ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN PILOTO SECTORIAL CUIDADOS

Resumen Ejecutivo

Abril, 2025

1. Introducción

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) desarrolló en 2024 un programa piloto para fortalecer la empleabilidad en el sector de los cuidados, en respuesta a la creciente demanda en esta área. Este informe analiza su implementación y resultados, considerando la experiencia de las personas participantes y actores involucrados. A través de un enfoque mixto, se identifican logros, desafíos y oportunidades de mejora para el programa.

2. Objetivos del estudio

2.1. Objetivo general

Evaluar la gestión, implementación y resultados del piloto Fórmate Para el Trabajo línea sectorial cuidados del año 2024, desde la perspectiva de los distintos actores involucrados en su ejecución, y realizar un seguimiento laboral a las personas usuarias.

2.2. Objetivos específicos

1. Realizar una caracterización socioeconómica de las personas usuarias del piloto, poniendo especial énfasis en la experiencia y perfil en el área de cuidados.
2. Indagar en las motivaciones y expectativas que presentan las personas usuarias antes de iniciar los cursos y la valoración posterior del programa.
3. Describir, levantar y analizar los procesos del programa e identificar los nudos críticos y facilitadores de éstos, además de levantar brechas entre lo diseñado e implementado, identificando fortalezas y debilidades en cada uno de ellos. Se deben considerar los siguientes procesos:
    a) Organización y gestión del programa.
    b) Soporte y asistencia técnica desde nivel central.
    c) Gestión de las direcciones regionales.
    d) Proceso de convocatoria y difusión a las personas usuarias.
    e) Proceso de postulación y selección de personas usuarias al programa.
4. Evaluar el diseño y la ejecución de los componentes del programa, específicamente:
    a) Fase lectiva de cursos de capacitación (calidad y experiencia de OTEC en la temática, facilitadores, herramientas y materiales, metodologías de enseñanza, deserción de participantes, motivos de deserción, etc.).
    b) Subsidios y/o mecanismos de apoyo.
    c) Proceso de certificación del curso.
5. Indagar en la experiencia que presentan los proveedores y facilitadores en el área de cuidados.
6. Realizar un seguimiento laboral a las personas egresadas que permita analizar su situación laboral y áreas en las cuales se desempeñan posterior a su egreso.
7. Levantar recomendaciones para la implementación, gestión y diseño del piloto a partir de toda la información levantada.

3. Análisis de resultados

3.1. Objetivo específico n°1: Realizar una caracterización socioeconómica de las personas usuarias del piloto, poniendo especial énfasis en la experiencia y perfil en el área de cuidados.

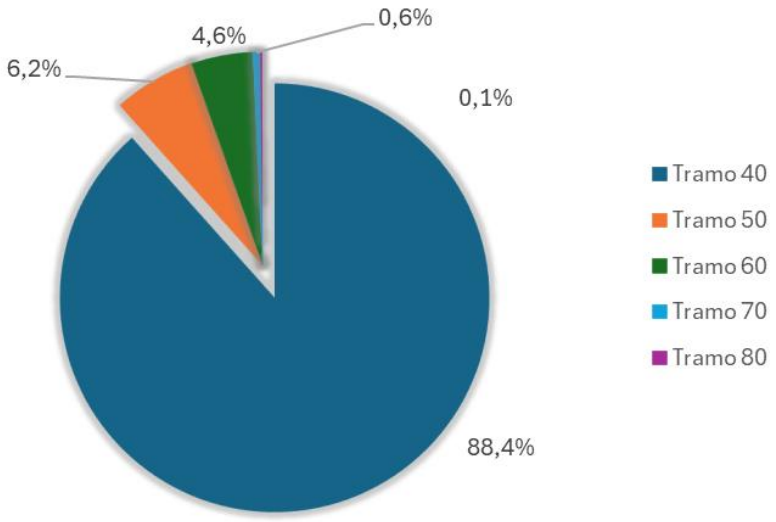
Se presenta la caracterización socioeconómica de las personas participantes del programa piloto, con especial énfasis en su perfil, experiencia en cuidados y expectativas laborales. A partir de un análisis cuantitativo y cualitativo, se identificaron tendencias clave en términos de sexo, edad, nivel educativo, situación laboral y composición del hogar.

De esta forma, a la fecha de ejecución del estudio 685 personas aprobaron el programa, lo que representa un 79,5% del total de inscritos. El 16,5% desertó por diversas razones, mientras que un 3,1% reprobó. Estos datos reflejan una alta tasa de éxito, aunque evidencian la necesidad de estrategias para reducir la deserción.

La mayoría de las personas participantes fueron mujeres y se concentraron en la Región de Valparaíso (61,8%) y la Metropolitana (25,8%), asociado a las regiones donde se ejecutó el Piloto.

Participaron en el programa principalmente a personas en situación de vulnerabilidad, (88,4% de las personas participantes pertenece al 40% más vulnerable según el Registro Social de Hogares (RSH)). Esto evidencia la pertinencia del programa en la población objetivo y su impacto potencial en la mejora de oportunidades laborales.

Gráfico 1. Proporción de personas participantes en programa "Sectorial cuidados" según situación en el Registro Social de Hogares (RSH)

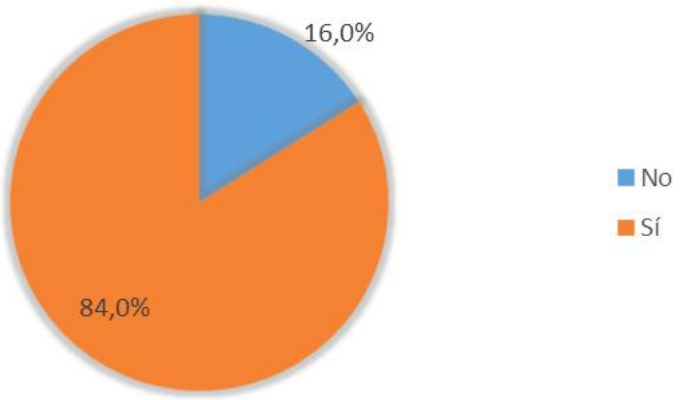


Fuente: BBDD programa "Sectorial Cuidados".
Base: Estado participante "Aprobado".

En términos de composición del hogar, el 33,7% de las personas participantes son responsables de sí mismos, el 31,1% son jefes y jefas de núcleo y el 28,5% son jefes y jefas de hogar**,** lo que sugiere que una gran parte de las personas beneficiarias tienen responsabilidades económicas y familiares, influyendo en su necesidad de capacitación.

Uno de los hallazgos más relevantes es que el 84% de las personas participantes ha realizado labores de cuidado en algún momento de su vida**,** ya sea en un contexto familiar o profesional. Además, el 62,7% de quienes declararon tener experiencia en cuidados ya ejercían estas labores de manera activa seis meses antes de iniciar el curso

Gráfico 2. ¿Usted ha realizado labores de cuidado alguna vez en su vida?



Fuente: Procesamiento información primaria.
Base: Total de casos n=262.

El análisis de datos permitió identificar dos perfiles diferenciados de personas participantes:

1. **Personas cuidadoras familiares**:
   - ✓ Realizan labores de cuidado dentro del hogar.
   - ✓ En su mayoría, no reciben remuneración.
   - ✓ Tienen un manejo digital limitado.
   - ✓ Sus oportunidades de empleabilidad son más reducidas.

2. **Personas cuidadoras comunitarias**:
   - ✓ Realizan cuidados fuera del hogar, muchas veces en entornos institucionales.
   - ✓ Mayor probabilidad de recibir remuneración.
   - ✓ Mejor manejo digital, lo que facilita su acceso al mercado laboral.

A modo de resumen, se presenta tabla con los principales indicadores de caracterización según sexo, el que da cuenta que las mujeres presentan una mayor experiencia acumulada en labores de cuidado, (84,8% ha realizado este tipo de tareas alguna vez en su vida frente al 66,7% de los hombres). También destacan significativamente en el cuidado de menores de 6 años (38% vs. 8,3%) y de personas mayores (74,4% vs. 58,3%). Por otro lado, los hombres superan a las mujeres en manejo digital (83,3% frente a 43,4%) y tienen una mayor proporción en el cuidado de personas con enfermedades permanentes (41,7% vs. 31,6%). En términos de intensidad del cuidado, las mujeres tienen una mayor participación en jornadas completas (35,2% frente a 25,0%) y dedican más días a la semana (34,0% realizan cuidado 4 días o más, frente a 25,0% de los hombres). También existen más mujeres recibiendo remuneración por estas labores (54,9% vs. 40%). Esto evidencia una feminización del cuidado, tanto en frecuencia como en compromiso, pero también una brecha digital a favor de los hombres.

Tabla 1. Principales indicadores de labores de cuidado y tipo según sexo

Principales indicadores	Mujer	Hombre
Positivo manejo digital	43,4%	83,3%
Ha realizado labores de cuidado alguna vez en su vida	84,8%	66,7%
Ha cuidado a infantes menores de 6 años	38,0%	8,3%
Ha cuidado a personas con discapacidad	26,4%	16,7%
Ha cuidado a personas mayores	74,4%	58,3%
Ha cuidado a personas temporalmente enfermas	23,2%	16,7%
Ha cuidado a personas con enfermedades permanentes	31,6%	41,7%
Ha cuidado personas de su familia	62,3%	62,5%
Ha cuidado personas conocidas	25,5%	25,0%
Ha cuidado personas desconocidas	56,1%	37,5%
No realizaba labores de cuidados	46,8%	58,3%
3 días o menos en que dedicaba a labores de cuidado	19,2%	16,7%
4 días o más en que dedicaba a labores de cuidado	34,0%	25,0%
Tipo de jornada laboral: Ninguna, no realizada labores	46,8%	66,7%
Tipo de jornada laboral: Media jornada o menos	18,0%	8,3%
Tipo de jornada laboral: Jornada completa - 24hrs	35,2%	25,0%
6 meses antes de comenzar el curso, ¿usted realizaba labores de cuidado?: SI	62,7%	62,5%
¿Recibía una remuneración económica por esas labores de cuidado': SI	54,9%	40,0%

Fuente: Procesamiento información primaria.

Base: Total de casos n=262

3.2. Objetivo específico n°2: Indagar en las motivaciones y expectativas que presentan las personas usuarias antes de iniciar los cursos y la valoración posterior del programa

Este capítulo aborda las principales motivaciones y expectativas de las personas participantes para ingresar al programa de cuidados de SENCE. En el ámbito familiar, buscan mejorar la atención a familiares con dependencia; desde lo vocacional, muestran interés por el área de salud y afinidad con personas mayores; y en lo laboral, ven en los cuidados una oportunidad de empleo con mejores condiciones, aspirando a la certificación y especialización. En general, valoran positivamente el curso por entregar conocimientos básicos y técnicas de autocuidado, aunque esperan una mayor profundización en temas técnicos de salud y en el alcance etario de la formación.

3.2.1. Motivaciones y expectativas

Las personas participantes del programa presentaron diversas motivaciones para ingresar al programa, vinculadas principalmente a su contexto familiar, vocación y expectativas laborales.

En el ámbito familiar, muchas personas, principalmente mujeres, con experiencia previa en cuidados no remunerados buscaban mejorar sus habilidades para atender a familiares con dependencia. Otras personas, sin experiencia, tomaron el curso como una preparación ante el envejecimiento de sus padres y madres u otras personas cercanas. En ambos casos, los cuidados recaen mayormente en mujeres debido a expectativas familiares, entre otras razones.

Desde una perspectiva vocacional, algunas personas participantes mostraron afinidad con el área de salud y un interés por el trabajo con personas mayores, motivados por experiencias personales y una visión empática hacia este grupo. Además, identificaron una necesidad de atención integral y de mayor autonomía en las personas mayores, lo que refuerza la importancia de un enfoque centrado en la persona.

En el ámbito laboral, los cuidados fueron vistos como una oportunidad de empleo con condiciones más flexibles y alineadas con sus necesidades. Mientras algunas personas buscaban certificación para mejorar su empleabilidad en el sector formal, otras consideraban emprender en servicios de cuidado personalizados. Sin embargo, se identificaron desafíos en la validación del curso ante empresas y personas empleadoras, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la articulación de este programa con Chilevalora para garantizar reconocimiento oficial.

3.2.2. Valoración posterior al programa

Las personas participantes destacaron el aprendizaje adquirido en el curso, abarcando diversas dimensiones del cuidado, como aspectos psicológicos, preventivos, técnicas específicas y uso de dispositivos. Esto les otorgó mayor seguridad en su desempeño y una mejor preparación para atender a personas en situación de dependencia.

Quienes tenían experiencia previa en cuidados señalaron que el curso les permitió actualizar conocimientos, corregir errores y validar prácticas. Por su parte, quienes ingresaron sin experiencia lo consideraron un primer acercamiento valioso al área. Además, se valoró especialmente la enseñanza de técnicas de autocuidado para prevenir el sobreesfuerzo físico y manejar el impacto emocional del trabajo de cuidados.

No obstante, algunas personas participantes manifestaron que los contenidos fueron tratados de forma superficial en relación con las exigencias del cuidado, resaltando la necesidad de mayor profundización y práctica. Se sugirió ampliar temáticas como primeros auxilios, administración de medicamentos, alimentación para condiciones específicas y estimulación cognitiva y física. Asimismo, se propuso extender el alcance del curso a otros grupos etarios, como infancias con necesidades especiales, y a labores en ELEAM, incorporando el uso de dispositivos médicos.

3.2.3. Conclusiones del capítulo

El análisis de las motivaciones y expectativas de los participantes permitió identificar tres grupos principales: personas con experiencia laboral en cuidados, personas cuidadoras informales y personas sin experiencia previa en el área. Cada grupo ingresó al curso con objetivos distintos. Quienes ya trabajaban en el sector buscaban certificar sus competencias para mejorar sus oportunidades laborales, mientras que las personas cuidadoras informales vieron el curso como una vía para transformar su experiencia en un empleo remunerado. Por su parte, las personas sin experiencia previa consideraban el programa una oportunidad de reconversión laboral en un sector con alta demanda.

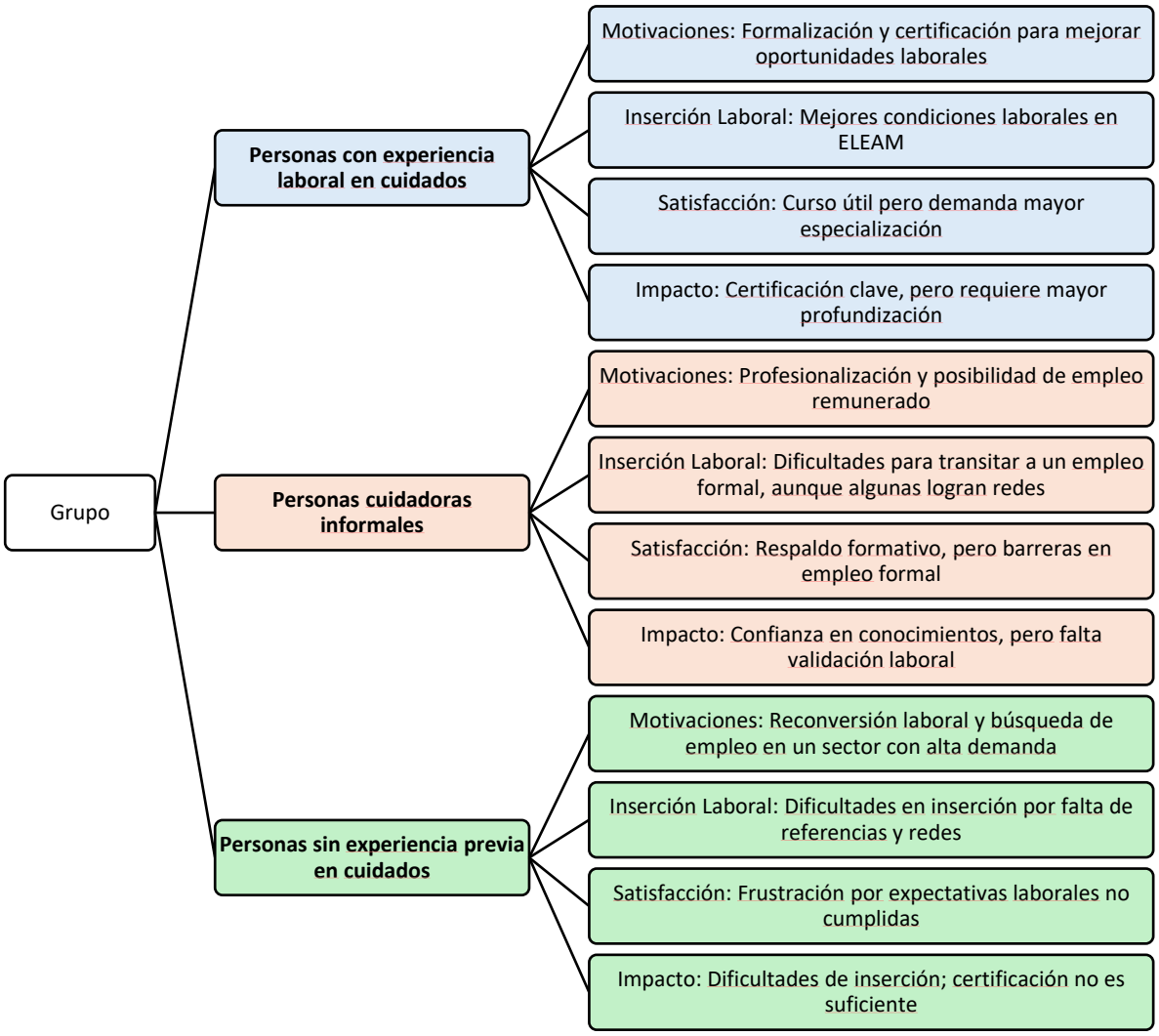
El 84,0% de las personas participantes ya había realizado labores de cuidado antes del curso, y un 62,7% lo hacía activamente en los seis meses previos. Para muchos, la formación les permitió validar y mejorar sus prácticas, mientras que quienes no tenían experiencia lo consideraron un primer acercamiento valioso. Sin embargo, el impacto en la inserción laboral varió entre los grupos. Quienes tenían experiencia previa lograron acceder a mejores condiciones, especialmente en ELEAM, mientras que las personas cuidadoras informales

enfrentaron más barreras para formalizar su trabajo. Las personas sin experiencia fueron las que tuvieron mayores dificultades para encontrar empleo, ya que carecían de redes y referencias en el sector.

El 83,6% de las personas participantes señaló haber mejorado sus habilidades, destacando aprendizajes en movilización de personas, primeros auxilios y uso de dispositivos de asistencia. Sin embargo, hubo una percepción de que los contenidos podrían profundizarse, especialmente en temas sanitarios como administración de medicamentos y uso de equipos médicos.

A pesar de estos desafíos, el 92,0% de las personas participantes consideró que la capacitación tendrá un impacto positivo en su vida personal y familiar. Para optimizar futuros cursos, se recomienda fortalecer la formación práctica, mejorar la articulación con el mercado laboral mediante estrategias como una bolsa de trabajo especializada y establecer un sistema de seguimiento de las personas egresadas para evaluar su inserción laboral y desarrollo profesional.

Ilustración 1. Síntesis de las motivaciones y expectativas de las personas usuarias



Fuente: Elaboración propia

3.3. Objetivo específico n°3: Describir, levantar y analizar los procesos del programa e identificar los nudos críticos y facilitadores de éstos, además de levantar brechas entre lo diseñado e implementado, identificando fortalezas y debilidades en cada uno de ellos

El análisis se fundamenta en una triangulación metodológica que incluye entrevistas a personas claves en la implementación del programa de formación en cuidados, como representantes de SENCE, empresas ejecutoras (OTEC), personas facilitadoras y personas usuarias. Este enfoque permite obtener una visión integral sobre la gestión, desarrollo y resultados del programa, identificando facilitadores y nudos críticos en áreas como la organización, asignación de recursos y disponibilidad de materiales.

3.3.1. Organización y gestión del programa

El proceso de organización y gestión del programa inicia mediante un concurso abierto para los OTEC, seguido por la difusión del curso a través de diversos actores como SENCE, OTEC, OMIL y Gobiernos Regionales. La postulación y selección de personas participantes estuvo a cargo de los OTEC, quienes también organizaron el contenido y la planificación del curso. A pesar de una buena coordinación, hubo dificultades en la comunicación, especialmente en torno a la elaboración del plan de negocio y la asignación de materiales. Desde la perspectiva de los OTEC, la falta de recursos financieros y retrasos asociados a trámites excesivos en los pagos de SENCE afectaron la disponibilidad de materiales esenciales y el cumplimiento de los plazos.

En cuanto a los materiales y recursos humanos, los OTEC gestionaron los insumos necesarios, pero en algunos casos, la cantidad fue insuficiente para las prácticas. Las personas facilitadoras, generalmente calificadas y con experiencia, fueron clave para el éxito del curso. Sin embargo, algunos OTEC con personal administrativo limitado enfrentaron retrasos y dificultades en los pagos. En términos de adaptabilidad, los cursos se fueron ajustando para diversas necesidades, pero la inflexibilidad en asistencia y la ubicación de las salas fueron barreras para algunas personas participantes, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado infantil.

3.3.2. Soporte y asistencia técnica desde nivel central

El apoyo brindado a los OTEC desde el nivel central se enfoca principalmente en resolver dudas administrativas y técnicas que no están cubiertas por los manuales del programa. De acuerdo con los OTEC, este apoyo, a través de las Direcciones Regionales, presenta limitaciones, ya que las respuestas del Nivel Central suelen demorar, lo que genera confusión en los procesos. Un ejemplo fue la falta de claridad sobre el formato para el plan de negocio, lo que llevó a los OTEC a proponer un formato provisional.

En relación con la certificación, existen dos tipos: el certificado de SENCE, que se otorga al cumplir con los requisitos de asistencia, y la certificación de competencias de ChileValora, que requiere una evaluación adicional. Mientras que el certificado de SENCE fue generalmente accesible, la falta de información sobre plazos y la demora en la ceremonia de certificación causaron malestar entre las personas participantes. La certificación de ChileValora, aunque voluntaria, tuvo baja participación, con menos del 5% de las personas egresadas iniciando el proceso. Además, la información tardía y la falta de claridad sobre los contenidos evaluados dificultaron su implementación, generando desinformación y frustración entre las personas usuarias.

3.3.3. Gestión Dirección Regional

Las Direcciones Regionales cumplen un rol fundamental durante todo el proceso del programa, desde la difusión inicial del curso hasta la entrega del certificado final. Se encargan de supervisar aspectos administrativos, responder a dudas de los OTEC, y mediar entre ellos y el Nivel Central. Además, gestionan reclamos y aseguran el cumplimiento de los compromisos asumidos. A nivel regional, la capacidad de respuesta y coordinación varía dependiendo del contexto local y el nivel de involucramiento con redes regionales.

En algunas regiones, como Magallanes, se ha logrado un trabajo más integrado con redes institucionales locales, permitiendo una mejor difusión del curso y un alto porcentaje de personas certificadas en ChileValora. Estas redes también facilitaron la vinculación de las personas egresadas con ofertas laborales.

3.3.4. Proceso de convocatoria y difusión a las personas usuarias

Las estrategias de difusión del programa combinan redes sociales, colaboración con instituciones públicas y difusión presencial en ferias y eventos. Las redes sociales, como Instagram y Facebook, son clave, aunque la confianza en la veracidad de las publicaciones puede influir en la participación. Además, las Oficinas de Información Laboral (OMIL) realizan derivaciones directas y, en menor medida, las personas se enteran a través de contactos familiares o vecinales.

3.3.5. Proceso de postulación y selección

El proceso de postulación y selección consiste en llenar un formulario online y presentar documentación a través de esta vía. Algunas personas reciben una confirmación inmediata, mientras que otras son contactadas por teléfono para confirmar su participación, o bien, son convocadas a una entrevista presencial. Los criterios de selección se limitan al interés en participar, sin requisitos específicos de escolaridad o edad, lo que ha generado un proceso inclusivo, pero también confusión respecto al perfil de las personas participantes.

Se perciben algunas ambigüedades sobre el enfoque del programa, especialmente en relación con los módulos formativos y su presentación como curso de especialización. Aunque inicialmente se consideró la participación de personas con experiencia en cuidados, no se estableció como requisito. Esto ha dado lugar a debates sobre si el curso debe ser accesible para todos los sectores de la población o si debiera priorizar a personas con nociones previas sobre el trabajo en el área, lo que ha afectado la coherencia entre los objetivos del programa y los resultados esperados.

3.4. Objetivo específico n°4: Evaluar el diseño y la ejecución de los componentes del programa

El diseño y ejecución del programa piloto en cuidados fue evaluado considerando la adecuación del contenido, las estrategias de enseñanza, su alineación con las necesidades del sector y el impacto del módulo de emprendimiento. Mediante una metodología mixta, que combinó encuestas, entrevistas y análisis de datos administrativos, se identificaron fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, destacando la percepción de los distintos actores involucrados y su coherencia con la evidencia recopilada.

3.4.1. Adecuación del contenido formativo

Los módulos de capacitación son generalmente bien evaluados por su pertinencia y utilidad. El 83,6% de las personas participantes reportó mejoras significativas en sus habilidades, y un 83,0% consideró que los contenidos fueron relevantes para sus labores. Sin embargo, tanto personas facilitadoras como personas participantes señalaron que el plan formativo carece de enfoque y estructura clara, con un exceso de teoría y poco tiempo dedicado a las prácticas. Además, algunos módulos no siguen un orden lógico, lo que dificulta la comprensión progresiva del contenido.

Por su parte, el contenido formativo no siempre responde a las expectativas de las personas participantes debido a la diversidad en su experiencia previa en cuidados. Mientras que algunos demandan un enfoque más integral, que incluya temas como nutrición y prevención, otros requieren una mayor profundización en procedimientos médicos y cuidados específicos. La falta de caracterización adecuada de las personas participantes dificulta la adaptación del nivel de cualificación, generando incertidumbre sobre el enfoque a seguir.

Finalmente, aunque se incluyen actividades prácticas, se percibe que estas no son suficientes, y el curso se ve limitado por su breve duración. Las personas facilitadoras utilizan simulaciones y juegos de roles, pero muchos consideran que las actividades prácticas deben ser más intensas y centradas en el trabajo real en centros de atención. Además, la falta de material adecuado dificulta la correcta ejecución de las actividades, lo que resalta la necesidad de más instancias prácticas y un suministro completo de materiales.

3.4.2. Estrategias de enseñanza-aprendizaje

Los métodos pedagógicos utilizados en los cursos consideran un enfoque principalmente expositivo, donde las clases se basan en presentaciones de diapositivas y explicaciones teóricas por parte de las personas facilitadoras. Este enfoque es valorado positivamente cuando se contextualiza con ejemplos prácticos y se utiliza un lenguaje accesible, fomentando la participación de las personas participantes. Las actividades prácticas, como juegos de roles y simulaciones, refuerzan los contenidos teóricos y mantienen el interés de la audiencia, promoviendo la reflexión sobre su desempeño en el ámbito de los cuidados. Sin embargo, algunas personas participantes señalan que la falta de dinámica y práctica en clases puramente teóricas puede afectar la atención, especialmente para quienes no han tenido formación continua.

En cuanto a la accesibilidad del contenido, el curso enfrenta desafíos debido a la diversidad de niveles educativos entre las personas participantes, lo que dificulta la nivelación y estandarización de los contenidos. Las personas con mayor formación profesional suelen esperar una especialización más avanzada, mientras que aquellas con menor nivel educativo encuentran dificultades para comprender aspectos teóricos y

técnicos. Para abordar estas brechas, se utiliza un lenguaje cotidiano junto al técnico y se enfoca en actividades prácticas que faciliten la comprensión. No obstante, existen desafíos en el manejo de herramientas digitales, especialmente en módulos de emprendimiento, donde algunas personas enfrentan dificultades con tareas, tales como la elaboración de planes de negocio debido a su limitado manejo tecnológico.

El rol de las personas facilitadoras es clave en la experiencia del curso, ya que son evaluadas positivamente por su experiencia y capacidad pedagógica, destacándose por su paciencia y disposición para resolver dudas. Sin embargo, se identifican problemas de organización en los OTEC, como la falta de claridad en la elaboración del plan de negocio y los retrasos en la asignación de subsidios, lo que impacta negativamente en la experiencia del curso.

3.4.3. Alineación con las necesidades del sector

Se percibe que el curso de cuidados tiene una amplia demanda en el mercado laboral, lo que lo convierte en una oportunidad laboral en expansión. Sin embargo, hay una falta de claridad respecto a las necesidades específicas del mercado, ya que no se ha realizado un diagnóstico previo que guíe la capacitación y permita identificar con precisión las necesidades específicas. A pesar de que la demanda es alta, no se ha formalizado el área de cuidados como una línea de trabajo, lo que dificulta el diálogo entre las instituciones involucradas y la identificación de las necesidades laborales específicas en el sector. Esta situación también ha generado dificultades para llenar los cupos de formación en algunas zonas, ya que las personas usuarias tienen expectativas erróneas sobre la empleabilidad e ingresos asociados. Además, se señala que los cursos no abordan de manera práctica y profunda los temas que podrían mejorar la inserción laboral, como el establecimiento de tarifas y la preparación para enfrentar las dificultades del mercado de trabajo.

En cuanto a la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, quienes trabajan en el sector de cuidados aplican principalmente lo aprendido sobre higiene, movilización segura, primeros auxilios y técnicas para atender a personas mayores con distintos niveles de dependencia. Aunque algunos aspectos fueron aprendidos previamente en el camino, los conocimientos adquiridos durante la capacitación han tenido un impacto positivo en la calidad del trabajo, especialmente en el cuidado físico y la atención a personas con dependencia severa. Sin embargo, los módulos transversales no han tenido un impacto significativo en la actividad laboral de las personas capacitadas.

En términos de inserción laboral, una importante proporción de personas participantes se ha insertado en el cuidado de personas mayores, principalmente en residencias, programas públicos o en ELEAM. Las personas que trabajan en ELEAM o residencias privadas suelen tener contratos informales o realizar trabajos bajo boletas de honorarios, mientras que aquellos en programas de instituciones públicas tienen empleos formales. Las jornadas laborales son mayoritariamente parciales o por turnos, dependiendo del tipo de establecimiento en el que trabajen.

Finalmente, la relación con centros de larga estadía y programas de cuidado ha presentado desafíos, especialmente en lo que respecta a la capacitación del personal de los ELEAM, debido a restricciones legales que impiden establecer alianzas para capacitar a trabajadores públicos. No obstante, existe la voluntad de colaborar para facilitar la inserción laboral de las personas participantes del curso. En algunas regiones, como

Magallanes, se ha logrado un trabajo más exitoso, integrando la oferta y demanda laboral en el área de cuidados y facilitando la inserción de un número reducido de participantes en empleos relacionados.

3.4.4. Impacto del módulo de emprendimiento

Se percibe que el enfoque de emprendimiento en el programa presenta varias ambigüedades, ya que las personas participantes no siempre llegan con la intención de crear un emprendimiento en el área de cuidados. En muchos casos prefieren trabajos dependientes, o derechamente no tienen interés en desarrollar servicios fuera del contexto familiar. Sin embargo, un número considerable de personas participantes se ha interesado por ofrecer servicios de manera independiente, aunque solo un pequeño porcentaje ha realizado gestiones concretas para emprender. A pesar de esto, la relación entre el plan de negocio y el enfoque formativo de los módulos de salud y cuidados sigue siendo poco clara, lo que complica la validación del plan de negocio necesario para acceder a subsidios de herramientas.

Quienes optan por empleo dependiente suelen ser mujeres con experiencia previa en el área, trabajando en ELEAM o en programas públicos como municipalidades o SENAMA. Estas personas valoran la certificación, ya que es un requisito para trabajar en estos centros. En cambio, quienes eligen la vía independiente, aunque también tienen experiencia en cuidados, enfrentan dificultades para promocionar sus servicios debido a la falta de estrategias de marketing y suelen preferir empleos de medio tiempo que les permitan mayor flexibilidad en sus horarios.

El uso de subsidios, especialmente el de herramientas, es fundamental para incentivar la participación en el curso, ya que permite a las personas participantes obtener los insumos necesarios para su labor. Sin embargo, el proceso de validación y asignación del subsidio ha sido problemático debido a dificultades financieras de los OTEC y a la falta de claridad sobre qué herramientas son elegibles. A pesar de esto, la existencia del subsidio de cuidados ha facilitado la inclusión de personas en situación de dependencia.

La vinculación con la empleabilidad ha sido limitada, ya que no se ha realizado un trabajo formal de colocación laboral, salvo en algunas regiones como Magallanes y Los Ríos, donde existen redes regionales que facilitan la intermediación. El mayor facilitador de empleabilidad ha sido el certificado otorgado en el curso, que ha permitido a algunas personas ingresar a ELEAM. Además, las redes de contacto generadas durante el curso, especialmente con personas facilitadoras, han sido clave para difundir ofertas laborales.

3.5. Objetivo específico n°5: Indagar en la experiencia de los proveedores y facilitadores en el área de cuidados

Este apartado analiza el perfil y experiencia de las personas facilitadoras de los módulos de oficio y transversales en cursos de cuidados y salud, considerando sus antecedentes académicos, especializaciones y diversas trayectorias laborales. También se evalúa la experiencia de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) en la implementación del programa.

3.5.1. Perfil profesional de las personas facilitadoras

Las personas facilitadoras encargadas de los módulos de oficio relacionados con cuidado y salud poseen educación superior, con una mayoría de formación profesional en áreas como enfermería, nutrición y kinesiología, con algunos casos de formación técnica. Estas personas se encuentran principalmente especializados en diferentes módulos según su área de conocimiento, como la administración de medicamentos, primeros auxilios, o técnicas de movilidad y autocuidado para personas con dependencia. Las personas usuarias consideran que la formación de las personas facilitadoras es adecuada para los contenidos impartidos, destacando la compatibilidad entre su formación y los temas tratados.

Por otro lado, las personas facilitadoras de los módulos transversales tienen perfiles más variados, provenientes de áreas como administración, psicología, educación y otras ciencias sociales. La mayoría de estos tiene formación complementaria en temas como administración, liderazgo, y resolución de conflictos, pero no están tan enfocados en los cuidados. A nivel de especialización, han realizado diversos cursos, diplomados y, en algunos casos, posgrados en áreas relacionadas con sus profesiones. Este enfoque diverso en los módulos transversales resalta la importancia de combinar competencias técnicas y habilidades interpersonales en la capacitación.

3.5.2. Experiencia profesional personas facilitadoras

Las personas facilitadoras de los módulos de oficio en el área de cuidados y salud cuentan con una variada experiencia profesional. Algunos de ellos han trabajado en distintos ámbitos relacionados a cuidados, tales como atención primaria de salud, atención domiciliaria y gestión de ELEAM. Esta experiencia laboral es altamente valorada por los OTEC y las personas usuarias, quienes destacan que las personas facilitadoras aportan una perspectiva práctica y contextualizada que enriquece los contenidos teóricos, facilitando la comprensión de los contenidos. Además, suelen utilizar metodologías participativas que favorecen la integración de las personas con diversos niveles educativos.

En cuanto a su experiencia pedagógica, las personas facilitadoras cuentan con años de trayectoria en la enseñanza y capacitación en el ámbito de la salud. Una importante proporción ha impartido clases en instituciones de educación superior o en programas de capacitación de OTEC y SENCE, con un enfoque especial en los cuidados de la salud. Estas personas tienen un dominio sólido tanto de los contenidos teóricos como de la dinámica de trabajo con grupos diversos, lo que les permite adaptar su enseñanza a las necesidades de las personas participantes. Sin embargo, algunos se incorporaron recientemente a los cursos de cuidados, lo que implica un proceso de adaptación y aprendizaje en relación con los contenidos específicos del área.

Por otro lado, las personas facilitadoras de los módulos transversales presentan una experiencia más diversa, vinculada principalmente a OTEC y SENCE en áreas como administración, cocina y otras disciplinas. Aunque muchos de ellos son nuevos en el ámbito de los cuidados, se enfrentan al desafío de ajustar sus contenidos a las necesidades específicas del sector. Los OTEC señalaron que, a pesar de la riqueza interdisciplinaria de los equipos docentes, algunas personas facilitadoras tenían experiencia limitada en el área de cuidados, lo que afectó la profundidad de algunos temas. Además, las personas participantes manifestaron la necesidad de incluir información sobre condiciones laborales en los programas, sugiriendo que se incorporen profesionales con conocimientos en legislación laboral.

3.5.3. Experiencia de los OTEC

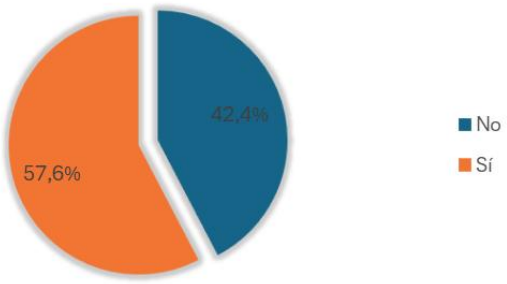
Los OTEC que fueron parte de la evaluación tienen entre 8 y 15 años de experiencia trabajando con SENCE, aunque su experiencia en cursos relacionados con cuidados es más reciente. Algunos OTEC habían impartido cursos de cuidados básicos hace más de 5 años, estando en pausa hasta la implementación del curso de cuidados actual. Otros, con experiencia en programas como Chile Cuida, colaboraron en la elaboración y ejecución del plan formativo, mientras que para algunos OTEC, el piloto fue su primer acercamiento al área. A pesar de su experiencia previa, todos los OTEC tuvieron que capacitarse en las particularidades administrativas y técnicas del curso, participando en reuniones con SENCE y capacitaciones tanto para el personal administrativo como para sus personas facilitadoras.

3.6. Objetivo específico n°6: Realizar un seguimiento laboral a las personas egresadas que permita analizar su situación laboral y áreas en las cuales se desempeñan posterior a su egreso

3.6.1. Principales resultados obtenidos de la encuesta de personas usuarias

La encuesta realizada a personas usuarias del curso revela diversos aspectos sobre su situación laboral antes, durante y después de la capacitación. En términos de antecedentes laborales, más de la mitad de las personas encuestadas (57,6%) ya estaba empleada seis meses antes del curso, aunque una proporción significativa (42,4%) no estaba trabajando. La mayoría de las personas participantes (93,9%) había tenido experiencia laboral previa, aunque un alto porcentaje (50,8%) trabajaba en la informalidad.

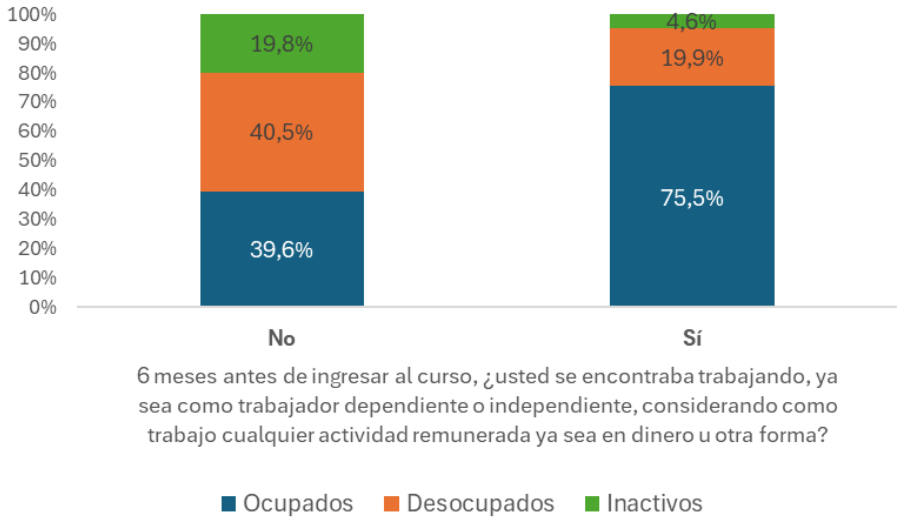
Gráfico 3. Situación ocupacional previa a los cursos.
"6 meses antes de ingresar al curso, ¿usted se encontraba trabajando, ya sea como trabajador dependiente o independiente, considerando como trabajo cualquier actividad remunerada ya sea en dinero u otra forma?"



Fuente: Procesamiento información primaria
Base: Total de casos n=262

En cuanto a la situación ocupacional actual, el 60,3% de las personas encuestadas se encuentra ocupada, mientras que un 28,6% está desocupada y un 11,1% es inactiva. El análisis da cuenta de que el curso tiene un impacto positivo en las personas que ya estaban trabajando antes de iniciarlo, con un 75,5% de ellos aún ocupados, frente al 39,6% de quienes no estaban trabajando antes.

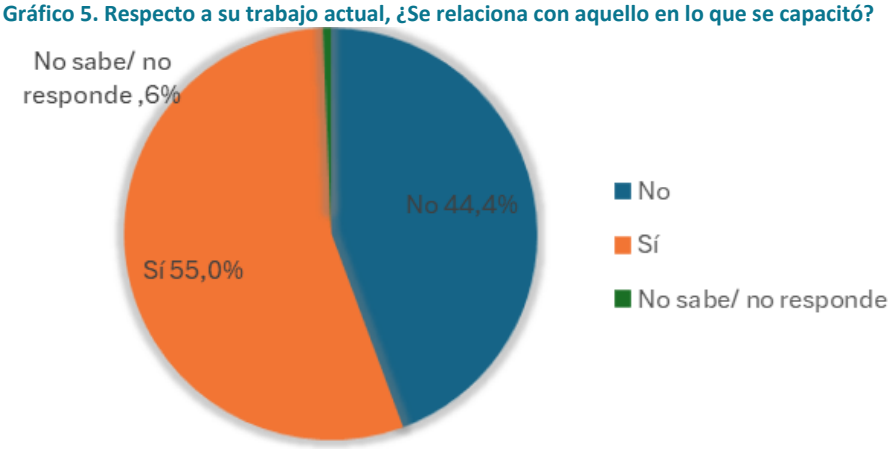
Gráfico 4. Condición de ocupación actual según si 6 meses antes de iniciado el curso se encontraba trabajando



Fuente: Procesamiento información primaria
Base: Total de casos n=262

Respecto a la relación de la capacitación con las personas ocupadas, un 55,0% de estas afirma que su empleo está relacionado con lo que estudió, y el 76,9% ha aplicado los conocimientos adquiridos en su trabajo actual. Sin embargo, solo el 37,5% considera que el curso le ayudó directamente a conseguir su empleo, lo que sugiere que la capacitación mejora las competencias, pero no garantiza un empleo.

Gráfico 5. Respecto a su trabajo actual, ¿Se relaciona con aquello en lo que se capacitó?



Fuente: Procesamiento información primaria
Base: Casos que P23=Si o P24 =Si (n=160)

Predomina el trabajo independiente con alta informalidad, con un 65,4% de las personas ocupadas trabajando por cuenta propia. El 85,4% no emite boletas y el 83,1% no está registrado en el SII. Además, el 62,3% no cotiza en el sistema de pensiones, lo que refleja una vulnerabilidad en su protección social.

En cuanto a las personas desocupadas, el 61,1% ha intentado buscar empleo o emprender en las últimas cuatro semanas, aunque casi un 40,0% no ha realizado gestiones recientes, lo que puede reflejar barreras estructurales.

Por último, las personas inactivas, mencionan principalmente factores estacionales (48,2%) y responsabilidades familiares (26,8%) como las razones principales para su inactividad. Estos resultados sugieren que una parte significativa de esta población podría reincorporarse al mercado laboral.

3.6.2. Principales resultados de las entrevistas realizadas a las personas relacionadas del programa (personas usuarias, proveedores de capacitación y equipo de SENCE)

Las entrevistas realizadas a personas usuarias, proveedores de capacitación y al equipo de SENCE revelan que la mayoría de las personas egresadas han logrado emplearse en el sector de cuidados, aunque la estabilidad laboral varía. Mientras algunos han encontrado trabajo en programas gubernamentales, otros se insertaron de manera informal o independiente. También se destaca que las personas egresadas han accedido a oportunidades laborales a través de tres canales principales: programas estatales de apoyo, instituciones privadas como ELEAM y fundaciones, y trabajo en casas particulares mediante redes informales.

En cuanto a la modalidad de empleo, algunas personas participantes han trabajado en el sector dependiente en programas municipales y fundaciones, mientras que otros se desempeñan de forma independiente, generalmente en domicilios sin contrato. Las remuneraciones varían según la formalidad: quienes tienen empleos formales reciben salarios fijos y beneficios, mientras que aquellos en empleos informales tienen pagos variables sin seguridad social. Aunque la certificación del curso ha ayudado a algunos a conseguir empleo, no ha sido suficiente para garantizar estabilidad laboral.

La búsqueda de empleo se ha realizado principalmente a través de recomendaciones informales, y aunque algunos han tenido acceso a mecanismos de intermediación laboral como la Red Local de Apoyos y Cuidados, no todos las personas egresadas han contado con este apoyo. Las personas que han encontrado empleo en programas estatales destacan la seguridad y estabilidad que estos ofrecen.

3.7. Objetivo específico n°7: Levantar recomendaciones para la implementación, gestión y diseño del piloto a partir de toda la información levantada

El Programa Sectorial de Cuidados impulsado por SENCE ha representado un esfuerzo clave para mejorar la formación y empleabilidad en el sector de los cuidados, crucial en el contexto del envejecimiento poblacional. Sin embargo, la evaluación de su implementación ha revelado varios desafíos que afectan su efectividad y sostenibilidad, especialmente en la selección de participantes, la estructura curricular, la vinculación con el mercado laboral y la estabilidad financiera del programa. Se proponen mejoras en cuatro ejes estratégicos: ajustar el proceso de selección, optimizar la malla curricular, fortalecer la vinculación laboral y consolidar la sostenibilidad financiera, con el objetivo de mejorar la calidad de la formación, aumentar la empleabilidad de los egresados y asegurar la continuidad del programa a largo plazo, respondiendo a las necesidades del sector en Chile. La siguiente tabla sintetiza los desafíos identificados y las propuestas sugeridas para el programa:

Tabla 2. Tabla resumen de desafíos y propuestas:

Área	Desafíos identificados	Oportunidades de mejora	Acciones a corto plazo	Acciones a mediano plazo	Acciones a largo plazo
Proceso de selección de participantes	Falta de focalización del programa, requisitos de ingreso laxos, alta deserción	Definir criterios de ingreso y exclusión, fortalecer apoyo a postulantes	Actualizar requisitos de postulación, difundir criterios, incluir entrevista de selección	Implementar módulo nivelatorio, formalizar procedimientos de selección	Evaluar impacto de nuevos filtros, diferenciar rutas formativas según perfil
Ajustes en la malla curricular	Carga teórica excesiva, falta de materiales, baja certificación	Mayor equilibrio teoría-práctica, implementación de certificación ChileValora	Reasignar horas de teoría a práctica, distribuir materiales adecuados, incluir información sobre certificación	Reestructurar la malla curricular, formalizar convenios de prácticas, fortalecer formación de facilitadores	Incorporar formación en cuidados en carreras técnicas, institucionalizar actualización curricular
Vinculación con el mercado laboral	Baja inserción laboral de egresados, falta de conexión con empleadores	Crear mecanismos de intermediación laboral, establecer sistema de seguimiento	Publicar ofertas laborales en SENCE, organizar ferias laborales piloto, iniciar encuestas de seguimiento	Desarrollar plataforma de empleo en cuidados, establecer convenios con empleadores, institucionalizar mentorías	Integrar intermediación en la bolsa nacional de empleo, consolidar subsidios a la contratación de egresados
Sostenibilidad del programa	Falta de financiamiento estable, diferencias en ejecución regional, baja articulación interministerial	Institucionalizar el financiamiento, fortalecer coordinación interministerial, mejorar ejecución financiera	Asegurar financiamiento del próximo ciclo, adelantar planificación financiera, conformar mesa interministerial	Consolidar mesa interministerial, institucionalizar plataforma de rendiciones, fortalecer supervisión de OTEC	Garantizar financiamiento estable a través de ley, profesionalizar la capacitación en cuidados, establecer monitoreo a largo plazo

4. Prinicipales conclusiones del estudio

Respecto a la caracterización de las personas participantes del programa, se destaca que en su mayoría son mujeres, pertenecientes al tramo del 40% más vulnerable según el Registro Social de Hogares. Tienen acercamientos en diversas formas a los cuidados, así por ejemplo 84,0% ha realizado labores de cuidado en algún momento de su vida**,** ya sea en un contexto familiar o profesional, y el 62,7% de quienes declararon tener experiencia en cuidados ya ejercían estas labores de manera activa seis meses antes de iniciar el curso:

Se identifican 3 perfiles de personas usuarias del programa, primero personas con experiencia laboral en cuidados, un segundo grupo de personas cuidadoras informales, y un tercer grupo que no tiene experiencias en cuidados. Respecto de sus motivaciones y expectativas, si bien difieren de acuerdo al perfil, en general se destaca que buscan mejorar la atención a familiares con dependencia; desde lo vocacional, muestran interés por el área de salud y afinidad con personas mayores; y en lo laboral, ven en los cuidados una oportunidad de empleo con mejores condiciones, aspirando a la certificación y especialización. En general, valoran positivamente el curso por entregar conocimientos básicos y técnicas de autocuidado, aunque esperan una mayor profundización en temas técnicos de salud y en el alcance etario de la formación.

Desde del punto de vista del proceso de ejecución del programa, es necesario colocar atención en el modulo del plan de negocio, tanto por el perfil diverso de personas usuarias que participó, como en aspectos más bien formales de su elaboración. Así mismo, otro aspecto importante del proceso tiene relación con la capacidad operativa – financiera que tienen los OTEC, quienes, por su tamaño, y aspectos propios de los procesos administrativos de SENCE, asociado a lentitud en los procesos de pago, produjeron problemas en el desarrollo normal de los cursos asociado a insuficiencia de materiales especialmente para el desarrollo de ejercicios prácticos lo que afectó la experiencia y el aprendizaje. Finalmente, en esta materia, y un punto muy relevante en el proceso de ejecución del programa son las redes colaborativas que logra generar SENCE con otras instituciones regionales, tales como el Gobierno Regional, los municipios y los mismos OTEC, redes que permiten fortalecer tanto la difusión del programa como el trabajo de intermediación laboral posterior a su ejecución.

Respecto al curso propiamente tal, las personas usuarias lo valoran positivamente, destacándose que el 83,6% indica haber obtenido mejoras sustantivas en sus habilidades y un 83,0% destaca la pertinencia de los contenidos. No obstante, también se identificaron aspectos a mejorar, como la necesidad de una mejor organización del plan formativo y un mayor equilibrio entre los contenidos teóricos y prácticos, lo que se refleja en que 31,0% de las personas usuarias consideró excesiva la teoría y un 34,0% indicó la falta de contenidos especializados.

Relacionado con lo anterior, el 79,0% de las personas usuarias evaluó positivamente a las personas facilitadoras, aunque un 21,0% indicó que algunos carecían de experiencia en el área de cuidados. A su vez, se identificaron problemas en la organización de los cursos y la provisión de materiales adecuados, con un 32,0% de las personas usuarias reportando insuficiencia de insumos clave.

En términos de inserción laboral, el programa tuvo un impacto positivo en la continuidad del empleo de quienes ya estaban ocupados, con un 75,5% de estas personas manteniendo su trabajo. Sin embargo, entre quienes estaban desempleados antes del curso, solo el 39,6% logró encontrar empleo, lo que indica la necesidad de fortalecer los mecanismos de intermediación laboral. En relación a ,lo mismo, se destaca que

una importante proporción de personas egresadas mantienen altos niveles de informalidad en el empleo, siendo uno de los principales desafíos del programa.

Finalmente, el Programa Sectorial de Cuidados tiene un alto potencial de impacto en la empleabilidad y profesionalización del sector, pero requiere ajustes estratégicos para maximizar su efectividad. Mejorar el proceso de selección de personas participantes reducirá la deserción y garantizará que las personas beneficiarias cuenten con las competencias básicas necesarias. La reestructuración de la malla curricular, enfocada en la práctica y alineada con las demandas del sector, facilitará la certificación de competencias. Además, fortalecer la vinculación con el mercado laboral mediante mecanismos de intermediación y seguimiento laboral aumentará la inserción laboral.