mejor forma en el mercado laboral es una motivación relevante. Es decir, la profesionalización y/o perfeccionamiento de conocimientos que en muchos casos provienen desde la experiencia, son vistos como una alternativa para generar ingresos y por tanto, contar con un título o certificación de conocimientos es relevante, a la luz de las motivaciones transmitidas por las personas beneficiarias.

“Aprender más de cocina porque siempre me ha gustado la cocina, pero yo el cuarto lo hice científico humanista entonces no estudié nada, entonces dije voy a meterme a un curso para sentir que tengo entre comillas una carrera y tener en que desempeñarme y encontrar un trabajo.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

Ahora bien, ocurre que en algunos casos más que ser las personas quienes buscaban los cursos, eran buscadas dentro de la comuna con la finalidad de impartir el curso, por falta de postulantes, por lo cual las personas beneficiarias no realizaban una búsqueda activa de información, pues no tenían motivaciones personales para la realización del curso, sino más bien, los OTEC iban en búsqueda de participantes para completar los mínimos requeridos. Esto impacta en el perfil de las personas beneficiarias que participan de los programas.

“Yo me encontré con la sorpresa, pues yo no postulé pues. No tenía idea que se empezó con esto y de repente nomas compañeras de acá de la comuna me dijeron que faltaban algunas personas para que vaya al curso entonces yo dije anótame a mí y hablamos con la señora encargada y ahí fue que entré.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Seguimiento al Plan de Negocios)

Lo anterior se repite en varias entrevistas, por lo cual debe ser mirado con cautela, sobre todo considerando que en algunos casos se deja entrever que hay personas usuarias que asisten básicamente por los bonos, y por tanto sin tener un interés real ni en la participación de los cursos ni en lo que les pueda generar a futuro.

4.3.2 Empresas

Las empresas, como instituciones generalmente buscan en su funcionamiento maximizar sus utilidades por medio de la provisión de bienes y servicios, los cuales les permiten cubrir sus costos y generar utilidades, sin embargo, para esto requieren tanto insumos como factores de producción que les permitan agregar valor. Dado esto, a partir de las entrevistas se percibe como principal motivación para las empresas que ofrecen prácticas, la búsqueda de trabajadores y trabajadoras que les permitan sostener su operación. Esta búsqueda, por la vía de las prácticas les permitiría disminuir las asimetrías de información que existen en los

procesos de contratación entre empleador y trabajador, pues a partir de la práctica pueden conocer los niveles de productividad de los potenciales trabajadores futuros.

Por lo tanto, una de las principales motivaciones de las empresas para contratar estudiantes en práctica, es para utilizar estas como proceso de reclutamiento para completar posteriormente cargos que requieran completar.

“Quedaron como dos personas pero fue un tiempo nomas pero por problemas familiares se retiraron, pero después si eso siempre hemos hecho como empresa como encargados de seleccionar a las personas”. (Empresa)

“Que tengan un buen desempeño para que después se queden trabajando con nosotros, esa es nuestra aspiración, que el conocimiento adquirido sea útil para trabajar acá en la fundación”. (Empresa)

“A nosotros nos ha ido suficientemente bien, el 70% de los conductores que tenemos acá vienen de escuelas de formación.” (Empresa)

Otra motivación planteada por las empresas, es como una forma de contribuir a la formación de estudiantes, siendo de esta forma una manera de aportar al desarrollo profesional de las personas.

“Al final es la manera que uno puede ayudar a los niños, es como no sé, ir devolviendo la mano al sistema, que queremos nosotros, que salgan buenos profesionales y aquí es donde ellos se dan cuenta”. (Empresa)

En el caso de personas beneficiarias en situación de discapacidad una motivación de las empresas para ofrecer prácticas laborales es iniciar los procesos de inclusión en la cultura organizacional.

“A las empresas les llama mucho la atención de la práctica laboral como un inicio en la cultura de inclusión laboral dentro de su misión y visión, entonces ha sido muy, en ese sentido, algo que nos ha resultado bien eficiente.” (Proveedores con componente)

De esta forma, las empresas buscan completar puestos disponibles de practicantes, puestos que completan con personas practicantes que provienen de los programas de SENCE o de otras instituciones de educación, lo que muestra que no es la norma que haya priorización en función de donde provienen quienes postulan a las prácticas.

A partir de la información levantada no se distinguen diferencias significativas entre empresas que emplean personas participantes de cursos de Becas Laborales u Oficios, si se distinguen algunas tendencias en rubros, por ejemplo, en el rubro del transporte la principal motivación es poder reclutar trabajadores ya que es un rubro que enfrentaría una importante rotación de choferes y por tanto una constante necesidad de estar cubriendo puestos de trabajo. Por su parte, en lo que respecta a fundaciones o instituciones de la sociedad civil, dada la restricción de recursos que en general presentan, ven en las prácticas laborales una

importante alternativa para contar con apoyo de bajo costo en las tareas diarias que permiten su funcionamiento.

4.4 Razones de no participación en fases de experiencia laboral

Como se desarrolla en los próximos párrafos y que se relaciona con lo que se ha ido obteniendo a lo largo de los capítulos ya expuestos, dado el perfil de las personas beneficiarias que pertenecen principalmente a los hogares más vulnerables, y a que sus principales motivaciones tienen que ver con la generación de ingresos, la no participación en los componentes de experiencia laboral es que el participar extiende el periodo de tiempo en el cual no se perciben ingresos, lo cual desincentiva la participación en este componente. A continuación, se desglosan los principales motivos planteados.

1. Falta de ingresos monetarios al desarrollar la práctica laboral

Respecto a las principales causas para no realizar la práctica, hay un primer grupo de causas, que apuntan básicamente a la necesidad de contar con ingresos monetarios que permitan subsistir económicamente, y como la posibilidad de cubrir esta necesidad se torna incompatible con la realización de una práctica laboral no remunerada.

De esta forma, no contar con una fuente de ingresos estable, no permitiría en algunos casos sostener la asistencia a una práctica, pues si bien el costo del transporte se cubre con los subsidios entregados por SENCE, no así el costo de vida de las personas asociado por ejemplo a alimentación y servicios básicos, los cuales deben ser cubiertos mensualmente por las familias y por tanto, frente a la posibilidad de recibir una remuneración en una tarea alternativa, las personas beneficiarias se inclinan por estas opciones, si es que son remuneradas, por sobre la realización de la práctica.

“No, porque el tema de movilización igual lo incluye la práctica, pero con ese dinero básicamente se cubría el tema de transporte, pero para cosas de la casa claramente no alcanzaba.” (Persona Beneficiaria sin componente)

“Exacto, pero yo tengo un pequeño emprendimiento entonces con eso me he sostenido, entonces si realizaba la práctica no podía tomar trabajo de manera independiente.” (Persona Beneficiaria sin componente)

“Yo no sé si el componente de practica laboral sea idóneo para el perfil que queremos llegar porque las personas una vez que entregan, que se le entrega un curso de capacitación y pasan por esa capacitación las personas quieren trabajar y los puestos de práctica laboral se dan muchas veces sin ningún.” (SENCE)

De hecho, este punto se refuerza con la opinión de otro de los perfiles de los cuales se levantó información, como son las empresas. En este caso, se plantea que uno de los motivos que ellos perciben, para no desarrollar la práctica por parte de las personas beneficiarias, es la preferencia de estas últimas por el desarrollo de actividades remuneradas.

“Lo que si algunos alumnos han dejado la práctica porque mientras ellos estaban haciendo sus clases, recibían una remuneración que tenía que ver con el tema de la movilización y de la alimentación al momento de la práctica solamente recibían un valor bastante menor y muchos de ellos prefieren realizar un trabajo remunerado a realizar una práctica profesional”. (Empresa)

Si bien se observa claridad por parte de las empresas de la importancia que tiene para las personas usuarias contar con ingresos, no hay una manifestación explícita por su parte respecto al rol que ellas deberían tener en relación a este punto.

Además, desde la mirada de los facilitadores, también se percibe como causa para no realizar la práctica, la necesidad de generar ingresos por parte de las personas beneficiarias.

“Claro porque muchos se van a trabajar en otras cosas, porque en la gran mayoría de los cursos que hace SENCE, la gente no tiene que estar trabajando, y quien aguanta dos, tres, cuatro meses sin plata, aparte de que el dinero que les dan son 3 mil pesos diarios que les sirve para la locomoción para ir y volver y se acabó nomas”. (Facilitadora)

Las personas de cierta edad no entrarían en el perfil para realizar prácticas laborales, en opinión de actores como los OTEC. Este punto es muy relevante pues como se observó en el análisis de información secundaria, para el caso del programa Becas Laborales, el mayor porcentaje de personas beneficiarias está entre los 40 y 59 años, grupo que muy probablemente está menos interesado en la realización de una práctica.

“La práctica si, depende del programa, la práctica es buena para los chicos que no tienen experiencia, había un programa que se llamaba jóvenes Bicentenario, era hasta los 27 años, hay programas del registro especial también, son formación en el área de trabajo pero igual tengo adultos, debería estar enfocada a la edad, al perfil del participante, por ejemplo el programa me permite incorporar, imagínese un caballero de 50 años que está haciendo práctica, la práctica debería ser transversal para todos, con la clasificación de la edad, del perfil, entre los 18 a 25 o 25 años, porque incluso el de 25 hoy en día es papa, quiere trabajar, tiene la experiencia pero no le puedo ofrecer, una práctica a una persona de treinta y tantos años.” (Proveedores con componente)

Por lo tanto, las principales causas observadas a partir de las entrevistas, tienen que ver con aspectos monetarios, específicamente con la necesidad de tener ingresos, lo cual se torna incompatible con la práctica laboral.

También es relevante la opinión desde SENCE, donde en una entrevista se menciona como la situación económica impacta en la disponibilidad de prácticas. Es decir, la no realización de la práctica tendría que ver no solo porque los alumnos no desean realizar ésta, sino que también porque en periodos de desaceleración económica, hay pocas ofertas de práctica por parte de las empresas.

“El problema es que muchas veces es que los alumnos son los que no tienen deseo de continuar con la práctica laboral y por otro lado esto va muy de la mano con la situación

de la economía por lo tanto si hay una baja actividad económica hay baja actividad laboral por lo tanto se requieren menos alumnos en práctica”. (SENCE)

2. Incompatibilidad de tiempo

Un segundo grupo de motivos para no realizar la práctica laboral, tuvo que ver con problemas de disponibilidad de tiempo para cumplir con los horarios que requiere una práctica laboral. En esta clasificación se encuentran los casos de personas que tienen a su cuidado o bajo su responsabilidad a otras personas, por lo cual, la práctica laboral se vuelve incompatible con las labores de cuidado.

*“Yo si participé al final, no terminé la práctica, por el tema que tengo una hija, y lloraba mucho, y no pude terminar la práctica, solo por eso, alcancé a ir una semana y eso.”
(Persona Beneficiaria sin componente)*

“Por lo mismo muchas de nuestras compañeras no realizaron la práctica por ese motivo porque si ellos veían que nosotros solicitamos el curso en la mañana y dentro de ese horario era porque no podíamos hacerlo más extenso.” (Persona Beneficiaria sin componente)

Importante señalar que a partir de una entrevista, se levanta el punto que los problemas de compatibilidad por parte de las personas beneficiarias, para realizar la práctica laboral y desarrollar labores de cuidado se ve afectada negativamente producto de problemas en las fechas de publicación de las licitaciones por parte de Sence, puesto que debido a esto, se retrasa el inicio de los programas al punto que la fase de experiencia laboral debe ejecutarse en meses de verano, donde precisamente hay menos redes de apoyo para quienes deben desarrollar labores de cuidado.

*“Desde mi punto lo que yo visualizo es el tema de que se tardan mucho en subir a la plataforma y poder licitar porque muchas veces estamos ejecutando, comenzando cursos como en septiembre y/o octubre y pasa que ahí se nos topa con la época en que nuestros alumnos ya no tienen las redes de apoyo que tienen durante el año entonces ahí hacen una fase que es la lectiva y se nos cae con la práctica que viene el verano, deberían ir más acorde con la población objetiva que esta y con el tiempo que tiene la gente”.
(Proveedor con componente)*

3. Condiciones laborales ofrecidas en la práctica

Hay un tercer grupo relevante como causas para no finalizar la práctica y que tienen que ver con condiciones vivenciadas en las empresas en las cuales se encontraban desarrollando la práctica. En este caso, son por tanto personas que iniciaron la práctica pero que no lo finalizaron producto de dificultades vividas en los puestos de trabajo.

Por ejemplo, en la siguiente cita se observa como una persona beneficiaria narra que junto a una compañera del programa, no finalizaron la práctica debido a las condiciones laborales, donde no se valoraba las horas de trabajo desarrolladas, se daba escasos minutos para la colación, y el lugar físico no contaba con condiciones mínimas de calefacción.

“Esperaba como más, como se llama, como más, no sé, que al menos pagaran la práctica o que al menos no sé, porque a nosotros, hicimos la práctica, pero después no fuimos más por el hecho que, me toco con otra compañera porque la señora era la que era complicada porque al final nosotros trabajábamos todo el día ni almorzábamos y los minutos eran super pocos que nos daban para almorzar, entonces después ya, y era muy frío, demasiado frío donde trabajábamos”. (Persona Beneficiaria sin componente)

Sumado a lo anterior, al no cumplirse las expectativas una vez iniciada la práctica, como por ejemplo, al observar escasas posibilidades de continuidad laboral una vez finalizada la práctica, las personas beneficiarias preferían no finalizar la práctica.

“Que quería que estuviéramos más horas, como que tampoco tomaba en serio nuestra función ahí y sobre todo porque se supone que si o si lo que nos dijo la OTEC que después que termináramos la práctica íbamos a estar trabajando, y apenas llegamos nos dijeron que no, que ni siquiera nos querían recibir pero nos recibieron igual y que no íbamos a tener ninguna oportunidad de trabajo.” (Persona Beneficiaria sin componente)

Ahora bien, hay características sociales que hacen que las personas beneficiarias no estén interesadas en finalizar las prácticas laborales donde se genera una relación formal con alguna empresa. La existencia de reglas, horarios, jefaturas puede influir por tanto en el poco interés en desarrollar la práctica. Esto refuerza la importancia de identificar adecuadamente los perfiles participantes, puesto que en casos como estos, la entrega de herramientas técnicas debe ser complementada de manera importante con acciones de habilitación laboral y apresto laboral.

“Hay gente que nunca ha trabajado y tiene cincuenta años, muchas personas que llegan a la práctica y se van, se van porque no conocían ese mundo y no les gusta tener jefe, no les gusta que les manden entonces hay cosas más sociales”. (SENCE)

Este último punto también se vislumbra a partir de una entrevista a un profesional representante de una empresa donde los estudiantes desarrollaron práctica.

“Muchas veces pasa que la persona que está haciendo el curso realmente no está convencida o preparada para poder afrontar, para poder entrar a un ambiente laboral en el cual se desarrolla el oficio particular que estudio, por ejemplo el caso de logística, realmente no se imagina trabajando en un ambiente portuario, en un centro de distribución manejando una grúa horquilla entonces cuando llega la hora de enfrentarse a esa realidad, algunos, pero son poquitos, les choca, y otros le choca porque no saben trabajar en un ambiente, o les cuesta mucho de verdad como personas, trabajar en un ambiente jerarquizado y disciplinado, les cuesta realmente, les cuesta.” (Empresa)

Estos dos últimos aspectos levantados son muy relevantes, pues nuevamente deja entrever la necesidad de analizar con detalle los perfiles de estudiantes que participan de los programas, y si dado esos perfiles, estos son compatibles con la realización de componentes de experiencia laboral.

4. Otras causas

Los puntos anteriores corresponden a las causas que más se repiten en el análisis de las entrevistas. Sumado a ellas, se mencionan como casos particulares algunos motivos para la no realización de la práctica, como son:

- Casos fortuitos

La ocurrencia de situaciones imponderables, que no se pueden anticipar, como por ejemplo una emergencia, es una causa para no realizar la práctica laboral. En la siguiente cita se observa como una persona beneficiaria no participó de la práctica laboral pues en el momento que se disponía a realizar esta tarea, su casa se quemó, lo que le imposibilitó destinar su tiempo a la práctica laboral.

“No pude porque justo en esas semanas se me quemó la casa, y entonces no pudimos, no pude hacer la práctica, eso le expliqué a ellos porque como tenía que correr por allá y por acá no me alcanzo el tiempo, estaba preocupado del tema de la construcción y por eso no pude llevar a cabo esto.” (Persona Beneficiaria sin componente)

- Falta de empresas para hacer práctica

En uno de los casos en que se entrevistó a personas beneficiarias sin componente de experiencia laboral, se planteó como causa para no desarrollar la práctica la falta de demanda disponible de practicantes, y la no gestión del OTEC para resolver este punto. Como se señala, este hecho se levantó en una entrevista en particular, por lo cual no es posible señalar que fuese una generalidad observada en el estudio.

“Porque no se abrieron las puertas para la práctica laboral, no, por lo menos CAP Chile esa era la responsabilidad de ellos de que nosotros tuviéramos práctica porque por ejemplo yo intenté buscar práctica por mí cuenta pero en realidad para maquinarias no abren las puertas porque por ejemplo una constructora no le va a pasar una retroexcavadora a alguien que salió recién de un curso porque obviamente uno también entiende la parte del dueño de una empresa porque está pasando una máquina que vale varios millones de pesos a alguien que está entrando recién versus a otra persona que lleva 7 o 8 años en el rubro hay harta diferencia entonces como nosotros no podíamos por nuestra cuenta esa era responsabilidad de CAP Chile.” (Persona Beneficiaria sin componente)

En relación a este punto, es importante señalar que según la información levantada, pareciera existir una combinación de situaciones a la hora de evaluar el trabajo del proveedor en lo que respecta a la búsqueda de empresas. Por un lado existe un tema de falta de gestión por parte de algunos proveedores, pues no utilizan canales conocidos. Por ejemplo, algunos proveedores trabajan coordinadamente con las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), lo que facilita la intermediación en el proceso de búsqueda de prácticas o puestos de trabajos, sin embargo otras no exploran estas oportunidades, que sería lo lógico, al igual

que la búsqueda de acuerdos de cooperación con gremios de empresas privadas, entre otros. Por otra parte, también es efectivo que aun realizando gestiones, puede ser complejo el lograr encontrar opciones de calidad para las personas beneficiarias, puesto que hay factores externos que influyen como por ejemplo la situación económica por la cual esté pasado el país, que influye en la búsqueda de practicantes por parte de las empresas, o las redes de contacto con las cuales cuentan determinados proveedores, puesto que la colocación no es su área de expertise.

- Problemas de incentivos correctos

Tal como se desprende de la presente cita, las reglas del juego respecto a las consecuencias de no aprobar la práctica estarían jugando en contra de que las personas beneficiarias realicen este componente. Esto pues solo con la fase lectiva pueden obtener la certificación, razón por la cual pierde la importancia relativa el desarrollo de la práctica.

“A la práctica laboral yo le voy a decir francamente cual es el motivo principal para nosotros de la deserción, que los programas de capacitación en oficios no están ligados el aprobar la fase lectiva, no va de la mano con terminar una práctica laboral, el alumno termina la parte lectiva y puede tener su certificado, debiera tener su ceremonia de certificación independiente de si hace o no hace práctica entonces eso le quita mucho valor a la práctica laboral”. (Proveedores con componente)

- Demora de SENCE en los procesos.

La demora por parte de las direcciones regionales para revisar la documentación enviada por el OTEC explicaría entre otras causas la demora en el inicio de prácticas, siendo esta una de las causas para que las personas beneficiarias deserten de los cursos.

“El otro motivo es porque cuando termina el curso, hay un sin número de procesos de revisiones, de revisión del asistente que revisa sobre la revisión y la validaron y así sucesivamente se da una vuelta de revisiones que es terrible, es un proceso engorroso es un tema que yo. No lo he visto jamás en la industria privada, por lo menos acá en la regional, y la práctica laboral inicia cuando te validan el curso, el cierre de la fase lectiva, a veces ha pasado 6 o 7 meses, ha pasado hasta 8 un año, usted cree que un alumno me va a esperar 8 meses para yo gestionar la práctica”. (Proveedores con componente)

- Mala gestión del OTEC

Los mismos OTEC pueden, a partir de descoordinaciones y mala gestión, influir en la no realización del componente de experiencia laboral. Específicamente en el caso de presentar dificultades para la gestión de prácticas a tiempo, o en los procesos administrativos que contemplan la ejecución de los distintos componentes de los programas, se va generando retrasos en el proceso de práctica que impacta en las personas usuarias, puesto que ellas buscan con lógica generar ingresos lo antes posible y por tanto la demora en el proceso de práctica afecta negativamente este punto.

“No me llamaron yo llame a Sence, no sabía dónde llamar tampoco, después me aburrí, no llamé más, porque esa señorita, como ella nos llamó tan después de tiempo ella incluso dijo si estábamos de acuerdo porque justamente yo iba a viajar y me dijo que era mejor que nosotros rechazáramos la práctica, a todos nos empeñó a decir lo mismo y de ese grupo una sola persona hizo la práctica porque el papá le busco la práctica”.
(Persona beneficiaria sin componente)

Lo anterior se refuerza con la opinión de funcionarios de Direcciones Regionales de Sence, donde ellos observan espacios de mejora en lo que respecta a la gestión de prácticas por parte del OTEC, puesto que no contarían con los profesionales más idóneos para realizar la tarea de gestionar prácticas con empresas del territorio.

“Si me preguntas como evaluó la etapa aquí no ha sido muy efectiva pero tiene que ver también con los gestores que están para eso digamos, un buen gestor, un buen ejecutivo de empresa podría lograr que las empresas le abran campo a los estudiantes de un curso de Otec”. (SENCE)

- Pertinencia territorial

La falta de demanda de practicantes en algunas localidades se debía a las características propias del mercado laboral del territorio, por lo cual es recomendable que el dictar un curso de capacitación en localidades pequeñas, se considera si dadas las características del territorio habrá o no demanda por practicantes y posteriormente trabajadores para el área de capacitación.

“Importante también considerar las características de cada comuna, esta capacitación que se estaba realizando si bien podía ser muy útil en cuanto a aprendizaje, pero en la práctica no existía un campo laboral porque la comuna de Purén es muy pequeña, solo hay un supermercado que tiene área de recursos humanos que se limita a una persona porque el resto está centralizado, en el resto de los supermercados que son más bien pequeños es un contador externo que se encarga de eso es una persona que hace distintas labores entonces no existía esa área dentro de la comuna entonces hay que considerar bien que proyectos son más pertinentes a cada comuna entonces en ese sentido fue completo porque solo un supermercado, eso implicó que yo tuviera que ir a conversar en varias oportunidades con el encargado del supermercado para entregar las oportunidades a estas personas que si no me equivoco eran 15 personas y aparte me toco que había dificultades que en Purén no había oportunidades”. (Apoyo sociolaboral ASL)

4.5 Descripción y evaluación de los proveedores de capacitación

En lo que respecta a los OTEC es importante considerar algunos aspectos relevantes. En general en las entrevistas realizadas se distingue que no existen características específicas entre OTEC con componente de experiencia laboral y OTEC que dictan cursos sin este componente, y esto se debe a que más que proveedores con dedicación exclusiva a cursos con componente de experiencia y cursos sin componente de experiencia laboral, en general

participan en licitaciones de ambos tipos de cursos. De esta forma a nivel de personas usuarias no se observan diferencias significativas respecto a los proveedores de cursos con experiencia laboral y sin experiencia laboral, tampoco a nivel de programas.

Tal como se observó en la caracterización de proveedores a partir de información secundaria entregada por parte de la contraparte técnica, existen varios puntos de intersección en lo que respecta a tipos de programas y modalidades de salida para el componente de experiencia laboral, respecto a los OTEC que realizan los cursos. De esta forma, no es posible establecer una tendencia clara respecto a si los proveedores que dictan ciertos cursos o que participan en cierto programa tienen una evaluación mejor o no que otro grupo específico de proveedores. Si es claro que para los dos programas en estudio y para cursos con componente de experiencia laboral – ya sea práctica laboral o seguimiento al plan de negocios- o sin componente de experiencia laboral, se levantan opiniones positivas y negativas sobre proveedores por parte de personas usuarias entrevistadas y por parte de los y las profesionales que realizan tareas en estos OTEC.

Ahora bien, respecto al componente de experiencia laboral, tanto proveedores con componente como sin componente señalan la importancia de la práctica laboral y del seguimiento al plan de negocios, aun cuando tengan reparos a algunos aspectos específicos.

“En cuanto a práctica laboral nosotros como institución y personalmente del proceso de inclusión laboral encontramos que hay una buena sincronía en la metodología de todos los actores de las prácticas porque se establecen bien los plazos y porque tenemos conocimiento de cómo se manejan los documentos y procesos dentro de la práctica laboral, por lo menos a nosotros nos funciona muy bien, tiene una estructura.”
(Proveedor con componente)

“Yo creo que no es necesario el componente porque se le entregan a los participantes las herramientas para poder generar este, su emprendimiento, o la formalización de esto.” (Proveedor sin componente)

Lo anterior se refuerza con la opinión de los facilitadores, junto con personas beneficiarias, que hicieron la práctica como también que no la hicieron, pues concuerdan en la importancia de la práctica laboral para identificar, por ejemplo, que los contenidos de las fases lectivas son adecuados para el posterior ingreso al mercado laboral, para conocer nuevos sistemas y plataformas que se utilizan en la industria de su interés, entre otros.

A pesar de lo anterior, existe una buena evaluación de la existencia de práctica laboral.

“Se supone que la práctica laboral de todos los estudiantes es importantísima porque con esta práctica ellos demuestran finalmente si los conocimientos que adquirieron durante el curso fueron los adecuados y eso les permite desempeñarse dentro de las instituciones y de acuerdo al rol que van a desempeñar dentro de cada una de éstas”.
(Facilitadora)

“Cuando uno está en la práctica y se equivoca puede tener dudas y preguntar en cambio cuando no la haces y te vas directo a los leones a veces igual puedes hacer el ridículo, mandarle una embarrada, un accidente cualquier cosa.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Práctica Laboral)

“Si, porque por ejemplo los distintos hoteles utilizan distintas plataformas para registrar a los pasajeros, entonces igual era bueno realizar la práctica.” (Persona Beneficiaria sin componente)

Como ya se señaló sobre las diferencias en los OTEC, por parte de facilitadores que han trabajado en más de un OTEC y que tienen experiencia en distintos programas, se señala que existe heterogeneidad respecto a la calidad del trabajo que realizan los OTEC y el apoyo que brindan a quienes están a cargo de dictar los cursos.

“Como le digo, hay empresas con cero dramas, te acompañan desde que llegas hasta que te vas, impecable, pero hay otras empresas que a veces pasa el tiempo y llegan a preguntarme por los certificados, hay empresas que son muy buenas las OTEC y otras empresas que dejan harto que desear.” (Facilitadora)

Desde las entrevistas a SENCE se complementa la opinión anterior, puesto que existe la percepción de que hay demasiada diferencia en términos de calidad entre los OTEC, lo cual dificulta la gestión de los programas.

“Hay distintos tipos, a ver la diversidad de los perfiles es altísima, desde los organismos técnicos, los ejecutores muy buenos a los muy malos con toda la diversidad de categoría en un tramo y otro, no es posible poder establecer una suerte de analogía que son buenos ejecutores, son malos ejecutores, la situaciones es extremadamente difícil, a lo que en si es un problema porque al mismo tiempo estamos trabajando con una diversidad de ejecutores en términos de calidad demasiado diversa.” (SENCE)

Se observa heterogeneidad en la opinión sobre los OTEC, identificando opiniones tanto positivas, como negativas en lo que respecta a información entregada a las personas beneficiarias, gestión y preocupación del desarrollo del componente de experiencia laboral y apoyo a los facilitadores para que éstos cumplan su objetivo.

Por parte de funcionarios SENCE, se repite en algunos casos las críticas respecto a la labor desarrollada por los proveedores en lo que respecta al componente de experiencia laboral. Por ejemplo, en la siguiente cita se plantea la falta de compromiso concreto por parte del OTEC con la realización del componente de experiencia laboral, puesto que es visto como un trámite que debe hacerse para finalizar el curso y cerrar temas administrativos que posibiliten los pagos, pero no necesariamente como un componente en el cual se deben volcar esfuerzos importantes para que se ejecute de buena forma.

“No, yo creo que no es una buena evaluación el, como la participación de la Otec en ese proceso, no hay un mayor compromiso, hay excepciones por supuesto pero en su gran mayoría más que nada era como un trámite y ojala salga rápido para poder cerrar el proceso y poder liquidarlo”. (SENCE)

Ahora bien, esta falta de compromiso percibida puede no ser necesariamente falta de interés por parte del OTEC en la ejecución del componente de experiencia laboral, sino que también puede estar asociado a la falta de competencias por parte del OTEC en el desarrollo de las actividades que posibiliten correctamente la ejecución de este componente, así se desprende de la siguiente cita donde se plantea que el OTEC es especialista en la realización de cursos, es decir, en la fase lectiva, pero no necesariamente en lo que respecta en la búsqueda y gestión de prácticas para la personas usuarias o en el proceso de intermediación laboral.

“Yo diría que ellos Otec no son especialistas en prácticas laborales ni son especialistas en intermediación laboral, son especialistas en realizar cursos de capacitación, algunos mejores que otros como uno puede encontrar de todo en el mercado, pero son especialistas en eso”. (SENCE)

“El organismo técnico, no son especialistas en colocación, el rol de los organismos técnicos de capacitación es capacitar, ese es el rol, esta para generar espacios de capacitación no de colocación aunque sea de práctica laboral por lo tanto ellos no son expertos en esas áreas y los profesionales que contratan para hacer estas gestiones la verdad es que no son tampoco expertos porque yo creo que para poder generar puestos de práctica lo que hay que contratar es un ejecutivo que haga ese trabajo de visitar las empresas de buscar espacios”. (SENCE)

Además, se plantea que en ocasiones el OTEC postula a concursos y licitaciones para realizar cursos, sin tener claridad de las características de estos cursos en términos de los componentes que deberá ejecutar. Como se observó en capítulos anteriores, hay cursos con componente y sin componente de experiencia laboral, cursos donde es explícita el componente de colocación laboral y otros donde no es así, entonces al no tener claridad de que característica tiene el curso en el cual se postuló para su ejecución, al adjudicarse no hay preparación adecuada para su ejecución, en especial en los componentes asociados a experiencia laboral.

“El problema es el Otec que no tiene claro una vez que licita porque el problema parte ahí, a veces licitan, perdón participan de un concurso a ciegas y creen que esta es una modalidad antigua que antes era la fase lectiva que era el puro curso y no habían componentes adicionales, entonces de repente se encuentran con la sorpresa que el curso continua cuando termina, es un poco rara la frase pero el curso continua en una práctica laboral o con un seguimiento o con una inserción laboral entonces a veces al ejecutor hay que ir alineándolo por el camino”. (SENCE)

Esto trae además consecuencias sobre la calidad del proceso de supervisión, es decir, al prestar poca atención el OTEC al componente de experiencia laboral, impacta en la calidad de la información que transmite a las Direcciones Regionales para que estas desarrollen la tarea de supervisar las prácticas laborales, por ejemplo. En la siguiente cita se observa como la falta de atención del OTEC al envío de la información de contacto de la empresa donde una persona usuaria desarrollaba su práctica, impactó en el proceso de supervisión del componente por parte del Sence.

“Porque muchos hacen el convenio con la empresa y no se preocupan más, o sea después los van a visitar una vez, no pasó que queríamos ir a ver una empresa, no encontramos la empresa en la dirección donde quedaba, llamamos al ejecutor, el ejecutor no presto interés y no paso nada, entonces que tuvimos que hacer nosotros, llamamos al niño que tampoco nos dio indicaciones de donde estaba entonces tuvimos que cerra el tema de que no encontramos el lugar”. (SENCE)

Ahora bien, en términos de incentivos, el factor monetario también jugaría en contra de la calidad de la ejecución del componente de experiencia laboral, puesto que, en términos de pago, el pago por el cierre de la fase lectiva es considerablemente mayor que el pago por la fase de experiencia laboral, tal como se desprende de la siguiente cita.

“Si tú te fijas en los montos que se definen por personas capacitadas fase lectiva estamos hablando, hablamos de entre ochocientos y un millón y medio por persona capacitada que aprobó el curso y a una persona que hace práctica yo al ejecutor le pago 100 lucas o menos, entonces, lo mismo me dicen ellos, saco 250 mil pesos por 6 personas en práctica, es más una cuestión de que tengo que cumplir el tema de practica para que la persona no pueda reclamar”. (SENCE)

Un aspecto muy importante a considerar y que se ha mencionado en entrevistas, es que la falta de liquidez por parte del OTEC, afecta el inicio de la fase de seguimiento al plan de negocios, problema que tendría que ver con las reglas de diseño del componente y su ejecución, puesto que en lo que respecta al subsidio de herramientas, son los OTEC quienes deberían financiar estos en un inicio, hasta recibir los fondos al cierre de los programas, lo que implica contar con suficientes fondos para hacer frente a la obligación financiera.

“En el seguimiento y plan de negocios ahí yo creo que el error es más nuestro, del servicio porque, porque no está definido, ahora no sé, no he revisado las bases de esta llamado nuevo, que salió, pero en ninguna parte hay plazos para la entrega de las herramientas, entonces no viene definido cuando el ejecutor debe entregar las herramientas, si viene definido, ahora en cuantos días se debe dar el proceso de seguimiento pero si no entrego las herramientas no parto con esa fase, entonces si sería bueno a lo mejor cuando se deben entregar porque así va a la par de cuando se inicia el seguimiento y eso no es culpa del OTEC, porque el OTEC me puede decir que no tiene lucas, que pasa, porque por decir un plan de negocios para poder iniciarlo son 20 personas por 360 mil pesos son casi cuatro palos, entonces hay muchos que no lo tienen y esperan tener liquidez para iniciar ese proceso entonces se demora y ahí la gente se enoja”. (SENCE)

También es cierto, que se distinguen algunos casos aislados que influyeron negativamente en personas beneficiarias y que, por tanto los llevaron a tener una mala experiencia que, sin dudas impacta en su satisfacción del servicio. Uno de estos casos es el de un OTEC que cerró sin finalizar el componente de seguimiento al plan de negocios, debiendo las personas usuarias esperar más de un año para su finalización. Este hecho queda de manifiesto en la siguiente cita.

“Terminamos el curso, y la ONG cerró, cerró las puertas y quedamos sin acceso a las herramientas, sin la fase de seguimiento, la hicimos pero no fue validada por Sence ni nada porque tenías que hacer entrega de herramientas primero, luego la fase de seguimiento así que después de todo eso, un año, otra organización que se llama, cuanto es, acá en Valdivia igual, Rosner, ellos tomaron nuestros casos e hicimos la compra de las herramienta, nos entregaron las herramientas un año después.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Seguimiento Plan de Negocios)

En relación con el componente de seguimiento al plan de negocios, en general se observa una buena opinión sobre el desempeño de los OTEC, esto de todas formas está muy influenciado en el caso de las personas usuarias por la entrega del subsidio de herramientas, puesto que perciben la entrega de algo tangible como son herramientas, que en el caso del programa de Capacitación en Oficios llegan a un valor de \$360.000, y en el caso del programa Becas Laborales hasta \$250.000, para la versión 2023. Desde este punto de vista la diferencia de opinión por parte de las personas usuarias, entre un buen OTEC y un mal OTEC pasa por la gestión de entrega del subsidio de herramientas, en el caso que dicha gestión se demore, independiente del motivo, marca muy fuertemente la opinión sobre el OTEC.

En relación a la demora en la entrega del subsidio de herramientas, esto podría deberse no solo a problemas de gestión del OTEC, sino que también a problemas de las bases de licitación que no establecerían plazos concretos para el inicio de las bases, y a problemas de liquidez que impactan en estas instituciones, puesto que dado el monto de este subsidio, y la cantidad de alumnos, para el caso de OTEC de menor tamaño, se les dificultaría contar con caja para ejecutar esta obligación.

“En el seguimiento y plan de negocios ahí yo creo que el error es más nuestro, del servicio porque, porque no está definido, ahora no sé, no he revisado las bases de esta llamado nuevo, que salió, pero en ninguna parte hay plazos para la entrega de las herramientas, entonces no viene definido cuando el ejecutor debe entregar las herramientas, si viene definido, ahora en cuantos días se debe dar el proceso de seguimiento pero si no entrego las herramientas no parto con esa fase, entonces si sería bueno a lo mejor cuando se deben entregar porque así va a la par de cuando se inicia el seguimiento y eso no es culpa del OTEC, porque el OTEC me puede decir que no tiene lucas, que pasa, porque por decir un plan de negocios para poder iniciarlo son 20 personas por 360 mil pesos son casi cuatro palos, entonces hay muchos que no lo tienen y esperan tener liquidez para iniciar ese proceso.” (SENCE)

4.6 Diseño e implementación de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios.

A continuación, se presentan aspectos relevantes del diseño e implementación del programa que dan luces de debilidades y fortalezas de los programas.

4.6.1 Organización y gestión del componente

Para las personas usuarias la institución con la cual se relacionan es con el proveedor - el cual en algunas ocasiones dicta cursos en el Programa Capacitación en Oficios y en el Programa Becas Laborales-, por tanto, para la persona usuaria no se distinguen mayores diferencias entre los programas, pues en términos de organización y gestión de estos, una de las principales diferencias tiene que ver con el rol del OTIC y SENCE, instituciones que en general no están cerca de la persona usuaria.

Se observan diferencias en aspectos administrativos, responsabilidades en algunos procesos como la supervisión de la ejecución de los componentes, y operación entre el programa Becas Laborales y Capacitación en Oficios. Respecto a este punto, un OTEC por ejemplo señala que el programa Becas Laborales y específicamente el OTIC están entrampados en procesos antiguos de 8 o 10 años en lo que se refiere a la supervisión y documentación requerida, a diferencia de Sence que ha evolucionado en términos de procesos, sin embargo, en lo que respecta a sistemas y plataformas, se señala que Sence está muy retrasado en comparación al OTIC. Esto dificulta la gestión de los programas por parte de los proveedores, y por tanto entrampa procesos administrativos que son necesarios para avanzar en los componentes.

Por ejemplo, desde el inicio los proveedores observan diferencias entre el rol del OTIC y Sence para el caso del programa Becas Laborales y Capacitación en Oficios, respecto a la información para participar en los procesos de licitación, puesto que se señala que en Becas Laborales y por tanto los OTICs, no invitan a participar, por lo cual los OTEC deben estar atentos, a diferencia de Sence con el programa Capacitación en Oficios, donde hay una invitación masiva.

Ahora bien, desde el punto de vista de los proveedores, en lo que respecta a las respuestas que entregan tanto el OTIC como Sence a las solicitudes del OTEC, se menciona retrasos que tienen un impacto finalmente en la toma de decisiones y gestión de los programas, y esto tendría consecuencias negativas transversalmente, tanto para el programa Becas Laborales como para el programa Capacitación en Oficios.

“La respuesta de los correos también por parte de Sence y la Otic cuesta mucho que respondan, ellos tienen para todo fecha pero claro nosotros tratamos de hacerlo en la fecha pero ellos se demoran tres días en contestar si uno los llama por teléfono se demoran menos pero se molestan”. (Proveedor con componente)

A partir de lo señalado por algunos actores, como por ejemplo un proveedor, tanto OTIC como Sence enfrentan dificultades similares para realizar sus tareas, como por ejemplo la

restricción de recursos que limita la disponibilidad de profesionales para hacerse cargo de todas las responsabilidades y tareas que tienen, impactando de esta forma en su gestión.

“Sence considero que son, si lo pongo de escala de 1 a 7 le pongo un 5, cuando uno se va a dar una vuelta a Sence hay pocos funcionarios, la cantidad de cursos depende de muy pocas personas y por eso se entiende que las cosas son lentas, claramente al Estado a lo mejor no le sale a cuenta contratar tanta gente y lo mismo pasa con la Otic, una persona que maneja no se cuantos programas, entonces cuando uno manda una pregunta se demoran.” (Proveedor con componente)

Lo anterior genera que finalmente el OTIC y las Direcciones Regionales de Sence concentren sus esfuerzos en supervisar y monitorear los aspectos más administrativos de los programas y el cumplimiento de lo que establece la bases.

“Es que en realidad supervisar no lo hicieron pero si la Otic estaba pendiente de que todo el proceso fuera como saliera en las bases, eso a través de documentación que tenemos que completar”. (Proveedor con componente)

Lo anterior no es muy diferente de lo que pasaría con las Direcciones Regionales, puesto que dada la carga administrativa, en el caso por ejemplo de las prácticas laborales, la supervisión es básicamente administrativa y a distancia, es decir, revisar las actas de asistencia, que la práctica se realice, pero según la opinión de las personas usuarias e incluso de los propios funcionarios de las Direcciones Regionales, no hay supervisiones en terreno. En el Programa Capacitación en Oficios son las Direcciones Regionales quienes están a cargo de la supervisión, en tanto que en Becas Laborales esta labor es compartida con el OTIC, siendo este último actor el principal responsable.

Respecto al rol del OTEC en la búsqueda de prácticas laborales, según lo reportado en las entrevistas, en la mayoría de los casos quienes realizan la práctica señalan que fue el OTEC quien los colocó en dichos lugares, de hecho, en algunos casos el OTEC proporcionaba alternativas a las personas usuarias de manera que éstas pudiesen elegir la mejor opción, lo que muestra que en términos de la ejecución de los programas, el OTEC estaría cumpliendo en general con este rol.

“Si, me ofreció dos opciones, una que quedaba en el centro de la ciudad de la Serena, y otra que quedaba, tenía que tomar dos locomociones parece, y eran los turnos de noche, eran desde las 6 de la tarde hasta las 12 de la noche, y comprenderá que eso a mí me da mucho miedo.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

En otros casos, fueron las propias personas beneficiarias quienes buscaron las empresas, con la finalidad de encontrar lugares para realizar la práctica cercanos al hogar y que se acomodara por tanto a la persona usuaria. Importante señalar, que de las entrevistas se puede observar uno de los atributos que valoran positivamente quienes realizan la práctica es la cercanía de la empresa o institución donde se desarrolló ésta, con su hogar.

“Si, sabía, incluso ayudé un poco con la práctica buscando algún lugar que me acomodara a mí, por la cercanía del hogar y todo”. (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

Relacionado a la gestión, un aspecto negativo, que se repitió en un par de entrevistas fue los problemas para gestionar oportunamente el acceso a prácticas para las personas beneficiarias por parte del OTEC, puesto que el retraso en la práctica implica un posterior retraso en el ingreso al mercado laboral, lo cual corresponde a una de las principales motivaciones para participar de los programas SENCE. Esta situación se confirma por parte de la percepción que tienen otros perfiles entrevistados, por ejemplo, facilitadores.

“Por ejemplo muchos compañeros comenzaron a desconfiar del curso, entonces igual estamos como con un miedo porque muchas veces uno necesita trabajar con urgencia entonces eso te atrasa, entonces pensaban que se está perdiendo tiempo en ir a clases y que no saliera nunca la práctica.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Práctica Laboral)

“Por lo que yo tengo conocimiento esperan mucho, mucho tiempo que les salgan prácticas eso sí, que son muy demorasas para que los llamen a las prácticas, debiera ser como más pronto”. (Facilitadora)

Una de las acciones a desarrollar en el seguimiento al plan de negocios consiste en la entrega de un subsidio para la compra de materiales y herramientas, las cuales son insumos necesarios para la posterior formalización y escalamiento del emprendimiento. En lo que respecta a esta acción, existe una buena evaluación, a la existencia de estos subsidios, sin embargo, se identifican varias críticas a la gestión y operación del mismo.

Como ya se ha señalado, la buena evaluación por parte de las personas usuarias a la entrega del subsidio de herramientas, dando lo tangible del beneficio, contrasta en oportunidades con la pertinencia y los tiempos de entrega del mismo, lo cual se asocia principalmente a los problemas de gestión, y muy probablemente de liquidez que los OTEC enfrentan para ejecutar este compromiso. Estos problemas en la gestión del OTEC se han evidenciado tanto en el caso del programa Becas Laborales como en el programa de Capacitación en Oficios.

“Entonces me apuraron, me apuraron mucho porque yo podría haber ido por ejemplo a otra casa comercial y haber pedido una cotización de género, de hilos cosas que se ocupan, que se pueden ocupar al tiro, y no pude hacerlo, tuve que ir donde me llevaron, tuve que sacar trenzas, telas que nos las he ocupado, tijeras, y tenía tijeras, tuve que sacar una plancha de alto valor porque, para poder dar con el monto total, no sé si me entiende.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Seguimiento Plan de Negocios)

“Pero eso se fue alargando y alargando, nosotros terminamos el curso el 12 de mayo del 2021 y nos entregaron las herramientas recién el año pasado en septiembre, y eso porque nosotros empezamos a hinchar e hinchar.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Seguimiento Plan de Negocios)

Otro aspecto que deja entrever la mala organización y gestión del OTEC, lo cual generó consecuencias negativas en una persona beneficiaria, fue el proceso de rendición de compras de materiales por parte de la persona usuaria, pues según sus palabras, no le fueron devueltos los recursos aun cuando los rindió con las boletas respectivas, procedimiento que a todas luces debería haber finalizado en el reembolso de los recursos, cosa que no ocurrió según sus palabras.

“En ese sentido hubo una mala experiencia por ejemplo yo pagué un envío pero después el envío era menos entonces a mí nunca me devolvieron nada ni me mandaron las boletas de lo que yo adquirí y también paso con mi hermana, nosotros hablamos y le dijimos señora le hablamos por WhatsApp esa vez y ella nunca nos respondió, esa fue como la única mala experiencia pero lo demás todo bien.” (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Seguimiento Plan de Negocios)

En lo que respecta al conocimiento por parte de la Direcciones Regionales sobre la organización del componente de experiencia laboral, para cursos del programa Becas Laborales, en algunas entrevistas no se observa conocimiento de cómo opera este componente, aduciendo que no está dentro de las responsabilidades de la institución. Como se señaló en el capítulo en que se analiza el diseño de los programas, en el caso del programa Becas Laborales, es el OTIC el organismo responsable de la ejecución de los programas, y de la supervisión, sin embargo, SENCE también puede desarrollar supervisiones.

“En relación a la práctica y plan de negocios por parte de los encargados de Becas Laborales no hay conocimiento en esa área porque esa área la maneja las OTIC de Becas Laborales, entonces nosotros no pasamos por el proceso de revisión ni experiencia en esos componentes.” (SENCE)

En el caso del programa Becas Laborales, el OTIC debería cargar las supervisiones realizadas del componente en el SIC, que es el sistema que administra SENCE y donde debe ser cargada entre otras cosas la documentación, tal como se ha señalado con anterioridad. Sin embargo, al no cargar esta información en tiempo, no habría un flujo continuo de información entre OTIC y SENCE de manera que este último pueda monitorear como se está desarrollando el componente de experiencia laboral, este hecho es reportado por funcionarios de SENCE, como se observa en la siguiente cita.

“las OTIC no cargan las supervisiones en el sistema para que Sence pueda revisarlas y ver los reportes de esos acontecimientos.” (SENCE)

Ahora bien, el análisis anterior muestra cierta confusión respecto a roles de actores relevantes en el ámbito de la supervisión para el programa Becas Laborales, lo cual no se distingue en el caso del programa Capacitación en Oficios. En el caso del primer programa, la existencia del OTIC como actor importante puede generar una zona gris que produzca confusiones de roles.

Por otra parte, aun cuando en determinadas circunstancias no exista problemas con los roles que cada actor cumple, se pueden generar dificultades asociado a falta de coordinación y

gestión de personas, pero también al funcionamiento de sistemas tecnológicos que operan como soporte para la ejecución de los programas, lo que queda graficado en la siguiente cita. En ella un funcionario Sence plantea que en determinadas situaciones los problemas de comunicación se deben a fallas del sistema.

“Los problemas de comunicaciones están dado básicamente por la falla de sistema, hoy día, yo encuentro que el sistema en si esta lo absolutamente aceitado y cada uno tiene claro cuáles son sus roles, es un modelo que tiene muchos años de trabajo por lo tanto se da de manera natural y espontaneo, los problemas surgen cuando aparecen coyunturas muy específicas, situaciones de complejidad y básicamente son situaciones de sistema, básicamente eso es lo que hoy día está, hoy día afecta en realidad y el problema es que ahí la responsabilidad de eso no lo tienen los actores que se vinculan a diario porque esa responsabilidad está radicada en la direcciona nacional de Sence que es otro ente”. (SENCE)

Complementario a lo anterior, si bien hay una buena percepción de cómo funciona la práctica laboral en términos de duración y la evaluación de ésta por parte de funcionarios de SENCE, en el caso del seguimiento al plan de negocios se considera excesivamente largo y burocrático, en comparación a la inversión que se realiza o los recursos que se entregan a las personas beneficiarias.

“La práctica laboral en términos de su duración creo que está bien, la verdad es que no tenemos reclamos en términos de eso de parte de los alumnos, en cuanto al plan de seguimiento es excesivamente largo ya que se requiere una cantidad muy alta de acciones que en realidad no tienen relación con la envergadura de la inversión que se está haciendo, con la envergadura del subsidio por lo tanto yo creo que el plan de seguimiento es excesivamente largo, en todo los términos incluso muy burocrático.” (SENCE)

También se levanta como un punto interesante a resaltar, que los OTEC no tendrían al parecer claridad respecto a los componentes que no son la fase lectiva, por cuanto no existen incentivos económicos del todo y por tanto se diluyen los esfuerzos en torno a la ejecución de estos componentes. Además, como ya se ha señalado, su principal valor agregado es el capacitar, y por cuanto no tendrían las herramientas adecuadas para ejecutar el componente.

“No hay mucha claridad, yo creo que los ejecutores tienen claro la parte de la capacitación, del curso en sala que es como su negocio entre comillas y todos los otros componentes son, se dispersan bastante en la ejecución como que tienen poco control y además que convengamos que Sence tampoco le ha puesto mucho énfasis a los resultados de esa etapa, además son financieramente poco atractivas entonces como que los ejecutores se desligan un poco de esa fase, en el caso de seguimiento tal vez no tanto porque obviamente hay una compra de herramientas de por medio cuando tienen el subsidio de herramientas obviamente si porque lo tienen que entregar no hay otra forma que lo eviten pero si no lo tienen no le ponen demasiado empeño.” (SENCE)

“Pastelero con sus pasteles, nosotros somos Otec, no somos institución del Estado que se dedique al empleo, muchas Otec no son expertos en la intermediación laboral, creo

que esa es una obligación del Estado, los programas vienen con este componente que vienen con un castigo”. (Proveedor con componente)

“En relación, yo pienso que las Otec también al igual que los participantes no le toman el peso a las fases, entiendo la dificultad también que lleva el tema por ejemplo conseguir prácticas para personas, con las características propias del mercado laboral de cada comuna, hay comunas donde hay muy poco empleo por lo tanto conseguir practica laboral se hace más difícil que conseguir empleo, entonces siento que es complejo el panorama a veces para la Otec, ahora en realización al o que es fase seguimiento siento que las Otec no toman peso de lo que significa el proceso aunque yo pienso que más que eso está mal diseñado el tema de la fase de seguimiento pienso que más que fase de seguimiento debiese ser como te decía anteriormente una asistencia técnica y que fuese más corta, dos meses me parece excesivo para los participantes.” (SENCE)

Además en la gestión del componente y en lo que compete a SENCE, si bien pareciera existir claridad en los roles, no existe documentación suficientemente explícita en lo que respecta a los componentes de experiencia laboral, a diferencia de lo que si ocurre con la fase lectiva. Al revisar la documentación asociada a los programas, efectivamente se puede encontrar bastante material, guías y directrices para las fases lectivas y de apoyo socio laboral, pero para el componente de experiencia laboral, la información es más general.

“El rol que tiene la Dirección Regional es bien vago en el sentido que la normativa no es explícita, la normativa es explícita para la fase lectiva, la fase de cursos en sala por así decirlo, pero estos otros componentes son bastante más laxos en el sentido en que no son explícitos porque no te dice por ejemplo cuando hay que supervisarlos, cuantas veces, con que instrumento, una guía específica para hacer esa supervisión, Sence se enfoca más en la fase lectiva y ahí hay mucho instructivo y mucho material pero las otras fases como que quedan un poco más de lado porque además no todos los cursos las tienen así que no son a todo evento.”(SENCE)

En relación a los incentivos para que se gestione adecuadamente el componente de experiencia laboral, al parecer económicamente no es atractivo para los ejecutores dado lo que se paga por el servicio, lo cual afecta la ejecución del componente.

“O sea yo creo que los ejecutores no les interesa, se escapa de lo que ellos han hecho tradicionalmente y también desde el punto de vista financiero no les es atractivo, ya, la práctica se paga muy poco, entonces el trabajo que tiene que hacer para buscar la practica en las empresas como que lo pondera”. (SENCE)

Un problema para la gestión e implementación de los programas guarda relación con la fecha de las licitaciones, puesto que su retraso dificulta la posterior ejecución de los OTEC.

“El proceso de licitación está muy bien no tengo nada que decir, el problema está primero de que los cursos los licitan a mediados de año y eso nos genera a nosotros problemas porque tenemos que estar ejecutando en verano y el verano es una fecha muy compleja”. (Proveedores con componente)

4.6.2 Información sobre el componente

Respecto a información sobre el componente de experiencia laboral, no se distinguen diferencias significativas entre el programa Becas Laborales y el Programa de Capacitación en Oficios, lo cual se puede explicar en parte porque hay proveedores que realizan cursos en ambos programas. Las personas usuarias en general no reportan haber tenido información sobre el componente de experiencia laboral al momento de postular o inscribirse a los cursos, si una vez que estos iniciaron. Las siguientes citas corresponde a opiniones de personas usuarias de ambos programas, donde señalan que el OTEC los reunió al iniciar el curso y reforzó el tema de los componentes, entre otros.

“Hicieron una reunión con todos los que habíamos postulado, explicándote todo con lujo y detalle para que eligieras si querías quedarte o no, porque ellos no querían que tú te salieras a la mitad.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

“Cuando me llamaron y me informaron del curso, si, ahí nos dijeron... nos dieron todo el detalle, que era un curso teórico y que después contaba de horas de práctica.” (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Práctica Laboral)

Sin embargo, pareciera ser que el conocimiento sobre la fase lo obtienen una vez ya contactados por el proveedor, no al momento de postular. De hecho se repite por parte de las personas usuarias el tener desconocimiento de la práctica laboral antes de iniciar ya el curso. Esto se refuerza además por la opinión de los proveedores, donde plantean que antes de iniciar el curso tenían desconocimiento sobre los componentes del mismo, lo que muestra que al momento de postular o ser invitados a participar, la personas usuarias no tienen claridad de los componentes del curso.

“Como comentaba hay participantes que toman cursos y se deban cuenta que tenía este tema de práctica y no estaban de acuerdo, mucha gente desertó de la práctica pero más que nada por un tema de manejo de la información porque no lo conocían, por eso es importante tener declarado desde un principio este componente del programa que se entienda que es un hito que se debe cumplir.” (Proveedores con componente)

Ahora bien, en lo que respecta a la obligatoriedad de la práctica laboral se distingue transmisión de información diferente hacia las personas usuarias. Por un lado el OTEC señala que la práctica laboral es obligatoria, como una forma de incentivar la participación por parte de quienes participan de los cursos, sin embargo desde SENCE transmiten lo contrario. Esta información contradictoria genera finalmente conflicto en los incentivos, pues por un lado se solicita obligatoriedad de la práctica y por otro lado se genera un incentivo a la no realización de esta.

“Una sugerencia que cuando se supervisa o se fiscaliza un curso a veces los fiscalizadores o supervisores le dicen a los alumnos que no es obligatoria la práctica laboral, porque no es obligatoria, ellos pueden aprobar sin tener la práctica, entonces ahí nos echan a perder todo el proceso que hemos hecho, que le decimos a los alumnos que tiene que hacer la práctica laboral que es obligatoria y que van a tener problemas con la certificación, entonces un fiscalizador o supervisor, le dice no si no es obligatorio

usted va a aprobar igual entonces después nadie la quiere hacer”. (Proveedores con componente).

Por tanto, a partir del análisis anterior se distingue que en general las personas beneficiarias no manejarían la información sobre la existencia de una práctica laboral al momento de postular, pero si una vez iniciado el curso son informados por parte de los OTEC.

Para el caso de los programas que tienen seguimiento al plan de negocios ocurre algo similar, independiente del programa en el cual participan, no existe conocimiento del componente, sin embargo al iniciar el curso se les informa. Ahora bien, a diferencia de la práctica laboral, una vez explicado el componente no quedaría claro lo que es, de hecho, no solo en las entrevistas sino que también en levantamiento telefónico se observó que personas que desarrollaron el plan de negocios tienen dificultades para relacionar las actividades relacionadas con el componente, salvo por la entrega del subsidio en herramientas.

4.6.3 Supervisión y acompañamiento

En relación a los procesos de supervisión y acompañamiento, entre los programas Becas Laborales y Capacitación en Oficios no se distinguen diferencias significativas en función de la información levantada. Como se ha señalado, para el caso de Becas Laborales, por diseño el OTIC y SENCE pueden desarrollar este proceso, en tanto que para Capacitación en Oficios es el SENCE la institución responsable. Pensando en supervisiones en terreno, el OTIC y las direcciones regionales de SENCE tienen restricciones de personal que dificultan la ejecución presencial. Por el lado del OTIC, no habría físicamente un representante por región, en tanto que en el caso de SENCE las tareas administrativas no permitirían realizar trabajo de campo.

Por otra parte, en lo que respecta al acompañamiento y supervisión que debería realizar el OTEC, para el caso de regiones muchas OTEC pertenecen a la Región Metropolitana, y además de no ser así, de las entrevistas no se observa que hagan un acompañamiento detallado tanto en el caso de la práctica laboral como del seguimiento al plan de negocios.

A continuación se desarrollará un análisis más detallado de la información levantada, por práctica laboral o seguimiento al plan de negocios.

- **Práctica Laboral**

Existen opiniones dispares sobre la labor que desarrollaron los OTEC en la etapa de supervisión y acompañamiento a la práctica laboral. Si bien hay opiniones positivas, tiende a haber más experiencias un tanto negativas o no satisfactorias. Entre los comentarios positivos, resaltan algunos donde se señala que hubo preocupación por parte del OTEC, puesto que hubo comunicación al menos semanal para saber como se estaba desarrollando la práctica y para saber si había necesidades por parte de las personas usuarias.

“Primero estuve con la psicóloga, ella estaba con ese cargo y después cambio a otra supervisora, ningún problema con ninguna de las dos, en el tiempo que estuve en práctica hubo dos supervisoras, la primera me parece que dejó de trabajar en la empresa. Me

fuero a ver como dos veces durante ese mes.” (Persona Beneficiaria Programa Oficinos, Práctica Laboral)

“Bastante bien, porque efectivamente a ellos lo que más les interesa es que los jóvenes que vienen a hacer práctica y que efectivamente tengan la posibilidad de cupos de trabajo”. (Empresa)

Las empresas señalan no tener mucha relación con el OTEC o SENCE en los procesos asociados a la práctica, de hecho, se repite que los procesos de supervisión en general son a distancia por medio de envíos de informes desde la empresa al OTEC, y que no es muy común observar in situ supervisiones a las prácticas, hecho que se vislumbra, independiente del programa al cual pertenece el curso en análisis.

“Mira, ahora que me estoy acordando para que uno de los chicos dio mi número y me llamaron el año pasado, pero fue como una entrevista por teléfono, pero no estoy seguro cuando fue, pero estoy casi seguro que me contactaron igual.” (Empresa)

“Si, la verdad, yo creo que lo que le faltó fue por ejemplo ir a terreno a ver a las alumnas, porque yo desconozco lo que le hacen en el aula, pero sí podrían ir a terreno en el casino que les quede más cerca a ver el proceso, o como se están desempeñando las alumnas, más que nosotros entreguemos la evaluación que ellos también vayan a hacer como una visita.” (Empresa)

Dado que no es una tónica contar con una relación con SENCE o los OTEC, las empresas disponibilizan los cupos para prácticas en los canales tradicionales, como bolsas de trabajo, y es ahí donde incluso las personas beneficiarias postulan por iniciativa personal.

Ahora bien, un aspecto importante de todo proceso de supervisión y acompañamiento es conseguir retroalimentación que permita gestionar a los OTEC con las contrapartes de las empresas, con el fin de mejorar las condiciones de las prácticas, o a partir de esto tomar decisiones respecto a la reubicación de practicantes. A partir de algunas entrevistas se distingue que este proceso no ocurre del todo de manera eficiente, puesto que se percibe cierta insatisfacción por parte de las personas practicantes, tanto con la seguridad de los lugares de práctica como con las tareas encomendadas. La siguiente cita muestra por ejemplo que las condiciones de seguridad en el lugar en el cual se desarrolló la práctica dejaban que desear.

“Pero la verdad eran al lote porque por ser ollas de agua caliente se transportaban en un carro de supermercado y eso igual es un peligro porque te salta el agua y ahí queda.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Práctica Laboral)

La falta de acompañamiento percibido por parte de las personas usuarias se complementa por lo señalado por las empresas, quienes manifiestan haber tenido más bien una relación distante y esporádica con los proveedores, lo que no posibilitaría instancia productivas de retroalimentación que permitan el proveedor realizar un mejor acompañamiento a las personas usuarias. La siguiente cita grafica un poco esta situación, donde una empresa

manifiesta no haber tenido relación con los proveedores, más allá que la solicitud por parte de estos últimos de información como el contrato o asistencias.

“No, nosotros nunca hemos tenido una relación con las escuelas o que nos consulten como van los estudiantes, nunca, lo único que nos consultan es si les podemos enviar la copia de contrato porque creo que Sence les retiene el 30% de los ingresos pero a ellos les interesa de si los contratamos y de ahí se despreocuparon totalmente de como el trabajador si se insertó al sistema de transporte público, si está trabajando o de cómo le fue en la prueba las escuelas ahí hacen caso omiso de eso y eso creo que es un problema bien profundo, hay que levantarlo eso porque, claro porque a la larga nosotros cumplimos con mandar el contrato pero puede ser que en el mes el alumno no tenga las competencias entonces que hacemos nosotros, le damos término al contrato porque no logramos el objetivo que es sacarlo a trabajar pero la escuela si recupero el 30%, entonces yo creo que ahí hay.” (Empresa)

Por otra parte, como se señaló, aun cuando se entregó en ocasiones la información al OTEC de los intereses de las personas practicantes, y se le hizo ver en algunos casos que las tareas desarrolladas en el lugar de práctica no se relacionaban con los contenidos de la capacitación, pareciera ser que no hubo una gestión por parte de los funcionarios del OTEC con las contrapartes de las empresas donde se desarrollaron las prácticas, puesto que no hubo cambios relevantes que percibieran las personas beneficiarias.

“No, no se aplicó lo que yo quería porque tenía sector frio en caliente la cocina, tenía varios sectores donde yo quería pasar y como le digo no me pasaron, eso fue lo que no me gustó.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Práctica Laboral)

“Primeramente nos mandaron a bodega, para ver de dónde empezaba como, cuando llegaban las prendas lo que había que hacerle que había que ponerle su alarma y cosas así, y luego un día nos subieron arriba para reponer pero en caja nunca estuvimos y eso igual fue como fome en realidad porque se suponía que nosotros éramos un curso de venta y no vimos casi nada de gente entonces en ese sentido no pudimos practicar lo aprendido e incluso fuimos a hablar el tema del curso, lo conversamos a las personas encargadas y nunca fueron a fiscalizar eso entonces igual como que esa cuestión me tiro para abajo un poco.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

“Me hubiera gustado que hubiera, como se llama, haber ido a fiscalizar más el tema de práctica porque claro, un día me acuerdo que fue la señorita encargada y hablo con la jefa, no hablo con nosotros, y la jefa de tienda no dejo que hablara con nosotros, por lo mismo yo creo porque nos tenía en bodega, entonces igual faltó más fiscalización en ese sentido.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

De esta forma, a partir del seguimiento y el proceso de búsqueda por parte del OTEC sobre los lugares por desarrollar la práctica, se debería diseñar un proceso tal que asegure que las personas beneficiarias efectivamente realicen su práctica en lo que estudiaron en el programa de capacitación.

“Mejorar, que sea más de, si digamos yo estudie manipulación alimentos que me lleven a un lugar donde se manipulan los alimentos que sea de ese rubro, ese sería un requisito yo creo para que haya como le dije anteriormente, una coordinación por parte de la OTEC con la empresa donde uno hace la práctica, que sea de ese rubro.” (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Práctica Laboral)

También es justo señalar que si bien no fue la tónica de la información que se levantó, en casos aislados hay factores externos que afectan el proceso de supervisión y acompañamiento por parte del OTEC al componente de práctica laboral, como por ejemplo la lejanía de los lugares de práctica.

“El viajar para acá, el alojar en Puerto Montt era todo un tema que no podían hacer bien el seguimiento, entonces que se optó, por informe, nosotros enviamos un informe y enviamos correos y ellos están al tanto de cómo está la situación de ellos, todo el tema de cuanto se llama, de los seguros escolares y todo, entonces seguimiento físico, en terreno no lo hacen pero si, tenemos un buen contacto vía correo, telefónico con el jefe de carrera.” (Empresa)

De las entrevistas de SENCE, se desprende que dada la restricción de recursos se dificulta la realización de supervisiones en terreno, por lo cual, el servicio focaliza la supervisión en casos levantados a partir de reclamos.

“Si hay algún tipo de reclamo nosotros vamos y supervisamos el lugar de la práctica solo si existe algún tipo de reclamo”. (SENCE)

“El proceso de supervisión del componente esta cruzado en realidad por una falta de dotación de recursos humanos, la dotación es mínima, es menos de lo que efectivamente se requiere para poder efectuar un seguimiento real por lo tanto el seguimiento y acompañamiento en la práctica misma, en la realidad es solo frente a coyunturas, es solo una supervisión de carácter reactiva solo cuando ocurre un incidente cuando ingresa una denuncia”. (SENCE)

“Podría haber sido harto mejor, no sé si en general ocurrirá eso con Sence igual entiendo que el encargado está en Temuco no está en Purén me imagino que es complejo el traslado y por la cantidad de comunas en que se implantan los distintos programas pero claro quizás se requieren otros mecanismos para que Sence pueda tener más control, tal vez digital, horario, es necesario porque pasa que quizás no se cumplen con los horarios que corresponden”. (Apoyo sociolaboral ASL)

Por otra parte, así cómo se ha planteado que hay bastante dispersión en la calidad de los OTEC, desde estas instituciones también señala la diferencia que existe en las Direcciones Regionales, donde algunas funcionan bastante bien, pero otras dejan bastante que desear en su labor, en particular en lo que respecta a la pertinencia y celeridad para dar respuesta a las solicitudes del OTEC. Esto también puede ser un factor influyente respecto a la calidad de la supervisión que ejecuten las Direcciones Regionales.

“En lo que es la práctica laboral bueno, es que, la experiencia que nosotros tenemos con las regionales es bien variada, tenemos experiencias bastantes buenas y experiencias bastante malas, hay regionales que funcionan muy bien y otros que funcionan del cuatro para abajo, entonces, bueno a todo esto nosotros estamos en cinco regiones”.
(Proveedores con componente)

- **Seguimiento al plan de negocios**

Para el caso del seguimiento al plan de negocios, no se percibe una evaluación positiva de los entrevistados al proceso de acompañamiento durante el desarrollo de éste, específicamente por el desconocimiento que tendrían sobre fase y por tanto a las tareas y acciones ejecutadas por el proveedor. De hecho, en algunas personas usuarias que realizaron esta fase de observaba desconocimiento de ella, y más bien la asociaban al pago del subsidio en herramientas, desconociendo otras tareas que fueran parte del seguimiento al plan de negocios. Por ejemplo, a continuación, una persona usuaria señala solo recordar se les informó cómo llenar un formulario, pero más que eso no hubo una asesoría y acompañamiento concreto.

“No, el plan de negocios, solo nos indicaron lo que había que llenar pero yo después lo hice en mí casa nomas.” (Persona Beneficiaria Programa Oficinas, Seguimiento Plan de Negocios)

Como se señala en otros apartados, las Direcciones Regionales de SENCE no contarían con los recursos suficientes para hacer frente a la supervisión de este componente, más allá de la fase lectiva.

“Malo, creo que no, al menos en la Dirección Regional que es una cuestión que hemos conversado a nivel nacional no hay tiempo suficiente para hacer supervisiones, o sea con suerte alcanzamos a supervisar los cursos cuando se están ejecutando en sala o en talleres, entonces las otras fases muy poco probable que se puedan supervisar más que nada nos centramos en revisar bien la documentación que llega de respaldo de eso, pero bueno, el papel aguanta mucho, nosotros lo sabemos.” (SENCE)

Un aspecto transversal y relevante guarda relación con lo que ocurre en regiones. Cuando los OTEC no son de las regiones en las cuales se implemente el curso, y además, en el caso de Becas Laborales, el OTIC tampoco cuenta con oficinas regionales, se ve mermada la supervisión, y la coordinación con las Direcciones Regionales, generando como consecuencia de hecho que varios cursos no tengan supervisión en terreno, tanto es su fase lectiva como en los componentes de experiencia laboral.

“Trabajamos con OTEC que no son de la región, la única comunicación es poca, a través de un correo electrónico y además las OTIC no tiene trabajadores en la región entonces todo se concentra a nivel central, toda nuestra comunicación pasa por Santiago, todo lo que tengo que ver con OTIC es con Santiago, entonces como no hay una persona física en la ciudad no tenemos como, como lo mismo que te decía recién no tenemos capacidad de respuesta rápida y se van generando deficiencias, errores los cursos no son

supervisados, no son visitados por las OTICS, esta solamente generan la coordinación para iniciar un curso y después se pierden”. (SENCE)

4.6.4 Vinculación con los facilitadores

En lo que respecta al diseño de los programas, tanto para Becas Laborales como Capacitación en Oficios no se distingue en las bases procesos, tareas o acciones explícitas que involucren a los facilitadores en la fase de experiencia laboral, a menos que sean profesionales relacionados con la colocación. De esta forma, dada la no existencia de acciones explícitas, no se dan en término general. En algunos casos si existe una mayor relación, pero tiene que ver con características e iniciativas propias de los actores involucrados, por ejemplo, en el caso de facilitadores que son más cercanos a los alumnos y que por tanto los aconsejan en sus procesos de experiencia laboral, o en el caso de facilitadores que tienen ciertas coordinaciones con los ASL, pero a partir de motivaciones más personales que por instrucciones o procesos que daban completar.

Dado esto, a pesar de los beneficios que se observan de una mayor coordinación entre la fase lectiva y el componente de experiencia laboral, a partir de las entrevistas analizadas, no se distinguen instancias o coordinación. Por ejemplo, en lo que respecta a la opinión sobre las prácticas o lugares para realizarla, como se desprende en la siguiente cita, los facilitadores no tienen espacios de opinión.

“No, no porque ahí es como digamos uno como facilitador ve el programa, y no se involucra mayormente digamos de cuál va a ser la práctica, en ese sentido no. (Facilitador)

Tal como se mencionó, a veces de manera espontánea se da esta mayor relación de los facilitadores con el componente de experiencia laboral, pero esto surge a partir de iniciativas personales como en el siguiente caso, donde las personas usuarias coordinaron con el facilitador apoyo en sus procesos de búsqueda de empresas para realizar la práctica.

“No funciona como el colegio donde el mismo profesor hace las gestiones y hace el vínculo con, no acá los profesionales, los facilitadores hacen su clase y, de hecho hoy día estamos haciendo justamente esa vinculación pero con uno, con un facilitador de hecho estamos haciendo esta vinculación pero para práctica laboral porque viene del mundo acuícola y tiene mucha red acuícola entonces nos gustó trabajar con él y le propusimos la semana pasada, le encanto..” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Práctica Laboral)

En este sentido, por parte de los facilitadores hay un desconocimiento del impacto laboral que finalmente tiene su trabajo, pues en general desconocen que ocurrió laboralmente con las personas usuarias que participaron de las clases dictadas por ellos.

“Creo que mal, mal porque uno realiza la capacitación y uno después no sabe más, porque como son otras instituciones las que se encargan, porque si me preguntan a mí como especialista en la formación creo que eso falta, creo que falta como un mayor seguimiento al alumno después, si lo hay o como se lleva a cabo, uno como facilitador

no lo involucra la institución mucho en eso, y tampoco tenemos como un seguimiento o cuanto impacto generó mi capacitación, es como, complejo de saber, creo que ahí hay una falencia grande, en mi opinión.” (Facilitador)

“Si debería existir la posibilidad de que el profesor interviniera en la parte práctica para ver más o menos como se va desarrollando la persona y ver que están trabajando en lo que estudiaron porque si estudiaron construcción no van a andar barriendo todo el día.” (Facilitador)

A pesar de lo anterior, a nivel de vinculación entre el componente de experiencia laboral y la fase lectiva, no cabe duda que existen sinergias relevantes que se podrían explotar, específicamente en como los facilitadores pueden contribuir al componente de experiencia laboral. Su contribución podría darse a nivel de:

- Para el caso de las prácticas, opinar sobre la pertinencia de éstas a la luz de los contenidos abordados en los cursos.
- Aportar con sus redes de contacto para apoyar la búsqueda de empresas o instituciones donde las personas beneficiarias puedan realizar sus prácticas.
- Mejorar los contenidos lectivos a la luz de instancias de retroalimentación con las empresas o instituciones donde desarrollaron sus prácticas las personas beneficiarias.
- Incorporar en la fase lectiva, experiencias exitosas de formalización de emprendimientos que se deriven del proceso de seguimiento al plan de negocios.

Sin embargo, a partir del análisis de la información reportada, no se observa como práctica este tipo de vinculación.

4.6.5 Vinculación con el Apoyo Sociolaboral (ASL)

En relación al ASL y su vinculación con el componente de experiencia laboral, como se presentó anteriormente, este componente no está presente en el caso del programa Becas Laborales, en tanto que para el programa Capacitación en Oficios, si es un componente explícito, para el cual de hecho existe un instructivo que establece que el ASL es “El Apoyo Socio Laboral (ASL), es un componente que complementa las actividades de capacitación, destinado a asegurar la permanencia en los cursos de las personas que participan en los programas de capacitación, evitando deserciones no fundadas y fortaleciendo habilidades y capacidades para el trabajo; asegurando las condiciones y competencias mínimas con las cuales puedan enfrentar de manera más adecuada el mercado laboral.”²

Para el caso del programa Capacitación en Oficios, hay anexos específicos que debe completar el ASL con las personas usuarias, dependiendo de si es práctica laboral o seguimiento al plan de negocios (Anexos N°3 A y N°3 B respectivamente de la resolución exenta N°4072), por lo cual por diseño se observan diferencias en los procesos que debe completar el ASL.

² Resolución Exenta N°4072/ noviembre 2022.

El ASL juega un rol fundamental en el desarrollo del componente de experiencia laboral en los programas en los cuales se encuentra el componente de ASL, de hecho, así se plantea en varias entrevistas puesto que son quienes conocen el perfil de las personas beneficiarias desde el ingreso a la fase lectiva, y esto facilita su posterior colocación en empresas pertinentes a sus características.

A pesar de lo anterior, donde se observa menor vinculación es entre el ASL y los facilitadores, lo cual está asociado a que dicha vinculación no se encuentra explícita en las bases de los programas y por tanto los procesos o acciones a realizar no están definidas. En el caso en el cual existe esta relación, surge espontáneamente a partir de intereses más personales que por procesos que estén establecidos y que se deban cumplir.

“Hay empresas que yo he hecho el módulo y no he conocido ni sabido que tengan a la persona de ASL.” (Facilitadora)

De cara a la vinculación con el ASL, y algunos aspectos levantados en las entrevistas, parece relevante que aspectos como la cohesión de los grupos y el compañerismo sean trabajados en los programas de capacitación por parte de los ASL, pues son aspectos que pueden influir en el ambiente, tanto negativamente como positivamente y por consiguiente en el logro de los objetivos de los programas de capacitación. En la siguiente cita una persona beneficiaria plantea lo complejo que le fue adaptarse dentro del curso de capacitación, producto de la mala disposición de las personas usuarias, disposición que se genera a partir de la percepción de competencia con los pares.

“Compañerismo, igual me costó adaptarme a los compañeros, algunos no te hablaban, te miraban feo, te miran como una competencia laboral.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Práctica Laboral)

Se menciona como clave el rol del ASL en el componente de experiencia laboral, dado su conocimiento de las personas beneficiarias.

“Extremadamente importante, porque el ASL como está participando de la fase lectiva nosotros hacemos seguimiento durante la fase de practica laboral y por lo mismo que te decía este vínculo nos aumenta la probabilidad de éxito en las intervenciones que nosotros realizamos en la práctica laboral porque la persona se siente cómoda con su ASL le tienen confianza y porque saben cómo realizar la relación que hay entre ellos dos.” (Proveedor con componente)

El conocimiento de las personas beneficiarias que adquiere el ASL durante la ejecución del programa es clave puesto que permite identificar las características y perfiles, de manera de facilitar la búsqueda de empresas donde poder colocar a las personas usuarias, para la práctica o colocación laboral.

“O sea el encargado de hacer eso era yo, yo hacia el seguimiento desde la fase previa de conocer a las personas de entregar herramientas de auto análisis de ver también sus experiencias previas laborales si es que las tenía, bueno de todo esto, asesorías individuales que desarrollaba entonces claro había conexión en el trabajo que realizaba

yo que tenía que ver con este componente práctico, de manera individual”. (Apoyo sociolaboral ASL)

4.6.6 Modalidad instruccional del componente

- **Práctica laboral**

Como se establece en las bases técnicas y administrativas del programa Capacitación en Oficios para el año 2023, Se entiende por práctica laboral el conjunto de acciones que contribuyen a reforzar los aprendizajes a partir del contacto directo con experiencias de trabajo reales vinculadas a la capacitación en desarrollo, las que aportan a una adecuada caracterización del campo de ejercicio laboral, reducen la distancia entre el espacio de capacitación y el trabajo y, complementariamente, promueven el acercamiento de los participantes con empleadores o potenciales fuentes de empleo relacionados directamente con la formación laboral. La práctica laboral tendría carácter de obligatoria. Puede ser reemplazada por colocación directa. La modalidad de instrucción de la práctica puede ser:

1. Práctica Laboral para cursos en modalidad presencial.
 - a. Modalidad Alternada. Corresponde a la ejecución simultánea de la fase lectiva con la práctica laboral. En este caso la práctica laboral puede iniciarse antes de finalizada la fase lectiva del curso, solamente respecto de los participantes que tengan una asistencia igual o mayor al 75% de las horas de la fase lectiva.
 - b. Modalidad Continua. Debe iniciarse no más allá de los 20 días hábiles, contados desde la visación aprobada del formulario de cierre o término de la fase lectiva por la Dirección Regional respectiva.
2. Práctica Laboral para cursos en Modalidad Instruccional de curso E-learning. Se puede realizar parcial o íntegramente, en modalidad E-learning o telepráctica.
3. Modalidad Instruccional de curso presenciales. Solo podrá realizarse la práctica de forma presencial.
4. Modalidad Instruccional de cursos Blended: Se puede realizar la práctica presencial o telepráctica.

A partir de lo anterior, y analizando la información levantada se observa que todas las personas entrevistadas que realizaron su práctica laboral, independiente del programa al cual pertenecía su curso, la realizaron en modalidad presencial y continua, es decir, una vez finalizada la fase lectiva.

Considerando la modalidad de práctica para la cual se levantó información, un aspecto repetido de insatisfacción por parte de las personas usuarias era la demora en el inicio de la

práctica una vez que se finalizó la fase lectiva, lo cual en algunas oportunidades superó los 20 días hábiles que señalan las bases, y que pudo deberse a la dificultad por parte del OTEC en la búsqueda de empresas para práctica, pero también en aspectos administrativos asociados al cierre o término de la fase lectiva.

Por otra parte, en algunas entrevistas se percibe insatisfacción respecto a cómo ésta aporta al aprendizaje efectivo y atractivo, es decir, a cómo este componente permite digerir los contenidos y herramientas educativas adquiridas en la fase lectiva. Esta insatisfacción se asocia de todas formas, al rol de las instituciones donde se desarrollaron las prácticas y por tanto corresponde a una mala evaluación del acompañamiento que los practicantes tienen de los lugares en los cuales se realiza la práctica. En la siguiente cita por ejemplo se observa como la persona beneficiaria narra una situación en la cual se le encomienda una tarea para lo cual no considera estar capacitada de hacerlo de manera personal, dado el diseño instruccional de la fase lectiva, y de no solicitar apoyo en el lugar donde realizó la práctica, habría tenido dificultades.

“La empresa no tanto, no se metía como hacíamos la práctica, porque a ellos le interesaba que uno hiciera la pega nomas pero no te enseñaban así como, o sea a mí me mandaban a hacer postres y yo no sabía hacer postres en cantidades, entonces yo le tuve que decir que clase de práctica es, yo fui a hacer un flan para 5 personas pero no para 300, y ahí me enseñaron pero si yo me quedo callada.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Práctica Laboral)

- **Seguimiento al plan de negocios**

En relación al diseño instruccional del seguimiento al plan de negocios, se tiene que este seguimiento y acompañamiento es llevado a cabo por el OTEC y la aprobación de los participantes en esta fase se logra habiendo alcanzado al menos el 90% de ejecución del Plan de Negocios.

En materia de seguimiento, la asesoría en emprendimiento al participante considera, al menos, lo siguiente:

- Contabilidad y Tributación.
- Aspectos Legales.
- Diseño y Publicidad. Previsión Social y Salud.

No obstante, el OTEC, en conjunto con los facilitadores de emprendimiento del área, pueden incluir adicionalmente a las ya señaladas, otras temáticas relacionadas que serán evaluadas en el transcurso de esta etapa, por el propio ejecutor en conjunto con la Dirección Regional.

En lo que respecta al indicador de éxito de este componente, el OTEC presenta ante el SENCE al término de esta Fase, para cada participante, un portafolio que contenga, a lo menos, la siguiente información:

- Diseño y estrategia de ventas.
- Tablas contables.
- Proyección de potenciales clientes.
- Análisis FODA.
- Fuentes de financiamiento.
- Costos fijos y variables.
- Análisis normativo y legal.
- Y en general, todos los aspectos que se relacionen con el desarrollo del Plan de Negocios.

Para el caso del seguimiento al plan de negocios, desde el punto de vista de la modalidad instruccional y como se ejecuta este componente se observan falencias, las cuales se pueden desprender del desconocimiento que mostraron en varias entrevistas las personas entrevistadas. Es decir, no existe claridad en que componente del programa de capacitación es, y las tareas específicas de este, que actividades considera, entre otros. Si se observan en el apartado anterior, el portfolio considera una serie de tareas que en la práctica, una buena parte de las personas entrevistadas que realizaron el seguimiento al plan de negocios no recuerdan y por tanto, o bien no fueron realizadas, o la profundidad con la cual se llevaron a cabo no permitió dejar conocimiento instalado para las personas usuarias.

“No recuerdo bien del plan de negocios, pero por ejemplo, no recuerdo como era el plan de negocios que hice, igual nos ayudaron ahí, no recuerdo.” (Usuaría Programa Oficinas, Seguimiento al Plan de Negocios)

“Ese es cuando uno tenía que como idear un negocio que uno quería abrir para poder?”. (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Seguimiento Plan de Negocios)

“Pero no estaba tanto esa parte de enseñanza de como ir a la municipalidad y sacar las boletas y poder cobrar con boleta, como hacer los cobros y como hacer bien un presupuesto, todas esas cosas, entonces me acuerdo del presupuesto que uno, en los puros materiales, cuanto cobrar en mano de obra, cual es lo correcto, como se cobra al momento para no poder llegar al momento de cobrar y quizás sea mucho o poco, cobrar lo correcto, lo que se deba, eso yo diría.” (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Seguimiento Plan de Negocios)

Sin embargo, también en algunos casos se resaltan aspectos positivos del componente, lo cual se deriva del diseño y ejecución del diseño instruccional. El trabajo que se realiza en esta etapa en relación a la revisión de aspectos administrativos de la formalización de un emprendimiento, y la entrega de conocimientos relacionados con la administración de los negocios son bien evaluados, tal como se distingue en la presente cita, donde la persona beneficiaria evalúa positivamente el aprender temas administrativos que le permiten tener una estructura y más orden a partir del plan de negocios.

“Que, eso como que en cierto modo, hace que uno esté más ordenado administrativamente entonces igual sirve como para que uno no se vaya desligándose de

las cosas o saliéndose, da como estructura.” (Persona Beneficiaria Programa Oficinas, Seguimiento Plan de Negocios)

4.6.7 Entrega de subsidios

En lo que respecta a los subsidios, a partir de la información levantada en las entrevistas analizadas, el análisis se puede dividir en subsidios de locomoción y el subsidio a la entrega de herramientas y materiales para quienes desarrollaron el plan de negocios.

Es importante señalar que, a partir del análisis de las entrevistas a personas usuarias, no se observaban diferencias relevantes entre quienes participaron del programa Becas Laborales y quienes participaron del programa Fórmate para el trabajo. De hecho, tal como se ha señalado, las diferencias se dan más por la calidad de la OTEC, lo cual es independiente del programa.

- **Subsidio de locomoción**

Respecto al subsidio de locomoción existe una buena evaluación por parte de las personas usuarias, tanto en los montos como principalmente en la pertinencia de su pago. Como se observa en las siguientes citas, hay una buena evaluación del subsidio porque permite asistir al desarrollo de la capacitación, y también a la práctica pues se mantiene en este componente, y también hay una buena evaluación por el hecho que se pagaba a tiempo, respecto a los compromisos adquiridos por el OTEC con las personas beneficiarias.

“Son programas que ayudan harto sobre todo el tema de la locomoción, a veces uno se quiere capacitar y no hay plata, el caminar, y dentro del caminar el cansancio a veces agota uno no puede entender bien, a veces cuando uno no se alimenta bien o esta escaso de dinero uno no tiene la cabeza bien puesta en algo, entonces dentro de todo contar con ese apoyo encuentro que es super bueno, se agradece, se agradece mucho haberme dado la oportunidad de haber aprendido y más encima que me hayan ayudado con la locomoción y esas cosas y con la misma comida, la verdad que estoy muy agradecida del curso y también del SENCE.” (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Práctica Laboral)

“Si, recibí todos los subsidios y muy a tiempo si se decía el martes y el martes en la mañana ya estaba depositado y siempre con toda la plata para poder ir a hacer el curso.” (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Práctica Laboral)

Un aspecto levantado como solicitud de revisión guarda relación con la extensión del pago de subsidio diario de locomoción en el caso de estudiantes con situación de discapacidad, para quienes producto de su condición en ocasiones se extiende su práctica.

“Nosotros trabajamos con el subsidio diario que se le entrega, si nos complica cuando tenemos participantes que por el tema de sus medicamentos de sus tratamientos tienen que hacerlo part time y el Sence limita el tiempo de subsidio diario que es hasta máximo 45 días pensando en una jornada laboral de 8 horas y muchas veces los chiquillos tienen

prácticas que se extienden mucho más allá de eso y ya, no cubre el subsidio su práctica completa ese es un tema.” (Proveedor con componente)

- **Subsidio de herramientas y materiales**

Como se desprende de la siguiente cita, tanto en este caso como en otras menciones de las personas entrevistadas, se evalúa positivamente la existencia de un subsidio que permite comprar herramientas y materiales a las personas beneficiarias, una vez terminada la etapa de seguimiento al plan de negocios.

“Los subsidios que entrega Sence son muy buenos y sobre todo en el último que fue un subsidio que no fue tan grande pero no deja de ser importante pero lamentablemente como ha habido mucha inflación, el subsidio no alcanzó para tantas cosas como uno tenía planteado.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Seguimiento Plan de Negocios)

Sin embargo, tal como se observa en la última parte de la cita anterior, y en la siguiente, un aspecto que se repite en el caso de programas con seguimiento al plan de negocios es la necesidad de contar con más herramientas y un monto mayor de subsidio para adquirir éstas, dado el alza de precios y la necesidad de contar con más financiamiento para formalizar los emprendimientos.

“Dar más implementos para que uno pueda hacerlo individualmente porque en grupo uno lo hace pero solo uno no lo hace, cuesta, y darnos más implementos para que uno pueda emprender.” (Persona Beneficiaria Becas Laborales, Seguimiento al Plan de Negocios)

Respecto al subsidio de herramientas, un aspecto levantado por los proveedores, guarda relación con los tiempos de entrega. Que se entreguen al inicio del componente genera un desincentivo posterior para que asistan las personas beneficiarias.

“La mejora está en que Sence nos dice que les compremos las herramientas a los alumnos antes de que hagamos la asistencia técnica, pero resulta que muchos alumnos esperan que les compre las herramientas y después se olvidan o no van porque aparte, aparte que la asistencia, bueno hay dos puntos ahí, que la asistencia grupal a la, asistencia a los alumnos a la parte grupal de la asistencia técnica debería también incluir subsidio, ese es uno de los reclamos que nos hacen todos los alumnos que si ellos van a clases les pagan subsidio de porque si tiene que venir a estas clases grupales no les pagan y mucho dicen no yo no voy si no me pagan el subsidio, nos pasa harto, entonces si se paga, bueno la práctica también se paga subsidio aquí a la gente que viene a la asistencia técnica grupal también deberían pagarle subsidio, eso por un lado, segunda cosa que la entrega de las herramientas, del subsidio de herramientas debería ser a lo menos una vez hecha la asistencia técnica grupal, no antes, porque si no la gente, o sea, nos reclama, si se le compran las herramientas antes después ellos no van.” (Proveedores con componente).

4.6.8 Vinculación con componente de colocación laboral

En lo que respecta al componente de colocación laboral, un primer aspecto relevante a resaltar es que este componente como tal, no está presente en los programas Becas Laborales al año 2023, si en el programa de Capacitación en Oficios.

En relación al tipo de salida del curso, es decir, salida dependiente o independiente, se debería cumplir con:

1. Componente de colocación:

La colocación es la finalización del proceso completo de capacitación de cursos con salida dependiente, que se traduce en la obtención de un puesto de trabajo, a través de una relación laboral contractual formal, regida por el Código del Trabajo o por el Estatuto Administrativo. Tanto los contratos de trabajo como los de prestación de servicios, deberán tener una duración mínima de 1 mes y deberán consignar, al menos, un ingreso mínimo mensual.

2. Componente de Formalización:

La formalización es la etapa final del proceso completo de capacitación de cursos con salida independiente y consiste en la formalización de los participantes que desarrollaron un plan de negocio.

El objetivo de la llamada “formalización” es que los emprendimientos pasen de la “informalidad” a la “formalidad” en el marco de la normativa legal vigente, lo cual podrá corresponder, al menos, a una de las siguientes opciones:

- i. Obtención de Patente o Permiso Municipal.
- ii. Inscripción en el Registro de Microempresa Familiar.
- iii. Contrato de prestación de servicios (Honorarios).

Dado lo anterior, para el caso de cursos con práctica laboral y componente de colocación, la salida es por tanto la contratación, en tanto que, para los cursos con seguimiento al plan de negocios, es la formalización del emprendimiento. A continuación, se describe este punto para ambos componentes de experiencia laboral.

- **Práctica laboral**

Respecto a las personas beneficiarias que desarrollaron práctica laboral, en general se distingue un seguimiento y por tanto una vinculación con el componente de colocación laboral, al menos en lo que respecta a contar con la información de quienes se encuentran insertos en el mercado laboral, con posterioridad al componente de la práctica laboral. Este

levantamiento se realiza telefónicamente por parte del proveedor, contactando específicamente a las personas usuarias.

“Si, me han seguido preguntando en que estoy, ahora estoy trabajando pero no estoy trabajando con contrato, estoy trabajando en el rubro pero sin contrato”. (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

“Si, ellos me llamaron para preguntarme como había terminado mi práctica, como había sido durante la práctica y hace poco me llamaron para preguntarme si todavía estaba trabajando y le dije que sí pero sin contrato y ahí no le servía porque a ustedes le piden personas con contrato entonces no me pueden poner a mí que sigo trabajando.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

Para que sea eficiente el posterior proceso de colocación laboral, en el diseño de los cursos y sus tiempos debiese haber una mayor coordinación con lo que los mercados locales requieren, por tanto, debiese haber pertinencia territorial de las temáticas de las capacitaciones y además coordinación con las empresas de la zona y lo que buscan, pertinencia que en algunas situaciones no se observó, en función de la opinión de los actores entrevistados, tal como opinan desde una Dirección Regional de SENCE.

“Yo creo que lo más efectivo es cuando existe un requerimiento serio de parte de las empresas que por ejemplo, para las practicas las requieren, ya, supongamos que hay una empresa que se va a instalar en cierto lugar y las personas van a partir su práctica ahí pero efectivamente hay puestos de trabajo después entonces a las personas que más funcionan las van a dejar..... , por ejemplo no sé po en el caso de paneles fotovoltaicos hubo un tiempo en que acá en la región no habían practicas entonces la opción era llevar a las personas por ejemplo a la cuarta región algo que era imposible entonces ese es un ejemplo que grafica esa situación.” (SENCE)

Sumado a esto, una mayor involucramiento del SENCE en el proceso de intermediación con empresas, tanto para prácticas como para la posterior colocación podría tener un efecto muy positivo, por ejemplo por medio de la utilización de sus redes para incentivar mayor disponibilidad de puestos de trabajo para las personas usuarias. El trabajo que realiza SENCE con los municipios es un buen punto de partida potencial, tal como se desprende desde la siguiente cita.

“Mira yo creo que ahí habría que alearse con el trabajo que realizan las OMIL porque nosotros financiamos parte del trabajo que realizan las OMIL entonces ahí habría que articular ese trabajo porque claramente si las empresas son de un territorio las municipalidades son quienes mejor conocen eso, no, entonces podríamos tener un trabajo ahí mancomunado en el sentido de identificar esas empresas cruzarlos con los planes formativo de un año entonces este curso sirve para esta empresa, la empresa misma al o lo mejor requiere practicantes, entonces ese trabajo previo cierto seria super bueno de identificarlo”. (SENCE)

“Yo creo que si podríamos tener otros roles, yo creo que Sence podría tener un rol activo en la búsqueda de empresas que podría aportar, porque, porque siento que Sence como institución tiene mayor relevancia, mayor contactos cierto y más cercanía con las empresas de la región a diferencia de una Otec que en general son instituciones pequeñas y que a veces no logran llegar a muchos contactos”. (SENCE)

Además, la existencia de oportunidades laborales está muy influenciado por la realidad económica del país, por lo que si bien las empresas entrevistadas no reportan mayor complejidad para la búsqueda de prácticas, si señalan mayores dificultades para colocar laboralmente a las personas beneficiarias.

“Una cosa es la práctica en donde tenemos buen resultado de lugares de práctica pero nos cuesta un poquito que después nos generen contrataciones porque eso después ya no depende mucho de, depende más de como este el sistema económico, pero tenemos vinculación con empresas para práctica”. (Proveedor con componente)

- **Seguimiento al plan de negocios**

Para el caso del seguimiento al plan de negocios, la salida en este caso es la formalización del emprendimiento. A partir de esto no se identificó como una práctica común la formalización del negocio desarrollado en el plan de negocios, independiente del programa realizado. La necesidad de contar con recursos para formalizar un negocio, desde arrendar un local en algunos casos, conseguir las patentes, contar con un contador y luego mantener el pago de impuestos y otros gastos administrativos, afectan negativamente a la formalización, razón por la cual en general no se percibe la formalización como una opción alcanzable.

“No, todavía no lo formalizo, pretendía hacerlo pero la verdad es que no he logrado todavía tanta clientela constante para hacerlo, porque cuando uno formaliza tiene que ir pagando ciertas cosas y creo que todavía no tengo ese ingreso para hacerlo.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Seguimiento Plan de Negocios)

“No del todo, así como le contaba los fines de semana que estoy más en la casa si hago pasteles, tortas, kuchen o lo que me pidan en realidad pero no tengo un problema en hacerlo pero si me falta más recursos para implementar, para hacer algo relacionado a la pastelería pero si voy usando los recursos que me dieron.” (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Seguimiento Plan de Negocios)

Desde el punto de vista de un funcionario de una Dirección Regional de SENCE, la práctica laboral tiene una buena evaluación respecto a lo que puede aportar a la colocación en el mercado del trabajo, no así el seguimiento al plan de negocios.

“La práctica laboral si tiene un rol importante en términos de que es una aproximación al espacio laboral, el plan de seguimiento creo que no tiene ninguna relevancia en términos de la formalización, o sea podría estar o no estar pero no pasa absolutamente nada, el plan de seguimiento es irrelevante.”(SENCE)

En el caso de la formalización del emprendimiento, SENCE debería articular a con distintos organismos públicos, privados o fundaciones, el trabajo coordinado que permita dar continuidad de servicios y apoyo a quienes están iniciando su negocio. En muchas ocasiones más que formalizar, lo complejo para alguien que está iniciando un proyecto es mantenerse en el mercado formal, por lo cual debe haber una intervención y apoyo constante con estos pequeños emprendedores, tal como se grafica en la siguiente cita.

“Tal vez debería estar más articulado con instancias que apoyan al emprendimiento, ya tal vez relacionarse más con otros servicios donde se puedas encadenar y hacer un escalamiento del negocio pequeño que nosotros estamos recién viendo nacer hasta poder darle más herramientas a las personas y que no quedaran solas, que haya un traspaso, haber Sence hizo esta parte y ahora viene Fosis, o viene Corfo o una instancia territorial de la municipalidad, o una fundación”. (SENCE)

Además, un aspecto que explica en parte el poco interés en la formalización, es el temor por parte de las personas beneficiarias, en especial ante el riesgo de perder beneficios sociales, tal como lo consideran ellos.

“Si, el tema es que hay mucho temor a la formalización, el alumno que llega, bueno, está enfocado en población más vulnerable entonces cuando tú haces la selección y diagnóstico entran a un curso todos quieren formalizar, reciben el subsidio de herramientas, hacen su plan de negocios, el seguimiento pero a la hora de formalizar vienen los temores si van a poder enfrentarse a lo que significa formalizar, entonces ahí de repente la tasa de formalización es muy baja, en el caso nuestro es baja, no es muy alta y en ese caso ellos se quedan hasta ahí no siguen con el tema de la formalización, pero insisto depende más de los temores de los alumnos, siempre piensan que van a perder beneficios estatales si se formalizan”. (Proveedores con componente)

Se ha planteado que uno de los problemas de la intermediación laboral guarda relación con la poca expertise de los OTEC en dichas tareas, lo cual dificulta que puedan desarrollarla de buena forma.

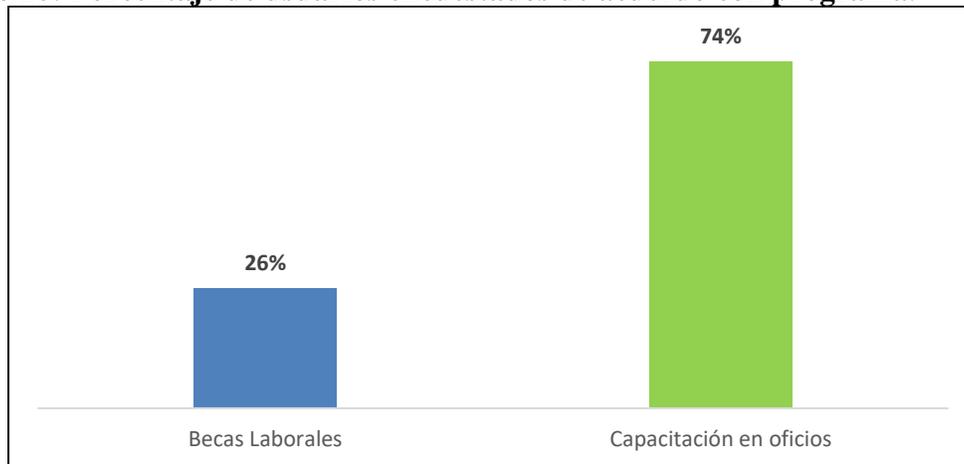
“Yo creo que es sumamente importante la fase de experiencia laboral, no así la de intermediación laboral porque ahí a nosotros nos asocian una responsabilidad que no debería ser nuestra porque nosotros, Sence nos pide que por normativa tengamos giro único de capacitación, no de intermediación ni de colocación en el empleo, entonces estamos haciendo una actividad que no nos corresponde”. (Proveedores con componente)

4.7 Seguimiento laboral de las personas usuarias

4.7.1 Caracterización de las personas encuestadas

Las personas encuestadas formaron parte de diversos cursos de los programas Becas Laborales y Capacitación en Oficios. En términos porcentuales, un 26% de las personas consultadas participaron en Becas Laborales. El restante 74% corresponde a el programa Capacitación en Oficios.

Gráfico 28: Porcentaje de usuarios encuestados de acuerdo con programa.

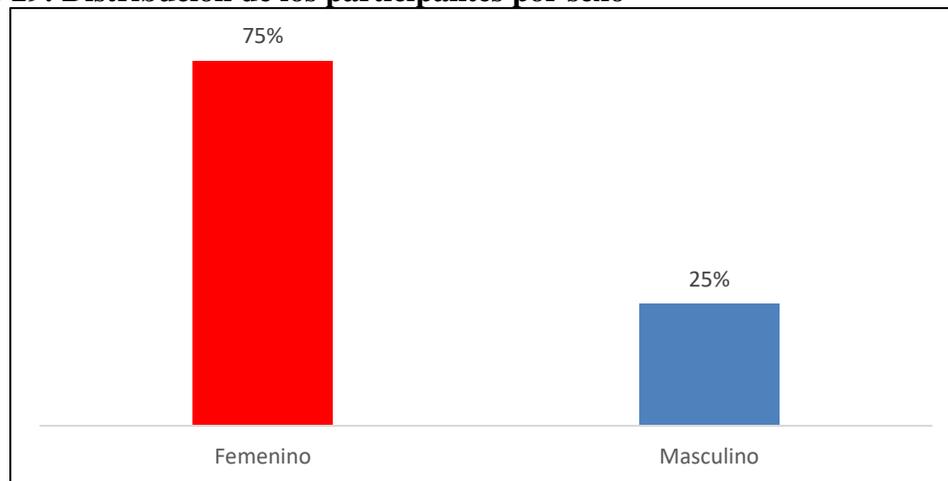


Fuente: Elaboración propia.

Algunas de las características sociodemográficas de los participantes, son las siguientes:

La mayor parte de los consultados es de sexo femenino, con el 75% de los participantes, lo cual va en línea con la proporción de encuestados por programa.

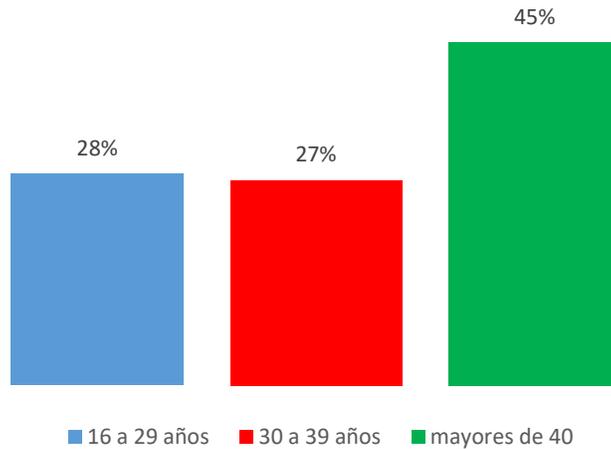
Gráfico 29: Distribución de los participantes por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Respecto de las edades, el 45% poseen 40 años o más. Las personas restantes se distribuyen de forma equitativa entre los rangos de 16 a 29 años, y 30 a 39 años. La edad máxima registrada de los consultados fue de 75 años. Una revisión desagregada por sexo no confirma diferencias sustantivas respecto de los valores comentados.

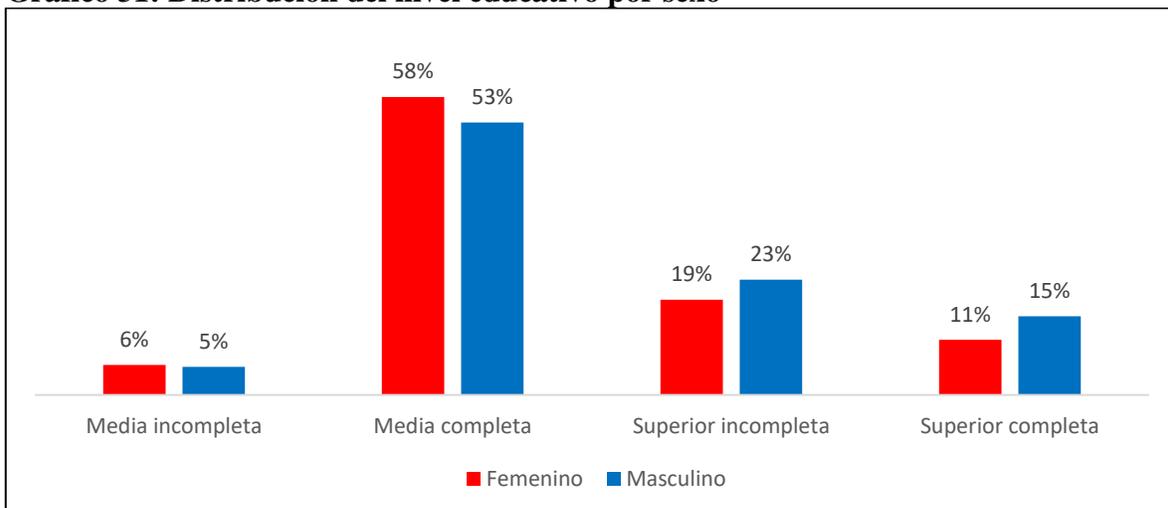
Gráfico 30: Distribución de los participantes por tramo etarios



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el nivel educativo más prevalente de la muestra es el de educación “Media completa”. Aparecen algunas diferencias en este punto de acuerdo con sexo. Las mujeres aventajan en 5 puntos el porcentaje de hombres en ese grado.

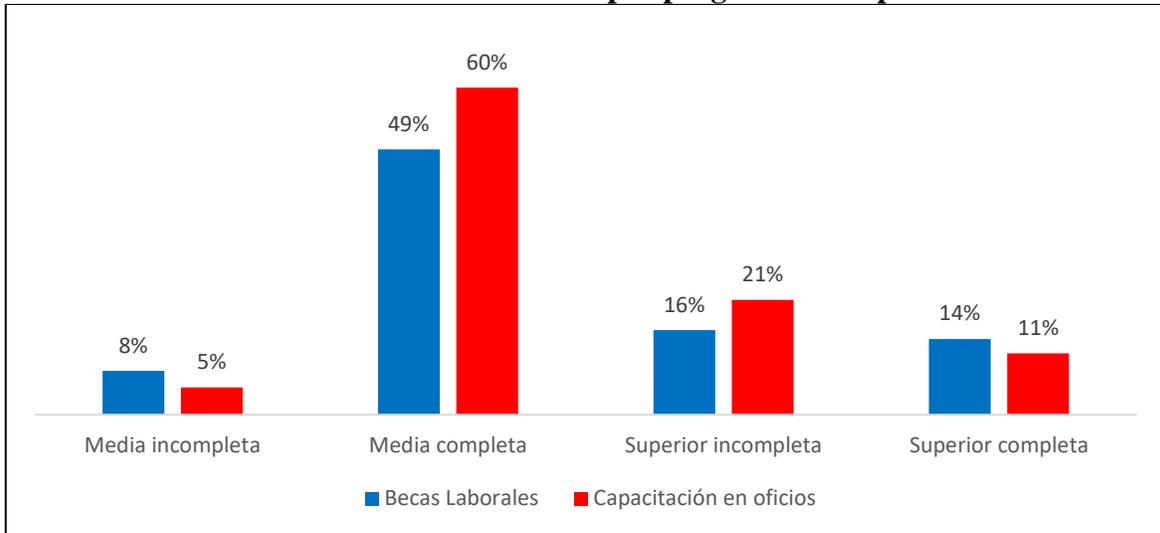
Gráfico 31: Distribución del nivel educativo por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar las distribuciones de nivel educativo de acuerdo al programa de capacitación, prácticamente no se observan diferencias considerables en este ámbito.

Gráfico 32: Distribución del nivel educativo por programa de capacitación

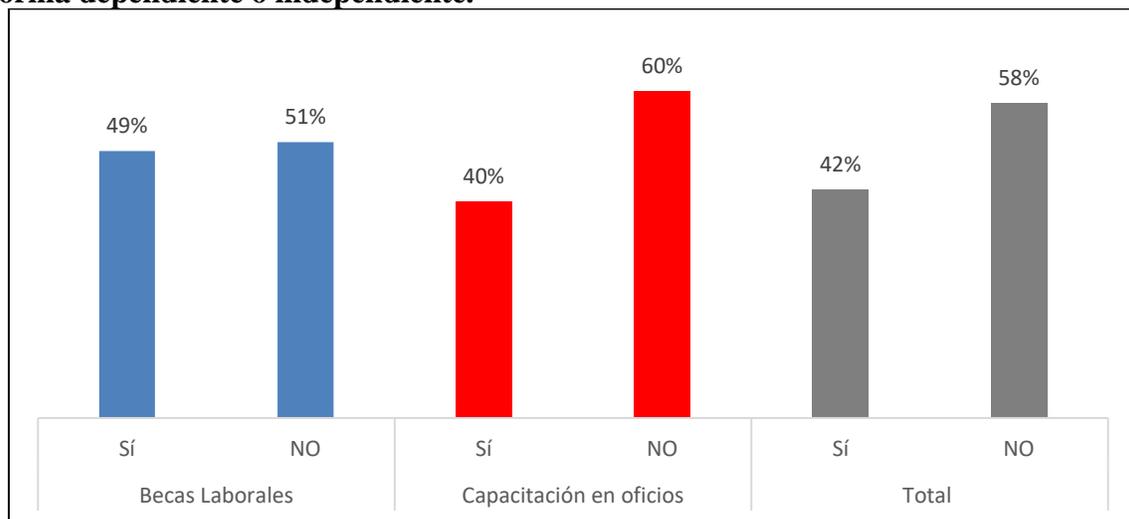


Fuente: Elaboración propia.

4.7.2 Egresados ocupados laboralmente y desocupados

La siguiente figura señala los resultados tanto a nivel agregado, como distinguiendo entre programas de capacitación, respecto de la situación laboral de los egresados en forma previa a participar del programa.

Gráfico 33: Antes de ingresar al programa, ¿usted se encontraba trabajando? (De forma dependiente o independiente).



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico anterior muestra una mayor prevalencia del ingreso de participantes desocupados a la línea del Capacitación en Oficios.

En la siguiente tabla se puede apreciar la distribución de la situación laboral, por programa, como también ver si quienes trabajan lo hacen en lo que se capacitaron. Se puede apreciar similitud en los porcentajes de quienes trabajan en lo que se capacitó, tanto en Becas Laborales como en Capacitación en Oficios. También se aprecia un mayor porcentaje de desocupados, en quienes egresaron del programa Becas Laborales.

Cabe destacar que, en promedio, todos los participantes encuestados, salieron de sus procesos de capacitación, a mediados del año 2022, y el proceso de recopilación de información, se llevó a cabo a principios del año 2024, por lo cual existe un espacio de alrededor de un año y medio entre que las personas salieron y se llevó a cabo la encuesta.

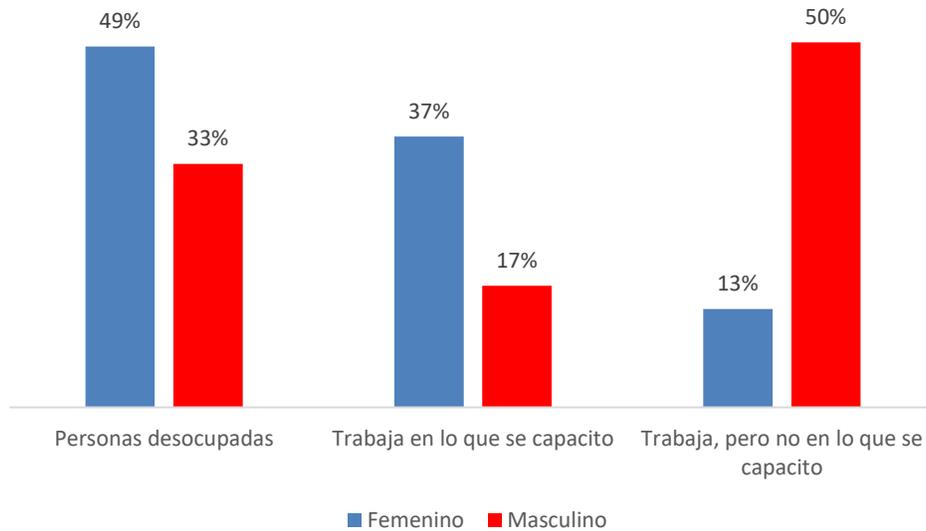
Tabla 7: Situación laboral en relación a la proceso de capacitación

SITUACIÓN LABORAL	PORCENTAJE BECAS LABORALES	PORCENTAJE CAPACITACIÓN EN OFICIOS
PERSONAS DESOCUPADAS	48%	39%
TRABAJA EN LO QUE SE CAPACITÓ	36%	37%
TRABAJA, PERO NO EN LO QUE SE CAPACITÓ	16%	24%

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente gráfico presenta los resultados para Becas Laborales, por sexo y situación ocupacional. Respecto a los mujeres, un 37% trabaja en lo que se capacitó, mientras que los hombres solo el 17% ingresa al mundo laboral en su área de capacitación. Para el caso de las mujeres, el 49% mantiene su calidad de desocupada al momento de haber sido aplicada la encuesta. Estos datos permiten afirmar que, tras su participación en la línea de Becas Laborales, un 51% de las mujeres que ingresaron, logró insertarse laboralmente tras recibir la capacitación. Para los hombres en cambio, dicho porcentaje es ligeramente superior. En este caso, la prevalencia total de ocupación alcanza el 67%. Además, los resultados entre las mujeres muestran otra particularidad, pues superan en 20 puntos porcentuales a los hombres (37% frente a un 17%) en lo relativo a insertarse laboralmente en su respectiva área de capacitación.

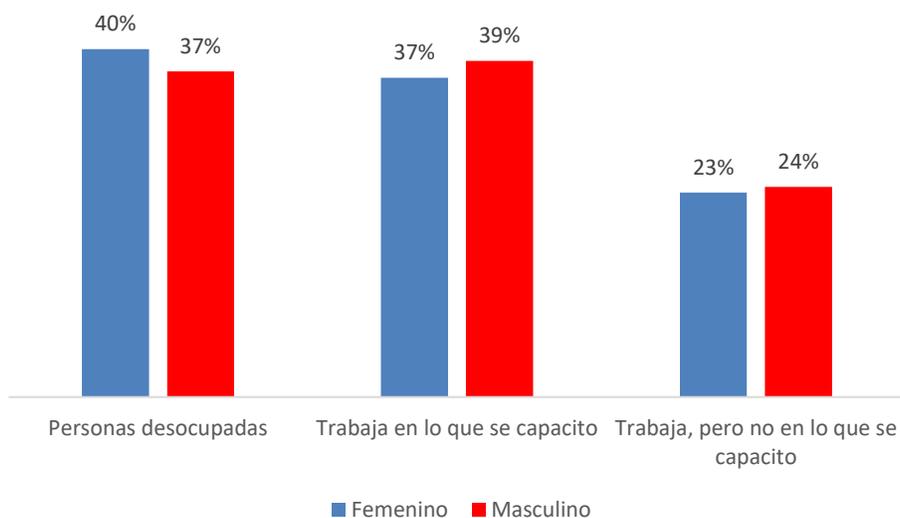
Gráfico 34: Situación laboral actual de las personas desocupadas que ingresaron a Becas Laborales



Fuente: Elaboración propia.

Para el caso del programa Capacitación en Oficios, tanto mujeres como hombres muestran cifras similares. Respecto a quienes están desocupadas, un 40% de las mujeres se encuentra en esta condición, en tanto que en el caso de los hombres un 37%. De quienes se encuentran trabajando, un 37% de las mujeres trabaja en lo que se capacitó en tanto que para el caso de los hombres solo un 39%.

Gráfico 35: Situación laboral actual de las personas desocupadas que ingresaron a Capacitación en Oficios

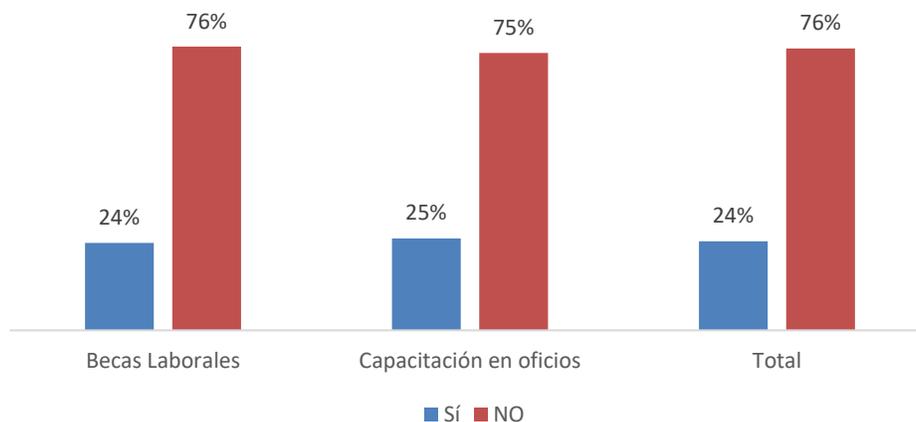


Fuente: Elaboración propia.

4.7.3 Gestión del programa en la inserción laboral y características de la ocupación de los egresados

Al consultar si la participación en el programa tuvo efecto en conseguir trabajo, las personas que se encuentran trabajando asignaron solo en un 24% de los casos un efecto a la participación en el programa. Los resultados, distinguiendo entre programas de capacitación, no discrepan sustantivamente sobre ese punto.

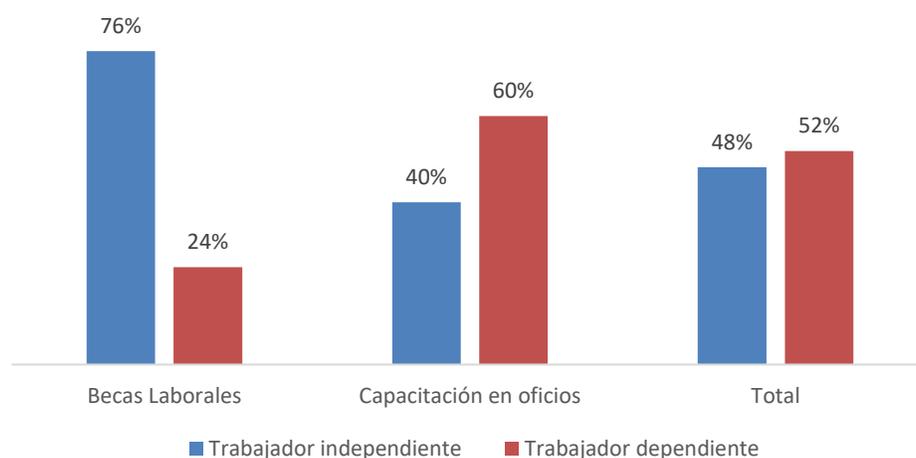
Gráfico 36: ¿Consiguió su trabajo gracias a la gestión del programa?



Fuente: Elaboración propia.

Las personas actualmente ocupadas en ambos programas (que en forma previa a la capacitación se encontraban sin trabajo), afirman hoy ser en su mayoría “Trabajadores dependientes”, destacando solo una diferencia de 4% con los “Trabajadores independientes”.

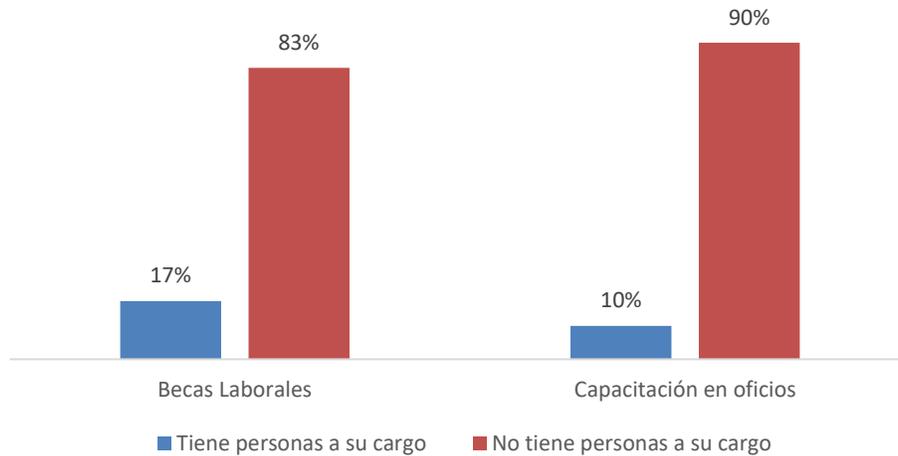
Gráfico 37: ¿En cuál de las siguientes categorías se ubica su actividad principal de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

Respecto de los trabajadores independientes, un menor porcentaje de ellos tiene personas contratadas, por él o ella, a su cargo. Estos resultados son similares a nivel de programa. La tendencia es tan alta que no ofrece diferencias importantes al revisar los datos discriminando por sexo del trabajador. Esta pregunta atendía a indagar si en la ocupación del trabajador éste desempeñaba ciertas labores o responsabilidades.

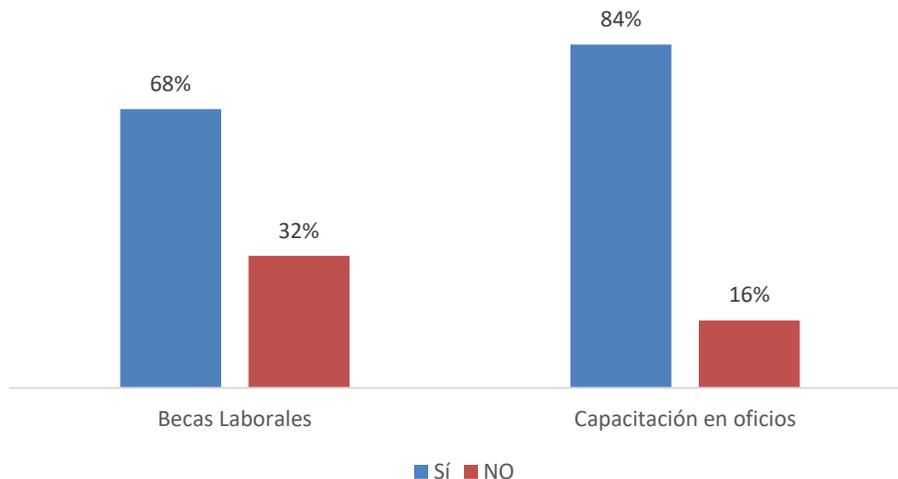
Gráfico 38: Trabajadores independientes: ¿En ese trabajo, tiene gente a su cargo o gente contratada



Fuente: Elaboración propia.

En relación a los trabajadores dependientes, por otro lado, los casos que no tienen un contrato escrito de trabajo se sitúan en el 32% En el caso de Becas Laborales y 16 % en Capacitación en Oficios.

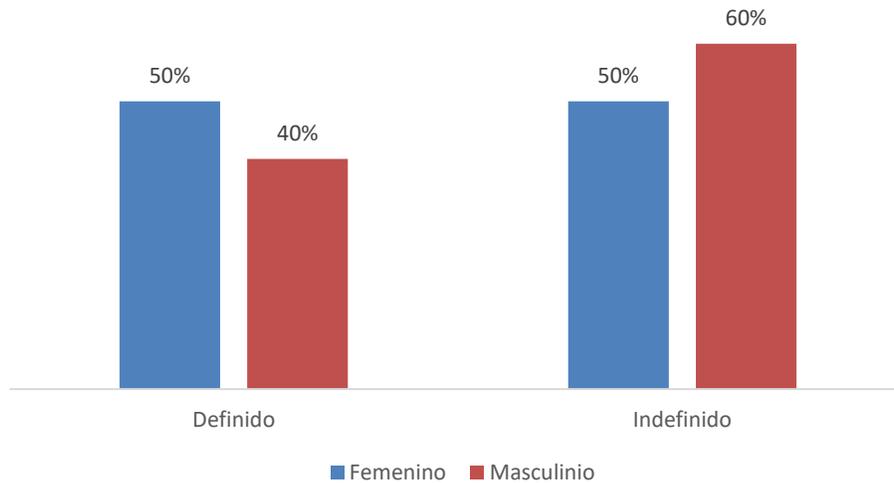
Gráfico 39: Trabajadores dependientes ¿Actualmente usted tiene contrato escrito de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

Se preguntó además a quienes declararon tener un contrato escrito, si este era definido o indefinido. A pesar de que en su mayoría predomina el contrato indefinido, aparecen algunas diferencias revisando por sexo. En ese sentido los hombres aventajan en contratos indefinidos a los hombres en 10 puntos porcentuales en el marco de los egresados de Becas Laborales.

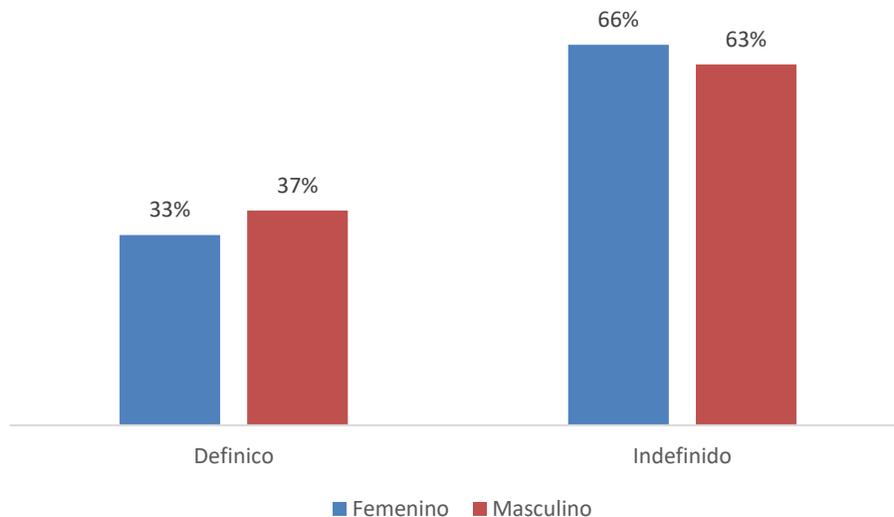
Gráfico 40: Trabajadores dependientes ¿Qué tipo de contrato tiene? Becas Laborales



Fuente: Elaboración propia.

Por su parte en el programa Capacitación en Oficios, encontramos una mayor concentración de personas con contrato indefinido, con una diferencia de 3% entre cada sexo

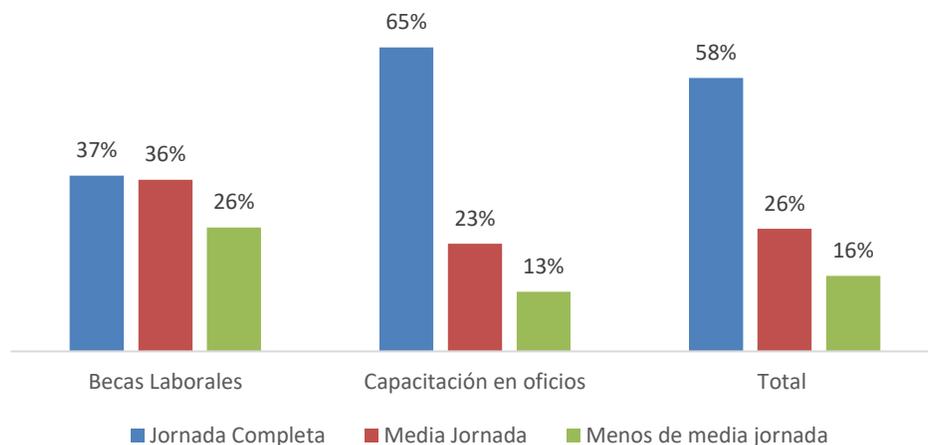
Gráfico 41: Trabajadores dependientes ¿Qué tipo de contrato tiene? Capacitación en Oficios



Fuente: Elaboración propia.

En relación a la jornada de trabajo, se consultó a los encuestados si su jornada era completa, media jornada o menos de media jornada. Los resultados confirman que gran parte de quienes poseen un trabajo dependiente se desempeñan en una modalidad de jornada completa. De la comparación entre programas, podemos apreciar que en el caso de Becas Laborales, la distribución entre las modalidades es bastante homogénea, a diferencia de Capacitación en Oficios, donde prepondera fuertemente la “Jornada completa”.

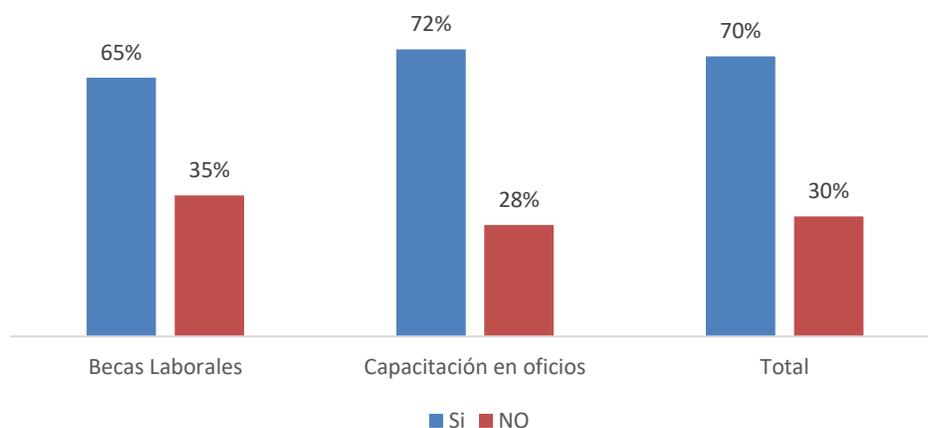
Gráfico 42: Trabajadores dependientes ¿Qué tipo de jornada tiene en su principal actividad laboral?



Fuente: Elaboración propia.

Por último una pregunta que se formuló a todos los egresados fue si de forma independiente a su situación laboral actual (ocupados o desocupados) habían tenido la oportunidad de aplicar lo aprendido en su capacitación. Más de un 60% responde afirmativamente a la consulta. En ese sentido, nuevamente las diferencias a nivel de programas de capacitación entre las distribuciones son marginales.

Gráfico 43: ¿Ha tenido la oportunidad de aplicar los contenidos adquiridos en el curso en su trabajo

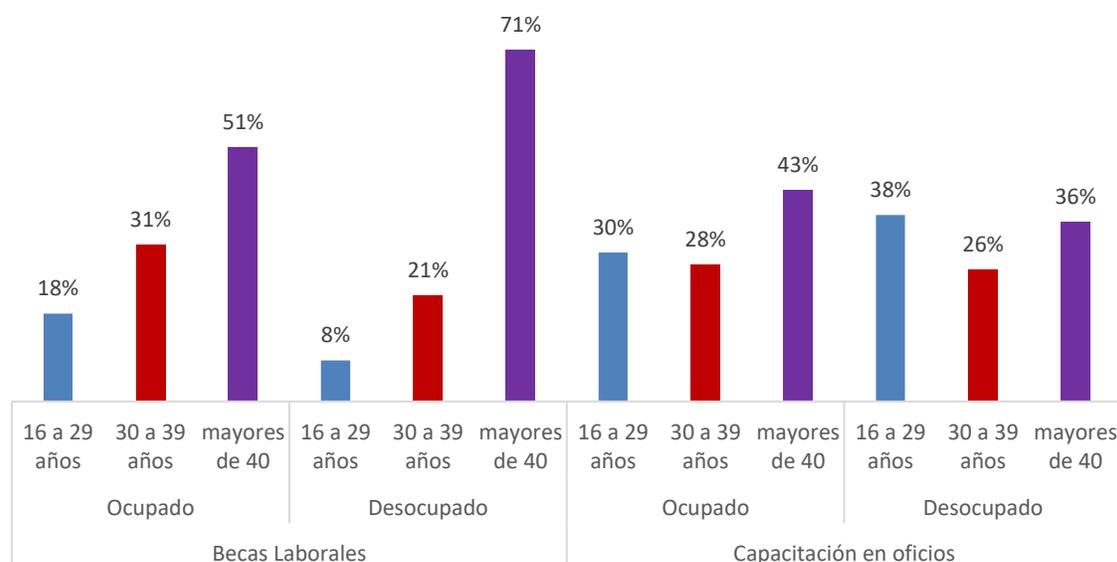


Fuente: Elaboración propia.

4.7.4 Comparación entre ocupados y desocupados

Entre las diferencias que se presentan entre quienes se encuentran trabajando y quienes se encuentran sin trabajo luego de haberse capacitado, la primera comparación puede realizarse en términos de edad. Para el caso de Becas Laborales, existe un mayor porcentaje de personas desocupadas de una edad superior a los 40 años. A la vez este grupo, tras capacitarse en este programa, es el que más ha logrado insertarse laboralmente. En comparación, en el programa Capacitación en Oficios, el 38% de las personas sin trabajo se encuentran entre los 16 y 29 años. El grupo que representa mayor porcentaje de inserción laboral es el de mayores de 40 años con un 43%. Esto puede estar influido por la distribución de los encuestados.

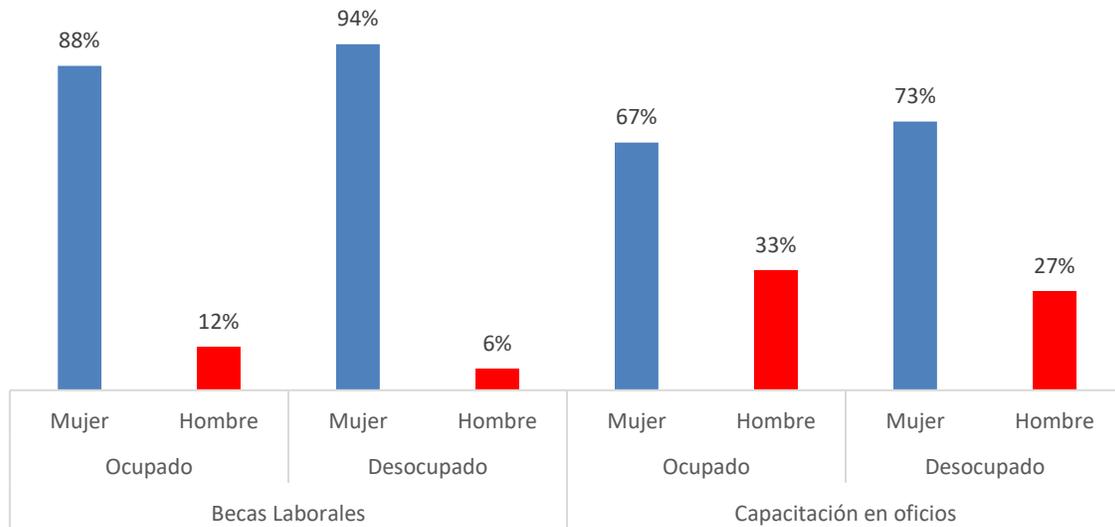
Gráfico 44: Edad de los beneficiarios y situación laboral



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al sexo, de forma transversal son las mujeres quienes más porcentaje reúnen en cada una de las categorías. Sin embargo, las brechas no se comportan de la misma forma para todos los casos. En Becas Laborales, por ejemplo, se aprecia una fuerte preponderancia de mujeres tanto ocupadas como desocupadas, con respecto a Capacitación en Oficios, se mantiene esta preponderancia de las mujeres, sin embargo, los hombres aumentan sus porcentajes en las dos situaciones laborales.

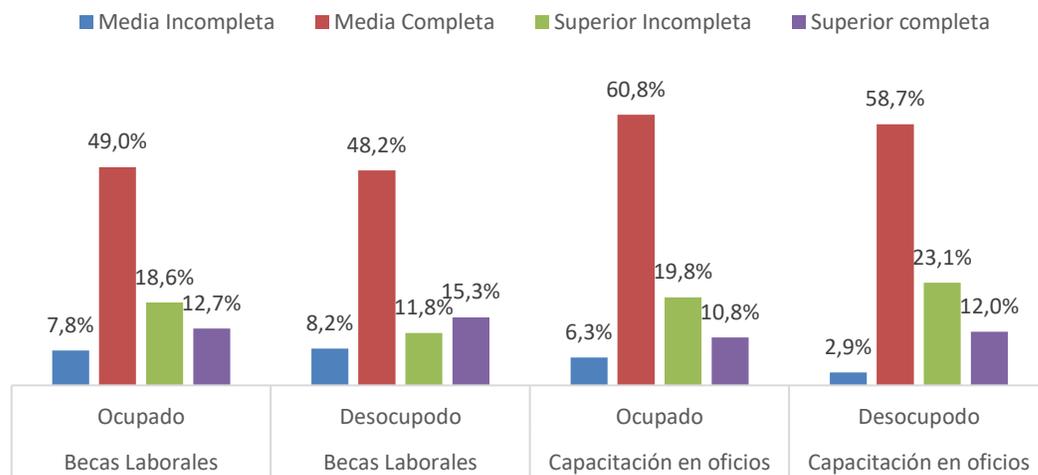
Gráfico 45: Sexo de los beneficiarios y situación laboral actual



Fuente: Elaboración propia.

Respecto del nivel educativo y la situación laboral, existe una predominancia de personas con educación media completa. Al revisar el detalle de las distribuciones, quienes actualmente se encuentran trabajando corresponden en su mayoría a personas de ese nivel educativo, particularmente en el programa Capacitación en Oficios. El resto de los niveles de formación experimenta una menor participación en la inserción laboral, sobre todo en el caso de la enseñanza media incompleta.

Gráfico 46: Nivel educativo de los beneficiarios y situación laboral

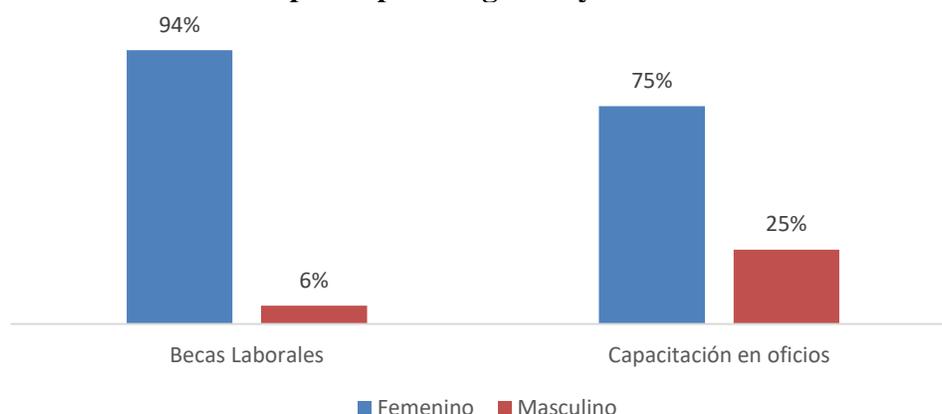


Fuente: Elaboración propia.

4.7.5 Personas desocupadas

Cuando analizamos el subgrupo de las personas desocupadas distinguiendo por programa y sexo, encontramos una mayor presencia de mujeres en esta categoría. La diferencia es particularmente notoria para el caso de Becas Laborales, lo que se explica por la distribución de personas encuestadas.

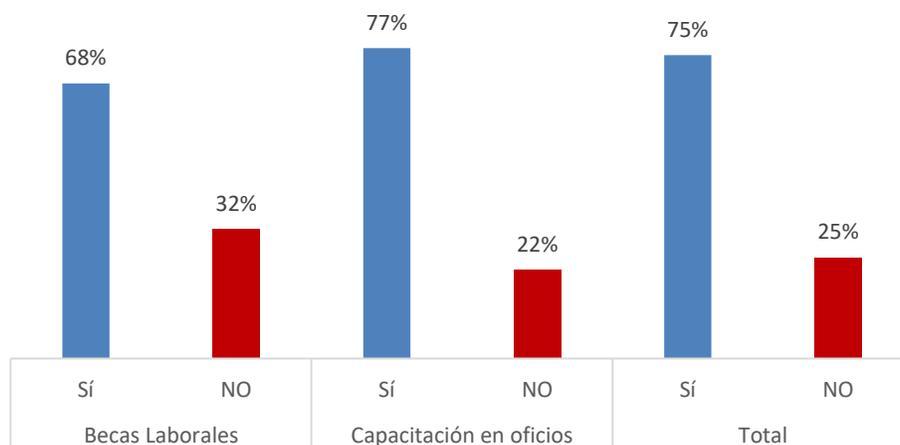
Gráfico 47: Personas desocupadas por Programa y sexo



Fuente: Elaboración propia.

En otro ámbito cuando se consulta al individuo si considera que lo aprendido le será de utilidad para conseguir empleo, existe una postura mucho más favorable en las personas beneficiarias de Capacitación en Oficios, que su contraparte en el programa Becas Laborales.

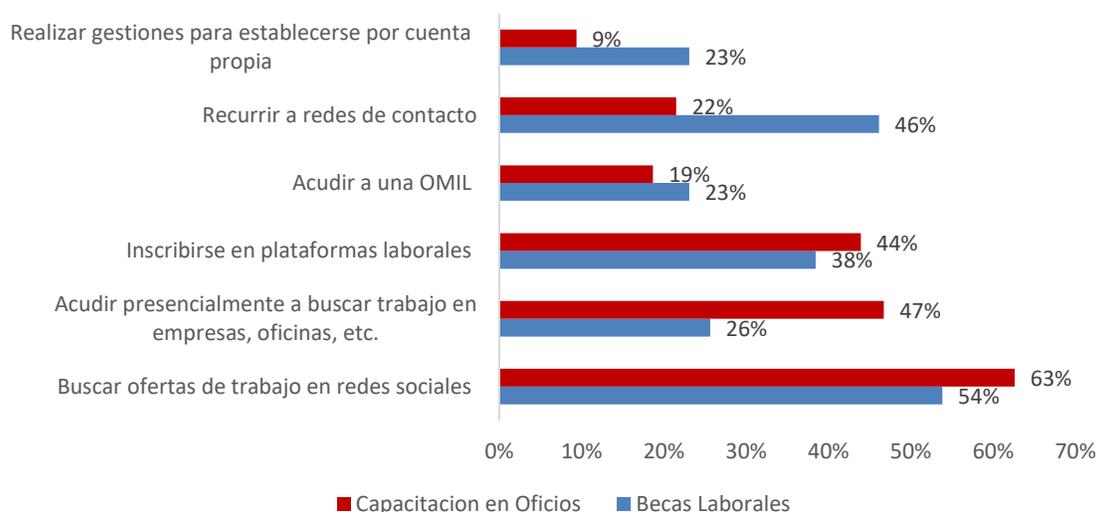
Gráfico 48: Utilidad del curso para encontrar empleo.



Fuente: Elaboración propia.

Para las personas sin trabajo que actualmente reconocen encontrarse buscando empleo, la estrategia más utilizada consiste en utilizar internet, tanto para buscar ofertas de trabajo o inscribirse en alguna plataforma laboral. En oposición, la táctica menos utilizada es la de “Realizar gestiones para establecerse por cuenta propia” (Ver gráfico a continuación). Gran parte de quienes se encuentran hoy desocupados, todavía realizan acciones individuales para lograr conseguir algún trabajo o emprender de forma personal.

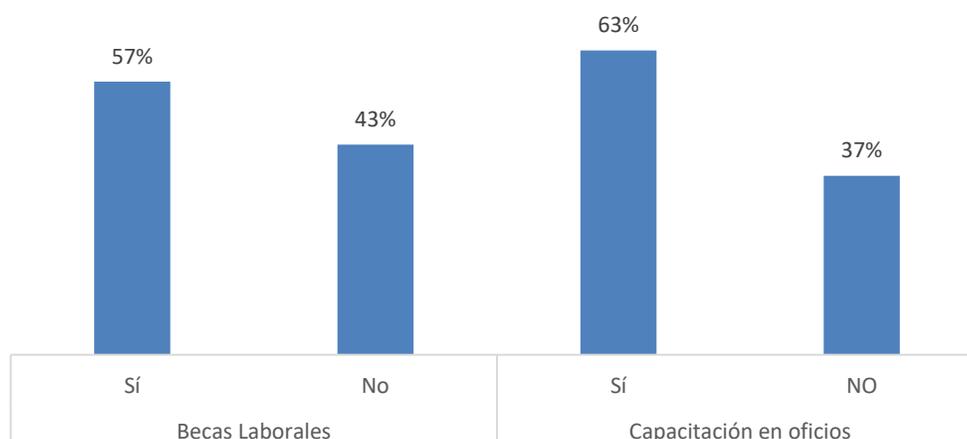
Gráfico 49: ¿Qué acciones ha realizado para conseguir empleo o iniciar un negocio o actividad por



Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que en ambos programas más del 50% de las personas ha realizado acciones para buscar trabajo o emprender. Cabe destacar el programa de Capacitación en Oficios, cuenta con un mayor porcentaje de personas que buscan empleo.

Gráfico 50: Durante las 4 últimas semanas ¿usted ha tratado de encontrar algún empleo o ha hecho alguna gestión para crear su propia empresa o negocio?



Fuente: Elaboración propia.

4.7.6 Valoración de la iniciativa

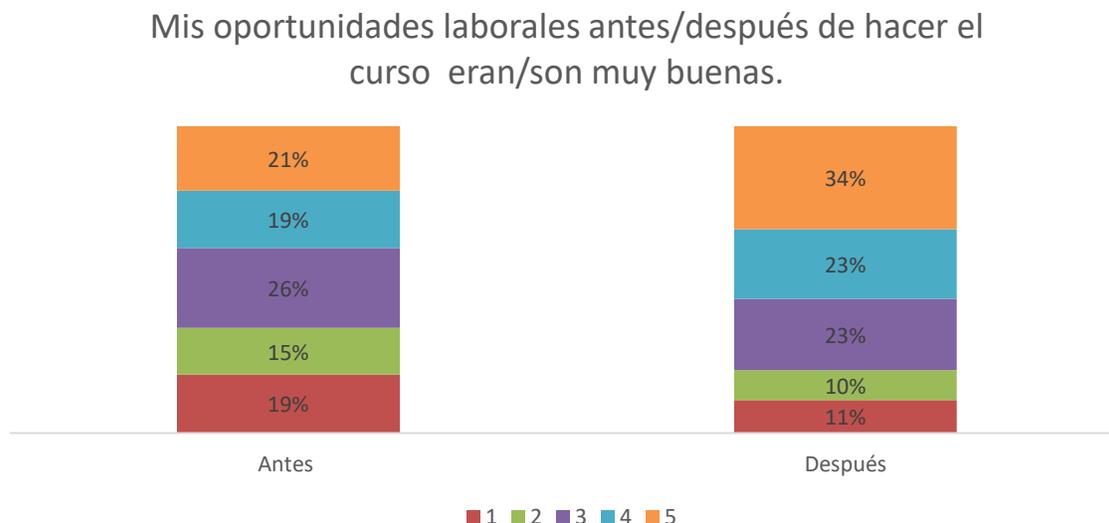
La encuesta presentó a los encuestados una sección donde debían manifestar en una escala de 1 a 5, su postura frente a una serie de enunciados; donde el 1 significaba totalmente en desacuerdo y el 5 totalmente de acuerdo.

La primera parte de las preguntas pedía al encuestado manifestarse sobre una serie de aspectos acerca de su situación laboral en forma previa a su participación, como también post a su participación tanto en el programa Capacitación en Oficios como en Becas Laborales.

En primera instancia se presenta el programa Capacitación en Oficios con gráficos que reúnen las preguntas que hace alusión a una misma situación, juntando las respuestas que refieren a la situación antes de su participación como después de su participación en el programa, con el objetivo de identificar diferencias importantes. Se presentará de manera general y cuando los datos sean relevantes se presentará por sexo.

Respecto al impacto del programa de Capacitación en Oficios en las personas usuarias, podemos apreciar que, tuvo un impacto positivo en la percepción en torno a las oportunidades laborales de los participantes, esto se ve en el aumento de las opciones 4 y 5, siendo 5 totalmente de acuerdo entre el antes y el después.

Gráfico 51: Oportunidades laborales antes y después, programa Capacitación en Oficios



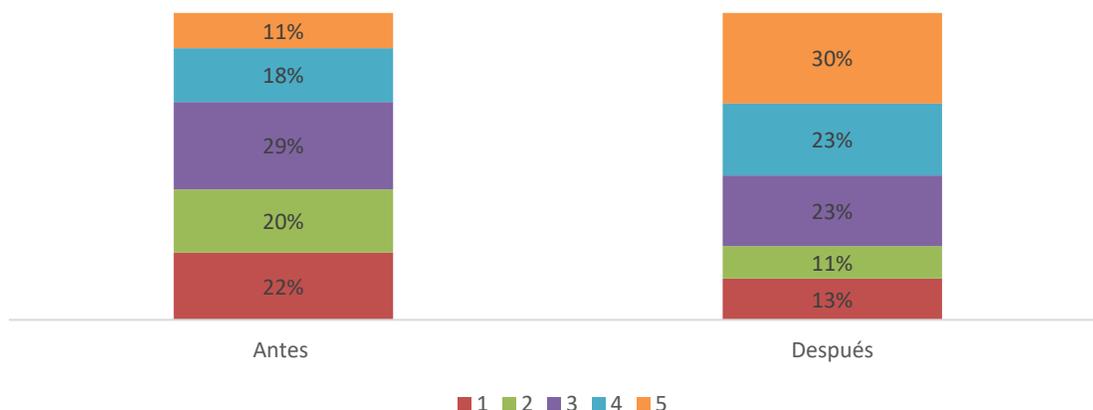
Fuente: Elaboración propia.

Al controlar por sexo en estas preguntas, no se pueden apreciar diferencias claras, entre hombres y mujeres, a la vez se producen cambios porcentuales similares al gráfico anterior.

Respecto al impacto que tiene el programa en torno a las oportunidades de ascenso o promoción podemos apreciar un aumento importante, puesto que si se agrega el porcentaje correspondiente a las opciones 4 y 5, se pasa de un 29% a un 53%.

Gráfico 52: Oportunidades de ascenso antes y después, programa Capacitación en Oficios

Antes/después de hacer el curso mis oportunidades de promoción o ascenso eran/son muy buenas.



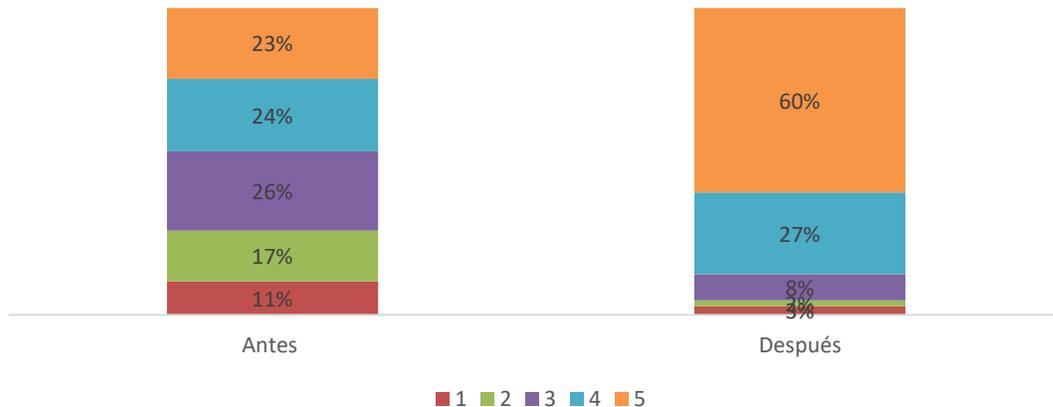
Fuente: Elaboración propia.

Al controlar por sexo en estas preguntas, no se pueden apreciar diferencias claras, entre hombres y mujeres, a la vez se producen cambios porcentuales similares al gráfico anterior.

Respecto a la percepción en torno a las habilidades de los participantes y su cambio entre el antes y después de su participación en el programa, podemos apreciar un cambio importante, en torno a considerar que las habilidades son buenas. Este cambio es de 40 puntos porcentuales si se agregan las opciones 4 y 5 y si compara entre el antes y después.

Gráfico 53: Poseer buenas habilidades antes y después, programa Capacitación en Oficios

A menudo, sentía que mis habilidades y herramientas antes/después del ingreso al curso eran/son muy buenas.



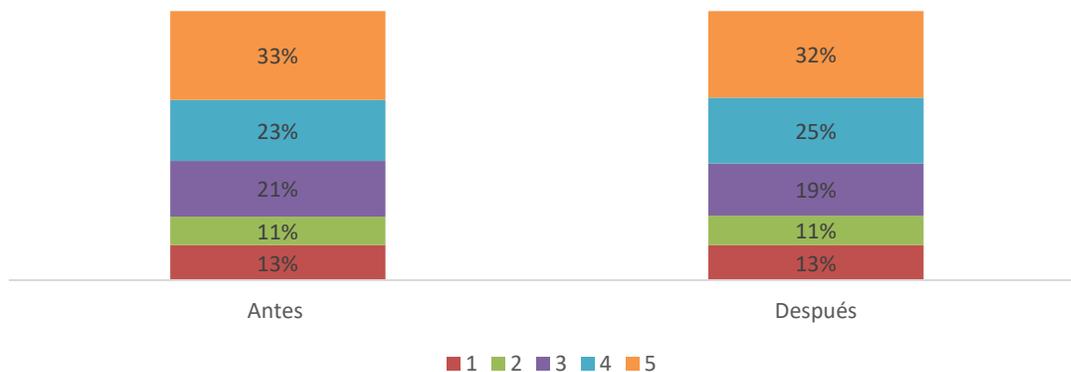
Fuente: Elaboración propia.

Al controlar por sexo en estas preguntas, no se pueden apreciar diferencias claras, entre hombres y mujeres, a la vez se producen cambios porcentuales similares al gráfico anterior.

Respecto a si los salarios a los que se pueden optar son bajos, a diferencia de los casos anteriores prácticamente, no existen diferencia entre el antes y después, en torno a optar por salarios bajo, el cambio es marginal. Junto con esto no se aprecian diferencias relevantes de entre el antes y el después en ningún rango de respuesta (1 a 5).

Gráfico 54: Opción de salarios antes y después, programa Capacitación en Oficios

Antes/después de hacer el curso los salarios a los cuales podía optar eran/son bajos.

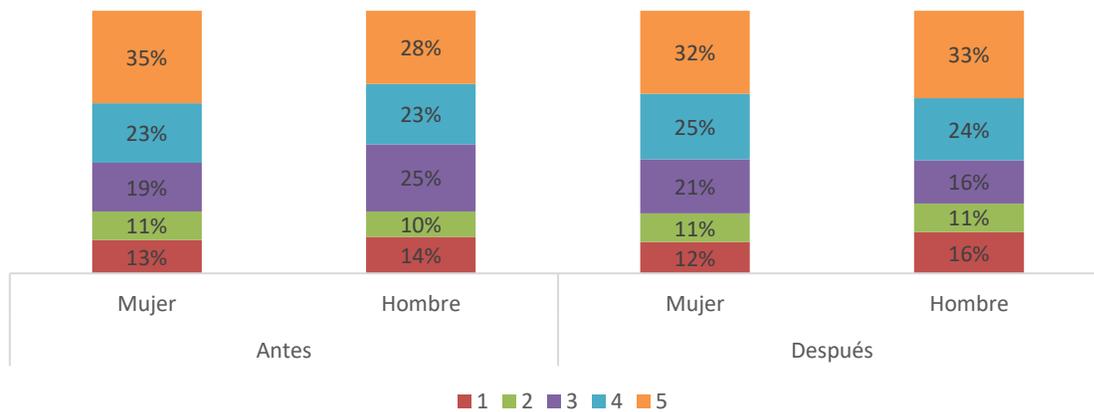


Fuente: Elaboración propia.

Al realizar el análisis por sexo, podemos apreciar que existe una disminución de tres puntos porcentuales entre el antes y el después en las mujeres respecto a si están muy de acuerdo con que los salarios a los que pueden optar son bajos y en el caso de los hombres podemos apreciar que existe un aumento de un punto porcentual entre el antes y el después.

Gráfico 55: Opción de salarios antes y después, por sexo programa Capacitación en Oficios

Antes/después de hacer el curso los salarios a los cuales podía optar eran/son bajos.



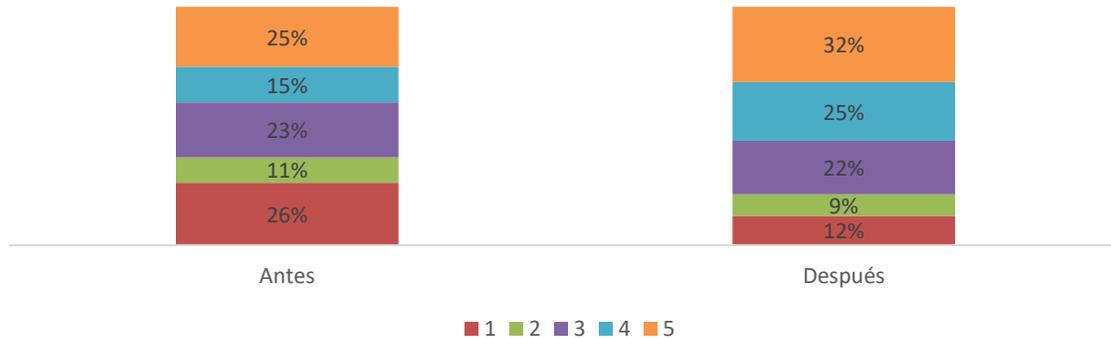
Fuente: Elaboración propia.

Ahora se presentará el programa Becas Laborales siguiendo la misma lógica anterior. Se presentará de manera general y cuando los datos sean relevantes se presentará por sexo.

Respecto a si las oportunidades laborales son buenas, comparando el antes y el después del programa Becas Laborales, podemos apreciar un cambio de 7 puntos porcentuales entre el antes y después pasando de un 25% a un 32% por lo cual, podemos afirmar que el programa tuvo un impacto positivo en torno a las percepciones de buenas oportunidades laborales.

Gráfico 56: Oportunidades laborales antes y después, programa Becas Laborales

Mis oportunidades laborales antes/después de hacer el curso eran/son muy buenas

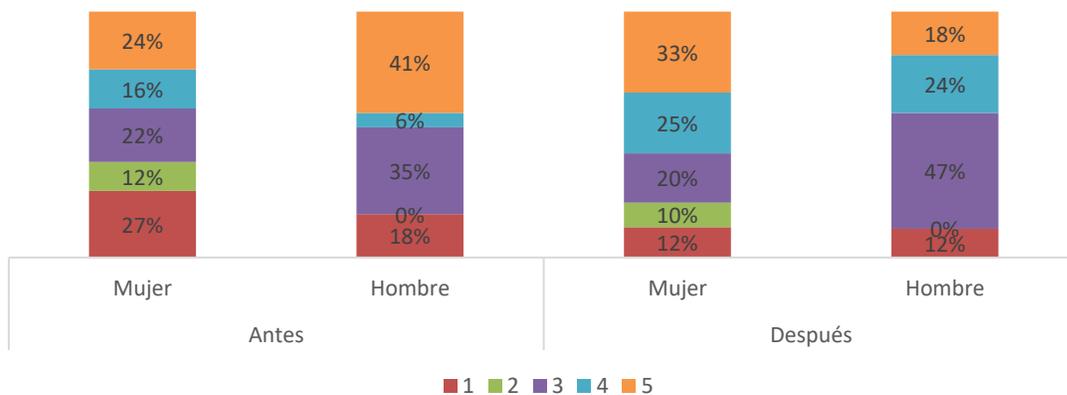


Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar por sexo, podemos apreciar un impacto negativo en los hombres de alrededor de 23 puntos porcentuales entre el antes y el después de su paso por el programa, pasando de un 41% a un 18% respecto a la opción 5, pero es importante rescatar que los hombres que le pusieron nota 4 a esta pregunta aumento en 18 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres podemos apreciar un aumentó de 9 puntos porcentuales entre el antes y el después en torno a si sus oportunidades laborales son buenas, seleccionado la opción 5.

Gráfico 57: Oportunidades laborales antes y después por sexo, programa Becas Laborales

Mis oportunidades laborales antes/después de hacer el curso eran/son muy buenas



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a si las oportunidades de promoción son buenas podemos apreciar un cambio de 15 puntos porcentuales en la opción muy de acuerdo, entre el antes y después del paso por el programa, pasando de un 19% a un 34%, también podemos destacar el aumentó de 10% entre las personas que le ponen nota 4 a esta respuesta.

Gráfico 58: Oportunidades de ascenso antes y después, programa Becas Laborales

Antes/después de hacer el curso mis oportunidades de promoción o ascenso eran/son muy buenas

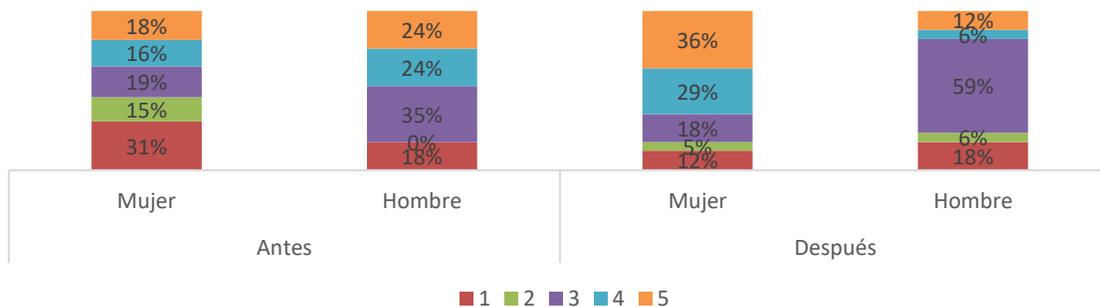


Fuente: Elaboración propia.

Al controlar por sexo podemos apreciar que, el aumento antes mencionado fue capitalizado completamente por las mujeres donde apreciamos un aumento de un 18 puntos porcentuales entre el antes y el después con respecto a la nota 5. A diferencia de las mujeres podemos apreciar una disminución de 24 puntos porcentuales entre el antes y el después en los hombres, junto con esto podemos apreciar un gran aumentó en los participantes que respondieron 3, la cual sería una respuesta intermedia considerando el rango de respuesta (1 a 5)

Gráfico 59: Oportunidades de ascenso antes y después por sexo, programa Becas Laborales

Antes/después de hacer el curso mis oportunidades de promoción o ascenso eran/son muy buenas

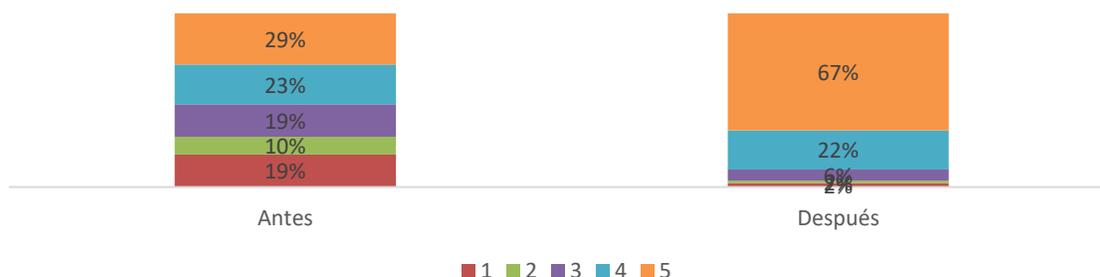


Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la percepción de si las habilidades y herramientas son buenas, podemos apreciar un gran aumento entre el antes y el después de la participación en el programa, teniendo un aumento de 38 puntos porcentuales en los participantes que respondieron 5 a esta pregunta. Con esto podemos destacar el gran impacto del programa en torno a desarrollar habilidades y herramientas.

Gráfico 60: Poseer buenas habilidades antes y después, programa Becas Laborales

A menudo, sentía que mis habilidades y herramientas antes/después del ingreso/salida del curso eran muy buenas



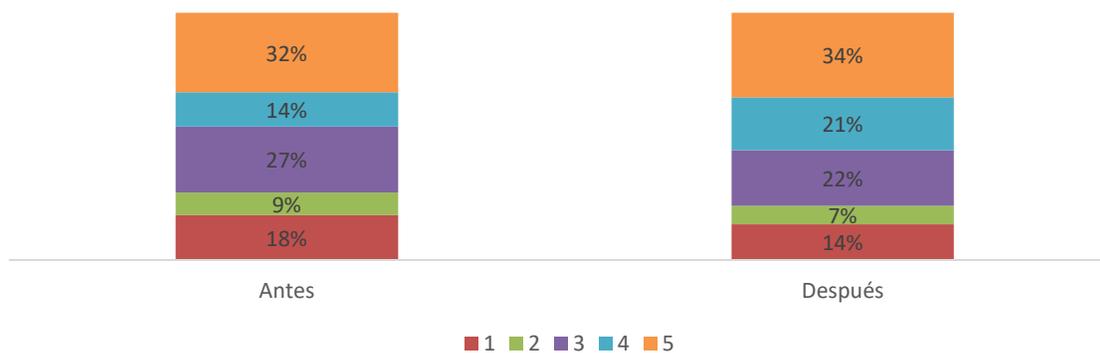
Fuente: Elaboración propia.

Al controlar por sexo en estas preguntas, no se pueden apreciar diferencias claras, entre hombres y mujeres, a la vez se producen los mismos cambios porcentuales que en el gráfico anterior.

Respecto a si los salarios a los cuales optar son bajos, podemos apreciar un aumento tanto en los participantes que responde tanto 4 como 5, lo cual es un impacto negativo en los participantes, ya que, más participantes consideran que pueden optar a salarios bajos, a pesar de haber pasado por el programa.

Gráfico 61: Opción de salarios antes y después, programa Becas laborales

Antes/después de hacer el curso los salarios a los cuales podía optar eran bajos.

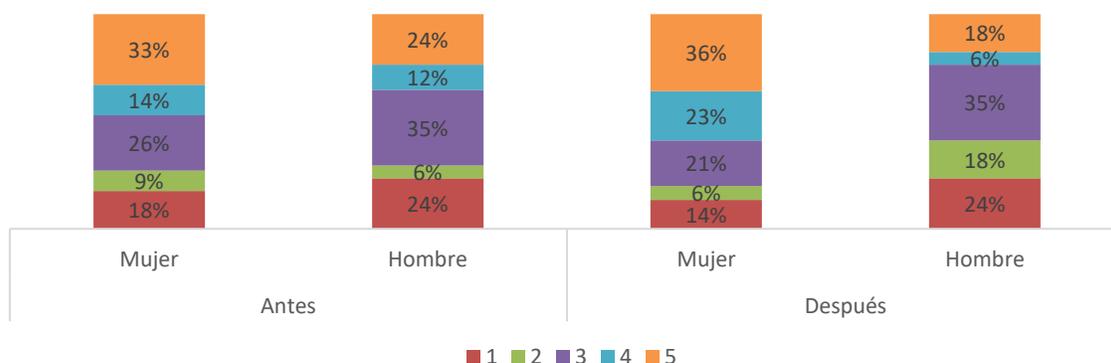


Fuente: Elaboración propia.

Al desagregar por sexo, podemos apreciar que más mujeres consideran que los salarios a optar son bajos, después de su participación en el programa, a diferencia de los hombres donde apreciamos que menos hombres consideran que pueden optar a salarios más bajos.

Gráfico 62: Opción de salarios antes y después por sexo, programa Becas laborales

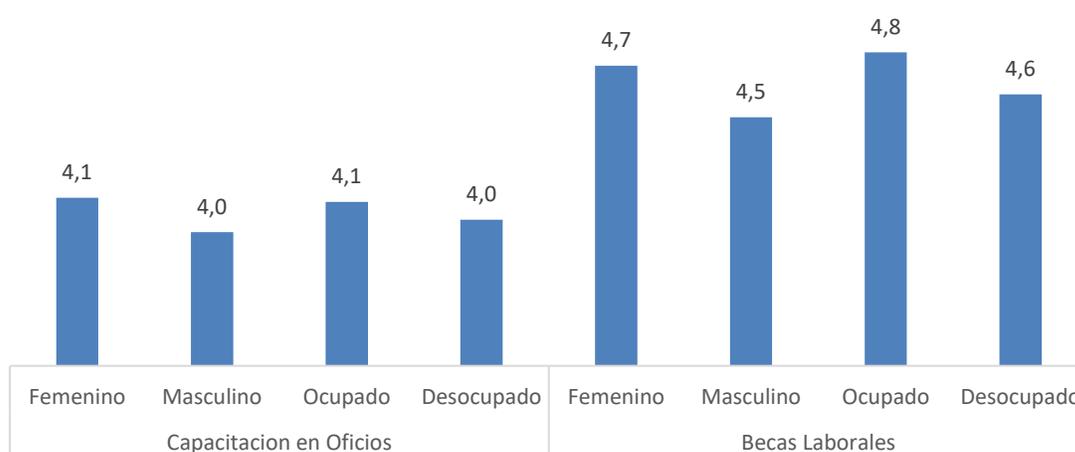
Antes/después de hacer el curso los salarios a los cuales podía optar eran bajos.



Fuente: Elaboración propia.

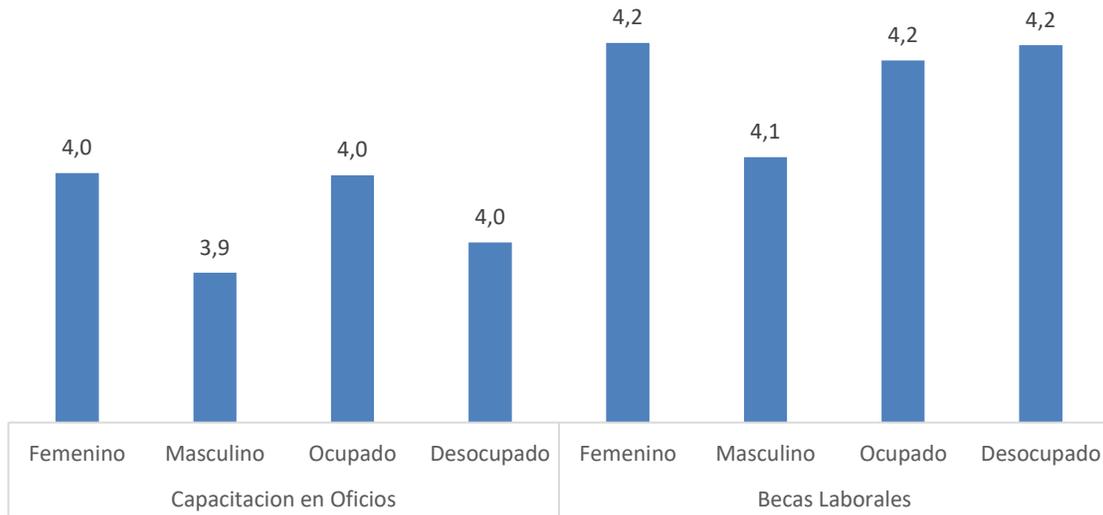
Finalmente, si analizamos la valoración del componente de experiencia laboral (Práctica Laboral y Seguimiento al plan de negocios), tanto contralando por sexo como por situación laboral, podemos apreciar que no existen diferencias a destacar entre los componentes de experiencia laboral, sin embargo, es bueno destacar que existe una mayor valoración en torno a práctica laboral, en especial, con el programa Becas Laborales, llegando casi a la máxima valoración

Gráfico 63: Satisfacción con el componente Práctica laboral



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 64: Satisfacción con el componente Seguimiento al plan de negocios



Fuente: Elaboración propia.

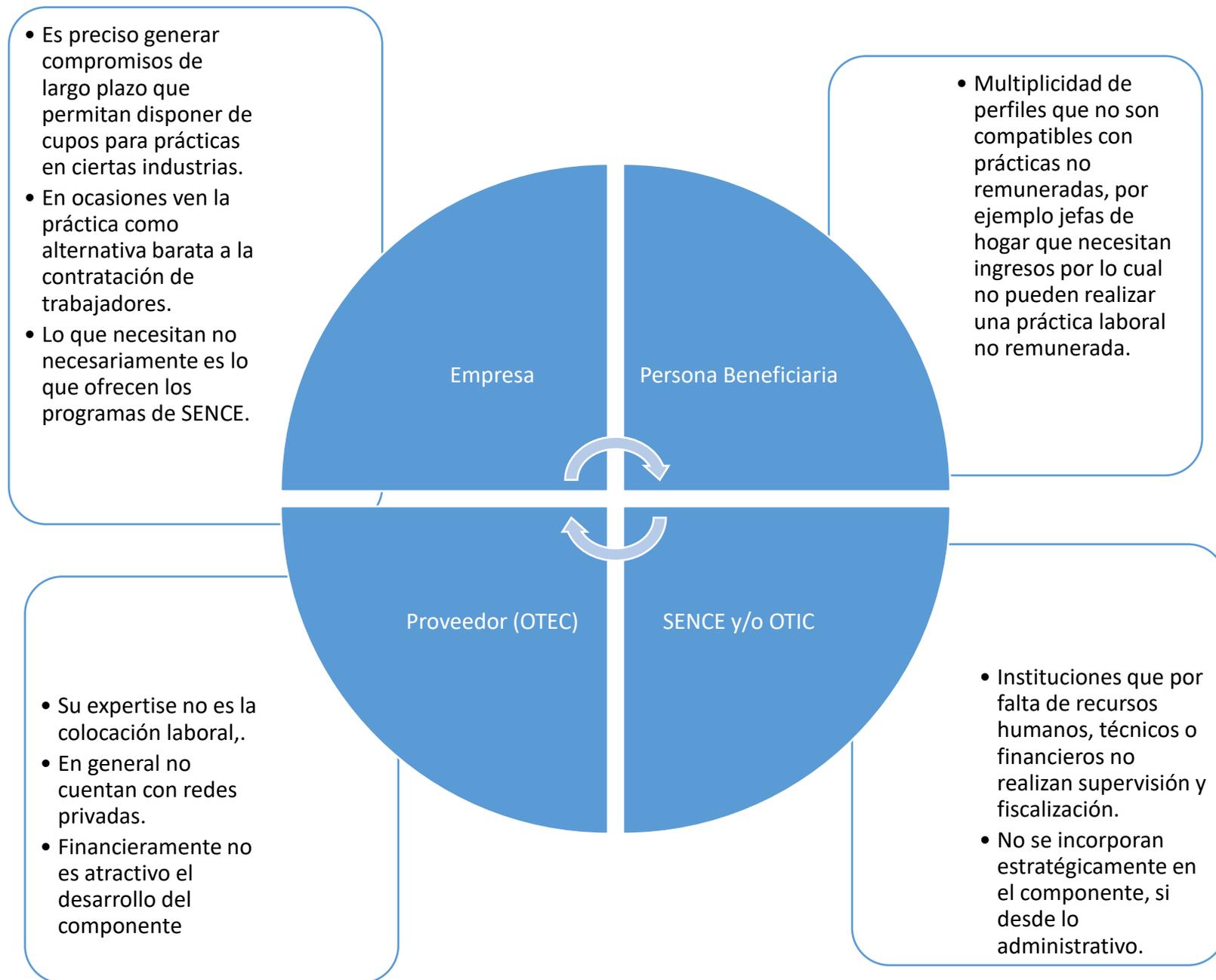
Conclusiones

A partir del estudio y los distintos capítulos antes señalados se observa que hay una serie de dificultades para desarrollar correctamente los componentes de experiencia laboral. Lo que, si es importante antes de adentrarse en estos problemas, es que existe una opinión transversal de la importancia de un componente de experiencia laboral, por lo cual aún en las voces más críticas de cómo ha funcionado hasta ahora este componente, no se ha señalado como alternativa el cierre del mismo. De hecho, en las entrevistas realizadas a profesionales que se desempeñan en cargos directivos en instituciones de educación superior, también valoran la importancia de componentes como la práctica laboral.

Ahora bien, lograr resultados positivos en lo que respecta a los componentes de experiencia laboral, entendiendo como resultados positivos en la salida dependiente lograr la colocación de la persona participante en el mercado laboral formal, y en el caso de la salida independiente lograr la formalización del emprendimiento, depende de múltiples actores e incentivos, por lo cual lo que se puede distinguir como barreras a la ejecución del complemento son especialmente problemas de incentivos de los actores involucrados, lo que se pretende resumir en los siguientes diagramas:

4.7.7 Práctica laboral

Para el caso de la práctica laboral, el siguiente diagrama resume los principales hallazgos encontrados a partir del análisis de la información, hallazgos que se explican luego de la figura.



Del resumen anterior se tiene que:

1. Personas beneficiarias

Una primera barrera importante para el correcto desarrollo de las prácticas laborales tiene relación con el perfil de las personas beneficiarias. Esto es una complicación pues algunos perfiles no son del todo compatibles con la realización de una práctica laboral, o al menos no todos los perfiles compatibilizan con una práctica estandarizada.

Al menos se pudo identificar los siguientes perfiles a partir de las entrevistas:

- Jóvenes de sectores vulnerables que desertan producto que no están dispuestos a aceptar reglas como horarios, jefaturas, entre otros.
- Mujeres que trabajan informalmente puesto que tienen bajo su cuidado ya sea hijos o adultos mayores con algunos niveles de dependencia.
- Personas beneficiarias que ya realizan un oficio como por ejemplo costura, electricidad, y que solo están en busca de la certificación.
- Personas beneficiarias mayores de 30 años que ya tienen varios años de experiencia en otras áreas y que desean reinventarse, sin embargo, necesitan generar ingresos por lo cual ven poco atractivo en el desarrollo de una práctica.

Considerando esto, es necesario construir perfiles de personas beneficiarias, es decir, pensando en los componentes de experiencia laboral, dichos componentes deben acomodarse a los perfiles con los cuales trabaja SENCE y no al revés, actualmente su busca acomodar al componente personas beneficiarias con perfiles muy diversos. Además, una característica que es transversal para estos perfiles es la necesidad de generar ingresos, por lo cual, participar de una práctica laboral sin remuneración es poco atractivo frente al costo alternativo del tiempo.

2. Proveedores (OTEC)

En relación a los proveedores, hay varios factores que afectan negativamente desde su ámbito de responsabilidad, el correcto desarrollo de la práctica laboral, factores que son:

- Como su nombre lo indica, los proveedores son Organismos Técnicos de Capacitación, cuya expertise es precisamente la fase lectiva, es decir, dictar capacitaciones. Por lo tanto, darles una responsabilidad distinta como colocar personas beneficiarias en prácticas, es asignar una tarea a una institución que no cuenta con las competencias para aquello.
- En general no cuentan con redes de contacto que les permitan acceder a prácticas de calidad.
- La existencia de desfases importantes en la transferencia de recursos de parte de SENCE les genera problemas de liquidez para implementar fases de experiencia laboral, pues deben contar con recursos propios para cancelar subsidios.

- El pago por practicante de parte de SENCE es marginal en comparación al pago que se realiza por la fase lectiva, por lo cual los OTEC utilizan los mínimos recursos para la ejecución de este componente.
- Relacionado con el punto anterior, no hay recursos disponibles para destinar a la implementación del componente de experiencia laboral, considerando perfiles de profesionales adecuados, dedicación para hacer acompañamiento presencial, y otros.

3. Empresas

Respecto a las empresas, se observan los siguientes puntos que afectan negativamente el desarrollo del componente:

- Se observa diferencias entre lo que requieren y lo que se ofrece desde los programas SENCE. A modo de ejemplo, en el caso de perfiles tecnológicos, dada la responsabilidad en tareas como soporte tecnológico, prefieren profesionales que provienen de carreras técnicas o profesionales.
- En ciertos casos buscan cubrir puestos de trabajo por intermedio de prácticas, lo que genera que algunas personas practicantes realicen tareas que difieren del área de capacitación y por tanto se desmotiven.
- Dado que buscan minimizar costos, en general las prácticas no son pagadas, razón por la cual no se incentiva a personas vulnerables a participar de este componente.
- En general no hay redes de contacto bien estructuradas por parte de los OTEC, razón por lo cual hay una asimetría de información entre las empresas y el resto de los actores del ecosistema de prácticas.

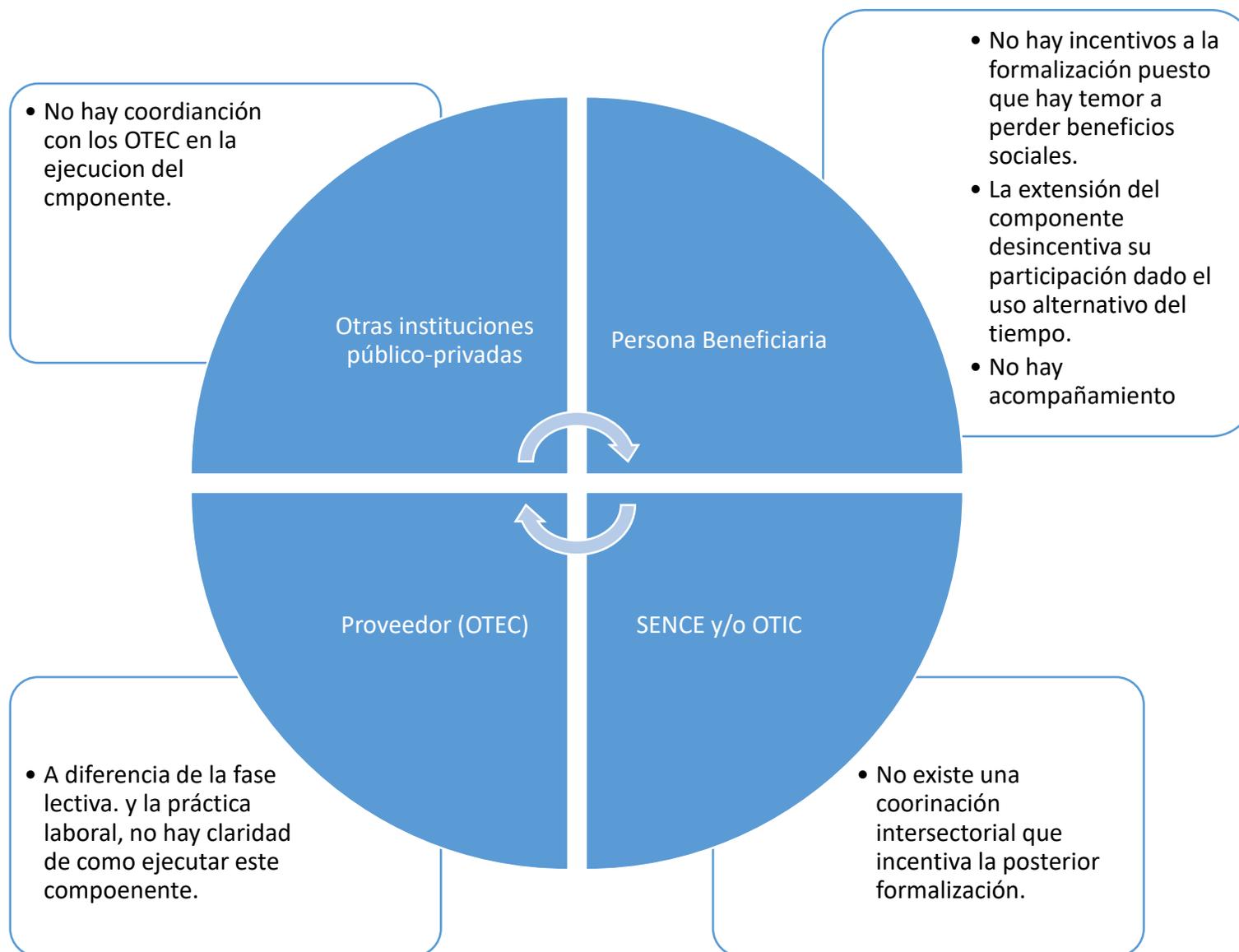
4. Sence y/o OTIC

En el caso de Sence y de los OTIC para el caso de Becas Laborales, un aspecto que se ha levantado es la falta de supervisión y fiscalización, razón por lo cual fue muy extraño que alguna empresa planteara que fue supervisada por alguna de estas instituciones. Además, para el caso de SENCE, y específicamente las Direcciones Regionales, la falta de recursos humanos afecta negativamente que realicen estas tareas, por lo cual se enfocan netamente en aspectos administrativos.

Hay ciertos aspectos administrativos que también afectan de forma negativa el desarrollo del componente, como es el caso del inicio de los cursos, puesto que, al retrasarse el inicio de las fases lectivas, trae consigo que la fase de experiencia laboral se ejecute en meses que hay dificultades como es enero y febrero.

4.7.8 Seguimiento al plan de negocios

Para el caso del plan de negocios, el siguiente diagrama resume los principales hallazgos encontrados a partir del análisis de la información, hallazgos que se explican luego de la figura.



Del resumen anterior se tiene que:

1. Personas beneficiarias

En este caso se tiene que:

- Dado que principalmente corresponde a personas del tramo del 40% más vulnerable, existe temor en la formalización de los emprendimientos, puesto que pueden generar que pierdan beneficios sociales.
- También hay aspectos relacionados con el perfil, por ejemplo, hay personas beneficiarias que principalmente no viven en situación habitacional regularizada, por lo cual por defecto no pueden solicitar patente.
- La duración de este componente genera que las personas una vez que reciben su subsidio de herramientas, se desliguen del componente y su seguimiento.
- Las personas no perciben un acompañamiento real, al punto que en varias entrevistas se observa desconocimiento del componente, salvo por la entrega del subsidio en herramientas.

2. Proveedores (OTEC)

En relación a los proveedores, hay varios factores que afectan negativamente desde su ámbito de responsabilidad, el correcto desarrollo de la práctica laboral, factores que son:

- No tienen claridad tanto documentan como de procesos respecto a la ejecución de este componente.
- El tener que costear el pago de subsidios inicialmente, les genera problemas de operación dada las restricciones de liquidez.

3. Otras instituciones público-privadas

No se observa una planificación y coordinación adecuada con otras instituciones como FOSIS, SII, Sercotec, entre otros.

4. SENCE y/o OTIC

En línea de lo ya señalado, no hay una coordinación intersectorial que lideran estas instituciones.

4.8 Buenas prácticas para las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios.

Entre las buenas prácticas identificadas a partir de la valoración de los actores, con los cuales se realizó el siguiente análisis, se encuentran las siguientes prácticas, estas serán separadas en práctica laboral y seguimiento al plan de negocios.

4.8.1 Práctica laboral

Como se observa a lo largo del desarrollo de este informe, la calidad de la práctica es un aspecto clave en la satisfacción percibida por las personas beneficiarias, por lo cual, el desarrollo de actividades que permitan minimizar el riesgo de una mala práctica, son muy importantes. En esta línea, las buenas prácticas identificadas hasta ahora son:

1. Selección de empresas idóneas

Como se señaló, la selección de empresas idóneas para cada perfil de las personas participantes de los programas en estudio es fundamental, por tanto, contar con prácticas que permitan identificar eficientemente estas oportunidades es clave para mejorar la percepción de calidad del componente por parte de las personas usuarias. Por ejemplo, a continuación, se observan citas en las cuales las personas practicantes evalúan muy bien a la empresa donde realizaron la práctica, específicamente por el nivel de preocupación que mostró la empresa con las condiciones laborales de las personas practicantes, condiciones tales como el uniforme o herramientas para desarrollar las tareas, y preocupación constante para que las personas practicantes adquieran más conocimientos.

“Buena, quede conforme, preocupada siempre con todo, con nuestra alimentación, con que estuviéramos bien con los pagos, con todo, ellos trataron de estar muy preocupados con nosotros, de hecho yo uso talla grande y se preocuparon que mí uniforme fuera la talla correcta, porque en otros lados ahh no hay talla grande y no hay, se preocuparon de todo eso, me mandaron a hacer un uniforme a la medida, no me pasaron uno para que lo modificara, por eso le digo, son bien preocupados.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

“Siempre estuvieron presentes, siempre estaban atentos a todo, nos dieron uniforme, aprendí mucho, aprendí inglés incluso, porque inglés cómo el tema de ser garzón porque algunas palabras de inglés también me sirvieron mucho.” (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Práctica Laboral)

Por otra parte, es fundamental realizar un match adecuado entre empresas y practicantes, puesto que no solo se deben perfilar adecuadamente las empresas, sino que también a los candidatos para cada una de ellas.

“Y de esa amplia gama de posibilidades elegimos personas que por lo general ya tengan un hogar, familia, que vivan cerca, porque uno de los requisitos entre comillas que nosotros colocamos como institución es que la persona viva cercana a la residencia,

como en toda ciudad grande la gente demora demasiado en tomar locomoción, así que esperamos que la gente viva lo más cerca de la residencia para que no sea una complicación tampoco el traslado por dar un ejemplo, también dentro de la prioridades tratamos de elegir alguien que tenga familia y que incluso tenga la capacidad o veamos dentro de sus antecedentes y su entrevista que quiera crecer y que quiere motivarse a seguir expandiendo un poco más de conocimiento.” (Empresa que ofrece prácticas)

De esta forma, una muy buena práctica identificada en el estudio es la firma de convenios de colaboración entre el OTEC y algunas empresas que ofrecen permanentemente prácticas de calidad. Esto además de permitir priorizar a los estudiantes para el acceso a buenas prácticas, permite disminuir aspectos administrativos que en ocasiones retrasa el inicio de los programas.

“Siempre se prioriza aquellos alumnos que por convenios firmados con las universidades estén dentro, para aquellas solicitudes de práctica profesional que no esté dentro del convenio, se pide que la institución trate de firmar un convenio para que sus alumnos puedan entrar a hacer alguna práctica profesional.” (Empresa)

2. Preocupación constante del OTEC sobre las personas beneficiarias

Una práctica que pareciera ser obvia, pero que no se da en todos los OTEC, es la demostración de preocupación constante del OTEC sobre las personas participantes y la disponibilidad a prestar apoyo. De esta forma, aquellos OTEC donde hay una preocupación en el tiempo de los facilitadores, de los ASL y de quienes interactúan con las personas usuarias impacta de manera relevante en la satisfacción de quienes participan de los programas, tal como se distingue en la siguiente cita:

“No, es que es un conjunto de todo porque la preocupación de la OTEC fue muy buena, la ayuda que me dio la psicóloga fue muy buena también porque ella igual me hizo entender que yo me estaba dejando de lado, el profesor que nos tocó de gastronomía igual excelente, siempre fue atento con nosotros, tuvo el tiempo de estarnos explicando, tuvo paciencia, así que rescatar algo, es todo, fue una buena experiencia.” (Persona Beneficiaria Programa Oficios, Práctica Laboral)

Un aspecto que puede ser visto como una buena práctica, es la flexibilización para que las personas participantes puedan pasar de salida dependiente a independiente y viceversa, de manera ágil. Por ejemplo, que alguien que está desarrollando el programa con práctica laboral, en caso de que identifique un atractivo en un potencial emprendimiento, pueda cambiar a salida independiente, realizando un seguimiento al plan de negocios.

“Yo al menos estaba emocionada porque mí idea mía era pasar el curso y luego irme a trabajar a la minera, pero después ya no me gusto el tema del trabajo como de la empresa, no tuve una buena experiencia y como yo tenía ya la idea para poner mí emprendimiento para formalizarlo entonces me dediqué más a eso, a poder aplicar lo que había estudiado entonces sigo, hasta ahora me está yendo bien.” (Persona Beneficiaria Programa Becas Laborales, Práctica Laboral)

4.9 Recomendaciones para la implementación, gestión y diseño de las fases Práctica laboral y Seguimiento al plan de negocios

A partir de los antecedentes levantados hasta el momento, se proponen las siguientes recomendaciones para los componentes de práctica laboral y seguimiento al plan de negocios.

4.9.1 Práctica Laboral

En el ámbito de la práctica laboral:

1. Perfilar correctamente a las personas beneficiarias de manera de identificar quienes deberían desarrollar prácticas laborales y de que tipo, se debería idear una solución de experiencia laboral para cada tipología creada. Por ejemplo, personas que cuentan con experiencia laboral y que buscan solo una certificación, en este perfil podría no tener sentido una práctica laboral. Este perfilamiento se debería desarrollar con información primaria y registros administrativos con que cuenta el Estado. Una vez identificados 4 o 5 perfiles relevantes, se debería construir una solución para cada perfil, donde algunos perfiles pueden por ejemplo contemplar pago de subsidios extraordinarios por su participación en la capacitación, a partir de la coordinación de oferta pública disponible para dicho perfil. Es decir, crear perfiles, identificar que oferta pública está disponible que podría coordinarse para hacer atractivo el participar de una práctica laboral, de existir brechas de oferta que incentiven a ciertos perfiles, gestionar la creación de nueva oferta.
2. Diseñar planes formativos considerando la opinión del sector privado y las necesidades del mercado, en cuanto a contenidos y métodos. Esto se puede operacionalizar por medio de mesas de trabajo público-privadas en las cuales, por región, participen las oficinas regionales de SENCE, los principales gremios empresariales de la región, y gobiernos locales. En caso que ya se realice, evaluar su funcionamiento pues al menos a partir del levantamiento de información con las empresas no se identificó que esta coordinación esté dando frutos en lo que respecta a la colocación de personas usuarias en las prácticas. Lograr generar planes formativos en los cuales exista una necesidad concreta en el territorio, facilitará que las empresas ofrezcan puestos para realizar prácticas y generar empleo.
3. Mejorar y hacer más eficiente la búsqueda de potenciales empresas e instituciones donde realizar la práctica laboral. Se observa que un problema relevante levantado en las entrevistas es el perfil de las empresas para realizar prácticas, la rapidez con la cual se accede a ellas y la calidad de las mismas. De esta forma, debería existir un proceso formal e institucionalizado que involucre más activamente a las instituciones públicas en el apoyo de redes con el sector privado y otros como el sector terciario, para contar por región con una buena oferta de prácticas laborales. Se debe evaluar el rol de los OTEC, eventualmente se puede estudiar que el componente de experiencia laboral y el de colocación y formalización esté fuera de la responsabilidad de esta institución. El Ministerio de Economía puede jugar un rol relevante en este componente.
4. Complementario a lo anterior, diseñar un sistema de información simple y actualizado que permita disponibilizar las distintas ofertas de práctica para las personas beneficiarias. Este sistema puede ser la mejora de uno existente, en caso de haber, o

un nuevo sistema que se integre con sistemas ya existentes como Gestión Social Local, plataforma disponible en municipios y que puede ser útil en la disposición de información. Este sistema debiese ser responsabilidad de Sence en su diseño, y reglas de operación, y debe disponibilizar este a todos los actores que puedan requerir su utilización.

5. En el ámbito de la gestión del OTEC, institucionalizar por medio de las bases técnicas de los concursos que publica SENCE, la necesidad de instancias de coordinación entre el componente lectivo, ASL y el componente de experiencia laboral. En algunos OTEC esto funciona, pero básicamente a partir de la iniciativa de ciertos actores que forman parte del OTEC, pero no es una práctica generalizada.
6. Evaluar la pertinencia de extender la duración de las prácticas, en especial en algunos oficios o áreas como es el manejo de maquinarias pesadas entre otros. La decisión debería contemplar la opinión de empresas en las cuales han realizado la práctica personas beneficiarias. Para hacer viable esta propuesta, debe ir acompañada de un pago a las personas participantes, por lo cual se debe diseñar un sistema de pagos que incorpore al privado. Este mecanismo puede ser útil en el área de transportes.
7. Uno de los principales motivos por los cuales las personas no realizan la práctica laboral es por la necesidad de contar con ingresos que permitan destinar una jornada de tiempo extensa de la semana a la práctica, que es no remunerada en general. De esta forma se recomienda evaluar para ciertos perfiles de personas usuarias, y con criterios técnicos de focalización, el diseño e implementación de un subsidio monetario que permita solventar las necesidades básicas durante el tiempo de práctica. Se debe diseñar un mecanismo de focalización. Ya existen subsidios o programas sociales que focalizan dentro del tramo del 40% más vulnerable.
8. Establecer mecanismos eficientes de fiscalización y supervisión por parte de SENCE a los OTEC, que permitan identificar con la debida anticipación, problemas que se generen en la ejecución de los programas y que afecten la calidad del servicio entregado a las personas participantes. Una alternativa es crear matrices de riesgo que bajo ciertos parámetros establecen un mecanismo de señalización de potenciales problemas de manera de anticipar estos y tomar medidas.
9. Se puede implementar un sello de calidad SENCE, que se entregue a empresas cuyas prácticas fueron muy bien evaluadas por las personas beneficiarias que participaron del programa, de manera que éste funcione como un incentivo reputacional que permita atraer a mejores empresas a ofrecer prácticas laborales.

4.9.2 Seguimiento al plan de negocios

En lo que respecta al plan de negocios, surgen las siguientes recomendaciones:

1. Se observa poco conocimiento en algunos casos por parte de las personas beneficiarias de lo que es el seguimiento al plan de negocios. Se propone rediseñar este componente, identificando las mejores prácticas actuales en lo que respecta al diseño e implementación de este componente. Entre las tareas se propone:
 - a. Constituir una mesa de trabajo integrada por funcionarios públicos, Universidades, Escuelas de Negocios y emprendedores exitosos entre otros, de manera de identificar las actividades mínimas y necesarias que debieran un plan de negocios y como ejecutar estas en un público objetivo que no está familiarizado con el componente.
 - b. Constituir una mesa de trabajo que reúne a los municipios, instituciones públicas como el Servicio de Impuestos Internos y servicios como el Servicio de Salud, de manera de identificar todos aquellos aspectos administrativos que influyen en la formalización de un emprendimiento. A partir de esta mesa, y sus conclusiones, complementar desde lo administrativo el proceso de seguimiento a los planes de negocios. Importante señalar que a partir de esta mesa de trabajo se pueden derivar otras actividades que apunten a disminuir las trabas administrativas a la formalización.
 - c. Sociabilizar entre los OTEC que se encuentran desarrollando los programas, experiencias exitosas de emprendimientos surgidos en los programas de capacitación y que puedan formar parte de un banco de experiencias exitosas, de manera de concientizar a los participantes de que es posible la formalización y que existen casos exitosos. A partir de esta mejora, se puede evaluar un sistema de visitas o pasantías a algunas iniciativas exitosas para reproducir buenas prácticas por parte de quienes forman parte del componente de seguimiento al plan de negocios.
 - d. A partir de lo anterior, se debe rediseñar el perfil, y tareas de quienes pertenecen al OTEC y realizan el seguimiento al plan de negocios. Tal como se planteó en el punto anterior, una alternativa es sacar este rol del OTEC y evaluar con instituciones como el Ministerio de Economía, Corfo y Sercotec entre otros, el mejor mecanismo para implementar y ejecutar un componente como este.
 - e. A veces una buena idea se enfrenta con la restricción de recursos. Debiese haber una instancia en la cual el OTEC intermedie con fuentes de financiamiento o facilite que personas participantes del programa puedan acceder a entidades o instituciones que eventualmente podrían financiar parte del escalamiento del emprendimiento. Entre otros, debiese existir una coordinación con CORFO, FOSIS, Banco Estado, Fundaciones que financien emprendimientos, etc.
2. Existe una buena evaluación del subsidio que permite adquirir materiales y herramientas, pero en general se evalúa como un monto bajo en relación a la cantidad de implementos que requieren ciertos oficios, y de la inflación ocurrida en el último

tiempo. Se propone evaluar el reajuste de estos montos, y diseñar un modelo de cálculo que permita la actualización automática bajo ciertos parámetros técnicos y por oficio.

3. Una vez que las personas formalizan un emprendimiento, el problema puede ser mantenerse en el mercado formal, pues si los costos de la formalización no pueden ser cubiertos a partir de un bajo flujo de caja, puede ser más conveniente para las personas participantes retornar a los mercados informales. De esta forma, se propone diseñar un programa de seguimiento estable a quienes se hayan formalizado, que además los apoye en el proceso de desarrollo y crecimiento de los negocios. Para esto, debe existir una mesa de trabajo permanente que incorpore a FOSIS y CORFO, entre otros.

5) Referencias bibliográficas

- Centro de estudios económicos (2010). Evaluación de Impacto del Programa de Apoyo al Empleo Extraído de:
https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/programas_sociales/PAE2010-2011/informe%20final%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Impacto%20del%20PAE.PDF
- CONEVAL. (S.F). Informe de la Evaluación Específica de Desempeño 2014 – 2015 Valoración de la información de desempeño presentada por el programa. Extraído de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/165546/S043_PAE_IC.pdf
- EVALUARE (2018). Informe Final: Evaluación de Procesos “Programa de Apoyo al Empleo”. Extraído de:
https://finanzas.guanajuato.gob.mx/c_pae/doc/2018_iefd/Evaluacion_de_Procesos_Programa_de_Apoyo_al_Empleo.pdf
- Gobierno de Argentina. (2021). Programa Practica. Extraído de:
<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/trabajo/programa-practica>
- Marchitto, Fernando (2001), Il Benchmarking nella pubblica amministrazione, en Revista: Sistema Previdenza, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, Año XVIII, No. 202/203, Roma.
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (2016). PROGRAMAS LABORALES NACIONALES. Extraído de:
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/transferecia2011_2016/RCM1-1.pdf
- Ministerio de Trabajo y Economía Social(2021). Boletín oficial del Estado. Extraído de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-17436>
- Secretaria del Trabajo y Prevision Social (2017). ACUERDO mediante el cual se establecen las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo. Extraído de: https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5327381
- Servicio público de empleo estatal. (2023). Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes. Extraído de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/plan-garantia-juvenil-plus.html>