



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Análisis del funcionamiento del programa Formación para el Trabajo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo regional Valparaíso en el periodo 2012-2014 y los resultados obtenidos desde una mirada institucional en la comuna de Valparaíso.

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ADMINISTRADOR PÚBLICO Y DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

JUAN RUBAT BUSTOS

**PROFESOR GUIA
DIEGO GONZÁLEZ VÁSQUEZ**

VALPARAÍSO, JULIO 2014

Análisis del funcionamiento del programa Formación para el Trabajo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo regional Valparaíso en el periodo 2012-2014 y los resultados obtenidos desde una mirada institucional en la comuna de Valparaíso.

Agradecimientos

A mi familia hermosa que siempre me ha apoyado y confiado en mí, levantándose en los momentos difíciles y compartiendo una sonrisa en los momentos gratos, a mi Padre por todo lo que me ha dado el amor incondicional que siempre me entrego, a mi Madre por ser incondicional y entregarme siempre amor y las herramientas para ser un profesional y una buena persona, a la mujer con la que comparto mi vida y los momentos de dulce y agras que nos depara el camino a nuestra felicidad a la madre de mis hijos Andrea gracias por todo, A mi hijos que me dan la fuerza para luchar día a día para que ellos tengan lo mejor, Fernando, Florencia y ahora próximo a nacer Máximo, agradecer a los amigos que me ha entregado la vida y en estos últimos cinco años la Universidad, finalmente a cada profesor que me impartió alguna Cátedra y deposito en mi nuevos conocimientos, sobre todo en este último tiempo a mi profesor guía, que más que un académico se convirtió en un amigo.

Gracias Totales.

Contenido

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	10
1.1 Empleo y Desempleo	10
1.1.1 Tasas de desempleo	11
1.1.2 Empleo y Actividades Económicas	12
1.2 Capacitación	16
1.2.1 Capacitación en Chile	16
1.3 Ministerio del Trabajo y Previsión Social	19
1.4 Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	20
1.4.1 Programas de SENCE	23
1.5 Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)	23
1.5.1 Organismo Técnico de Capacitación Universidad de Playa Ancha	24
1.5.2 Organismo Técnico de Capacitación Centro de Formación para la Industria Chileno Francés (CFI)	25
1.6 Formación para el trabajo	26
1.6.1 Focalización	27
1.6.2 Objetivo general	27
1.6.3. Los cursos de capacitación incluyen lo siguiente:	28
1.6.4 Requisitos y perfil para postular	28
1.6.5 MODALIDADES DE CURSOS	30
1.6.6 Subsidios	31
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO	33
2.1 Planteamiento del problema	33
2.2 Justificación del Problema	33
2.3 Objetivo General	33
2.3.1 Objetivos específicos	34
2.4 Metodología de la investigación	34
2.5 Tipo de investigación	35
2.6 Diseño de la investigación	35
2.8 Método para la recolección de información	36

CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.	37
3.1 Relación de los cursos de capacitación que tiene el programa, en relación con las necesidades de los habitantes de la comuna de Valparaíso.....	37
3.2 Seguimiento de los participantes, después de terminado el proceso de capacitación.....	38
3.3 Fortalezas y Debilidades del programa.....	38
3.4 Razón por la cual, los participantes ingresan a este programa (SENCE)	39
3.5 Percepción que se llevan los participantes, una vez finalizado el curso de capacitación	40
3.6 De si el programa cumple con su objetivo.....	41
3.7 Fiscalización del programa	41
3.8 Deserción de los cursos de capacitación	42
3.9 De los acontecimientos ocurridos en el OTEC Centro de Formación de la Industria Chileno Francés.	42
CAPITULO IV: RECOMENDACIONES	44
4.1. PROPUESTAS DE MEJORA.....	44
CAPITULO V: CONCLUSIONES	46
Bibliografía	49
Anexos.....	51

RESUMEN

La siguiente investigación está focalizada en realizar un análisis del funcionamiento institucional que se lleva a cabo en el programa Formación para el Trabajo, ejecutado en la comuna de Valparaíso. Desde el punto de vista de quienes están a cargo del programa en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y también desde el punto de vista de quienes ejecutan el programa, las cuales son organizaciones denominadas OTEC organismos técnicos de capacitación. En este estudio se trabajara con dos de estas organizaciones, las cuales tienen la totalidad de los cursos de este programa adjudicados en la comuna de Valparaíso.

Este análisis se realizara con un enfoque cualitativo, con la técnica de la entrevista, la cual, estará dirigida a los funcionarios encargos del programa en estudio en SENCE y a los encargados de ejecutar el programa, que en este caso serán los funcionarios de los OTEC. Con el objetivo de conocer las fortalezas y debilidades del programa en la comuna y como es el funcionamiento del mismo.

El programa Formación para el Trabajo tiene como objetivo, entregar a sus participantes herramientas para poder desempeñar un oficio aprendido en las capacitaciones, para así poder optar a mejores trabajos, con mayores expectativas de rentas o mejores condiciones laborales. Principalmente el programa esta focalizado a las personas desempleadas y desocupadas, ya que, los cursos tienen una duración aproximada de seis meses.

INTRODUCCIÓN

La principal fuente de ingresos en los hogares chilenos es el trabajo, el que para nuestra sociedad constituye un componente relacionado directamente con la autosatisfacción, el bienestar y el desarrollo profesional en el hecho de que una persona sea valorada para un puesto de trabajo. Para esto la creación de más y mejores puestos de trabajos es, sin lugar a dudas, una forma de impulsar tanto el desarrollo económico como profesional, y con esto lograr la dignidad de las personas y la equidad social.

En Chile el desempleo es de alrededor de un 6%, esto quiere decir que a lo menos 400 mil chilenos se encuentran cesantes o en busca de un trabajo por primera vez. En la región de Valparaíso la tasa de desocupación es de un 7.4%, muy por encima de la tasa nacional, encontrándose solo por debajo de la región de Coquimbo y la región del Bio Bio.

Es por ello de la importancia, de un servicio que se dedique a la capacitación e inserción laboral de las personas.

Todo esto estará enmarcado en el primer capítulo de este trabajo, donde se tocarán conceptos desde lo macro a lo micro, en torno a la capacitación y al servicio que en Chile se encarga de llevarla a cabo.

En la actualidad, el Servicio nacional de capacitación y empleo, es un organismo descentralizado del estado, que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Su misión es la de contribuir a aumentar la competitividad en las empresas y la empleabilidad de las personas, para con esto, disminuir el desempleo en nuestro país, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propende al desarrollo de un proceso de formación permanente.

Además, orienta sus políticas para que las trabajadoras y trabajadores de Chile obtengan empleos dignos, que les permitan aumentar sus ingresos, adquieran competencias, habilidades y destrezas, desarrollen una carrera laboral y eviten la cesantía. De igual forma, contempla los intereses de los empresarios relacionados con su posición de competitividad, los beneficios económicos que posibilitan el crecimiento, la productividad positiva y la adaptación a los cambios, producto de la nueva sociedad del conocimiento.

El programa en estudio es del ámbito de la capacitación, e inserción laboral, Formación para el Trabajo.

En el segundo capítulo se encuentran los objetivos que busca esta investigación y el planteamiento para el desarrollo de la misma, el cual es el Análisis del funcionamiento del programa Formación para el Trabajo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo regional Valparaíso en el periodo 2012-2014 y los resultados obtenidos desde una mirada institucional en la comuna de Valparaíso.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), tiene a cargo el Programa Formación para el Trabajo, esta es una de las iniciativas de gobierno, que busca atacar el desempleo en Chile, utilizando como medio la capacitación a las personas que buscan tener mejores expectativas de vida, tener mejores ingresos y trabajos más dignos, este programa va dirigido a las personas más vulnerables de nuestro país, las cuales no pueden conseguir por sus medios asistir a algún Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional o Universidad, entre otros.

Cabe destacar que esto no sería posible, sin instituciones que estén dispuestas a ejecutar estos cursos estas entidades son los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). Estos organismos, son instituciones autorizadas por SENCE para dar servicios de capacitación: universidades, centros de formación técnica, liceos técnicos profesionales, etc. Los OTEC imparten cursos orientados a promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de

contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

Con esto se destaca que de no existir una entidad involucrada con esta iniciativa de gobierno, este programa no podría llevarse a cabo es por ello de la importancia de los OTEC. Esto se verá plasmado en el tercer capítulo de la investigación donde mediante el análisis de las entrevistas a funcionarios de SENCE y personas vinculadas a los OTECs se pretenderá identificar los puntos de vistas de las instituciones involucradas en el programa, de acuerdo a temas que se plantean en las preguntas de la entrevista.

Con la información recabada y analizada en el cuarto capítulo se realizaran recomendaciones para que después de encontrado y evidenciado falencias o debilidades del programa, se puedan plantear puntos a mejorar.

Finalmente con todos los temas en estudio analizados se dará una conclusión de lo que se logro con esta investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Empleo y Desempleo

Se entiende por empleo a la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario. En la sociedad actual, los trabajadores comercian sus capacidades en el denominado mercado laboral, que está regulado por las potestades del estado para evitar conflictos. La empresa sería el lugar donde las facultades de los distintos trabajadores interactúan con la finalidad de percibir una ganancia. La fuerza de trabajo, fuerza laboral o población económicamente activa se define como la conformada por las personas que ofrecen su mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, los que corresponden al concepto de ingreso en las estadísticas de ingreso nacional¹.

Se entiende por desempleo o desempleado a la persona económicamente activa que no está trabajando de acuerdo con la definición de empleo. Ésta puede ser cesante (trabajó antes y ahora está sin empleo) o puede estar buscando trabajo por primera vez².

La principal fuente de ingresos en los hogares chilenos es el trabajo, el que para nuestra sociedad constituye un componente relacionado directamente con la autosatisfacción, el bienestar y el desarrollo profesional en el hecho de que una persona sea valorada para un puesto de trabajo. Para esto la creación de más y mejores puestos de trabajos es, sin lugar a dudas, una forma de impulsar tanto el desarrollo económico como profesional, y con esto lograr la dignidad de las personas y la equidad social.

Actualmente, aunque la tasa de desempleo ha disminuido desde su punto más alto en 2009, teniendo una baja sostenida a la fecha llegando al 6.1% de personas desempleadas, cerca de 400.000 chilenos todavía se encuentran en búsqueda de

¹ CEPAL, Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género, Revisado el 15-04-2014 en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/4338/lcl1016e.pdf>

² Ibid Pag.18

un puesto de trabajo³. Bajo esta premisa, es importante destacar que jóvenes y mujeres viven las situaciones más complejas, puesto que, los jóvenes ven la escasa oportunidad laboral que acrecienta su condición de vulnerables, por otro lado, las mujeres quieren trabajar pero su naturaleza de ser madres les crea un impedimento para insertarse en un mundo laboral cada vez más competitivo. Además, para las mujeres que si logran insertarse en algún trabajo se enfrentan a desigualdades salariales con el género opuesto⁴.

Aunque la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres chilenas, ha ido en aumento en los últimos años, sigue manteniéndose por debajo del promedio regional en relación a América Latina, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar que la participación laboral de las mujeres chilenas se incremente.⁵

En el caso de los jóvenes no hay mucha diferencia, ya que, el desempleo (paso de un 20% en 2008 a un 23,3% en 2009), denotando el fuerte impacto de la crisis entre los jóvenes y las dificultades para su inserción laboral⁶. Sin embargo, se produce un contraste con la población en edad mayor, ya que, el nivel de empleabilidad en este caso se mantuvo estable.

1.1.1 Tasas de desempleo

Se entiende por tasa de desempleo por el indicador que se usa con más frecuencia para medir la participación en la "actividad económica", es el de la participación en la fuerza laboral, y se traduce en la proporción de hombres y

³Instituto Nacional de Estadísticas, Reporte Empleo Trimestral febrero 2014, Revisado el 20-04-2014 en http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_NDE_2013.php

⁴ Ministerio de desarrollo social, documento Trabajo y previsión social, revisado 20-04-2014 http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipos/pdf/ipos_2011_trabajo_prevision_social.pdf.

⁵Instituto Instituto Nacional de Estadísticas, documento Situación laboral mujeres, Revisado el 03-04-2014 en http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/estudios_y_documentostrabajo/situacion_laboral_mujeres.pdf.

⁶ Organización Internacional de Trabajo, documento Desempleo en jóvenes, revisado el 03-04-2014 <http://www.oitchile.cl/pdf/09-56.pdf>

mujeres económicamente activos, es decir que están en edad de trabajar y están empleados o se encuentran buscando empleo⁷.

Para Chile, el año 2009 marco una situación agravante en cuanto al nivel de desempleo que en ese momento se presentaba en el país, puesto que, de acuerdo a los estudios realizados por la Universidad de Chile, la tasa de desempleo marco su mayor nivel en marzo de 2009 cuando alcanzo el orbe de los 12,2%, desde un nivel próximo al 8% logrados a mediados del 2007. A diciembre de 2011, esta tasa se ubico en 6,5%. El menor registro previo data de mediados de 1998, en la información nacional que proporciona el INE, la tasa de desempleo descendió a 6,6% en el trimestre móvil finalizado en enero de 2012, luego de llegar a 11,6% a mediados de 2009⁸. Desde diciembre de 2009 a enero de 2012, según los datos de la nueva encuesta nacional del INE (Instituto Nacional de Estadística) se han creado cerca de 690 mil puestos de trabajo.

Un aspecto importante es la mayor creación de empleos asalariados, en desmedro de ocupaciones por cuenta propia. Este cambio de composición podría ser relevante para la evolución del consumo, por la mayor estabilidad de los ingresos percibidos y la cantidad de endeudamiento. De este modo, el crecimiento del consumo en los últimos trimestres, se apoyaría no solo en el mayor nivel de empleo, sino también en su composición.

1.1.2 Empleo y Actividades Económicas

Se entiende por Actividades Económicas, a todos los procesos que tienen lugar para la obtención de productos, bienes y/o servicios destinados a cubrir necesidades y deseos en una sociedad en particular⁹.

⁷ CEPAL, Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género, Revisado el 15-04-2014 en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/4338/lcl1016e.pdf>

⁸ Banco central, Reporte De Mercado laboral, revisado 31-05-2014 en http://www.bcentral.cl/publicaciones/recuadros/pdf/ipom/2012/ipm032012_Mercado_laboral.pdf

⁹ Pagina Web DefinicionesABC. : <http://www.definicionabc.com/economia/actividad-economica.php#ixzz36kjht6oCc>

Relacionado con el empleo y la actividad económica, y con la finalidad de comprender las características propias de cada comuna y poner en concordancia las políticas de promoción de la actividad empresarial con la realidad comunal, es necesario conocer y ponderar la importancia relativa de la pequeña, mediana y microempresas y la cantidad de empleo que generan cada una.

Los principales rubros a tener en cuenta, y donde las comparaciones con el total nacional y regional tiene más relevancia, son el comercio al por mayor y menor, el transporte, construcción y actividades inmobiliarias, y las actividades relativas a los servicios las cuales, en general, están presentes a lo largo de todo el país. Por otro lado, también se debe tener presente los datos de las actividades que son más importantes para cada comuna en particular, más allá de las comparaciones nacionales¹⁰.

La siguiente tabla indica la cantidad de la población que se encuentra ocupada, (es de parte de la población activa que efectivamente desempeña un trabajo remunerado), la población desocupada e inactiva en el año 2012.

Territorio	Ocupados	Desocupados	Inactivos
Comuna de Valparaíso	101.302	14.169	105.339
Región de Valparaíso	654.965	89.287	625.961

Elaboración propia con datos obtenidos del INE, disponibles en http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Valpara%C3%ADso#N.C3.BAmero_de_empresas_por_rama_de_actividad_2006-2008-2010

¹⁰Biblioteca el congreso nacional de chile, reporte estadísticas comunales, indicadores económicos revisado el 04-06-2014 en http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Valpara%C3%ADso#Poblaci.C3.B3n_ocupada.2C_desocupada_e_inactiva_CASEN_2003-2006-2009

También es importante saber con cuantas empresas según su tamaño cuenta la región y la comuna de Valparaíso en el año 2012.

Tamaño Empresa	Comuna	Región
Grande	125	631
Mediana	338	1.668
Micro	9.190	64.671
Pequeña	2.308	64.671
Total	11.961	131.641

Elaboración propia con datos obtenidos del INE, disponibles en http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Valpara%C3%ADso#N.C3.BAmero_de_empresas_por_rama_de_actividad_2006-2008-2010

Número de trabajadores según el tamaño de la empresa en el año 2012.

Tamaño Empresa	Comuna	Región
Grande	49.139	159.434
Mediana	19.245	99.403
Micro	7.930	55.954
Pequeña	26.630	155.555
Total	102.942	470.346

Elaboración propia con datos obtenidos del INE, disponibles en http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Valpara%C3%ADso#N.C3.BAmero_de_empresas_por_rama_de_actividad_2006-2008-2010

Número de empresas por rama de actividad en el año 2012.

Origen	Comuna	Región
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	127	7.771
Pesca	35	178
Explotaciones de minas y canteras	16	529
Industrias manufactureras no metálicas	733	4.322
Industrias manufactureras metálicas	394	2.100
Suministro de electricidad, gas y agua	20	262
Construcción	699	5.355
Comercio al por mayor y menor, repuestos, vehículos, automotores/enseres domésticos	4.749	33.407
Hoteles y restaurantes	810	4076
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.322	11.147
Intermediación Financiera	458	3.620
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2.115	11.112
Adm. Pública y defensa, planes de seg. Social afiliación obligatoria.	23	69
Enseñanza	195	1.152
Servicios Sociales y de salud	214	1.976
Otras actividades deservicios comunitarios, sociales y personales	1.064	6.834
Consejo de administración de edificios	11	74
Organizaciones y órganos extraterritoriales	1	4
Sin información	22	124
Total	14.008	94.112

Elaboración propia con datos obtenidos del INE, disponibles en http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Valpara%C3%ADso#N.C3.BAmero_de_empresas_por_rama_de_actividad_2006-2008-2010

1.2 Capacitación

La capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos¹¹.

1.2.1 Capacitación en Chile

En 1950, se constituyen los primeros programas públicos que se realizaron en materias de formación y capacitación laboral extraescolar en Chile iniciados por la Universidad Técnica del Estado (actual USACH).

Se suscribe un convenio de Cooperación Técnica entre Chile y los Estados Unidos, que tiene como objetivo contribuir al desarrollo equilibrado de los recursos económicos y capacidades productivas del país, este hito marca el origen de la participación estatal en el proceso de formación profesional. En 1955, se crea el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), por D.S N°3483 del 6 de julio de 1955, Se crea el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), por D.S. N°3483 del 6 de julio de 1955 del Ministerio de Justicia, organismo dependiente de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), cuya misión es poner en práctica el convenio suscrito entre los Gobiernos de Chile y Estados Unidos el año 1951.

En 1960, SERCOTEC organiza el Departamento de Formación Profesional, el cual, se crea por recomendación de una Comisión Nacional para el Estudio de la Formación Profesional, dado que, de acuerdo a datos censales, el 60% de la fuerza laboral tenía una escolaridad menor a 5 años¹².

¹¹ Chiavenato, (2007), Administración de los Recursos Humanos.

¹² Servicio nacional de capacitación y empleo (Sence), Documento RECUENTO CRONOLÓGICO DEL PAPEL DEL ESTADO EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE revisado el 10-06-2014 en http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/RES_CAPCHILE_agosto2003_.pdf

En 1965, el Departamento de Formación Profesional de SERCOTEC capacitó a 35.000 trabajadores. Este total representó el 2% de la masa laboral de la época.

A raíz de los sismos de los años sesenta se focalizó la formación profesional en la preparación de trabajadores calificados para la reconstrucción de viviendas e infraestructura en las regiones afectadas. Estos programas se expandieron gradualmente a otros sectores de la economía, especialmente industria, minería, energía, comunicaciones, agricultura y pesca. Para ello se ampliaron los programas de formación profesional, y se contó con asistencia técnica de la OIT y otros países.

En 1966, se crea el Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP), por D.S. N° 2541 de fecha 21 de octubre de 1966, del M. de Justicia, con el objeto de resolver la escasez de mano de obra calificada. El Estado, a través de esta entidad dependiente de CORFO, controló, en forma centralizada, las actividades de capacitación, proveyendo directamente los diferentes programas y concentrándose en la formación de personal sin calificación, de personal de nivel medio y cursos de formación básica. Además, impartió carreras de grado técnico en las especialidades de Mecánica y Electricidad Industrial a través de convenios con diferentes universidades nacionales.

En 1967, se registra un progresivo aumento de las iniciativas públicas en el ámbito de la capacitación en las empresas públicas, además de profundizar en el marco teórico de la formación profesional. Todo esto, originó una sectorialización de los organismos de formación profesional y la estructuración de diversos programas de capacitación¹³.

En 1976, Se promulga el D.L N° 1446, denominado también “Estatuto de Capacitación y Empleo”, primer cuerpo legal que se dictó en Chile sobre esta materia, y que incluye la creación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). El SENCE se constituyó como organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que

¹³ Ibid pag. 5

se relaciona con el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social¹⁴.

En 1986, el SENCE inicia su proceso de informatización, este importante proceso de modernización se inicia con la adquisición de 4 computadores personales, los cuales se interconectaron entre sí, permitiendo un funcionamiento en red. No obstante lo rudimentario de esta primera configuración informática, se logra agilizar el sistema de ingreso de los formularios de comunicaciones y liquidaciones de acciones de capacitación de las empresas que utilizaron franquicia tributaria¹⁵.

Cabe recordar, que la ley de presupuestos comprende recursos específicos para la capacitación en los servicios públicos, a partir de este año, las instituciones públicas contaron con recursos que la Ley de Presupuestos destinó directamente (por glosa) para la realización de acciones de capacitación. En este año 1986, estos fondos aparecieron imputados al Subtítulo 22, Item 17, Asignación 019. En total, en valores actualizados al año 2001, implicaron la suma de \$86.997.542, lo que implicaba un per cápita de \$ 969.

Posteriormente en 1988, se promulga la Ley N° 18.709 que introduce nuevas modificaciones al D.L N° 1446, de 1976, orientadas a perfeccionar el funcionamiento del Sistema de Capacitación y Empleo¹⁶.

Se establece que el SENCE debe promover acciones de orientación ocupacional y coordinar la acción de las entidades que deban intervenir en la ejecución de las mismas. Por ende, se determina que la capacitación ocupacional puede ser realizada por las empresas, por sí mismas o a través de Organismos Técnicos de Ejecución (OTE) autorizados por el SENCE, Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Profesional. También, se dictamina que el SENCE podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado, con el objeto de facultar a éstos para que, con recursos del SENCE, organicen, administren y desarrollen programas de capacitación. Para finalmente,

¹⁴ Ibid pag. 6

¹⁵ Ibid pag. 7

¹⁶ Ibid pag. 8

elevar del 30 al 50% el soporte que deben asumir las empresas, cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales sean iguales o superiores a diez ingresos mínimos mensuales¹⁷.

En 1996, aparece el primer software para consolidar estadísticas de las actividades de capacitación desarrolladas por los Servicios Públicos para sus funcionarios; y en 1998, El SENCE implementa proyectos de modernización, destinados a implementar herramientas (principalmente de tipo informático) para responder a las necesidades de aquellos agentes del mercado que pueden “autoatenderse” y de esta manera, destinar una mayor cantidad de recursos humanos y financieros al resto de ellos, es decir al sector de las PyMEs y las MyPEs¹⁸.

1.3 Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social fue creado el 14 de octubre de 1959, por el Decreto con Fuerza de Ley (DFL) numero 25¹⁹. Este ministerio tiene como misión estudiar, elaborar y proponer políticas, planes, programas y normas orientados a la construcción de un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre trabajadores y empresarios y sus respectivas organizaciones, así como la adecuada canalización de los conflictos, conduciendo los esfuerzos públicos hacia ese objetivo y articulándolos con los sectores sociales cuando corresponda. Por otro lado, tiene como objetivos promover, dirigir, coordinar y/o ejecutar planes y programas sociales que generen empleo, mejoren la empleabilidad y condiciones de trabajo, y fortalezcan a las organizaciones sindicales y microempresariales²⁰.

¹⁷ Ibid pag. 8

¹⁸ Ibid pag. 10

¹⁹ BIBLIOTECA DEL CONGRSO NACIONAL DE CHILE, Ley DFL25, Ministerio del trabajo y previsión social revisado el 05-06-2014 en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4077>

²⁰ Pagina WEB DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. <http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/mision-y-objetivos/>

Así también, este ministerio tiene como servicio dependiente el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

1.4 Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

En la actualidad, el Servicio nacional de capacitación y empleo, es un organismo descentralizado del estado, que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Tiene como misión contribuir a aumentar la competitividad en las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propende al desarrollo de un proceso de formación permanente.

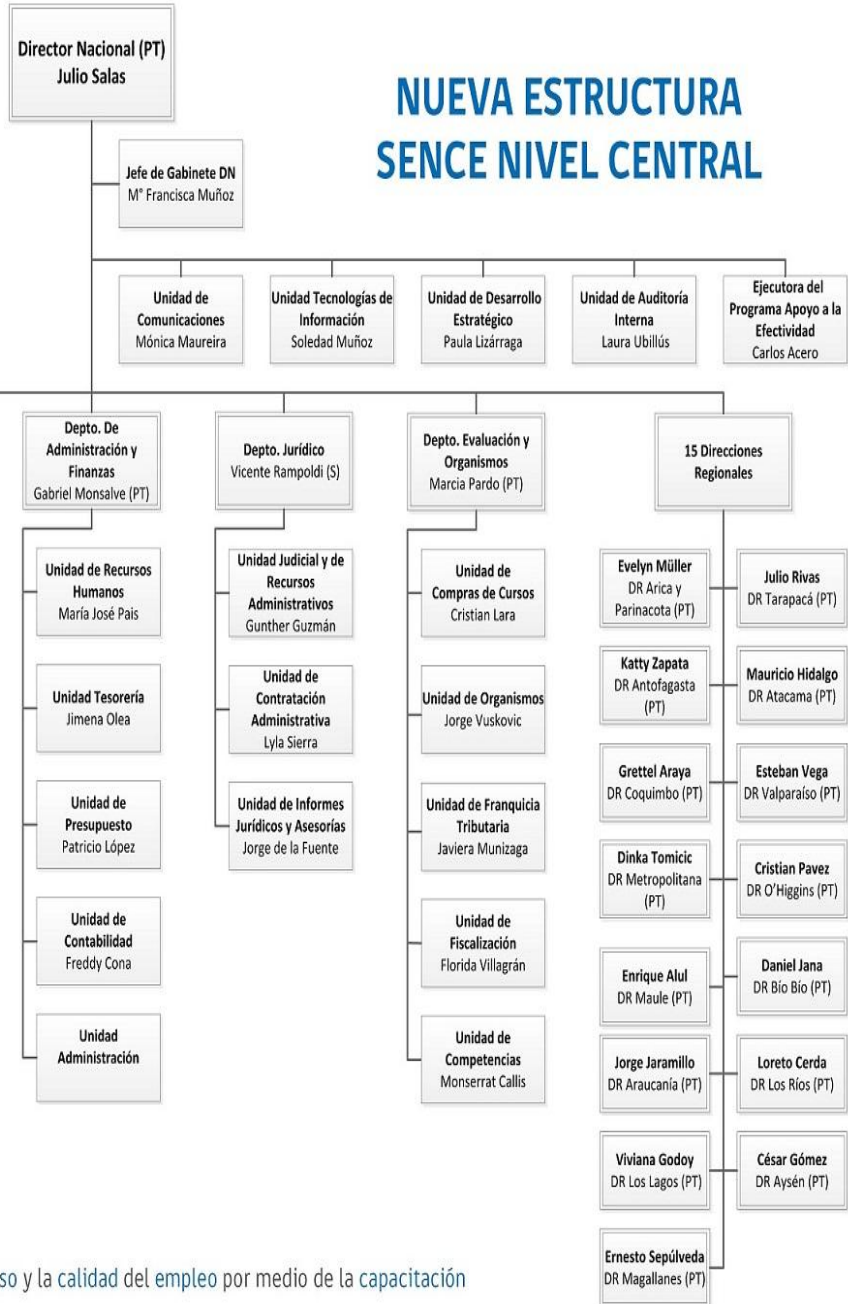
Además, orienta sus políticas para que las trabajadoras y trabajadores de Chile obtengan empleos dignos, que les permitan aumentar sus ingresos, adquieran competencias, habilidades y destrezas, desarrollen una carrera laboral y eviten la cesantía. De igual forma, contempla los intereses de los empresarios relacionados con su posición de competitividad, los beneficios económicos que posibilitan el crecimiento, la productividad positiva y la adaptación a los cambios, producto de la nueva sociedad del conocimiento.

Funciones

Supervigilar el funcionamiento del Sistema y difundir la información pública relevante, para que los agentes públicos y privados actúen correcta y eficientemente en el mismo. Estimular las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, a través de la aplicación del incentivo tributario y administrar programas sociales de capacitación. Fomentar la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras de capacitación²¹.

²¹Página Web del servicio nacional de capacitación y empleo (Sense).
http://www.sence.cl/sence/?page_id=262

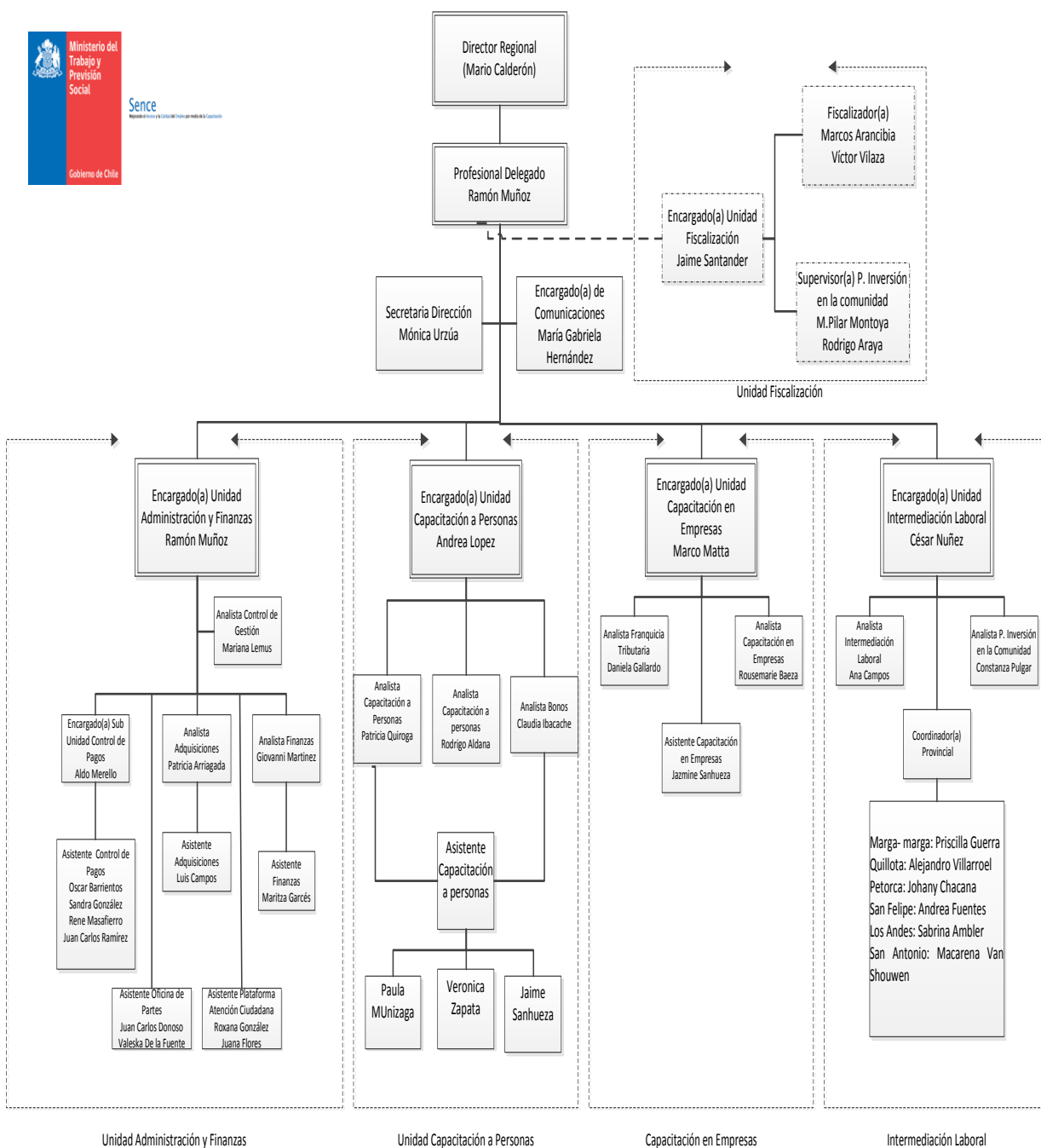
SENCE está constituido de la siguiente forma según lo indica su organigrama a nivel Central²²:



Mejorando el acceso y la calidad del empleo por medio de la capacitación

²²Página Web del servicio nacional de capacitación y empleo (Sense). http://www.sence.cl/sence/?page_id=269

En la región de Valparaíso, su dirección regional de SENCE Valparaíso está constituida de la siguiente manera:



Elaboración Propia con datos obtenidos en SENCE

1.4.1 Programas de SENCE

SENCE contempla los siguientes programas, los cuales apuntan a la inserción laboral:

- ✚ Bono al trabajo de la Mujer.
- ✚ Formación para el Trabajo.
- ✚ Franquicia Tributaria.
- ✚ Bono Empresa y Negocio.
- ✚ Bono Trabajador Activo.
- ✚ Formación en el puesto de Trabajo.
- ✚ Subsidio Empleo Joven.
- ✚ Becas Fondo Cesantía Solidario.
- ✚ Becas Franquicia Tributaria.
- ✚ Oficios: Apoyo y Capacitación para el Trabajo.
- ✚ Formación en Oficios para Jóvenes.
- ✚ Transferencia al Sector Público.
- ✚ Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.
- ✚ Fortalecimiento OMIL.
- ✚ Bono Intermediación APIL.
- ✚ Certificación de Competencias Laborales.
- ✚ Programa Inversión a la Comunidad.

1.5 Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)

Los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) son instituciones autorizadas por SENCE para dar servicios de capacitación: universidades, centros de formación técnica, liceos técnicos profesionales, etc. Los OTEC imparten cursos orientados a promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y empresas, así como la calidad de los procesos y productos²³.

²³ Pagina Web de Proforma. <http://www.proforma.cl/ley-de-capacitacion/que-es-una-otec/>

Cabe destacar que el programa en estudio trabajó solamente con dos organismos técnicos de capacitación, los cuales han tenido la totalidad de los cursos de este programa a partir del año 2012 con un total de 213 cursos y 4.569 beneficiarios en la comuna de Valparaíso.

1.5.1 Organismo Técnico de Capacitación Universidad de Playa Ancha

El OTEC de la Universidad de Playa Ancha tiene como visión posicionarse como una organización con un alto compromiso en la entrega de capacitación en las distintas áreas, explorando especialmente en aquellas temáticas que permitan potenciar el recurso humano de toda empresa, pública o privada, que está en busca de una mayor productividad y mejor calidad del servicio, para contribuir así con los procesos de desarrollo regional y nacional, poniendo especial énfasis en la calidad de sus recursos humanos y materiales en la búsqueda constante de la excelencia de sus procesos y resultados.

Como misión se orienta a la constante preocupación por la detección, diseño y otorgamiento de soluciones efectivas de capacitación, ejecutadas con una eficiente gestión que logre la plena satisfacción de los requerimientos de los demandantes, tanto a nivel de las personas como de las empresas. Para ello, la excelencia, creatividad, innovación y vocación de servicio son la base de una atención integral y personalizada, la que sustentada en los valores universales y principios de igualdad de oportunidades, que inspiran al OTEC Upla, y por tanto a su equipo de profesionales, le permite otorgar un servicio de calidad²⁴.

La Fundación Universidad de Playa Ancha es un organismo privado sin fines de lucro, cuyo dueño es la universidad, y que busca impulsar un nuevo modelo educativo en la formación de oficios. Esta iniciativa es la primera que desarrolla una universidad de nuestro país, por lo que busca constituirse como un modelo de educación continua, cuyo propósito es mejorar las oportunidades de personas que requieran perfeccionamiento en áreas específicas, a través de capacitación gratuita.

²⁴ Pagina web de la Fundación OTEC Universidad de Playa Ancha. www.otecupla.cl

Una gama variada de cursos es lo que ofrece la Fundación a quienes sean seleccionados, con el objetivo de entregar capacitación laboral a mujeres y hombres del primer y segundo quintil, personas cesantes o que tengan empleos precarios e informales, y por tanto, se encuentren en situación de pobreza y exclusión social.

El primer programa adjudicado por la Fundación a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es “Formación para el Trabajo”, donde los potenciales beneficiados y beneficiadas son:

- Mujeres y hombres entre 16 años (con responsabilidad parental acreditada) y 65 años; con un nivel de escolaridad de 4º Medio, (en algunos casos 2º Medio o sólo capacidad lecto-escritora; ficha de protección social con puntaje inferior a 13.484 y salud compatible con las características del oficio²⁵.

Los cursos que se imparten para la comuna de Valparaíso son: enfierrador, trazador, operador de infraestructura, administración de bodega, administrativo de obras y faenas, mantenedor eléctrico, asistente luminotécnico, carpintería en madera nativa.

1.5.2 Organismo Técnico de Capacitación Centro de Formación para la Industria Chileno Francés (CFI)

El **Centro de Formación de la Industria Chileno Francés** es un organismo privado, sin fines de lucro, con más de **15 años de experiencia** en las áreas de selección, capacitación y colocación de operarios. Entregamos una solución integral y de costo cero tanto a jóvenes que buscan trabajo por primera vez como a empresas que no cuentan con herramientas para la selección o capacitación de sus operarios.

²⁵ Fundación OTEC Universidad de Playa Ancha, documento Escuela de Oficios, revisado el 16-06-2014 en [http://www.otecupla.cl/portal/images/banner%20fundacion\(2\).pdf](http://www.otecupla.cl/portal/images/banner%20fundacion(2).pdf)

El Centro de Formación de la Industria Chileno Francés se define como un ente intermediador entre la oferta de trabajo del mercado laboral y la demanda de trabajo de parte de los jóvenes, consiguiendo una perfecta sinergia entre los sectores público y privado.

Esta adecuación la logramos gracias al apoyo de nuestro socio estratégico y financiero, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), con el cual colaboramos desde hace más de 12 años²⁶.

Los cursos que se imparten en la comuna de Valparaíso son: maestro de cocina mención moderna, maestro de cocina mención panificación y pastelería, operador técnico de tienda, operador técnico de supermercado, soldador calificado, operador logístico mención grúa horquilla, administrativo logístico mención informática, instalador técnico en electricidad certificado

1.6 Formación para el trabajo

Formación para el Trabajo es una iniciativa del Gobierno de Chile que busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres entre 18 y 65 años, mediante un modelo de capacitación integral entregada por Entidades Formadoras, especializado en la formación en oficios.

Los planes formativos (cursos) están dirigidos a quienes cuenten con Ficha de Protección Social menor o igual a 13.484 puntos, sin una carrera técnica o profesional, y que se encuentren en búsqueda de nuevas oportunidades laborales, aumentar sus remuneraciones, o mejorar su calidad de vida.

Formación para el Trabajo es un programa que busca generar las oportunidades para acceder al mercado laboral, a través de la entrega de una beca gratuita al alumno/a²⁷.

²⁶Página Web Centro de Formación para la Industria Chileno Francés (CFI). www.chilenofrances.cl

Cabe recordar que desde el año 2012 a la fecha, se han realizado capacitaciones a 4.569 personas, las cuales están divididas en 213 cursos de capacitación los cuales los ejecutan dos organismos técnicos de capacitación OTEC Fundación Universidad de Playa Ancha y OTEC Centro de Formación de la Industria Chileno Francés, en la comuna de Valparaíso.

1.6.1 Focalización

El Decreto N°42, de 2011, modificado por el Decreto N°95, de 2011, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece los componentes, líneas de acción y procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa Formación para el Trabajo, considerando como población objetivo del Programa, a personas vulnerables entre 16 y 65 años de edad, a fin de que puedan generar competencias laborales que les permitan aumentar la probabilidad de acceder a empleos de mejor calidad o mejorar sus ingresos²⁸.

1.6.2 Objetivo general

El Programa tiene por objeto generar competencias laborales en las personas vulnerables, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos²⁹.

²⁷ Pagina Web del servicio nacional de capacitación y empleo (Sence). http://www.formacionparaelttrabajo.cl/index3836.html?page_id=7145

²⁸ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Resolución Exenta N°01417, del 01-03-2013, pag.2

²⁹ Ibid pag.2

1.6.3. Los cursos de capacitación incluyen lo siguiente:

- Planes formativos (cursos) confeccionados en base a un levantamiento de perfiles ocupacionales críticos según la necesidad del mercado laboral.
- Formación en un oficio, con desarrollo de competencias transversales de empleabilidad, tutoría, entre otros.
- Práctica laboral y/o asistencia técnica.
- Duración promedio de la formación: 4 meses.
- Apoyo a la salida laboral, tanto en forma dependiente como independiente.
- Certificados y/o licencias habilitantes en los casos que corresponda al oficio.
- Formación, certificados y licencias habilitantes 100% gratuitos.
- Subsidio de movilización y alimentación de \$3.000 diarios, por día asistido, durante la formación y práctica laboral.
- Subsidio de herramientas de hasta \$200.000, para cursos con asistencia técnica.
- Seguro contra accidentes durante la formación y práctica laboral³⁰.

1.6.4 Requisitos y perfil para postular

Podrán postular al Programa personas vulnerables que cumplan con los requisitos mencionados a continuación, las que accederán al mismo sin perjuicio de la priorización que realicen los Organismos Técnicos de Capacitación:

- Personas vulnerables entre 18 y 65 años de edad, las que accederán al programa sin perjuicio de la priorización que realicen los organismos técnicos de capacitación, de acuerdo a los criterios señalados en las presentes condiciones administrativas y técnicas.
- Excepcionalmente hombres y mujeres de 16 y 17 años con responsabilidad parental.

³⁰ Pagina Web del servicio nacional de capacitación y empleo (Sense). http://www.formacionparaelttrabajo.cl/index3836.html?page_id=7145

- Se entenderá que los eventuales alumnos cumplen con el requisito de vulnerabilidad, por el hecho de encontrarse dentro del cuarenta por ciento socioeconómicamente más vulnerable de la población (11.734 puntos), según instrumento de focalización Ficha de Protección Social, que establece el Decreto Supremo N°291, de 2006, del Ministerio de Planificación u otro análogo que lo reemplace.
- Respecto de personas privadas de libertad en recintos penitenciarios y menores que residan en centros de detención, hogares de menores u otros recintos de similares características y que no posean el instrumento de focalización Ficha de Protección Social, se entenderá siempre que cumplen el requisito de vulnerabilidad. Asimismo, respecto de personas con discapacidad, dicha condición deberá ser certificada de acuerdo a la ley o por un facultativo habilitado.
- Los Organismos Técnicos podrán proponer requisitos de ingreso adicionales a los establecidos por el programa para seleccionar a los postulantes, de acuerdo al perfil de egresado requerido para cada curso, lo que será evaluado y autorizado según lo propuesto en la Ficha de Presentación del Plan Formativo. Podrán incorporarse criterios de priorización, tales como el nivel educacional de los postulantes, su condición de salud u otro factor, siempre que no sea incompatible con los requisitos del programa ni presenten un factor de discriminación para los postulantes, lo que será evaluado en cada una de las propuestas, según lo indicado en la ficha de presentación del plan formativo.

Se entenderá por responsabilidad parental a aquellos alumnos/as menores de edad que tengan hijos. La acreditación de esta condición deberá ser a través del certificado de nacimiento³¹.

³¹ Ibid pag. 3

No podrán participar del Programa

- Las personas que cuenten con un nivel de educación terciaria completa impartida por Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y/o por Universidades Estatales o Privadas, a excepción de las personas con discapacidad para quienes no rige este requisito, o que al momento de postular, se encuentren como alumnos regulares en Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y/o por Universidades Estatales o Privadas.
- Aquellas personas que se encuentren participando o hayan participado durante el año anterior a esta ejecución, tanto hayan desertado injustificadamente o bien hayan finalizado el proceso de formación, en programas de capacitación en oficios financiados por el SENCE.

Con todo, el Director Regional del SENCE respectivo, podrá autorizar la postulación de aquellas personas que no posean el instrumento Ficha de Protección Social cuando cuenten con el patrocinio de una entidad que acoja o tenga a su cargo estas personas bajo otros criterios de vulnerabilidad, de conformidad con lo estipulado en el punto “Requisitos de Postulación” de las Condiciones Técnicas del Programa³².

1.6.5 MODALIDADES DE CURSOS

Para efectos del Programa éste cuenta con tres modalidades de capacitación:

- **Curso con Práctica Laboral:** Esta modalidad comprende las Fases Lectiva y de Práctica Laboral con sus respectivos componentes.
- **Curso con Asistencia Técnica:** Esta modalidad comprende las Fases Lectiva, y Asistencia Técnica, con sus respectivos componentes.

³² Ibid pag. 3 y 4

- **Curso sólo con Fase lectiva:** Modalidad que sólo será utilizada para cursos que se dicten en jornada vespertina siempre y cuando los alumnos se encuentren trabajando o cursos dictados para población privada de libertad dentro de un recinto penal.
- **Cursos con Asistencia Técnica y Práctica Laboral:** Modalidad en la cual los OTEC deberán presentar dentro de sus propuestas una metodología que permita identificar al 50% de ejecutada la Fase Lectiva cuál será la salida laboral que tendrán los participantes del curso esta sea para práctica laboral o asistencia técnica.

Es importante que el Organismo identifique en su metodología cuáles serán los criterios de selección y evaluación que tendrán los alumnos.

Al momento de concluir el 50% de la Fase Lectiva, el organismo deberá informar a la Dirección Regional respectiva el listado de los alumnos y sus respectivas salidas laborales a través de un informe que el OTEC deberá elaborar indicando además la justificación de cada salida laboral³³.

1.6.6 Subsidios

- Los alumnos/as tendrán derecho a un subsidio de \$3.000 (tres mil pesos) por día asistido, tanto para la Fase Lectiva y Práctica Laboral. Este beneficio no aplica para la Asistencia Técnica.
- Para los Cursos con Asistencia Técnica, el valor del subsidio de útiles, insumos, herramientas o instrumentos, cuando corresponda, será de hasta \$200.000 (doscientos mil pesos) por alumno/a. Se entiende por útiles, insumos, herramientas o instrumentos, todo aquello que sea utilizado en la generación de un producto y/o servicio por los alumnos/as del Programa, quedando excluido el financiamiento de bienes de capital (teléfonos, bicicletas, entre otros), a menos que el SENCE evalúe que procede. El pago de los subsidios

³³ Ibid pag. 4 y 5

podrá realizarse a través de convenios suscritos entre el OTEC y las entidades bancarias, generando para los alumnos una cuenta (cuenta RUT, por ejemplo) para el depósito de los subsidios en la cantidad y plazo exigido en las presentes Condiciones Administrativas y Técnicas. El monto de los subsidios deberá ser entregado en un 100% a los alumnos/as y en ningún caso se podrá deducir de ellos los costos asociados a la operación de la cuenta bancaria. Estos costos serán únicamente de cargo del OTEC³⁴.

³⁴ Ibid pag. 8

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Planteamiento del problema

El problema planteado es el siguiente: ¿Cómo ha funcionado, desde una mirada institucional, el programa Formación para el trabajo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo regional Valparaíso en el periodo 2012-2014, en la comuna de Valparaíso desde una mirada institucional?

2.2 Justificación del Problema

Esta iniciativa surge a partir de que en la región de Valparaíso, y principalmente la comuna de Valparaíso, tiene índices altísimos de desempleo aproximadamente de 15.000 personas desocupadas, sin contar las inactivas que son alrededor de 105.000, y este programa en particular busca atacar precisamente esta deficiencia, todo esto a través de capacitaciones y enseñando oficios a los beneficiarios, para que el conseguir un trabajo digno sea menos costoso.

Sin embargo, se ha evidenciado que entre organismos ejecutores y el servicio encargado del programa, existe poca comunicación y vinculación, puesto que los Organismos Técnicos de Capacitación, acusan un abandono por parte de SENCE después de adjudicados los cursos, es por ello de la importancia de analizar el funcionamiento del programa.

2.3 Objetivo General

Analizar el funcionamiento del programa Formación para el Trabajo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo regional Valparaíso en el periodo 2012-2014 y los resultados obtenidos desde una mirada institucional en la comuna de Valparaíso.

2.3.1 Objetivos específicos

- Describir el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE.
- Identificar sus distintos programas de capacitación y empleo.
- Describir el programa Formación para el Trabajo.
- Determinar las fortalezas y debilidades del programa formación para el trabajo, que entrega SENCE a la comunidad.
- Determinar el funcionamiento del programa formación para el trabajo, desde un punto de vista institucional.

2.4 Metodología de la investigación

El presente estudio tiene un enfoque cualitativo, ya que, se utilizara la recolección de datos sin medición numérica para describir preguntas de investigación. A través de la entrevista se pretende observar y analizar eventos importantes con el fin de reconstruir la realidad del planteamiento de problema. De esta forma el proceso se mueve dinámicamente entre sus hechos y su interpretación³⁵.

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. En consecuencia el investigador no intenta manipular la información, este se deja llevar de acuerdo con las realidades que se van mostrando, sin interrumpir esa cotidianeidad. De ahí que de acuerdo con las respuestas a las entrevistas realizadas se trabajaran categorías que devienen precisamente de estas opiniones que en ordenamiento tiene la similitud de ir armando rompecabezas. Es el procedimiento de clasificar los datos de manera tal que estos puedan simplificar por temas y categorías.

³⁵ Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P, (2006). *Metodología de la Investigación (cuarta edición)*Pag. 239

La metodología cualitativa, basa sus fundamentos en un planteamiento de un problema, el cual se ha conocido al profundizar en el tema de estudio, para posteriormente pasar a la “recolección de datos consistentes en obtener las perspectivas y puntos de vista de sus participantes”, “logrando rescatar de ello las vivencias de los participantes tal como fueron (o son) sentidas y experimentadas”, pudiendo por medio de esto postular una realidad desde esta visión, al interpretar los datos recabados.

2.5 Tipo de investigación

El estudio será de carácter exploratorio-descriptivo, ya que, se buscara describir situaciones, contextos, fenómenos y percepciones de quienes implementan, ejecutan y fiscalizan el programa Formación para el Trabajo, el cual se enfoca en examinar un tema o problema de investigación poco estudiado del cual o se tiene poca información o no se ha abordado antes. Así mismo, este estudio, el punto de vista exploratorio se apoyará en lo descriptivo, por lo que se buscará especificar las propiedades, características, y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se sometan a análisis. Se buscará recoger la información de una manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren³⁶.

2.6 Diseño de la investigación

La presente investigación tendrá un diseño “no experimental”, dado que, no se manipulara la realidad y se observaran las situaciones ya existentes, se observaran los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, puesto que la idea no es construir ninguna situación o escenario distinto al que la realidad proporciona. Este diseño “no experimental” se clasifica

³⁶ Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P, (2006). *Metodología de la Investigación (cuarta edición)*Pág. 101

en transaccional, ya que, los datos se recopilan en un solo momento y tiempo único³⁷.

2.8 Método para la recolección de información

Se utilizara el método de la entrevista, la cual tiene por objetivo conocer principalmente ver el funcionamiento del programa formación para el trabajo desde un punto de vista institucional, tanto en el servicio nacional de capacitación y empleo (SENCE) y los organismos técnicos de capacitación (OTEC), y la percepción que tienen de este programa tanto los organismos que son encargados, quienes lo ejecutan y finalmente quienes lo fiscalizan este programa .

La entrevista considera 12 preguntas abiertas para ser respondidas de manera libre por cada entrevistado.

Esta será realizada a la encargada del programa en el servicio nacional de capacitación y empleo, Paula Munizaga Osses (Encargada de la Unidad de Capacitación a las personas Dirección Regional de Valparaíso) a quienes fiscalizan este programa, Jaime Isaac Santander Silva (Encargado Unidad de Fiscalización Dirección Regional de Valparaíso) y finalmente a los organismos técnicos de capacitación que son quienes ejecutan el programa, Javiera Pareto Pino (Directora Académica Universidad de Playa Ancha) y Ely Rubilar Agurto, (Encargada Admisión y Colocación Laboral, Centro de Formación de la Industria Chileno Francés)

³⁷ Ibid Pag. 149

CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

3.1 Relación de los cursos de capacitación que tiene el programa, en relación con las necesidades de los habitantes de la comuna de Valparaíso.

En relación a este punto desde el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo se indica que el programa cubre las necesidades de capacitación, de la comuna, pero solo en forma en forma parcial, toda vez que no existe una articulación sólida entre el sector productivo y el SENCE, existiendo brechas de información al momento de determinar la demanda de oficios para el mercado laboral. Por otra parte, se indica que un punto que dificulta aún más esta situación es la centralización, que impide que las Direcciones Regionales del Servicio tengan mayor injerencia en las decisiones de este tipo.

Por su parte, con respecto a este punto desde los organismos técnicos de Capacitación se indica, que se ha desarrollado un trabajo y proceso de detección de necesidades de mercado, que ha permitido identificar rubros y sectores productivos que requieren mano de obra calificada en ciertas áreas. Sin embargo, es necesario poder focalizar la oferta educativa para llegar a los sectores más vulnerables, y poder expandir la oferta, ya que, en estos momentos son muy escasos los cupos disponibles en la Región frente a la creciente demanda e índices de cesantía que existe en la población.

La oferta de los cursos ha sido en áreas tales como: maestro de cocina mención moderna, maestro de cocina mención panificación y pastelería, operador técnico de tienda, operador técnico de supermercado, soldador calificado, operador logístico mención grúa horquilla, administrativo logístico mención informática, instalador técnico en electricidad certificado todos esta impartidas por el OTEC Centro de Formación de la Industria Chileno Francés, por otra parte las impartidas por el OTEC Fundación Universidad de Playa Ancha son las siguientes: enfierrador, trazador, operador de infraestructura, administración de bodegas,

control de stock y pañol, administrativo de obras y faenas, mantenedor eléctrico, asistente luminotécnico, carpintería en madera nativa.

3.2 Seguimiento de los participantes, después de terminado el proceso de capacitación.

En relación a este punto desde el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo se indica que, regionalmente no se realizan seguimientos a los participantes una vez finalizado el programa. Generalmente se tiene información hasta la etapa de intermediación laboral pero no se procesan esos datos. En el Nivel Central del Servicio de hacen estudios específicos, pero no está establecido un seguimiento propiamente tal.

Por su parte, con respecto a este punto desde los organismos técnicos de Capacitación se indica que el seguimiento es sólo el considerado por las condiciones administrativas del programa en los procesos de práctica laboral para los cursos dependientes y la asistencia técnica para los cursos independientes. Considerando necesario poder medir resultados en el largo plazo, pero actualmente es muy complejo ya que presupuestariamente no está considerado. Por ende seguimiento post curso no existe.

3.3 Fortalezas y Debilidades del programa

En relación a este punto desde el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo se indica que la fortaleza principal de programa es la duración del curso, ya que, contempla la formación completa para un oficio y trata de entregar la totalidad de herramientas para que el oficio se abarque de manera completa, entregando beneficios que hacen más fácil, para el participante, la asistencia a los cursos. En muchos casos, contempla certificación de competencias y práctica laboral. También el proceso formativo, ya que, son cursos de oficio, más cursos transversales.

Por su parte, con respecto a este punto desde los organismos técnicos de Capacitación se indica algo similar a lo planteado por SENCE, principalmente el modelo de formación integral, con una malla curricular que pone énfasis en las conductas sociolaborales y habilidades para la vida, ello sólo es posible con un programa formativo extenso, ya que cursos de menor duración para este segmento de la población no logra mayor impacto. Por otro lado, la calidad de los cursos que se encuentran disponibles y el rango etario que se ataca.

En relación a las debilidades desde el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo se indica que las debilidades que tiene el programa, es el seguimiento. Una vez finalizado el cierre del curso, porque llanamente no existe un seguimiento de los participantes, principalmente para saber si se inserto en el área que se capacito.

Por su parte, con respecto a este punto desde los organismos técnicos de Capacitación se indica, que los procedimientos administrativos son muy rígidos y complejos; los sistemas informáticos son inestables, control electrónico de asistencia que funciona con dificultades y esta situación impacta directamente en el proceso de ejecución generando incluso que los equipos pongan el foco en estas situaciones más que en la preocupación por el aprendizaje de los beneficiarios.

Fortalezas	Debilidades
Duración de los cursos	Seguimiento post curso
Formación Integral	Procedimiento Administrativos
Certificación	Sistemas Informáticos

Elaboración propia con datos obtenidos de las entrevistas

3.4 Razón por la cual, los participantes ingresan a este programa (SENCE)

Las razones por la que los participantes ingresan al programa son diversas, no existe un patrón común, pero, en la mayoría de los casos porque ofrece una real

oportunidad laboral, con salida independiente o mediante contrato, el adquirir un oficio entregado por instituciones que tienen cierto prestigio, que de no ser mediante el programa no podrían adquirir. También por los beneficios con que cuenta el programa (seguro, subsidios, etc).

Mirándolo desde hacia quien va dirigido el programa, para mejorar su calidad de vida, ingresos y para mejorar sus capacidades en las áreas de capacitación en las cuales postulan.

3.5 Percepción que se llevan los participantes, una vez finalizado el curso de capacitación

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo indica que, para quienes ingresan con la idea de obtener un oficio, se han constatado muy buenas opiniones, encontrándose muchos participantes que ya se ha insertado a la fuerza laboral exitosamente. Aunque, en algunos casos problemas administrativos del OTEC, como retraso en pagos de subsidios, certificación final, etc., inciden negativamente. Sin embargo, en general sienten que pueden afrontar de mejor manera la vida laboral, crecen sus expectativas de renta y en algunas ocasiones quedan contratados en las empresas donde realizan la etapa práctica.

Por su parte, con respecto a este punto desde los organismos técnicos de Capacitación indican que en su mayoría es una excelente impresión, puesto que se entregan contenidos de calidad, que en la mayoría de los casos aporta a incrementar las expectativas de sueldo frente a un nuevo desafío de trabajo. A los estudiantes les hace mucho sentido su proceso a partir del desarrollo de nuevas experiencias y herramientas para la vida, ello ya que se problematiza a partir de sus propias vivencias y se reconocen y validan sus saberes, ellos los empodera fuertemente, ya que se vuelven conscientes de que han cuentan con nuevas capacidades.

3.6 De si el programa cumple con su objetivo

El objetivo se cumple parcialmente, ya que el grupo objetivo requiere en muchos casos apoyo adicional para lograr su motivación, apoyo específico que no está contemplado en las bases de licitación. Esto provoca deserciones y pérdida de cupos que pudieron ser mejor usados por otras personas. Por otro lado, se logra entregar un oficio, que es en principio el objetivo general del programa, puesto que al brindar las herramientas para formar a una persona en un oficio calificado, se mejoran las expectativas y opciones de trabajo disponibles en la región.

Aunque es necesario contar con más empresas comprometidas con políticas públicas orientadas a promover la empleabilidad, a través de mejores oportunidades laborales, con mejores ingresos y puestos de trabajo.

3.7 Fiscalización del programa

En cuanto a la fiscalización del programa, es preciso decir, que se revisan los requerimientos establecidos en la normativa en las visitas puntuales, además se mantiene un sistema de autocontrol, por parte de los beneficiarios, existiendo un seguimiento constante, donde cualquier duda o situación anómala que exista es reportada y resuelta a la brevedad. Por otra parte, se fiscaliza las trayectorias formativas, y éstas sirven para alertar de las debilidades o de los problemas que pudiera haber en la ejecución del Programa.

Desde los organismos técnicos se enfatiza, en que es necesario cambiar el foco en este punto, ya que más que fiscalizar el rol que debe jugar el Ministerio del trabajo a través de Sence debe ser de acompañamiento, donde los énfasis estén puestos en los procesos de aprendizaje e inserción laboral.

3.8 Deserción de los cursos de capacitación

Con respecto a la deserción se indica que existe un porcentaje alto de deserción aproximadamente de un 30%, y esto se da principalmente en el caso de las mujeres, puesto que, tienen muchas dificultades para el cuidado infantil, además de las múltiples situaciones de contexto por las que atraviesan nuestros estudiantes. La retención uno de los focos prioritarios a intervenir.

3.9 De los acontecimientos ocurridos en el OTEC Centro de Formación de la Industria Chileno Francés.

Hace más de un mes que el centro de formación técnica no está funcionando, es por eso que alumnos, docentes y funcionarios han mostrado su descontento con lienzos, cánticos y pancartas en la Intendencia Regional, para así exigir una respuesta de las autoridades de por qué de la noche a la mañana se les bajó la licitación, cosa que provocó que no puedan seguir con sus cursos.

Esta situación mantiene preocupados a los funcionarios del Centro de Formación Industrial Chileno Francés, que no saben por qué Sence quitó la adjudicación de fondos para poder seguir realizando su labor de capacitar a jóvenes vulnerables de todo el país. Frente a este escenario se pone fin a los más de 20 años de gestión de esta fundación que deja a profesores sin sus sueldos ni cotizaciones al día y a sus alumnos a mitad de camino.

En Valparaíso son 500 alumnos que se quedaron sin poder terminar sus estudios técnicos, de los cuales 240 se encontraban en su fase práctica.

Con respecto a esta temática desde SENCE se indica que la situación de CFI se debe a graves problemas administrativos de recursos humanos, asociados a la apertura de varias sedes a nivel nacional, lo que provoca que en todas las sedes los cursos no se cerraran de manera correcta y se empezó a generar un cuello de botella en asuntos de facturación.

Aparte el no contar con un número de cursos mínimo garantizado para su funcionamiento, demora excesiva en el proceso de cierre de los cursos (para efectos de pagos finales) y mala administración de los anticipos (50% del costo de los cursos) para cubrir la ejecución de los mismos.

Sobre qué debería hacer SENCE para que esta situación no vuelva a suceder se indica, el no adjudicar cursos sin antes realizar una revisión exhaustiva de los balances presentados por cada fundación, y obviamente capacitar a las entidades correspondientes en el correcto manejo de documentación y facturación.

En cuanto a las responsabilidades del caso se indica que son compartidas, básicamente por centralizar en un solo OTEC una gran cantidad de cursos adjudicados, especialmente si se trata de años consecutivos.

CAPITULO IV: RECOMENDACIONES

4.1. PROPUESTAS DE MEJORA

La propuesta técnica va dirigida al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en relación a los resultados observados, y atendiendo las principales deficiencias detectadas, es posible identificar las siguientes medidas de mejoramiento para contribuir a perfeccionar el beneficio de capacitación otorgado por SENCE y ejecutado por los OTEC, y propender al mejoramiento en relación al funcionamiento de este programa y a lograr una mayor vinculación SENCE-OTEC.

- a) **Capacitación a los entes ejecutantes del programa OTEC:** El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, debería realizar una capacitación trimestral a los organismos técnicos de capacitación que se adjudiquen los cursos orientada a explicar las condiciones administrativas, que si bien hoy en día conocen los OTECs, la interpretación de las mismas tanto para SENCE como para los OTECs es distinta, por lo tanto, en general esto repercute en la ejecución de los cursos, por ende es necesario un proceso de información y retroalimentación constante entre SENCE y las entidades ejecutoras de los cursos, para así lograr un mayor funcionamiento del programa.
- b) **Seguimiento y control de cuentas a los entes ejecutantes:** con el objetivo de que situaciones como las ocurridas con el Centro de Formación de la Industria Chileno Francés no vuelvan a ocurrir, se propone a SENCE implementar un seguimiento y control de cuentas, para que SENCE esté al tanto de la situación financiera de cada OTEC y beneficiarios no tengan que verse perjudicados por la mala administración de estos organismos, con esto se evita que cursos se queden a mitad de camino y los beneficiarios sin su certificación correspondiente.
- c) **Estudios de Mercado Laboral:** En atención a que los entrevistados del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, indican que no se realiza un estudio de

mercado laboral, para lograr identificar en qué áreas de trabajo hace falta mano de obra en las regiones. Se enfatiza en que de realizar un estudio de estas características se podrían abordar con mayor eficacia y eficiencia, las materias o las áreas a realizar el enfoque de las capacitaciones, con esto se lograría una mayor inserción laboral después de finalizadas las etapas de capacitación.

- d) Seguimiento a los participantes:** Puesto que no existe un sistema de seguimiento a los participantes después de finalizada la capacitación, no se sabe realmente si la capacitación logro su objetivo que es la inserción al mercado laboral, por ende, se propone al Servicio nacional de Capacitación y Empleo, implementar un sistema de seguimiento, agregar este ítems a las condiciones administrativas, para que los órganos ejecutantes del programa una vez finalizado los cursos, realicen un seguimiento a los participantes de un periodo no menos a tres meses, con el fin de saber si realmente el programa está cumpliendo a cabalidad su objetivo que si bien es entregar un oficio, por otra parte también es el de disminuir el desempleo.

- e) Alianzas con empresas:** Son innumerables las empresas del ámbito privado, que obtienen beneficios de parte de SENCE a través de su Programa Franquicia tributaria, el cual a cambio de que las empresas capaciten a sus empleados, descuentan de esas capacitaciones sus impuestos, es por esto que se propone que toda aquella empresa que desee utilizar este programa (Franquicia tributaria), entregara a lo menos dos cupos de inserción laboral, para participantes del programa Formación para el Trabajo, con esto se lograría insertar de forma directa a personas desempleadas que hayan participado del programa.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

El Servicio Nacional de Capacitación Y Empleo (SENCE), es el encargado de supervisar y fiscalizar el programa Formación para el Trabajo y los cursos que se estén ejecutando, todos los parámetros a seguir por las OTECs, se encuentran antes estipulados en las condiciones administrativas, las cuales deben ser seguidas en su totalidad, de lo contrario los organismos ejecutores se pueden ver afectados con multas y en algunos casos con quedar fuera de los próximos llamados.

El programa cumple parcialmente su objetivo, ya que el grupo objetivo requiere en muchos casos apoyo adicional para lograr su motivación, apoyo específico que no está contemplado en las bases de licitación. Esto provoca deserciones y pérdida de cupos que pudieron ser usados por otras personas. Aunque es necesario contar con más empresas comprometidas con políticas públicas orientadas a promover la empleabilidad, a través de mejores oportunidades laborales, con mejores ingresos y puestos de trabajo. Sin embargo, al brindar las herramientas para formar a una persona en un oficio calificado, se mejoran las expectativas y opciones de trabajo disponibles en la región.

Si bien este programa cumple con su objetivo general, que es entregar herramientas para poder afrontar de mejor manera el mercado laboral, se queda el debe en cuantos a otros objetivos, tal es el caso de la inserción laboral, puesto que, ni por parte de SENCE, ni de los organismos ejecutores se lleva a cabo un seguimiento a los participantes una vez finalizada la capacitación. Sin poder constatar si los beneficiarios o participantes, se insertaron en el área que se capacitaron.

En cuanto a la fiscalización del programa se realiza ajustándose estrictamente a las condiciones administrativas del programa, las cuales se da a conocer a cada organismos técnico, así se revisan los requerimientos establecidos en la normativa en las visitas puntuales, sino que además se mantiene un sistema de autocontrol,

por parte de los beneficiarios, existiendo un seguimiento constante, donde cualquier duda o situación anómala que exista es reportada y resuelta a la brevedad.

Sin embargo, es necesario cambiar el foco en este punto, ya que más que fiscalizar, el rol que debe jugar el Ministerio del trabajo a través de SENCE debe ser de acompañamiento, donde los énfasis estén puestos en los procesos de aprendizaje e inserción laboral.

En tanto en los organismos ejecutores hay un descontento generalizado, puesto que, sienten que una vez adjudicados los cursos existe un abandono por parte de SENCE, en cuanto a que la normativa no es clara, y que tampoco existe una instancia donde SENCE explique bajo qué parámetros mide o el sistema de multas hacia los organismos técnicos.

En cuanto a la Situación del Centro de Formación de la Industria Chileno Francés el OTEC lleva a la quiebra y al cierre de sus cursos por graves problemas administrativos, asociados a la apertura de varias sedes a nivel nacional sin contar con un número de cursos mínimo garantizado para su funcionamiento, demora excesiva en el proceso de cierre de los cursos (para efectos de pagos finales) y mala administración de los anticipos (50% del costo de los cursos) para cubrir la ejecución de los mismos. En cuanto a las responsabilidades dicen ser compartidas. Puesto que SENCE no debería centralizar en un solo OTEC una gran cantidad de cursos adjudicados, especialmente si se trata de años consecutivos. Por otro lado, se debería implementar un sistema de seguimiento y control de cuentas, para evidenciar posibles problemas administrativos a tiempo.

Cabe destacar que este es el único programa que cuenta con un modelo de formación integral, con una malla curricular que pone énfasis en las conductas sociolaborales y habilidades para la vida, ello sólo es posible con un programa formativo extenso, ya que cursos de menor duración para este segmento de nuestra población no lograría mayor impacto, ya que, la duración del curso, contempla la formación completa para un oficio, entregando beneficios que hacen

más fácil, para el participante, la asistencia a los cursos. En muchos casos, contempla certificación de competencias y práctica laboral.

En síntesis, el estudio realizado ha dado a conocer que el programa ha sido positivo, puesto que ha logrado dar las herramientas necesarias a los beneficiarios para obtener mejores empleos y en áreas que realmente se desempeñaran de mejor forma, sin embargo, desde el punto de vista institucional existen claras debilidades, y poco vínculos entre la Institución encargada del programa (SENCE) y quienes finalmente lo ejecutan (OTEC), siendo que entre estos dos entes debería existir un flujo constante de información y retroalimentación, para con esto, generara o entregar un mejor producto a la comunidad.

Bibliografía

- Banco central, Reporte De Mercado laboral, revisado 31-05-2014 en
- Biblioteca el congreso nacional de chile, Ley DFL25, Ministerio del trabajo y previsión social revisado el 05-06-2014 en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4077>
- Biblioteca el congreso nacional de chile, reporte estadísticas comunales, indicatoras económicas revisadas el 04-06-2014 en http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Valpara%C3%ADso#Poblaci.C3.B3n_ocupada.2C_desocupada_e_inactiva_CASEN_2003-2006-2009
- Biblioteca el congreso nacional de chile, reporte estadísticas comunales, indicatoras económicas revisadas el 04-06-2014 en http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Valpara%C3%ADso#N.C3.BAmero_de_empresas_por_rama_de_actividad_2006-2008-2010
- CEPAL, Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género, Revisado el 15-04-2014 en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/4338/lcl1016e.pdf>
- Chiavenato, (2007), Administración de los Recursos Humanos.
- Fundación OTEC Universidad de Playa Ancha, documento Escuela de Oficios, revisado el 16-06-2014 en [http://www.otecupla.cl/portal/images/banner%20fundacion\(2\).pdf](http://www.otecupla.cl/portal/images/banner%20fundacion(2).pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P, (2006). *Metodología de la Investigación (cuarta edición)*
http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/RES_CAPCHILE_agosto2003_.pdf
http://www.bcentral.cl/publicaciones/recuadros/pdf/ipom/2012/ipm032012_Mercado_laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas, documento Situación laboral mujeres, Revisado el 03-04-2014 en http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/estudios_y_documentostrabajo/situacion_laboral_mujeres.pdf.
- Instituto Nacional de Estadísticas, Reporte Empleo Trimestral febrero 2014, Revisado el 20-04-2014 en

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_NDE_2013.php

- Ministerio de desarrollo social, documento Trabajo y previsión social, revisado 20-04-2014
http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipos/pdf/ipos_2011_trabajo_prevision_social.pdf.
- Organización Internacional de Trabajo, documento Desempleo en jóvenes, revisado el 03-04-2014 <http://www.oitchile.cl/pdf/09-56.pdf>
- Servicio nacional de capacitación y empleo (Sence), Documento RECUESTO CRONOLÓGICO DEL PAPEL DEL ESTADO EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE revisado el 10-06-2014 en

Sitios Web Consultados

- Página Web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
<http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/mision-y-objetivos/>
- Página Web del servicio nacional de capacitación y empleo (Sense).
<http://www.sence.cl>
- Página Web de Proforma. <http://www.proforma.cl/ley-de-capacitacion/que-es-una-otec/>
- Página Web de la Fundación OTEC Universidad de Playa Ancha.
www.otecupla.cl
- Página Web Centro de Formación para la Industria Chileno Francés (CFI).
www.chilenofrances.cl

Anexos

Anexo 1

Entrevista a encargados del programa Formación para el Trabajo, en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) Región de Valparaíso.

Nombre y cargo: Jaime Santander Silva, Encargado Unidad de Fiscalización Regional

Responder las siguientes preguntas en no menos de tres líneas con un máximo de cinco.

1. ¿Cree usted que las capacitaciones que este programa enmarca cubren las necesidades de los habitantes de la comuna de Valparaíso? Cubre las necesidades de capacitación, de la comuna, en forma parcial, toda vez que no existe una articulación sólida entre el sector productivo y el SENCE, existiendo brechas de información al momento de determinar la demanda de oficios para el mercado laboral. Por otra parte, la centralización impide que las Direcciones Regionales del Servicio tengan mayor injerencia en las decisiones de este tipo.
2. Hay un seguimiento de los participantes, después de terminado el proceso de capacitación, si ¿Cuál? No ¿Por qué? Regionalmente no se realiza seguimiento. Generalmente se tiene información hasta la etapa de intermediación laboral pero no se procesan estos datos. En el Nivel Central del Servicio de hacen estudios específicos, pero no está establecido un seguimiento propiamente tal.
3. ¿Cuál cree usted que es o son las fortalezas del programa?
Fortalezas: La duración del curso, que contempla la formación completa para un oficio, entregando beneficios que hacen más fácil, para el participante, la asistencia a los cursos. En muchos casos, contempla certificación de competencias y práctica laboral.
4. ¿Cuál cree usted que son las debilidades del programa?

Dado el grupo al cual está dirigido, los participantes presentan problemas para cumplir con la asistencia, faltando a clases, llegando tarde o retirándose antes de tiempo. En otros casos, muchas personas solo asisten por el pago de subsidios.

5. ¿Por qué cree usted que los participantes ingresan a este programa?

En la mayoría de los casos porque ofrece una real oportunidad laboral, con salida independiente o mediante contrato, la adquirir un oficio entregado por instituciones que tienen cierto prestigio. También por los beneficios con que cuenta el programa (seguro, subsidios, etc)

6. Según su experiencia cual es la percepción que se llevan los participantes al terminar la capacitación.

Para quienes ingresan con la idea clara de obtener un oficio, se ha constatado muy buenas opiniones, encontrándose muchos participantes que ya se encuentran trabajando. En algunos casos problemas administrativos del OTEC, como retraso en pagos de subsidios, certificación final, etc., inciden negativamente.

7. Efectividad del programa (Cumple con su objetivo) ¿Por qué?

Cumple parcialmente su objetivo, ya que el grupo objetivo requiere en muchos casos apoyo adicional para lograr su motivación, apoyo específico que no está contemplado en las bases de licitación. Esto provoca deserciones y pérdida de cupos que pudieron ser mejor usados por otras personas.

8. Según su percepción se fiscaliza correctamente el programa.

Si, toda vez que no sólo se revisan los requerimientos establecidos en la normativa en las visitas puntuales, sino que además se mantiene un sistema de autocontrol, por parte de los beneficiarios, existiendo un seguimiento constante, donde cualquier duda o situación anómala que exista es reportada y resuelta a la brevedad.

¿Qué cree usted que sucedió con el OTEC Centro de Formación de la Industria Chileno Francés, para llegar a la situación en la que se encuentra hoy en día?

Por una parte graves problemas administrativos, asociados a la apertura de varias sedes a nivel nacional sin contar con un número de cursos mínimo garantizado para su funcionamiento, demora excesiva en el proceso de cierre de los cursos (para efectos de pagos finales) y mala administración de los anticipos (50% del costo de los cursos) para cubrir la ejecución de los mismos.

Juan, se entiende que los cursos comienzan y antes se le entrega el 50% del total, y con esa plata el OTEC debe cubrir los costos operacionales hasta que el curso termine y acceda a la liquidación final (cierre) Por otra parte, SENCE no puede garantizarle a ningún OTEC que le seguirá adjudicando curso o en qué número, para efecto de todas las sedes que abrió en Conce, P. Montt, Iquique, Rancagua y Valpo (más su matriz en Stgo.)

¿Qué debería hacer el SENCE para que esto no vuelva a ocurrir en otra institución?

Según su criterio responsabilidades compartidas o solo un mal manejo institucional del OTEC.

Compartidas. Básicamente no centralizar en un solo OTEC una gran cantidad de cursos adjudicados, como primera medida, especialmente si se trata de años consecutivos. Por otra lado, se debería implementar un sistema de seguimiento y control de cuentas, para evidenciar posibles problemas administrativos a tiempo.

Anexo 2

Entrevista a encargados del programa Formación para el Trabajo, en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) Región de Valparaíso.

Nombre y cargo: Paula Munizaga Osses

Encargada Programa Capacitación a Personas- V Región.

Responder las siguientes preguntas en no menos de tres líneas con un máximo de cinco.

1. ¿Cree usted que las capacitaciones que este programa enmarca cubren las necesidades de los habitantes de la comuna de Valparaíso?. Si
2. Hay un seguimiento de los participantes, después de terminado el proceso de capacitación, si ¿Cuál? No ¿Por qué?- existe un servicio denominado Intermediación laboral, que es la colocación una vez finalizada la etapa de experiencia laboral (práctica).
3. ¿Cuál cree usted que es o son las fortalezas del programa? El proceso formativo, ya que son cursos de oficio, más cursos transversales.
4. ¿Cuál cree usted que son las debilidades del programa?, el seguimiento. Una vez finalizado el cierre del curso.
5. ¿Por qué cree usted que los participantes ingresan a este programa? Para mejorar su calidad de vida, ingresos.
6. Según su experiencia cual es la percepción que se llevan los participantes al terminar la capacitación. Buena al finalizar exitosamente su curso. Y al quedar contratado.
7. Efectividad del programa (Cumple con su objetivo) ¿Por qué? Si cumple, debido que el Programa es de formación, y se les enseña módulos transversales los cuales les sirve para desempeñarse de mejor manera en el oficio aprendido.

8. Según su percepción se fiscaliza correctamente el programa. Si, se fiscaliza los trayectorias formativas, y éstas nos alertan de las debilidades del Programa.

Anexo 3

Entrevista a Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), en el marco del Programa Formación para el Trabajo.

Nombre OTEC: Fundación Universidad de Playa Ancha

Nombre y cargo entrevistado: Javiera Pareto Pino. Directora Académica

Responder las siguientes preguntas en no menos de tres líneas con un máximo de cinco.

1. ¿Cree usted que las capacitaciones que este programa enmarca cubren las necesidades de los habitantes de la comuna de Valparaíso?.

Fundación UPLA ha desarrollado un trabajo y proceso de detección de necesidades de mercado, que nos ha permitido identificar rubros y sectores productivos que requieren mano de obra calificada en esas áreas. Sin embargo poder es necesario poder focalizar nuestra oferta educativa para llegar a los sectores más vulnerable, y poder expandir nuestra oferta.

2. ¿Cuál es el nivel de deserción de los cursos que imparte el OTEC en la comuna de Valparaíso?

Tenemos un porcentaje alto de deserción aproximadamente de un 40%, principalmente en el caso de las mujeres y sus dificultades para el cuidado infantil, además de las múltiples situaciones de contexto por las que atraviesan nuestros estudiantes. La retención es para nuestra institución el foco prioritario a intervenir.

3. Hay un seguimiento de los participantes, después de terminado el proceso de capacitación, si ¿Cuál? No ¿Por qué?

El seguimiento es sólo el considerado por las condiciones administrativas del programa en los procesos de practica laboral para los cursos dependientes y la asistencia técnica para los independientes.

Consideramos necesario poder medir resultados en el largo plazo, pero actualmente es muy complejo ya que presupuestariamente no está considerado.

4. ¿Cuál cree usted que es o son las fortalezas del programa?

Principalmente un modelo de formación integral, con una malla curricular que pone énfasis en las conductas sociolaborales y habilidades para la vida, ello sólo es posible un programa formativo extenso, ya que cursos de menor duración para este segmento de nuestra población no logra mayor impacto.

5. ¿Cuál cree usted que son las debilidades del programa?

Los procedimientos administrativos muy rígidos y complejos; sistemas informáticos inestables, control electrónico de asistencia que funciona con dificultades, esta situación impacta directamente en el proceso de ejecución generando incluso que los equipos pongan el foco en estas situaciones más que en la preocupación por el aprendizaje de nuestros estudiantes.

6. Según su experiencia cual es la percepción que se llevan los participantes al terminar la capacitación.

A los estudiantes les hace mucho sentido su proceso a partir del desarrollo de nuevas experiencias y herramientas para la vida, ello ya que se problematiza a partir de sus propias vivencias y se reconocen y validan sus saberes, ellos los empodera fuertemente, ya que se vuelven conscientes de sus capacidades.

7. Efectividad del programa (Cumple con su objetivo) ¿Por qué?

Cumple absolutamente su objetivo, aunque es necesario contar con más empresas comprometidas con políticas públicas orientadas a promover la empleabilidad, a través de mejores oportunidades laborales, con mejores ingresos y puestos de trabajo.

8. Según su percepción se fiscaliza correctamente el programa.

Es necesario cambiar el foco en este punto, ya que más que fiscalizar el rol que debe jugar el Ministerio del trabajo a través de Sence debe ser de

acompañamiento, donde los énfasis estén puestos en los procesos de aprendizaje e inserción laboral.

Anexo 4

Entrevista a Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), en el marco del Programa Formación para el Trabajo.

Nombre OTEC: Centro de Formación de la Industria Chileno Francés

Nombre y cargo entrevistado: Ely Rubilar Agurto, Encargada Admisión y Colocación Laboral

Responder las siguientes preguntas en no menos de tres líneas con un máximo de cinco.

1. ¿Cree usted que las capacitaciones que este programa enmarca cubren las necesidades de los habitantes de la comuna de Valparaíso?

En estos momentos son muy escasos los cupos disponibles en la Región frente a la creciente demanda e índices de cesantía que existe en la población.

2. ¿Cuál es el nivel de deserción de los cursos que imparte el OTEC en la comuna de Valparaíso?

Aproximadamente de un 17%, sin embargo esto se debe a factores externos, tales como enfermedades, cuidado de hijos, entre otros.

3. Hay un seguimiento de los participantes, después de terminado el proceso de capacitación, si ¿Cuál? No ¿Por qué?

Si, existen tres meses en los cuales se hace seguimiento a los alumnos con el objetivo de intermediarlo laboralmente.

4. ¿Cuál cree usted que es o son las fortalezas del programa?

Principalmente la calidad de los cursos que se encuentran disponibles y el rango etario que se ataca.

5. ¿Cuál cree usted que son las debilidades del programa?

El pago de un subsidio de locomoción.

6. Según su experiencia cual es la percepción que se llevan los participantes al terminar la capacitación.

En su mayoría es una excelente impresión, puesto que se entregan contenidos de calidad, que en la mayoría de los casos aporta a incrementar las expectativas de sueldo frente a un nuevo desafío de trabajo,

7. Efectividad del programa (Cumple con su objetivo) ¿Por qué?

Si, se cumple plenamente, puesto que al brindar las herramientas para formar a una persona en un oficio calificado, se mejoran las expectativas y opciones de trabajo disponibles en la región.

8. Según su percepción se fiscaliza correctamente el programa.

Sin duda, Sence es un organismo que cumple a cabalidad su trabajo, siendo un gran aporte en la región.

¿Qué cree usted que sucedió con el OTEC Centro de Formación de la Industria Chileno Francés, para llegar a la situación en la que se encuentra hoy en día?

Principalmente la mala administración de recursos humanos y el incremento de sedes a nivel nacional, lo que provoca que en todas las sedes no se cierren de manera correcta los procesos y se empiece a generar un cuello de botella en asuntos de facturación.

¿Qué debería hacer el SENCE para que esto no vuelva a ocurrir en otra institución?

Adjudicar cursos después de una revisión exhaustiva de los balances presentados por cada fundación, y obviamente capacitar a las entidades correspondientes en el correcto manejo de documentación y facturación.

Según su criterio responsabilidades compartidas o solo un mal manejo institucional del OTEC.

Siempre existen responsabilidades compartidas cuando se trata del atraso de los pagos, sin embargo el principal responsable de la situación actual es la administración de la OTEC, quien no fue capaz de corregir sus problemas tales como administración de dineros y recursos humanos.

