



## RESUMEN EJECUTIVO

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

Santiago de Chile, diciembre de 2025

# INDICE

1. CARACTERIZACIÓN DEL PROGRAMA Y SUS LÍNEAS .....	3
Línea Registro Especial (RE) .....	3
Línea Sectorial Transporte (ST) .....	3
2. MOMENTO “ANTES”: PERFILES DE INGRESO INTEGRADOS .....	4
3. MOMENTO “DURANTE”: LA EXPERIENCIA FORMATIVA .....	6
Evaluación en Registro Especial (RE) .....	6
Evaluación en Sectorial Transporte (ST) .....	6
Buenas prácticas relevadas desde la experiencia de las personas egresadas .....	7
4. MOMENTO “DESPUÉS”: EFECTOS DEL PROGRAMA EN LAS TRAYECTORIAS VITALES .....	7
a. Efectos en la trayectoria sociolaboral .....	8
b. Efectos en la trayectoria formativa .....	8
c. Efectos en la trayectoria familiar y de cuidados .....	9
d. Efectos en la trayectoria personal de bienestar y salud .....	10
e. Efectos en la trayectoria social: redes, vínculos y capital relacional .....	10
f. Efectos concatenados: secuencias, coexistencias y patrones de transformación .....	11
5. TIPOLOGÍAS INTEGRADAS DE IMPACTO Y TRAYECTORIAS LABORALES POST-EGRESO .....	11
a. Tipología de impacto del programa en las trayectorias vitales .....	12
b. Trayectorias laborales post-egreso .....	14
c. Relación entre la tipología de impacto principal y las trayectorias laborales post-egreso .....	14
d. Del perfil de ingreso a la tipología de impacto o efecto principal .....	16
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	16
1. Recomendaciones a nivel de DISEÑO .....	17
2. Recomendaciones a nivel de GESTIÓN .....	17
3. Recomendaciones a nivel de IMPLEMENTACIÓN .....	18

# RESUMEN EJECUTIVO

## Estudio de Trayectorias Sociolaborales – Programa Fórmate para el Trabajo (2023)

Líneas Registro Especial (RE) y Sectorial Transporte (ST)

Este Resumen Ejecutivo presenta los principales hallazgos del Estudio de Trayectorias Sociolaborales de personas egresadas del Programa Fórmate para el Trabajo durante 2023<sup>1</sup>, a partir de 149 entrevistas en profundidad. Con enfoque biográfico y de curso de vida, reconstruye el “antes” (perfiles de ingreso y condiciones de vida), el “durante” (experiencia formativa) y el “después” (efectos percibidos, impacto principal y trayectorias laborales), comparando las líneas Registro Especial (RE) y Sectorial Transporte (ST). El análisis combina lectura cualitativa y un dimensionamiento referencial de la muestra para visualizar el peso relativo de perfiles, efectos y trayectorias.

## 1. CARACTERIZACIÓN DEL PROGRAMA Y SUS LÍNEAS

El Programa Fórmate para el Trabajo, implementado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), es una política pública orientada a mejorar la empleabilidad del 60% de la población más vulnerable del país. Su diseño contempla una fase lectiva de capacitación en oficios, complementada —según la línea— con prácticas laborales, asistencia técnica para emprendimientos y acciones de apoyo a la inserción laboral.

El objetivo del programa no se limita a la adquisición de competencias técnicas, sino que busca contribuir a una mejora integral de las condiciones de vida de las personas participantes y sus familias, ya sea mediante la inserción en empleos formales, la mejora de ingresos o la formalización del trabajo independiente.

### Línea Registro Especial (RE)

La línea Registro Especial tiene por finalidad fortalecer competencias laborales en personas en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar sus oportunidades de acceso a empleos de calidad o de generación de ingresos autónomos. Se caracteriza por una alta heterogeneidad y dispersión de cursos, que incluyen oficios técnicos especializados (como soldadura, electricidad o mecánica), servicios personales (estética, cuidado de personas) y áreas como gastronomía.

La población atendida en RE es mayoritariamente femenina, con elevados niveles iniciales de desocupación y una fuerte presencia de personas con responsabilidades de cuidado. Los cursos incorporan subsidios diarios de asistencia, práctica y cuidados, así como instrumentos habilitantes específicos según el oficio. La salida laboral puede ser dependiente, a través de prácticas en empresas, o independiente, orientada al emprendimiento, con entrega de herramientas y acompañamiento inicial.

En términos analíticos, RE opera como un dispositivo amplio de apoyo social y reparación laboral, especialmente relevante para trayectorias marcadas por la discontinuidad, la informalidad y procesos de exclusión prolongada del mercado de trabajo.

### Línea Sectorial Transporte (ST)

La línea Sectorial Transporte responde a una necesidad específica del sector productivo: la formación de conductores profesionales para cubrir el déficit de licencias A3 (transporte de pasajeros) y A5 (transporte de carga). A diferencia de RE, esta línea presenta un diseño altamente regulado, con ejecución exclusiva por escuelas de conductores acreditadas y uso obligatorio de simuladores de inmersión total.

Los requisitos de acceso son más exigentes, incluyendo edad mínima de 20 años, licencia clase B con antigüedad, y evaluaciones psicofísicas rigurosas. Las personas participantes reciben capacitación gratuita, subsidios de asistencia y cuidados, así como el reembolso del costo de la examinación municipal para la obtención de la licencia profesional.

---

<sup>1</sup> El estudio estuvo a cargo del equipo de GUERNICA Consultores, encabezado por María Pía Olivera, jefa de proyecto, e integrado por Soledad Parada Maluenda, Marisabel Romaggi, Anastasia Ganderats y Fabiana Estanga, como equipo principal de investigación.

El perfil de usuarios en ST es mayoritariamente masculino y corresponde, en general, a personas adultas que toman decisiones estratégicas de habilitación laboral, orientadas a mejorar ingresos en un rubro con alta demanda. La promesa central de esta línea es la movilidad vertical directa, sustentada en la obtención de una credencial formal de alto valor en un mercado laboral regulado.

## 2. MOMENTO “ANTES”: PERFILES DE INGRESO INTEGRADOS

El momento “antes” se centra en reconstruir el punto de partida desde el cual las personas se incorporaron al programa, entendiendo que la capacitación no opera sobre una “línea base” homogénea. En particular, se analizó la trayectoria previa como la combinación de inserciones laborales efectivas, episodios de interrupción o exclusión y condiciones concretas de vida que inciden en la posibilidad de sostener un proceso formativo con proyección laboral, tales como el tiempo disponible, las responsabilidades de cuidado, la salud, las redes de apoyo y los márgenes materiales. Para efectos analíticos, la reconstrucción de la trayectoria consideró los hitos relevantes que condicionan la participación en el mercado laboral a partir de la vida adulta —generalmente desde los 18 años—, incorporando también aquellos eventos vitales sustantivos ocurridos con anterioridad cuando estos resultaron determinantes (por ejemplo, maternidad temprana, enfermedades o responsabilidades de cuidado asumidas precozmente).

Sobre esta base, los perfiles de ingreso se construyeron a partir de un análisis integrado de tres dimensiones: la *trayectoria laboral* efectiva previa, las *lógicas de acción* que han orientado las decisiones frente al trabajo y los *motivadores situados* al momento de la postulación al programa. Esta operacionalización permitió definir configuraciones típicas de ingreso que articulan historia laboral, expectativas y estrategias, y que explican por qué una misma oferta formativa adquiere sentidos y usos distintos según el punto de partida y, especialmente, según la función que las personas necesitan que el trabajo cumpla en este momento de sus vidas.

El análisis muestra que la vulnerabilidad constituye un rasgo transversal de los perfiles de ingreso, aunque adopta formas diversas: precariedad e informalidad prolongadas, quiebres biográficos asociados a salud, edad o crisis económicas, y restricciones persistentes de cuidado y bienestar psicosocial. Estas condiciones no se distribuyen de manera homogénea, sino que estructuran posiciones diferenciales desde las cuales se accede al programa y se configuran expectativas respecto del trabajo y de la capacitación.

Desde una mirada comparativa, la distribución evidencia diferencias claras entre líneas en la forma que adopta esta heterogeneidad. En la Línea Registro Especial, la composición de los perfiles de ingreso se organiza como un mosaico amplio y equilibrado, sin que ninguna configuración biográfica concentre de manera dominante a la población participante. Coexisten perfiles orientados a la conciliación entre trabajo y cuidados, trayectorias de reconstrucción laboral tras quiebres biográficos, estrategias de inserción inmediata frente a la cesantía, proyectos de desarrollo y formalización de oficios, así como trayectorias en las que el oficio se articula como un medio habilitante o de resguardo dentro de proyectos productivos más amplios. Esta dispersión da cuenta de puntos de partida múltiples y no jerarquizados, confirmando que Registro Especial no se estructura en torno a un “usuario tipo”, sino que convoca a personas con trayectorias laborales y vitales diversas, atravesadas por combinaciones variables de precariedad, interrupción y expectativas diferenciadas respecto del trabajo.

En la Línea Sectorial Transporte, en cambio, la distribución de los perfiles de ingreso muestra una mayor direccionalidad, no solo por la especificidad de la oferta formativa, sino porque la obtención de una licencia profesional opera como un mecanismo de ordenamiento previo de las expectativas y estrategias de ingreso. La promesa de formalización y escalamiento mediante una credencial de alto valor tiende a atraer y concentrar trayectorias orientadas de manera más definida a la habilitación laboral en el rubro de la conducción profesional, configurando un ingreso más alineado con una lógica de movilidad vertical. Esta direccionalidad, sin embargo, no elimina la heterogeneidad de los puntos de partida: convive con perfiles que enfrentan restricciones de cuidado, quiebres biográficos o decisiones tácticas frente a la cesantía. En este sentido, la presencia transversal de estrategias de conciliación y de trayectorias de reconversión muestra que, incluso en un diseño altamente regulado y con una promesa clara de movilidad, el acceso al programa se produce desde posiciones sociales y vitales diversas, que no se reducen a una lógica puramente instrumental.

Ahora bien: la diferencia entre líneas no se distribuye de manera homogénea entre todos los perfiles, sino que se concentra principalmente en dos de ellos. En la Línea Registro Especial, destaca una mayor presencia relativa de trayectorias asociadas a la reconstrucción laboral tras quiebres vitales, lo que refuerza su carácter como un dispositivo particularmente sensible a biografías fragilizadas y a procesos de recomposición laboral y vital. En la Línea Sectorial Transporte, en cambio, la mayor direccionalidad observada se explica fundamentalmente por una mayor concentración de trayectorias orientadas al desarrollo de un oficio o proyecto laboral definido, coherente con el carácter habilitante y de alto retorno de la licencia profesional. En contraste, otros perfiles —como aquellos orientados a la conciliación entre trabajo y cuidados, la inserción laboral inmediata o el uso estratégico del oficio como medio— presentan distribuciones más similares entre ambas líneas, sugiriendo la presencia de necesidades transversales que atraviesan distintos diseños programáticos.

La Tabla Nº1 sintetiza esta diversidad a través de cinco perfiles de ingreso integrados, que no deben entenderse como categorías rígidas ni excluyentes, sino como herramientas analíticas que permiten ordenar patrones recurrentes de acceso al programa, comprender qué buscan las personas cuando deciden participar y sobre qué condiciones concretas opera la intervención formativa.

TABLA Nº 1.  
SÍNTESIS DE PERFILES DE INGRESO INTEGRADO  
LÍNEAS REGISTRO ESPECIAL Y SECTORIAL TRANSPORTE

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

<sup>2</sup> Si bien con un gran denominador común, se trata de un perfil complejo. Las decisiones laborales se toman bajo condiciones estructurales de cuidado que obligan a operar mediante tácticas situadas y de corto plazo (ajustes horarios, selección de cursos compatibles, búsqueda de ingresos complementarios), pero estas tácticas coexisten con un horizonte estratégico de autonomía económica y emocional. No se trata, por tanto, de una oposición simple entre táctica y estrategia, sino de una lógica cruzada en la que la agencia orientada a la autonomía se encuentra permanentemente condicionada por responsabilidades de cuidado difíciles de modificar. Dentro del perfil se observan matices: algunas trayectorias se mueven más en el registro de la supervivencia con conciliación, mientras que otras avanzan hacia proyectos de autonomía más definidos, en particular en los casos vinculados a la Línea Sectorial Transporte.

Perfil integrado	Caracterización sintética	RE (n)	RE (%)	ST (n)	ST (%)	Total (N)
<b>4. Desarrollo de oficio o proyecto laboral definido</b>	<p><i>Definición sintética:</i> Personas para quienes el oficio constituye el eje central de su proyecto laboral y de identidad ocupacional.</p> <p><i>Caracterización del grupo:</i> Personas con afinidad vocacional, experiencia previa o interés sostenido en un rubro específico, que buscan formalizar, certificar y escalar su trayectoria dentro de ese mismo campo. En RE se concentran en oficios técnicos regulados (electricidad, soldadura, operación de maquinaria, logística); en ST en el mundo motor y el transporte profesional (A-3/A-5), donde la licencia se entiende como llave de movilidad vertical (de ayudante a conductor, de informal a contrato, de local a minería o larga distancia) y acceso a segmentos de mayor retorno.</p>	18	23,7%	24	33,8%	42
<b>5. Oficio como medio para un proyecto productivo más amplio</b>	<p><i>Definición sintética:</i> Personas para quienes el oficio opera como un recurso habilitante o de resguardo, utilizado estratégicamente para validar competencias, remover bloqueos burocráticos o proteger la viabilidad de un proyecto económico o productivo previo o paralelo.</p> <p><i>Caracterización del grupo:</i> Personas con trayectorias activas y mayor capital educativo, técnico o experiencial, cuya inserción laboral o productiva se encuentra limitada por barreras documentales, legales o de mercado. Conciben al oficio o la certificación como un medio instrumental para validar saberes ya adquiridos, formalizar actividades en curso, resguardar su autonomía económica o enfrentar riesgos futuros. En RE, se vinculan a iniciativas de autoempleo y servicios locales (administración, contabilidad, oficios técnicos, cuidados); en ST, a emprendimientos, empleos estables o negocios de transporte donde la licencia profesional opera como habilitador legal o mecanismo de protección frente a riesgos laborales.</p>	12	15,8%	8	11,3%	22
<b>TOTAL</b>		<b>76</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>	<b>147</b>

### 3. MOMENTO “DURANTE”: LA EXPERIENCIA FORMATIVA

La fase formativa se analiza como un evento vital significativo, en el que la interacción entre docentes, contenidos, materiales y organización institucional resultó decisiva para la experiencia vivida y para los efectos que el programa tuvo posteriormente en las trayectorias de las personas participantes. En este marco, el momento “durante” se configura para muchas personas como un espacio de interacción intensa entre la capacitación y su biografía, operando en numerosos casos como un factor de contención, resiliencia y reequilibrio subjetivo.

#### Evaluación en Registro Especial (RE)

La experiencia formativa en Registro Especial se caracterizó por una alta heterogeneidad, coherente con la diversidad de perfiles y oficios que componen la línea. Los contenidos fueron valorados positivamente por quienes buscaban ordenar o sistematizar saberes previos, mientras que perfiles con mayor experiencia técnica tendieron a considerarlos básicos. La calidad docente emergió como el principal factor diferenciador: una mayoría destacó compromiso y vocación pedagógica, aunque una minoría relevante reportó debilidades didácticas, trato desigual y situaciones de favoritismo.

La práctica laboral concentra las principales tensiones de esta línea. Al ser no remunerada y exigir dedicación horaria intensiva, resultó difícil de sostener para participantes con precariedad económica o altas cargas de cuidado, derivando en experiencias incompletas o directamente inaccesibles para ciertos perfiles.

#### Evaluación en Sectorial Transporte (ST)

En la línea Sectorial Transporte, la experiencia formativa se develó como más homogénea y consistentemente positiva. Se destacó entre las personas egresadas el rigor de los contenidos teóricos, la utilidad pedagógica del simulador de inmersión y el profesionalismo de los docentes. No obstante, se identificaron problemas logísticos relevantes, especialmente en relación con la carga horaria efectiva de las prácticas y con deficiencias en los vehículos utilizados para los exámenes municipales en algunas regiones.

Asimismo, algunos participantes señalaron una percepción de acompañamiento limitado en la fase posterior al curso, lo que dejó a parte de ellos sin mediación efectiva frente a un mercado laboral que exige experiencia previa.

## **Buenas prácticas relevadas desde la experiencia de las personas egresadas**

A partir de la evaluación anterior recogida en el discurso de las personas egresadas, es posible identificar y relevar como buenas prácticas a aquellas acciones de las instituciones ejecutoras que resultaron eficaces para sostener la participación, favorecer el aprendizaje y evitar la deserción, y que presentan -se considera- potencial de replicabilidad dentro del marco del programa. Así, emergieron de manera destacable los siguientes ámbitos clave:

### **1. Gestión administrativa y apoyo al estudiante**

Se valora especialmente la flexibilidad para conciliar ante emergencias de cuidado (ajustes horarios, salidas anticipadas), práctica que resultó decisiva para evitar la deserción en perfiles de alta vulnerabilidad. En la línea ST, destaca además la gestión oportuna y transparente de subsidios y reembolsos, clave para sostener la asistencia de quienes dejaron de trabajar para capacitarse. Asimismo, los rituales de reconocimiento (ceremonias de cierre, diplomas físicos) son vividos como hitos de logro personal que refuerzan la autoestima, particularmente en mujeres y personas adultas.

### **2. Realización del curso e infraestructura de aprendizaje**

En Sectorial Transporte, el uso de simuladores de inmersión total se consolida como una práctica de excelencia, al permitir ganar seguridad y confianza antes del enfrentamiento en terreno. En ambas líneas, la entrega de equipamiento de protección personal (EPP) y, en RE, la calidad y disponibilidad de insumos en talleres, son valoradas como condiciones habilitantes de un aprendizaje real y como “capital de inicio” para el trabajo futuro.

### **3. La figura del docente: del instructor al mentor**

Las personas egresadas destacan la pedagogía de la cercanía, basada en metodologías interactivas, paciencia para nivelar grupos heterogéneos y apoyo a estudiantes de mayor edad. Asimismo, se releva el rol de docentes que, desde la empatía y la escucha, actuaron como referentes y guías en momentos de crisis personal, transformando el aula en un espacio de confianza y cuidado.

### **4. Gestión del clima de aula y seguridad psicosocial**

La intervención oportuna frente a conflictos graves (violencia, consumo problemático) es reconocida como una buena práctica institucional que protege el proceso formativo colectivo. Por el contrario, la inacción en este ámbito es señalada como una falla crítica que deteriora el ambiente de aprendizaje.

### **5. El curso como espacio de bienestar**

Especialmente en la línea Registro Especial, el curso fue vivido como algo más que un espacio de adquisición técnica: operó como un dispositivo de activación social y contención, que permitió recuperar rutinas, salir del aislamiento y “*parar la caída*” en contextos de depresión, duelo o crisis vital. Desde la perspectiva de las personas egresadas, esta función de bienestar constituyó un soporte clave para sostener la experiencia formativa, aun cuando los resultados laborales no fueran inmediatos.

En síntesis, mientras que en Sectorial Transporte las buenas prácticas se asocian principalmente a la tecnología formativa y la eficiencia administrativa que viabilizan la obtención de la licencia, en Registro Especial el éxito de la experiencia depende en mayor medida de la calidad humana del equipo docente y de la capacidad del programa para absorber crisis vitales sin penalizar la continuidad formativa.

## **4. MOMENTO “DESPUÉS”: EFECTOS DEL PROGRAMA EN LAS TRAYECTORIAS VITALES**

El momento “*después*” reconstruye los efectos del programa tal como son narrados por las personas egresadas entre 12 y 18 meses tras finalizar la capacitación. En coherencia con el enfoque biográfico, no se trata de una medición puntual de resultados, sino de comprender *cómo el programa se incorpora retrospectivamente como un hito que reordena (o no) distintas dimensiones de la trayectoria*: trabajo, formación, bienestar, vida familiar y redes. Por ello, se analizan efectos que pueden ser inmediatos o diferidos, laborales o no laborales, y que a menudo operan como condiciones habilitantes para desarrollos posteriores.

### a. Efectos en la trayectoria sociolaboral

Desde los relatos de las personas egresadas, los efectos sociolaborales refieren a desplazamientos desde situaciones iniciales de precariedad hacia posiciones percibidas como relativamente más estables, protegidas o valorizadas, ya sea mediante empleo dependiente, reconversión de rubro o fortalecimiento del trabajo independiente. Estos efectos no se expresan de manera uniforme ni inmediata, sino que se despliegan de forma diferenciada según las trayectorias previas y las condiciones contextuales en que se inserta cada persona:

- **Mayor calidad y formalidad del empleo:** tránsito desde trabajos informales u ocasionales hacia empleos con contrato, cotizaciones previsionales y de salud, ingresos más estables y mejores condiciones laborales, vividos como una entrada efectiva al sistema de protección y una dignificación del trabajo.
- **Movilidad ascendente y reconfiguración ocupacional:** mejoras salariales y cambios de rubro hacia sectores de mayor estabilidad o proyección, junto con un reposicionamiento del estatus ocupacional asociado a la certificación, que incide en la valoración del oficio y el poder de negociación.
- **Emprendimiento y autonomía económica:** fortalecimiento y ordenamiento de actividades independientes, particularmente entre mujeres con responsabilidades de cuidado, donde el oficio certificado legitima el emprendimiento y permite generar ingresos compatibles con la vida familiar.
- **Seguridad percibida y empoderamiento laboral:** la certificación opera como un recurso estratégico de respaldo que mejora la percepción de empleabilidad futura; en mujeres insertas en oficios masculinizados, este efecto se articula con procesos de empoderamiento, aumento de la autoconfianza y ampliación de los horizontes laborales posibles.

Al observar estos efectos en perspectiva comparada, se aprecia que en la línea Sectorial Transporte tienden a organizarse en torno a lógicas de potenciación y movilidad vertical, donde la licencia profesional habilita el acceso a mercados regulados caracterizados por mayor formalidad contractual, previsibilidad de ingresos y ascenso salarial. En la línea Registro Especial, en cambio, los efectos se articulan mayoritariamente como procesos de reestabilización y formalización de trayectorias frágiles o interrumpidas, con activaciones laborales más graduales o diferidas, que no siempre se traducen en inserciones formales inmediatas. Estas dinámicas se ven además moduladas por la posición vital: en personas jóvenes, los efectos se asocian con mayor frecuencia a primeras experiencias de formalidad o movilidad; en adultos en reconversión, a la búsqueda de trabajos más sostenibles física y económicamente; y en mujeres con responsabilidades de cuidado, a modalidades de trabajo flexible y autónomo que permiten compatibilizar actividad productiva y cuidado.

Junto a trayectorias que registran efectos sociolaborales visibles, los relatos dan cuenta también de situaciones en las que las personas egresadas no perciben cambios ocupacionales significativos en el período posterior al egreso. Estas situaciones se explican por la combinación de barreras externas —como exigencias de experiencia previa, debilidades en la intermediación laboral o dificultades asociadas a la práctica— y condiciones estructurales de las trayectorias, tales como problemas de salud, sobrecarga de cuidados, discriminación por edad o mercados laborales locales estrechos. La ausencia de resultados laborales inmediatos no implica necesariamente ausencia de efectos vitales, sino que evidencia los límites de la capacitación como política pública aislada y la importancia de condiciones contextuales para que sus resultados puedan desplegarse efectivamente.

### b. Efectos en la trayectoria formativa

Un efecto formativo relevante —y en muchos casos no anticipado al momento de la postulación— refiere a cómo el programa incide en la disposición a seguir aprendiendo, en la reactivación de proyectos educativos interrumpidos y en la reconfiguración de las expectativas respecto de la formación como recurso para el trabajo y la vida. Más que

efectos circunscritos al curso realizado, estos procesos remiten a cambios en la relación subjetiva con el aprendizaje y en la proyección formativa de mediano plazo:

- **Reactivación del vínculo con el aprendizaje:** para personas con trayectorias educativas interrumpidas, la experiencia del curso confirma la capacidad de aprender y sostener procesos formativos, debilitando la autoimagen de “*no servir para estudiar*” y restituyendo la condición de aprendiz, incluso tras largos períodos fuera del sistema educativo.
- **Continuidad formativa por escalamiento técnico:** activación de trayectorias de formación acumulativa dentro del mismo campo u oficio, mediante nuevas licencias, certificaciones o especializaciones, donde el curso es significado como un primer peldaño dentro de un plan de desarrollo laboral progresivo.
- **Reapertura educativa y reinversión formativa:** habilitación de decisiones orientadas a retomar estudios formales o iniciar trayectorias educativas nuevas —como completar enseñanza media o proyectar estudios técnicos y profesionales—, con un cambio significativo en la autopercepción como estudiante, incluso en etapas adultas de la vida.
- **Formación como estrategia adaptativa y de resguardo:** uso estratégico de la continuidad formativa como respuesta a restricciones del mercado laboral, mediante la acumulación incremental de competencias y credenciales orientadas a mejorar la empleabilidad, diversificar opciones o contar con respaldos alternativos frente a la inestabilidad.

En términos de especificidades, se aprecia que en la línea Sectorial Transporte la trayectoria formativa tiende a organizarse en torno a lógicas de escalamiento técnico y mejora económica, con una fuerte orientación a la acumulación de credenciales habilitantes y, en el caso de las mujeres, a procesos de validación de competencias en un rubro masculinizado. En la línea Registro Especial, en cambio, los efectos formativos aparecen más estrechamente ligados a procesos de recomposición subjetiva, resiliencia y búsqueda de sentido, donde el estudio cumple una función estructurante de la vida cotidiana y de reordenamiento del proyecto vital. Estas particularidades emergen asimismo al observar desde la posición vital: en jóvenes y adultos, la formación se integra a estrategias de reconversión o proyección laboral; en personas mayores, adquiere un carácter más vocacional y de autoafirmación; y en mujeres con responsabilidades de cuidado, se orienta preferentemente hacia trayectorias técnicas acotadas, valoradas por su compatibilidad con la crianza y su potencial para negociar condiciones laborales futuras.

### c. Efectos en la trayectoria familiar y de cuidados

El análisis muestra que el programa no opera únicamente como una experiencia individual de capacitación, sino que incide de manera directa en la organización de la vida familiar y en la gestión cotidiana del cuidado. En el período posterior al egreso, la participación en el curso se vincula a ajustes en el uso del tiempo, a reconfiguraciones de roles al interior del hogar y a nuevas formas de conciliación entre trabajo productivo y responsabilidades domésticas:

- **Reorganización del tiempo y conciliación:** ajustes en horarios, traslados y responsabilidades familiares que, tras una etapa inicial de sobrecarga, tienden en muchos casos a derivar en arreglos más sostenibles, ya sea mediante empleos con mayor previsibilidad o modalidades flexibles de trabajo independiente; en otros, persisten tensiones asociadas a jornadas rígidas y menor presencia en el hogar.
- **Reconocimiento y reequilibrio de roles familiares:** la certificación o licencia es vivida frecuentemente como un logro compartido, generando orgullo y validación por parte del núcleo familiar. En mujeres, este reconocimiento se asocia en varios casos a mayor autonomía económica y a procesos de reequilibrio en las relaciones de poder domésticas, aunque en una minoría de trayectorias emergen conflictos que evidencian tensiones de género preexistentes.
- **Economía del hogar y redes de apoyo:** la mejora o regularización de ingresos —especialmente visible en la línea Sectorial Transporte— permite transitar desde lógicas de subsistencia hacia formas de planificación familiar, mientras que la participación en el programa activa y fortalece redes de apoyo, particularmente intergeneracionales, que cumplen un rol clave en la sostenibilidad del proceso formativo y laboral.

Estos efectos adoptan expresiones diferenciadas según la posición vital y las responsabilidades de cuidado. En mujeres cuidadoras, el impacto se organiza en torno a la búsqueda de equilibrios negociados que permitan sostener

simultáneamente trabajo y cuidado. En personas jóvenes, el programa tiende a ser valorado por la familia como un factor de ordenamiento y proyección, mientras que en adultos y personas mayores los efectos se vinculan más estrechamente a la reafirmación del rol de proveedor, la mantención de la dignidad y el reconocimiento familiar en contextos de precarización o exclusión laboral.

#### **d. Efectos en la trayectoria personal de bienestar y salud**

Para una parte importante de las personas egresadas, el programa es significado como un hito de recomposición personal que incide en el bienestar subjetivo y en la percepción de control sobre la propia trayectoria. Más allá de los resultados laborales inmediatos, la capacitación se asocia a procesos de fortalecimiento de la agencia personal, estabilidad emocional y reorganización de rutinas, especialmente en biografías atravesadas por discontinuidades, fragilidad o desgaste previo:

- **Autoestima y sentido de capacidad:** la certificación o licencia opera como validación externa que reactiva el sentimiento de competencia, recupera el orgullo personal y debilita narrativas previas de fracaso asociadas a la edad, el género o la historia laboral.
- **Equilibrio emocional y salud mental:** la asistencia regular al curso, la interacción con pares y la exigencia de sostener una rutina contribuyen a salir de estados de aislamiento o desánimo persistente, fortaleciendo la resiliencia y la tolerancia a la frustración frente a desafíos formativos.
- **Percepción de control y seguridad subjetiva:** contar con una credencial reconocida se traduce en mayor tranquilidad frente a la incertidumbre económica y laboral, aun cuando su uso pueda no ser inmediato, al vivirse como un respaldo disponible ante escenarios adversos o cambios del mercado.
- **Salud física y ajuste del desgaste:** en trayectorias marcadas por lesiones, enfermedades crónicas o desgaste corporal, la capacitación habilita transiciones hacia trabajos percibidos como menos extenuantes o compatibles con las condiciones de salud, y en procesos de recuperación prolongada funciona como hito de reactivación cognitiva y social.

Estos efectos adoptan sentidos distintos según la línea programática y la etapa del curso de vida. En Registro Especial, el impacto en bienestar tiende a organizarse como procesos de recomposición subjetiva, recuperación de rutinas y estabilización emocional tras quiebres vitales. En Sectorial Transporte, se articula con mayor frecuencia a dinámicas de empoderamiento, validación identitaria y reconocimiento social asociados al logro de estatus profesional. En personas jóvenes, el programa contribuye a estructurar el tiempo y reforzar la socialización; en adultos y personas mayores, a reafirmar capacidades y disminuir el temor a la obsolescencia; y en mujeres con trayectorias centradas en el cuidado, a recuperar una identidad propia más allá del rol doméstico y fortalecer la autoestima personal.

#### **e. Efectos en la trayectoria social: redes, vínculos y capital relacional**

Un último grupo de efectos se expresa en la ampliación, diversificación y reactivación de redes sociales, afectivas y laborales, fortaleciendo el capital relacional disponible para enfrentar procesos de inserción, movilidad y recomposición vital. Para trayectorias marcadas por aislamiento previo, cesantía prolongada o fragilidad psicosocial, la experiencia formativa opera como un punto de *reenganche* social que restituye vínculos, pertenencia y acceso a recursos relacionales que trascienden el espacio del curso:

- **Ruptura del aislamiento y reactivación de la sociabilidad:** la asistencia regular al curso habilita espacios sostenidos de encuentro con pares, permitiendo restablecer rutinas de interacción, conversación y reconocimiento mutuo, y reduciendo la sensación de soledad y retraimiento social.
- **Ampliación de redes de pares y apoyo horizontal:** se consolidan vínculos informales de intercambio de saberes, información laboral y apoyo práctico, que operan como un recurso colectivo frente a la debilidad de los canales formales de intermediación y fortalecen la persistencia en contextos de inserción incierta.
- **Generación de vínculos laborales y acceso a oportunidades:** el contacto con compañeros, docentes u otros actores del proceso formativo habilita recomendaciones, información y mediaciones que permiten acceder a oportunidades laborales, especialmente en trayectorias con escaso capital social previo o dificultades para cumplir exigencias de experiencia formal.

- **Sentido de pertenencia e identidad social:** la certificación o licencia reconocida contribuye a reinscribir a las personas en categorías socialmente valorizadas, reforzando la legitimidad simbólica de sus trayectorias, la autoestima y el reconocimiento por parte del entorno, en algunos casos con proyección comunitaria o territorial.

La forma que adoptan estos efectos varía otra vez: en Registro Especial, los impactos relacionales tienden a concentrarse en la recomposición del capital social básico, orientada a romper el aislamiento y reconstruir pertenencia tras quiebres vitales o trayectorias de exclusión; en Sectorial Transporte, en cambio, las redes generadas adquieren con mayor frecuencia un carácter instrumental y profesional, centrado en el intercambio de información, la recomendación y el acceso a oportunidades en mercados regulados y segmentados. Además, en personas jóvenes, el efecto relacional se asocia a procesos de integración y ampliación del mundo social; en adultos y personas mayores, a la recuperación de un lugar activo y reconocido en redes laborales y comunitarias; y en mujeres con trayectorias centradas en el cuidado, al fortalecimiento de apoyos entre pares que combinan contención emocional, aprendizaje colectivo y proyección autónoma más allá del espacio doméstico.

#### f. Efectos concatenados: secuencias, coexistencias y patrones de transformación

El análisis integrado de las distintas dimensiones permite introducir una clave central de interpretación: en una proporción relevante de trayectorias, los efectos del Programa Fórmate para el Trabajo no operan como resultados únicos, inmediatos ni excluyentes, sino como procesos concatenados o simultáneos, en los que los cambios en una esfera habilitan, acompañan o compensan transformaciones en otras. Así, un mismo hito —como la obtención de una certificación— puede incidir de manera entrelazada en el bienestar subjetivo, la proyección formativa, la organización del cuidado o la activación laboral, en distintos tiempos y combinatorias.

Desde esta perspectiva, el impacto del programa se comprende como una dinámica relacional entre esferas de la vida que no funcionan de manera compartimentada. Un reequilibrio subjetivo puede operar como condición previa para cualquier activación económica posterior; a la inversa, una mejora laboral puede producir efectos paralelos en el bienestar, la vida familiar o las redes sociales. Esta mirada permite comprender por qué trayectorias con resultados laborales similares —o incluso con ausencia de inserción inmediata— pueden corresponder a procesos biográficos profundamente distintos.

En términos analíticos, los efectos tienden a organizarse en cuatro modos predominantes de concatenación, que pueden presentarse de forma combinada:

- a. **secuencial**, cuando un efecto actúa como primer peldaño que habilita el siguiente (por ejemplo, recomposición subjetiva → activación laboral diferida);
- b. **paralela**, cuando un mismo hito produce impactos simultáneos en varias esferas (empleo, ingresos, autoestima y organización familiar);
- c. **compensatoria o reparadora**, cuando un efecto en bienestar, agencia o redes amortigua la ausencia de movilidad laboral inmediata y evita un deterioro mayor de la trayectoria; y
- d. **expansiva**, cuando el resultado obtenido desborda el objetivo inicial del curso y abre horizontes no previstos al ingreso, como continuidad educativa, proyectos de mayor escala o movilidad territorial.

La implicancia programática es clara: evaluar el programa solo por resultados laborales inmediatos subestima su eficacia real. Los hallazgos sugieren incorporar ritmos diferenciales de maduración del impacto y reconocer efectos habilitantes y diferidos, ajustando apoyos y acompañamientos según perfiles y líneas.

## 5. TIPOLOGÍAS INTEGRADAS DE IMPACTO Y TRAYECTORIAS LABORALES POST-EGRESO

Este apartado desarrolla una lectura integrada del período post-egreso a partir de la articulación deliberada de dos lentes analíticos complementarios. El primero construye una tipología interpretativa del impacto del programa sobre la trayectoria vital, orientada a identificar *cuál es el eje predominante* desde el cual las personas egresadas significan el aporte de la capacitación a su vida. El segundo propone una tipología descriptiva de trayectorias laborales post-egreso, que acota el análisis al *plano ocupacional* para observar, con criterios explícitos y comparables, cómo se expresa la activación laboral tras la formación.

La distinción entre ambos lentes es central. La tipología de impacto vital no es, en sentido estricto, una tipología laboral, aun cuando pueda serlo cuando el trabajo constituye el eje principal del cambio. Su pregunta no es si la persona se insertó o no en el mercado laboral, sino qué tipo de transformación aparece como principal en su trayectoria desde su propia perspectiva, considerando el punto de partida, la experiencia formativa y el modo en que se reordena —o no— su curso de vida tras el egreso. En este marco, el trabajo importa en tanto se traduce en ascenso, mejora o reposicionamiento, o bien en tanto habilita formas específicas de autonomía compatibles con las restricciones de la vida cotidiana.

Desde esta lógica, la tipología de impacto distingue cuatro configuraciones. Tres de ellas se organizan en torno a la existencia de un efecto predominante atribuible al programa, con acentos vitales diferenciados: (a) impacto laboral de movilidad o mejora, cuando la capacitación opera como palanca directa de reposicionamiento ocupacional; (b) impacto de autonomía negociada, donde el efecto principal se expresa en la ampliación de márgenes de independencia económica y control de la vida cotidiana, usualmente en tensión con responsabilidades de cuidado, salud u otras restricciones; y (c) impacto de recomposición subjetiva y fortalecimiento de agencia, cuando la capacitación es narrada como punto de inflexión en autoestima, sentido de capacidad y proyección, aun cuando los efectos laborales sean parciales o diferidos. La cuarta configuración corresponde a situaciones de neutralización por condiciones estructurales o externas que limitan el despliegue del potencial del programa.

La tipología de trayectorias laborales post-egreso cumple una función distinta y complementaria: describir cómo se distribuyen los casos según su condición de actividad posterior, modalidad de inserción (dependiente, independiente, emprendimiento o trabajo flexible) y relación con el área de la capacitación. Esta mirada no busca capturar el sentido vital del cambio, sino ofrecer una base descriptiva que permita dimensionar y comparar formas de activación laboral en el período post-egreso, reconociendo que el programa tiene objetivos laborales explícitos, aunque no exclusivos.

La potencia analítica del apartado emerge del cruce entre ambos planos. Este ejercicio permite mostrar que trayectorias laborales similares pueden corresponder a impactos vitales distintos, y que un mismo impacto predominante puede traducirse en desenlaces ocupacionales heterogéneos. Asimismo, al articular estos resultados con los perfiles de ingreso, la tipología integrada se constituye como una herramienta para comprender con mayor precisión cómo opera el programa sobre distintos tipos de participantes y para orientar decisiones programáticas más finas en función de líneas, perfiles y restricciones estructurales.

### a. Tipología de impacto del programa en las trayectorias vitales

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

Así, la tipología se construye a partir de una lectura integrada del antes y el después del paso por el programa, considerando simultáneamente: el punto de partida biográfico desde el cual se ingresa a la capacitación; la lógica de acción que orienta la participación (estratégica, táctica, vocacional o de reequilibrio); la potencia habilitante de la credencial obtenida según la línea programática; los cambios efectivos en la condición de actividad posteriores al egreso; y el sentido subjetivo que las personas atribuyen a la experiencia formativa y a su posición vital. Estas dimensiones no operan de manera aislada, sino que se articulan para producir una interpretación situada del lugar que el programa ocupa en cada trayectoria vital. Además, se distribuyen de manera diferenciada entre líneas. No se trata sólo de las diferencias -o no- de “peso” (frecuencia relativa) de los “tipos” entre líneas, sino que sus formas de realización pueden variar asumiendo modalidades distintas según la credencial obtenida, el rubro y el punto de partida biográfico.

TABLA N° 2.  
TIPOLOGÍA DE EFECTOS DEL PROGRAMA EN LAS TRAYECTORIAS VITALES

Tipo de Trayectoria Final	Definición e Influencia Principal del Programa	RE		ST		Total
		n	%	n	%	N
A. Movilidad Ascendente	El programa actuó como catalizador de un salto cualitativo en ingresos, estatus o acceso a nichos de alto retorno (por ejemplo,	27	35,5%	28	39,4%	55

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

La **Movilidad Ascendente** representa la expresión más directa del logro programático, en tanto la capacitación y la credencial obtenida operan como una *llave habilitante* para acceder a empleos formales, mejor remunerados o de mayor reconocimiento ocupacional. Este patrón aparece con algo más de frecuencia en la línea Sectorial Transporte, donde la licencia profesional tiene alta potencia habilitante en mercados regulados y demandantes. No obstante, el sentido del ascenso varía por línea: en Registro Especial suele expresarse como integración y estabilización —salida de la informalidad prolongada hacia un “piso” de formalidad—, mientras que en Sectorial Transporte adopta una lógica de cualificación técnica y escalamiento económico dentro de un rubro estructurado.

El tipo **Autonomía Negociada** da cuenta de trayectorias en las que el trabajo sigue siendo central, pero el efecto principal del programa radica en *ampliar márgenes de control sobre la organización de la vida cotidiana*. En estos casos, la capacitación no conduce necesariamente a un ascenso jerárquico ni a empleo dependiente de jornada completa, sino que permite generar ingresos compatibles con responsabilidades de cuidado, salud u otras restricciones. Este tipo muestra mayor presencia relativa en Registro Especial, aunque adopta modalidades distintas según la línea: en Sectorial Transporte, la autonomía suele apoyarse en el control de un activo habilitante —la licencia profesional y eventualmente un vehículo— que permite decidir condiciones y ritmos de trabajo; en Registro Especial, se expresa en arreglos más heterogéneos, como emprendimientos o combinaciones formal/informal, orientados a sostener ingresos sin perder gobernabilidad del tiempo.

El **Reequilibrio Subjetivo / Agencia** se observa cuando el impacto predominante del programa no es laboral inmediato -aun cuando lo hubiera- sino vital. En estas trayectorias, la capacitación funciona como un punto de inflexión que permite recomponer rutinas, recuperar la autoestima y reactivar la percepción de capacidad personal tras períodos de crisis, inactividad o fragilidad. Si bien este patrón presenta un peso similar en ambas líneas, se distinguen matices: en Registro Especial predomina un sentido de recomposición frente a quiebres previos y recuperación de estabilidad emocional, mientras que en Sectorial Transporte se articula más frecuentemente como agencia proyectiva e identidad profesional. En ambos casos, el efecto opera como condición habilitante, volviendo plausible una activación laboral posterior, aun cuando esta sea parcial o diferida.

Finalmente, la **Neutralización por Condiciones Estructurales** da cuenta de los límites del programa cuando barreras persistentes exceden la capacidad de agencia individual y la potencia habilitante de la credencial. Problemas severos de salud, cuidados no delegables, crisis vitales, exigencias institucionales o restricciones del mercado laboral pueden impedir que el aprendizaje se traduzca en mejoras sostenidas o percibidas. Este tipo no remite a falta de motivación ni de aprendizaje, sino a una colisión entre biografías altamente vulnerables y contextos restrictivos, con una presencia algo mayor en Sectorial Transporte, donde las barreras de entrada al rubro son más rígidas.

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

predominantes sin desconocer que los impactos pueden coexistir o desplegarse de forma secuencial, cuestión que se profundiza al cruzarlos con las trayectorias laborales post-egreso.

## b. Trayectorias laborales post-egreso

Se caracteriza ahora el período post-egreso (2024–2025) desde un foco estrictamente ocupacional, con el propósito de describir cómo se distribuyen las personas egresadas según su situación laboral posterior y las formas que adopta su activación en el trabajo. A diferencia de la tipología de impacto en la trayectoria vital —centrada en el sentido predominante que el programa adquiere en la vida de las personas—, aquí el análisis realiza un “zoom” descriptivo al plano estrictamente laboral y ‘observable’<sup>3</sup>, construyendo una base comparable para el cruce analítico posterior:

TABLA N° 3.  
TRAYECTORIAS LABORALES POST-PROGRAMA

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

En una lectura agregada, las trayectorias laborales post-egreso muestran que una proporción mayoritaria de las personas egresadas logra algún tipo de activación laboral en el período observado, ya sea mediante inserción formal, emprendimiento o modalidades de trabajo flexible. Esta activación —entendida como salida o alternativa a la inactividad o a la cesantía— alcanza aproximadamente a dos tercios de los casos en la línea Registro Especial y a cerca de cuatro quintos en la línea Sectorial Transporte, lo que da cuenta de un efecto relevante del programa en términos de re-vinculación con el trabajo, aun cuando dicha activación adopte formas diversas y no siempre inmediatas<sup>5</sup>.

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

## c. Relación entre la tipología de impacto principal y las trayectorias laborales post-egreso

<sup>3</sup> No es ‘sociolaboral’ porque no se relaciona con motivadores ni con condiciones biográficas o estructurales -como lo hace la tipología de impacto principal- y no interpreta sino sólo describe.

<sup>4</sup> En la categoría “estancamiento o circularidad”, resulta relevante precisar que *estancamiento* refiere a trayectorias que no logran traducir la capacitación en inserción laboral durante el período observado, mientras que *circularidad* o *activación laboral discontinua* alude a recorridos que registran intentos o episodios de activación seguidos de retorno a la cesantía o inactividad. En ambos casos, la situación se explica principalmente por barreras persistentes —como problemas de salud, sobrecarga de cuidados, condiciones del mercado laboral o ausencia de experiencia habilitante— más que por falta de motivación o aprendizaje.

<sup>5</sup> A modo referencial -en tanto no se trata de una encuesta con categorías cerradas sino de una narración abierta en el marco de una aproximación cualitativa - la proporción de ocupados ‘antes’ del programa, independientemente de su ‘calidad’, alcanzaba sólo al 23.1% de la muestra.

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

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

Tabla N° 4.  
RELACIÓN ENTRE TIPOLOGÍA DE IMPACTO PREDOMINANTE Y TRAYECTORIAS LABORALES POST-EGRESO (TOTAL MUESTRA: RE + ST)

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

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

En términos agregados, el cruce entre tipología de impacto predominante y trayectorias laborales post-egreso permite identificar los siguientes patrones:

- **Movilidad ascendente** se articula de manera dominante con trayectorias de *inserción o progresión formal* directamente vinculadas al *área del curso*, evidenciando una alta correspondencia entre la percepción subjetiva de mejora y la situación laboral observable. De forma más acotada, esta movilidad también puede expresarse mediante trabajo independiente vinculado al rubro o inserciones formales en otras áreas, cuando la credencial opera como activo estratégico para negociar mejores condiciones.
- **Autonomía negociada** se asocia casi exclusivamente a trayectorias de *trabajo independiente, emprendimiento o modalidades laborales flexibles*, tanto *vinculadas como no vinculadas al área* del curso. En este cruce, la capacitación aparece menos como vía de inserción directa y más como soporte para reorganizar ingresos y tiempo bajo condiciones estructurales de cuidado, salud u otras restricciones, con un uso parcial o indirecto de la credencial.
- **Reequilibrio subjetivo / agencia** se articula con trayectorias laborales heterogéneas, incluyendo inserciones laterales, trabajo flexible y situaciones de estancamiento o activación discontinua. Este patrón muestra que el fortalecimiento subjetivo y la recuperación de la agencia *pueden coexistir con una inserción laboral no consolidada*, operando como condición habilitante para procesos de activación gradual más que como resultado laboral inmediato.
- **Neutralización por condiciones estructurales** presenta una correspondencia muy marcada con *trayectorias de estancamiento o circularidad laboral*, reflejando la dificultad de traducir la capacitación en mejoras sostenidas cuando persisten barreras severas. La existencia puntual de inserciones laborales no revierte esta percepción cuando dichas ocupaciones no son vividas como resultado atribuible al programa ni como mejora significativa.

El cruce evidencia que la trayectoria laboral observable no agota el sentido del impacto del programa: trayectorias similares pueden expresar efectos vitales distintos, y un mismo impacto predominante puede traducirse en desenlaces ocupacionales diversos. Sin embargo, los resultados también sugieren que los impactos más ‘altos’ en el plano laboral —aquellos vividos como mejoramiento efectivo— tienden a apoyarse en la resolución previa, total o parcial, de otras dimensiones habilitantes. La conciliación viable de la vida cotidiana, el reequilibrio subjetivo, la

recuperación de la autoestima y la confianza en las propias capacidades aparecen, así, no como efectos *alternativos* al mejoramiento laboral, sino como condiciones que lo hacen posible. En este sentido, la mirada articulada de ‘sentido’ e ‘inserción’ confirma que el impacto del programa se configura con frecuencia de manera secuencial y acumulativa: no responde a una lógica lineal única, pero sí a una concatenación de efectos que habilitan, en determinados casos y bajo ciertas condiciones, el despliegue pleno del resultado laboral.

#### **d. Del perfil de ingreso a la tipología de impacto o efecto principal**

Llegado este punto, el análisis permite responder una pregunta clave para la gestión del programa: ¿qué tipo de impacto o efecto predominante tiende a producir la capacitación cuando se encuentra con distintos perfiles de ingreso? Dicho de otro modo, ¿cómo se “traduce” la intervención en la vida de las personas según su punto de partida, considerando que el programa opera en interacción con biografías, restricciones y lógicas de acción heterogéneas?

Esta lectura no asigna a cada perfil un resultado único o determinista. Por el contrario, muestra que un mismo perfil puede derivar en más de un tipo de efecto predominante dependiendo de algunas combinatorias internas, pero también permite identificar tendencias recurrentes que describen cómo suele “funcionar” el programa para distintos grupos.

- **Perfil 1. Trabajo compatible con cuidados**

Predominan la **autonomía negociada** y el **reequilibrio subjetivo** como efectos principales. La movilidad ascendente aparece solo cuando existen condiciones habilitantes adicionales (redes, disponibilidad horaria). La neutralización emerge cuando las restricciones de cuidado o salud se vuelven indelegables.

- **Perfil 2. Reconstrucción laboral tras quiebre vital**

El impacto dominante es el **reequilibrio subjetivo y la recuperación de agencia**. La movilidad ascendente, cuando ocurre, suele ser **posterior y secuencial**, mientras que la neutralización se asocia a barreras estructurales persistentes.

- **Perfil 3. Inserción laboral inmediata**

El perfil se **bifurca**: una parte alcanza **movilidad ascendente** cuando la credencial se activa rápidamente; otra transita hacia **reequilibrio y agencia**, resignificando la credencial como activo de reserva y sosteniendo una espera activa. La neutralización aparece en contextos de bloqueos duros.

- **Perfil 4. Desarrollo de oficio o proyecto laboral definido**

Predomina con claridad la **movilidad ascendente**. El programa opera como **acelerador**, formalizando competencias y habilitando saltos laborales. El reequilibrio subjetivo aparece como efecto complementario.

- **Perfil 5. Oficio como medio para un proyecto productivo más amplio**

El impacto alterna entre **movilidad ascendente** y **autonomía negociada**. La credencial se integra estratégicamente a un repertorio previo de recursos, funcionando como **multiplicador de estrategias** más que como único canal de inserción.

Los resultados muestran que el Programa Fórmate para el Trabajo produce impactos diferenciados según el punto de partida: acelera trayectorias direccionadas, repara trayectorias fracturadas, estabiliza contextos de urgencia y amplía márgenes de autonomía en biografías condicionadas por cuidado. La efectividad del programa depende, así, menos de un resultado único y más de su capacidad para interactuar con restricciones y recursos preexistentes, lo que refuerza el valor de una lectura fina por perfiles para orientar apoyos y decisiones programáticas.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

A partir del recorrido realizado, es posible concluir:

- **Impacto más allá del empleo inmediato:** El impacto del programa no se agota en la inserción laboral de corto plazo; incluye recomposición vital, activación subjetiva y reorganización de trayectorias marcadas por precariedad, cuidado o exclusión, que condicionan los desenlaces posteriores.

- **Heterogeneidad biográfica y estratégica:** Las personas ingresan con condiciones materiales, estados subjetivos y lógicas de acción diversas, que influyen decisivamente en cómo la capacitación es apropiada, resignificada y utilizada, incluso transformando motivaciones iniciales.
- **Re-vinculación social y capital relacional:** El programa cumple una función relevante de ‘reenganche’ social, reconstrucción de redes y pertenencia, operando como soporte emocional y como microsistema informal de intermediación laboral, con modalidades diferenciadas por línea.
- **Reequilibrio subjetivo como condición habilitante:** El reequilibrio emocional y la recuperación de autoestima no son efectos accesorios, sino condiciones básicas que habilitan la agencia y hacen posible la activación laboral posterior, especialmente en trayectorias fragilizadas.
- **Agencia y efectos concatenados:** Los impactos del programa no operan de forma aislada, sino concatenada y secuencial: cambios subjetivos, familiares y laborales se encadenan en el tiempo, reconfigurando expectativas y horizontes de acción.
- **La “espera activa” como racionalidad adaptativa:** En particular en Sectorial Transporte, la ausencia de inserción inmediata expresa estrategias de espera activa, donde la credencial funciona como activo de reserva que sostiene proyección y reduce incertidumbre, más que como estancamiento.
- **Efectos interseccionalmente diferenciados:** Sexo/género, edad, maternidad temprana, condición migratoria y nivel educacional modulan los impactos predominantes, produciendo patrones sistemáticos de autonomía negociada, reparación, movilidad o estabilización vital.
- **Dimensión familiar y de cuidados:** El impacto del programa se expresa también en la reorganización del tiempo, el reconocimiento del rol productivo y el reequilibrio de relaciones familiares, especialmente en mujeres, donde cuidado y empleabilidad se negocian conjuntamente.
- **Práctica no remunerada como nudo crítico:** En contextos de alta precariedad, la exigencia de prácticas no remuneradas puede operar como filtro socioeconómico involuntario, limitando o neutralizando el impacto del programa en quienes enfrentan mayores restricciones.
- **Buenas prácticas y límites estructurales:** La flexibilidad administrativa, la calidad docente y la infraestructura adecuada sostienen la experiencia formativa, pero persisten nudos críticos abordables —prácticas, brecha experiencia/credencial, barreras burocráticas y de salud— que requieren ajustes de diseño.

En términos de recomendaciones de política pública, se sugiere:

## 1. Recomendaciones a nivel de DISEÑO

- **Rutas de aprendizaje diferenciadas en Registro Especial:** Diseñar ofertas por nivel (básico / medio-avanzado) en oficios con alta dispersión de conocimientos previos, incorporando diagnósticos simples de entrada que orienten la asignación o elección informada, reduciendo frustración y mejorando pertinencia pedagógica.
- **Componente psicosocial como condición habilitante:** Incorporar de forma explícita un dispositivo permanente de apoyo psicosocial no clínico durante el curso y el post-egreso, reconociendo su rol en retención, aprendizaje, reequilibrio subjetivo y activación de agencia, especialmente en trayectorias fragilizadas.
- **Subsidios como política de sostenimiento:** Fortalecer los subsidios existentes —en especial en la etapa de práctica— concibiéndolos como mecanismos de sostenimiento económico y no solo de incentivo de asistencia, con énfasis en cuidado y costos de oportunidad.
- **Estándar nacional de prácticas formativas:** Definir un marco común de prácticas con foco en aprendizaje efectivo, pertinencia y condiciones mínimas, diferenciando prácticas formativas de prácticas laboralizantes, para evitar experiencias poco útiles o excluyentes.
- **Ruta explícita de primera experiencia en Sectorial Transporte:** Diseñar itinerarios de transición que asuman la inserción diferida del rubro, incorporando certificaciones complementarias, reconocimiento de horas de práctica y convenios sectoriales que reduzcan la brecha experiencia/empleabilidad.
- **Reconocimiento del capital social como dimensión de resultados:** Incorporar en el diseño programático el fortalecimiento del capital relacional generado en el curso, explorando comunidades de egresados y espacios de intercambio que sostengan procesos de espera activa y persistencia post-egreso.

## 2. Recomendaciones a nivel de GESTIÓN

- **Mejor ajuste en captación y selección (RE):** Fortalecer requisitos de entrada y orientación clara sobre nivel esperado en cursos técnicos, habilitando rutas alternativas para quienes muestran motivación pero no base, evitando desajustes y nivelación hacia abajo.
- **Gestión oportuna de certificaciones:** Establecer protocolos con plazos, responsables y alertas para asegurar la entrega oportuna de certificados, resguardando la “ventana de oportunidad” post-egreso.
- **Reducción de barreras de liquidez en ST:** Revisar el mecanismo de reembolso de gastos críticos (licencia, exámenes), explorando pagos directos, anticipos o convenios, para evitar exclusiones por falta de liquidez.
- **Gobernanza con empleadores y gremios:** Institucionalizar mecanismos regulares de articulación con actores sectoriales para prácticas, primera experiencia y seguimiento, reduciendo la carga individual de intermediación que hoy recae en las personas egresadas.

### 3. Recomendaciones a nivel de IMPLEMENTACIÓN

- **Homogeneidad pedagógica con apoyos a la diversidad:** Constituir cursos considerando niveles de base cuando sea necesario y, cuando no, asegurar estrategias efectivas de nivelación (tutorías, módulos puente, apoyos diferenciados), reforzando estándares docentes y gestión de aula.
- **Prácticas sostenibles y realmente formativas:** Asegurar supervisión efectiva, evaluación mínima y apoyos económicos y de cuidado; incorporar alternativas formativas cuando la práctica tradicional sea inviable, sin vaciar de sentido el aprendizaje aplicado.
- **Convenios de primera experiencia acreditable (ST):** Implementar acuerdos con empresas para puestos de entrada supervisados que computen como experiencia real, abordando un nudo crítico estructural del rubro.
- **Seguimiento post-egreso focalizado:** Desarrollar acompañamientos breves y diferenciados en la fase de transición, con foco en hitos clave (certificación, licencia, inserción diferida, formalización), reconociendo la lógica de efectos concatenados y espera activa.
- **Indicadores de evaluación no binarios:** Revisar los criterios operativos de seguimiento incorporando indicadores de efectos habilitantes, intermedios y diferidos, complementando indicadores de inserción/no inserción y alineando evaluación con la complejidad real de las trayectorias.