

·DATAVOZ.

DEL GRUPO STATCOM

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

Resumen Ejecutivo

Junio, 2024

1) Antecedentes

A continuación se presenta el resumen ejecutivo del estudio que busca 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. Dicho resumen se estructura con los principales hallazgos obtenidos para cada uno de los objetivos específicos.

2) Levantamiento de información

Para el desarrollo del estudio se analizó información secundaria y se levantó información primaria. A continuación, se describen las muestras para las cuales se hizo levantamiento de información cuantitativa y cualitativa.

2.1 Información cualitativa

En relación con el 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.

2.2 Información cuantitativa

2.2.1 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.

2.2.2 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.

3) Resultados

3.1 Sistematización de experiencias internacionales

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 Jóvenes productivos, en donde hay un proceso de acompañamiento posterior para apoyar la obtención de recursos económicos que permitan la formalización y crecimiento del negocio.

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

3.2.1 Caracterización personas usuarias

Al analizar la información de personas beneficiarias, 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 completo por periodos de tiempo extenso.

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 más ingresos visibles al sistema, que los haría salir de los tramos más vulnerables y por tanto perder beneficios sociales.

3.2.2 Análisis de empresas

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%.

3.2.3 Análisis de proveedores

Del total de proveedores en 2023, que fueron 248, un 59% realizó cursos solo de Becas Laborales, un 33% de Capacitación en Oficios y un 8% tanto de Capacitación en Oficios como Becas Laborales. Por otra parte, 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 de un tipo, además de haber OTEC que participan en ambos programas, es decir, no hay especialización del todo a la hora de postular.

3.3 Motivaciones, necesidades y expectativas

3.3.1 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. 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.

No se observan diferencias relevantes entre participantes de Becas Laborales y Capacitación en Oficios.

3.3.2 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.

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”.

3.4 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.

3.5 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 dicen cursos sin estos componentes, y esto se debe a que más que proveedores con dedicación exclusiva a un tipo de cursos, se distingue que en general participan de licitaciones de los dos tipos de cursos.

De hecho, tanto proveedores con componente como sin componente señalan la importancia de la práctica laboral y del seguimiento al plan de negocios, aún cuando tengan reparos a algunos aspectos específicos.

Sin embargo, así como ha ocurrido con otros perfiles, lo que se observa a partir de la opinión levantada en las entrevistas, existe bastante heterogeneidad en lo que respecta a la calidad de estas instituciones.

3.6 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.

3.6.1 Organización y gestión del componente

En término de la organización y gestión del componente, en términos administrativos y específicamente en lo que respecta a las bases de licitación, se señala que existe claridad de las mismas en términos de roles y responsabilidades. Sin embargo, si hay reparos en la ejecución misma de los componentes de experiencia laboral, como falta de supervisión, acompañamiento, de parte de las personas beneficiarias plantean algunas situaciones donde no obtuvieron respuestas ni del OTEC ni de SENCE, en tanto que existe una crítica cruzada en algunos aspectos de gestión, entre los OTEC y las Direcciones Regionales.

3.6.2 Información sobre el componente

En lo que respecta a la información, se observa que había información sobre los cursos en algunos casos, y conocimiento de que éstos trataban de amoldarse a las necesidades de las personas beneficiarias, como por ejemplo, a recursos disponibles para locomoción. No pareciera existir problemas de información, puesto que hay una valoración positiva de la información entregada en la página web, o de lo contrario, de la información que se proporciona en la reunión de inicio de los programas.

En relación a la información del componente, se observa inconsistencias en como transmiten la información los proveedores y las direcciones regionales. Un aspecto sensible tiene que ver con la obligatoriedad de realizar la práctica. Se distingue también en algunas entrevistas asimetrías de información, en particular respecto a las personas beneficiarias, ocurre que en ocasiones no tienen claridad de los componentes.

3.6.3 Supervisión y acompañamiento

Un aspecto para el cual se observaron críticas guarda relación con el tema de la supervisión, tanto del OTEC a las personas beneficiarias que desarrollaron este componente, como por parte de las Direcciones Regionales. En ambos casos se argumenta que la falta de supervisión tendría que ver con escasez de recursos financieros y humanos.

3.6.4 Vinculación con los facilitadores

A nivel de vinculación entre el componente de experiencia laboral y la fase lectiva, existen algunas sinergias relevantes que se pueden dar, 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 estas 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 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.

3.6.5 Vinculación con el Apoyo Sociolaboral (ASL)

El ASL juega un rol fundamental en el desarrollo del componente de experiencia laboral, 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.

3.6.6 Modalidad instruccional del componente

Si bien existe relativo acuerdo por la existencia y beneficios del componente de experiencia laboral, si existen algunos reparos en relación a la modalidad instruccional, en especial en lo que respecta a duraciones o extensiones del componente, y en términos de la claridad de lo que implica cada fase, especialmente en el seguimiento al plan de negocios donde los OTEC señalan no tener claridad de proceso y documentación que guía sus tareas, y las personas beneficiarias que salvo por la entrega del subsidio de herramientas, les cuesta identificar el componente.

3.6.7 Entrega de subsidios

Se valora muy positivamente la entrega de subsidios, tanto de transporte como de herramientas, por el lado de las personas beneficiarias no se observan de manera importante reclamos por la demora de su pago, sin embargo, si se menciona la importancia que tendría evaluar la entrega de un pago por la práctica más allá del subsidio en transporte.

3.6.8 Vinculación con componente de colocación laboral

Existe una valoración muy positiva de lo que la práctica laboral puede generar en el proceso de colocación laboral, puesto que abre la posibilidad de que las personas beneficiarias pueden quedar trabajando, sin embargo, no parece ser la regla.

3.6.9 Rol de SENCE

Similar a lo que ocurrió con los OTEC, a la hora de evaluar al SENCE y su rol, la evaluación está muy determinada por la heterogeneidad que se perciba en la calidad de funcionamiento de las Direcciones Regionales. Son varios los actores que plantean que depende mucho de la región el tipo de servicio y relación que se dio con el SENCE.

3.7 Seguimiento laboral de las personas usuarias

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 6: 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.

Al preguntarse el papel que jugó en encontrar trabajo la participación en la iniciativa entre todas las personas que hoy se desempeñan tanto en su área de capacitación como en otra labor, solo un 10% asignó cierto mérito a esto. Los resultados, distinguiendo entre programas de capacitación, no difieren sustantivamente sobre ese punto.

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.

3.8 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, a nivel educacional 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:

“Muy importante, yo creo que el alumno realmente es un proceso de aprendizaje muy significativo donde el alumno se inserta en un espacio laboral con actores reales, un trabajo concreto cierto de la realidad integrando equipos que también es una habilidad súper importante de poder integrarse a personas con distintas personalidades, características”. (Profesional de institución de educación superior)

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:

3.8.1 Práctica laboral

Para el caso de la práctica laboral, se observan los siguientes aspectos relevantes:

1. Personas beneficiarias

Una primera barrera importante para el correcto desarrollo de las prácticas laborales tiene relación con el perfil de las personas beneficiarias, 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.

3.8.2 Seguimiento al plan de negocios

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.

3.9 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.

3.9.1 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

Velar por la buena selección de empresas, Sence debiese tener un papel más protagónico a nivel de articular con empresas. 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.

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.

3.10 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.

3.10.1 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.

3.10.2 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.