



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“Análisis de la Implementación del Programa Formación para el Trabajo en la Región de Valparaíso durante el año 2013”

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

Alumno

Samuel Rodrigo Cornejo Reyes

Profesora Guía

María Angélica Piñones Santana

Valparaíso, Enero 2015

INDICE

RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I: CAPACITACIÓN LABORAL.....	6
CAPÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS EN CAPACITACIÓN.....	12
CAPÍTULO III. PROGRAMA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.....	16
CAPÍTULO IV. MARCO INSTITUCIONAL	22
4.1. Ministerio Del Trabajo y Previsión social	22
4.2. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	23
CAPÍTULO V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
5.1. Planteamiento del Problema.....	28
5.2. Objetivos	28
5.3. Diseño de Investigación	28
CAPÍTULO VI. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	31
6.1. Resultados estadísticos de la implementación del programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional y Regional.....	31
6.1.1.- Análisis de la línea sectorial del programa formación para el trabajo	34
6.1.2.- Análisis de la línea de Registro Especial del programa formación para el trabajo	37
6.2. Levantamientos de demanda de capacitación 2011 a 2013	40
6.3. Deserción en el programa Formación para el trabajo en el año 2013	43
CONCLUSIONES.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	48

RESUMEN

La capacitación laboral, es una de las aristas que permiten fortalecer el desarrollo del país, ya que contribuyen a mejorar la competitividad y empleabilidad de las personas, fomentando el progreso. Además, es considerada un medio a través del cual se les permite a los individuos adquirir competencias y habilidades que permitan tener mayores ingresos y evitar la cesantía. El Programa de Formación para el Trabajo, es uno de los mecanismos que posee el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del Gobierno de Chile, para capacitar de manera integral a los ciudadanos del país. En éste programa se basa la siguiente investigación, que pretende realizar un análisis de la implementación de dicho programa en la región de Valparaíso durante el año 2013, conociendo sus fortalezas y debilidades en la contribución a la capacitación de las personas a raíz del cumplimiento de los objetivos y metas que en él se propongan, buscando el planteamiento de mejoras desde perspectivas que engloben los distintos aspectos que conforman este programa.

Palabras clave: capacitación, SENCE, formación laboral.

INTRODUCCIÓN

La capacitación debe ser un proceso continuo debido a que los cambios en las condiciones tanto internas como externas implican que una organización realice los ajustes necesarios para adaptarse rápidamente. Si las personas que integra una organización no están preparadas para el cambio, es casi seguro que la empresa tienda a desaparecer. (Universidad Autónoma Metropolitana, 1999)

El programa Formación para el Trabajo se comenzó a implementar en el año 2012, surgió luego de un diagnóstico realizado de la situación de la capacitación laboral en Chile el cual se realizó en una comisión intersectorial organizada por el Gobierno de Chile la cual se denominó “Comisión Larrañaga” Este programa surge en el gobierno del Ex presidente Sebastián Piñera, en el discurso presidencial del 21 de mayo del 2010 uno de los anuncios del gobierno del Ex presidente Sebastián Piñera en materia laboral fue *“Impulsar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y adultos, mediante la formación en oficios”*. (Unidad de Estudios SENCE, pág. 3).

Este programa surge de una ampliación del programa especial de jóvenes que se venía ejecutando hace varios años en el SENCE, el cual se consideraba exitoso por las autoridades y entonces se decide replicar este modelo a una población objetivo mayor.

El principal objetivo de esta investigación es analizar la implementación del Programa Formación para el Trabajo en la región de Valparaíso, la principal motivación que se tuvo para realizar este estudio es para conocer en alguna medida las implicancias y beneficios que se obtienen con la capacitación laboral, beneficios obtenidos por los beneficiarios y por lo tanto obtenidos por el país.

Para obtener la información pertinente que permitiera cumplir con los objetivos del estudio se revisó literatura referente al tema de la capacitación e información oficial expuesta en las páginas oficiales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de la Dirección de Presupuesto del Gobierno de Chile.

El presente trabajo de titulación consta de seis capítulos, en el primer capítulo se realizó una amplia descripción acerca de la capacitación en donde se han tomado diversas fuentes implicadas en el tema.

En el capítulo dos se presentará la visión del Gobierno de Chile en relación a las políticas públicas relacionadas con capacitación, incluyendo el rol que tiene el Estado en el desarrollo de ella.

El capítulo tres, se enfoca en lo que es el Programa de Formación Para el Trabajo que se implementa desde el año 2012 bajo el alero del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

En el capítulo cuatro, se describen las instituciones relacionadas con el Programa de Formación Para el Trabajo, incluyendo sus objetivos, misión y funciones.

El capítulo cinco, presenta la metodología de la investigación utilizada en este estudio, la que se enlaza con el desarrollo y análisis de la información recopilada, siendo esto trabajado en el capítulo seis.

Finalmente, se sintetizan los contenidos y se realizan las recomendaciones finales, en las conclusiones, donde se plantean mejoras para fortalecer el programa de capacitación aquí investigado.

CAPÍTULO I: CAPACITACIÓN LABORAL

La capacitación laboral es una de las áreas más relevantes del tema laboral en Chile. Con el transcurso de los años se ha valorado cada vez mejor la capacitación como una forma de aumentar la productividad en esta área. La fuerza de trabajo ha accedido de manera creciente a capacitaciones generadas tanto a partir de la iniciativa de las empresas, como por medio del Estado, en general los trabajadores ven en la capacitación la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales.

Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía. (Ley Chile, 2008)

La capacitación debe entenderse además como un proceso continuo y planeado con base en las necesidades actuales de la empresa y orientarse hacia la acumulación de conocimientos y habilidades que ayuden al trabajador durante su trayectoria laboral, mejorando su desempeño actual y modificando su actitud hacia el trabajo de tal manera que pueda asumir responsabilidades cada vez mayores, lo que le facilitará su desarrollo en la organización (Universidad Autónoma Metropolitana, 1999).

Para que esta capacitación sea continua, la organización debe realizar la tarea de detectar constantemente las necesidades de capacitación que presenta el personal. Estas se pueden determinar a través de la evaluación del desempeño. Esta función es una de las más significativas de la administración de recursos humanos, pues por medio de ella, podemos saber si las demás funciones previas fueron diseñadas correctamente. Es decir: con la evaluación del desempeño se verifica si los programas de capacitación han dado resultados, si los programas de inducción son correctos, o bien si las áreas de reclutamiento y selección son eficaces. Otra forma de detectar las necesidades de capacitación es verificando o actualizando el análisis de puestos y los documentos informativos de la planeación de recursos humanos. (Universidad Autónoma Metropolitana, 1999)

La capacitación debe ser un proceso continuo debido a que los cambios en las condiciones tanto internas como externas implican que una organización realice los ajustes necesarios para adaptarse rápidamente. Si las personas que integra una organización no están preparadas para el cambio, es casi seguro que la empresa tienda a desaparecer.. (Universidad Autónoma Metropolitana, 1999)

Una capacitación bien administrada puede producir diversas ventajas, el incremento en la productividad es una de ellas (...). La productividad se refiere a la utilización eficiente de los recursos (insumos) al producir bienes y/o servicios (productos). Por lo tanto la productividad en una organización mejora en la medida que se emplean menos insumos, obteniendo mejores productos y de mayor calidad que sean adquiridos por el mercado. (Universidad Autónoma Metropolitana, 1999)

En la medida que se capacite al personal éste será más productivo, realizará su trabajo con calidad y adoptará una conducta positiva hacia el trabajo, lo cual le traerá en consecuencia un mejor nivel de vida acompañado de un mejor ingreso. Al tener un ingreso más alto el empleado consume artículos de otras empresas con lo que ayuda a conservar otros empleos y tal vez generar más. La empresa, por su parte, obtiene beneficios al capacitar al personal puesto que los empleados preparados elevan el nivel de productividad y realizan su trabajo en forma eficiente, reduciendo de esta manera costos en la organización al evitar ser supervisados y disminuyendo el desperdicio de materia prima. (...) No se debe olvidar que los resultados de la capacitación deben ser siempre calificados mediante una evaluación del desempeño y ésta debe enlazarse con incrementos de sueldo, entre otras formas de recompensar el esfuerzo del empleado. De otra manera, cualquier intento por motivar al personal para que mejore continuamente perderá credibilidad. (Universidad Autónoma Metropolitana, 1999)

La evidencia indica que los programas de capacitación y formación profesional alcanzan mayores niveles de efectividad cuando son acompañados por una ayuda económica que les permite a los beneficiarios cubrir ciertos costos de transacción, como pueden ser el transporte o la alimentación (Weller, 2009). La necesidad de diversificar la oferta de capacitación. En ello vale distinguir entre la capacitación de personas ya ocupadas o con mayores vínculos con el empleo formal, que requiere apuntar a mejorar su productividad y/o especialización, y la capacitación de personas cesantes, que apunta a mejorar sus condiciones de inserción laboral y a su recapacitación. Del mismo modo, resulta necesario

distinguir entre la capacitación continua para quienes ya se encuentran en el mercado del trabajo, versus aquella dirigida a quien entra por primera vez. En estos casos existe además la necesidad de incluir en las capacitaciones elementos de orientación vocacional. (CEPAL, 2011)

Los beneficios de la formación de capital humano no son sólo individuales, sino que hay externalidades positivas que redundan en mejores tasas de crecimiento económico y en mayores grados de cohesión social (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014) (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014)

La formación de capital humano redundando en una mayor productividad laboral de los trabajadores y debiese traducirse en mejores ingresos laborales y condiciones de empleabilidad. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014) (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014)

Todas las partes sienten grandes frustraciones cuando hablan acerca del tema de la Capacitación. Parece ser que las empresas del sector privado consideran que están pagando (mediante gravámenes, impuestos y honorarios) servicios de capacitación que no tienen “valor agregado para ellas”. Además, los gobiernos piensan que las empresas deberían pagar más para mejorar la capacitación y que deberían participar más en el desarrollo de los planes curriculares, etc.

La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo empresarial sostenible en el marco del Programa de Trabajo Decente y, consiguientemente, contribuyen a la consecución de los objetivos de desarrollo del Milenio relativos a la reducción de la pobreza. El desarrollo de las competencias es crucial para promover un proceso de desarrollo sostenible y puede contribuir a facilitar la transición desde la economía informal a la formal. Además, el desarrollo de las Competencias es esencial para aprovechar las oportunidades y superar los desafíos derivados de la necesidad de satisfacer, en el contexto de la globalización, las nuevas exigencias que plantean las cambiantes economías y las nuevas tecnologías. (OIT, 2008)

En ese círculo virtuoso, el desarrollo de las competencias es un factor esencial tanto para alcanzar el objetivo del trabajo decente como para aumentar la productividad y sostenibilidad de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de

los trabajadores. Para asegurar el desarrollo efectivo de las competencias, se ha de adoptar un enfoque holístico. Ese enfoque abarca los aspectos siguientes:

a) *métodos de aprendizaje continuos y uniformes* que desde la educación preescolar y la escuela primaria preparen convenientemente a los jóvenes para la escuela secundaria, la educación superior y la capacitación profesional; proporcionen orientación profesional, información sobre el mercado de trabajo y asesoramiento a las mujeres y los hombres jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo; y ofrezcan a los trabajadores y a los empresarios oportunidades de aprendizaje continuado con miras a mejorar sus competencias y adquirir nuevas calificaciones a lo largo de todas sus vidas;

b) desarrollo de *competencias básicas*, incluida la alfabetización, el cálculo aritmético elemental, las aptitudes de comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, otras aptitudes pertinentes y la capacidad de aprendizaje, así como la toma de conciencia acerca de los derechos de los trabajadores y el reconocimiento de la iniciativa empresarial como elementos fundamentales para el aprendizaje permanente y la capacidad de adaptación al cambio;

c) desarrollo de *competencias de nivel superior*, esto es, competencias profesionales, técnicas y en materia de recursos humanos, para capitalizar o crear oportunidades de empleos de alta calidad o remuneración;

d) *portabilidad de las competencias* basada, por una parte, en competencias básicas que permitan a los trabajadores aplicar sus conocimientos y experiencia en nuevos empleos o empresas y, por otra, en sistemas de codificación, normalización, evaluación y certificación de competencias que permitan a los interlocutores sociales reconocer fácilmente los niveles de competencia en diversos sectores laborales de los mercados de trabajo nacionales, regionales o internacionales,

e) *empleabilidad* (para el trabajo asalariado o el empleo por cuenta propia), que deriva de todos esos factores — un conjunto fundamental de competencias básicas, acceso a la educación, existencia de oportunidades de formación, motivación, capacidad y apoyo para aprovechar las oportunidades de aprendizaje continuado, y reconocimiento de las competencias adquiridas — y es esencial para que los trabajadores tengan un trabajo decente y gestionen el cambio y las empresas puedan adoptar nuevas tecnologías y captar nuevos mercados. (OIT, 2008)

El segundo objetivo apunta a utilizar la formación para que los trabajadores y las empresas que se dedican a actividades u operan en sectores en declive o de baja productividad puedan integrarse más fácilmente en actividades y sectores en auge y de alta productividad y aprovechar las nuevas tecnologías. La readaptación profesional, el perfeccionamiento y el aprendizaje permanente ayudan a los trabajadores a mantener su empleabilidad y a las empresas a adaptarse y preservar su competitividad. Esto debería combinarse con políticas activas del mercado de trabajo para respaldar la transición a nuevos empleos. Los trabajadores no deberían cargar con el costo del ajuste, y las disposiciones de seguridad social o el seguro de desempleo, así como la orientación sobre perspectivas de carrera, la formación y los servicios de empleo eficaces, son elementos importantes del contrato social para reducir las repercusiones. (OIT, 2008)

Un sistema de formación de competencias laborales tiene tres componentes: evaluación, capacitación y certificación. La evaluación incluye el diagnóstico inicial de las competencias laborales de las personas, así como el balance de los aprendizajes adquiridos en la operación del sistema; la capacitación está referida a las acciones destinadas a cerrar las brechas de competencias existentes; y la certificación es el reconocimiento formal de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral, las acciones de capacitación o los estudios regulares. Los distintos componentes de un sistema de formación de competencias laborales –evaluación, capacitación y certificación – deben interactuar y reforzarse entre sí, acrecentando el valor agregado que cada uno de ellos tiene por separado.

La capacitación ha sido por lejos el componente que ha tenido mayor desarrollo de las políticas de formación de competencias laborales en el país. (consejoconsultivoemt) (consejoconsultivoemt)

Las evaluaciones disponibles para este tipo de programas muestran efectos positivos en el aumento de los ingresos y de las probabilidades de encontrar empleo, reduciendo la duración del desempleo. Sin embargo, hay una serie de elementos a considerar respecto de estos resultados positivos. En primer lugar, parece existir una coincidencia en que los efectos favorables están estrechamente relacionados con la actividad económica general y el momento del ciclo, de modo que en períodos recesivos sus efectos tienden a desaparecer (Nekby, 2008; Farné, 2009). Por otro lado, se ha mencionado que los programas de formación pueden resultar muy costosos y no funcionar para todo el

mundo. Quienes mayores beneficios derivan de ellos parecen ser las mujeres adultas (Farné, 2009) y los jóvenes (Nekby, 2008). Además, se ha resaltado la importancia de que estos programas se realicen a pequeña escala de modo de lograr la colaboración con los empresarios locales que implementen sistemas de certificaciones para las calificaciones obtenidas y que se incluyan componentes de práctica en la empresa (Farné, 2009). (CEPAL, 2011)|

Los niveles de educación alcanzados constituyen un indicador clave para entender la vulnerabilidad laboral (Weller, 2009). En relación a ello, las acciones encaminadas a impedir la deserción escolar o a promover la terminación de estudios resultan cruciales. En efecto, las evaluaciones muestran que el éxito de los programas de capacitación tiene un límite asociado a la calidad de la educación básica recibida: mientras mejor haya sido la calidad de la educación primaria y secundaria, mayor es el aprovechamiento que los beneficiarios hacen de las capacitaciones (CEPAL, 2011)

CAPÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS EN CAPACITACIÓN

El referente en la materia sobre ciencias de políticas, Harold Laswell, define en los años cincuenta a la política pública como "...disciplinas que se ocupan de explicar los procesos de elaboración y ejecución de las políticas..., con base científica, interdisciplinaria y al servicio de los gobiernos democráticos", veinte años después en 1971 agregaría un punto crucial en la definición: "el conocimiento del proceso de decisión y el conocimiento en el proceso de decisión" (Aguilar & Lima, 2009).

Según Kraft y Furlong (2004) el diseño de la política pública hace referencia a la cuidadosa consideración, durante la etapa de la formulación de la política, del rol que desempeñarán – durante la implementación – tanto los organismos públicos como a la población a la que se aplicará la política. A su vez, Birkland (2005) define el diseño de la política pública como el proceso por el cual las políticas son delineadas, a través de un análisis técnico y de un proceso político, con la finalidad de alcanzar una cierta meta.

En variadas ocasiones las políticas públicas no se encuentran declaradas de forma explícita. En este caso no se encontró un texto formal que se refiera a "políticas públicas de capacitación laboral", pero si se identifican un conjunto de acciones destinadas a solucionar un problema público.

Dos de los objetivos estratégicos definidos por el Ministerio del Trabajo durante el gobierno del presidente Sebastián Piñera se referían a, promover el empleo y la empleabilidad; y a Promocionar la inversión en capital humano a través de una capacitación pertinente y de calidad. (Gobierno de Chile, 2014). Estos objetivos se logran a través del diseño, articulación y supervisión de las políticas y los programas de empleo, con el fin de mejorar y fomentar la inserción laboral de los trabajadores.

El foco de la capacitación estuvo puesto en los ejes de Calidad, Transparencia y Participación. Se aumentaron significativamente los recursos entregados a capacitación para tener mayor cantidad beneficiarios capacitados y lograr una formación de mejor calidad que este acorde a las necesidades que requiere el mercado. Junto con esto se avanzó en mejoras en el control y en la fiscalización para un mejor cuidado de los recursos públicos.

Se hace necesario generar políticas públicas tendientes a mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, junto con generar competencias que se adecuen a las necesidades laborales del presente. A partir de lo anterior, se deben implementar programas de capacitación bajo un modelo integral que incluya tanto la formación en oficios, como en competencias relevantes para insertarse en un puesto de trabajo (tecnologías de información, preparación para desempeñarse en un empleo, etc). (sence, 2012)

Se considera que para reducir los actuales niveles de desigualdad y pobreza de Chile, es clave avanzar hacia la instalación de un sistema de formación de competencias laborales de calidad, en que sus principales beneficiados sean aquellas personas que pertenezcan a los grupos de población más vulnerables del país. Solo de esta manera es posible asegurar que se entregarán las herramientas necesarias que permitirán a las personas aumentar su productividad y empleabilidad, lo cual debiese traducirse en mejores ingresos laborales y condiciones de empleabilidad, y en términos generales, debiese contribuir a que el país alcanza un nivel de desarrollo que sea sustentable en el tiempo. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014) (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014)

2.1. Rol del Estado en capacitación

En la constitución de la Republica de chile se señala:

“El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.” (biblioteca congreso nacional, 2014)

En este caso el párrafo de la Constitución se aplica perfectamente a lo que es la capacitación, ya que el estado ejerciendo sus atribuciones y ocupando sus instituciones como el SENCE trabaja por cumplir lo señalado precedentemente.

El Estado tiene un rol fundamental que es el de generar bienestar, y en este caso se justifica la intervención estatal, en donde se deben crear las condiciones para reducir la pobreza y la desigualdad.

El sistema de capacitación tiene por objeto 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 las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

Es importante Fomentar el desarrollo de aptitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo, y en un rol subsidiario del Estado las acciones de capacitación son realizadas directamente por las empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación. Y el estado cumple un rol de asignador de recursos, fiscalizador en el cumplimiento de los planes formativos y en los objetivos planteados y en el uso correcto de los recursos públicos. (biblioteca congreso nacional de chile, 2008)

2.2. Programa de Gobierno de Sebastián Piñera respecto a capacitación

El programa formación para el trabajo fue creado y comenzó a ser implementado durante el gobierno del presidente Sebastián Piñera Echeñique. Durante la campaña presidencial del año 2009 se realizó un diagnóstico en materia laboral, económica y social en Chile. Se proponía aumentar considerablemente las tasas de crecimiento económico del país, las tasas de generación de empleo, las tasas de productividad, la calificación de la fuerza laboral y la calidad de los trabajos en Chile.

Adicionalmente se proponía crear políticas públicas que entreguen mejores oportunidades laborales a mujeres y jóvenes.

Se señala que en capacitación los recursos destinados a mejorar la productividad de los trabajadores eran insuficientes y están por debajo de otras economías emergentes. Además de los recursos públicos utilizados en capacitación no estarían llegando a las personas más pobres, y tampoco a los trabajadores menos cualificados y del mundo rural.

En el programa se señala que “, se ampliarán las posibilidades de Capacitación para los trabajadores desempleados, trabajadores por Cuenta propia o con un contrato de plazo fijo”. Hay un compromiso por abordar el tema de la capacitación e inserción laboral de las personas con discapacidad, de tal forma que respondan efectivamente a las necesidades del mercado laboral (sebastian piñera.cl).

En este programa de gobierno la capacitación es un concepto recurrente en las diversas áreas y es en este contexto en el que se crea el Programa Formación para el trabajo.

CAPÍTULO III. PROGRAMA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Se entenderá por Programa a un conjunto de actividades necesarias, integradas y articuladas que proveen bienes y/o servicios (componentes), tendientes a lograr un propósito específico en una población objetivo y que por esta vía resuelve el problema que dio origen al mismo (DIPRES, 2009).

El programa Formación Para el Trabajo 2012 surge a modo de potenciar el programa Especial de Jóvenes que se ha venido ejecutando hace años en el Servicio, y ha mostrado tener buenos resultados en materia de empleo. Por tal motivo se busca replicar el modelo hacia otras poblaciones objetivo expandiendo el rango etario a hombres y mujeres desde los 18 a 65 años de edad. Manteniendo el foco en las personas más vulnerables y que presentan mayores dificultades para encontrar empleo.

El objetivo general de este programa es: *“Aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o de mejores ingresos de los/as beneficiarios/as, mediante acciones integrales de capacitación en competencias técnicas, de empleabilidad y transversales en general. Por calidad se entenderá la obtención de un contrato de trabajo en el caso de los trabajadores dependientes. Para el caso de los trabajadores independientes, se entiende por calidad, la formalidad de su actividad, a través de la iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos y cotizaciones previsionales, según corresponda, y al menos un movimiento contable”*.

Los ejecutores del programa son Organismos Técnicos de Capacitación que pertenecen a un registro especial de proveedores, y son esos Organismos los que pueden ejecutar el programa mediante una asignación directa de recursos.

Los Organismos pertenecientes al Registro Especial deben cumplir con las siguientes condiciones para estar en él:

- Instituciones privadas sin fines de lucro.
- Objeto único la capacitación. Para el último punto se les solicitará a los Organismos que cumplan con los requerimientos de infraestructura establecidos en la ordenanza general de urbanismo y construcciones.

(sence, 2012)

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 busca generar las oportunidades para acceder al mercado laboral, a través de la entrega de una beca gratuita al alumno/a.

Los cursos de capacitación incluyen:

- 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 laboral.

Formación para el Trabajo tiene una línea especial de formación denominada Sectorial. Su fin específico es generar competencias laborales de acuerdo a los requerimientos de capital humano de distintos sectores productivos, entre ellos Minería, Transporte, Forestal y otros, basados en información sobre la cantidad y nivel de calificación de la fuerza laboral que se requiere. (Formación Para el Trabajo, 2014)

Requisitos para postular

- Tener entre 18 y 65 años de edad. (*)
- Contar con Ficha de Protección Social (FPS) igual o inferior a 13.484 puntos.
- No podrán participar quienes cuenten con educación terciaria completa, o hayan participado durante el 2013 de los siguientes programas Sence: Formación para el Trabajo, Capacitación en Oficios, Jóvenes Bicentenarios, Formación en el Puesto de Trabajo.
- (*) *Podrán postular hombres y mujeres de 16 y 17 años con responsabilidad parental, es decir, que tengan hijos/as. (SENCE, 2014)*

La postulación al Programa Formación para el Trabajo online, se postula a través del sitio web www.formaciónparaeltabajo.cl y en el se explican todos los requisitos, procedimientos y preguntas frecuentes que tienen los usuarios. Para postular hay que seguir los siguientes pasos:

1. Ingresar el RUT y N° de Serie del carnet de identidad del postulante. Una vez ingresados los datos, el sistema validará que el postulante cumpla con los requisitos de postulación del Programa.
2. Si el postulante cumple con los requisitos, se desplegará un breve formulario que debe completar con datos personales.
3. El postulante debe Seleccionar el curso de interés y la postulación estará en curso.

Cursos disponibles Al 18 de julio del 2014 los cursos disponibles para la región de Valparaíso son los siguientes:

Comuna	Nombre del Curso	Mención	Fundación ejecutora
Limache	Maestro de panificación y pastelería industrial		Asociación de capacitación juvenil boreal.
Limache	Maestro de panificación y pastelería industrial		Asociación de capacitación juvenil boreal.
Los Andes	Enfierrador		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Trazador		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Trazador		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Operador de Infraestructura (Esp. En carpintería, albañilería, gasfitería)		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Operador de Infraestructura (Esp. En carpintería, albañilería, gasfitería)		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Mantenedor Eléctrico Mención Industrial		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Asistente Administrativo de Logística y Bodega		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Asistente Administrativo Mención Recursos Humanos		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Asistente Administrativo Mención Recursos Humanos		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Operador de servicios Hoteleros		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Operador de servicios Hoteleros		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Restauración y Cocina		Fundación Universidad de Playa Ancha
Los Andes	Restauración y Cocina		Fundación Universidad de Playa Ancha
San Antonio	Soldadura y Automatización	Soldadura Industrial	Fundación Cades
San Antonio	Tratamiento de Metalizado y Superficie	Pintura Industrial	Fundación Cades
San Antonio	Operador Robótica	Refrigeración Industrial y Armado de Estructuras Livianas	Fundación Cades
San Antonio	Trabajo Metálico	Preparación de Piezas CNC	Fundación Cades
San Antonio	Tratamiento de Metalizado y Superficie	Pintura Industrial	Fundación Cades
San Antonio	Soldadura y Automatización	Soldadura Industrial	Fundación Cades
San Antonio	Soldadura y Automatización	Soldadura Industrial	Fundación Cades
San Antonio	Operador Robótica		Fundación Cades
San Antonio	Carpintería Metálica		Fundación Universidad de Playa ancha

San Antonio	Carpintería Metálica		Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Carpintería Metálica		Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Soldador Industrial		Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Soldador Industrial		Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Soldador Industrial		Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Pintor Industrial		Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Operador Industrial de Metales	Plástico	Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Operador En Logística y Bodega	METAMECANICO	Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Operador En Logística y Bodega	METAMECANICO	Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Operador Gestión de Calidad		Fundación Universidad de Playa ancha
San Antonio	Operador Gestión de Calidad		Fundación Universidad de Playa ancha
San Felipe	Herrería y Forja		Fundación Universidad de Playa ancha
Valparaíso	Soldador		Asociación de capacitación juvenil boreal.
Valparaíso	Soldador		Asociación de capacitación juvenil boreal.
Viña del Mar	Maestro Liniero		Fundación Universidad de Playa ancha
Viña del Mar	Asistente Administrativo Mención en Recursos Humanos		Fundación Universidad de Playa ancha
Viña del Mar	Operador de Infraestructura (Esp. En carpintería, albañilería, gasfitería)		Fundación Universidad de Playa ancha
Viña del Mar	Mantenedor Eléctrico Mención Corrientes Débiles.		Fundación Universidad de Playa ancha

Fuente: www.formacionparaeltrabajo.cl

Dentro de la línea de los cursos sectoriales de Formación Para el trabajo se encuentran:

- Sector Montaje Industrial
- Sector Transporte
- Sector Acuícola
- Sector Forestal

En la V Región de Valparaíso solo se realizan los cursos sectoriales de formación para el trabajo Sector Montaje Industrial.

Comuna	OTEC	CURSO	CUPOS
Los Andes	Instituto de Capacitación laboral de ASIVA	Montaje eléctrico industrial	15

	S.A		
Los Andes	Instituto de Capacitación laboral de ASIVA S.A	Montaje eléctrico industrial	15
Valparaíso	Instituto de Capacitación laboral de ASIVA S.A	Soldadura al arco eléctrico	15
Valparaíso	Sociedad SEC capacitación	Montaje mecánico industrial	15
Quillota	Sociedad SEC capacitación	Soldadura al arco eléctrico	15

Fuente: elaboración propia con información obtenida de www.formacionparaeltrabajo.cl

CAPÍTULO IV. MARCO INSTITUCIONAL

El programa Formación para el Trabajo es implementado por SENCE quien es un servicio dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. A continuación se describirá la institucionalidad relacionada con este programa de Capacitación.

4.1. Ministerio Del Trabajo y Previsión social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social fue creado por el D.F.L. N° 25, de 1959, del Ministerio de Hacienda.

Conforme al artículo 40 de la ley 20.255 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social y en ese sentido le corresponde proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas dictadas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del respectivo sector.

El ministerio Cuenta con La subsecretaria de Trabajo, la Subsecretaria de Previsión Social, los Servicios Dependientes y las SEREMIS en las distintas Regiones del país .

Misión

Contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos. De igual manera, el Ministerio promoverá los cambios necesarios al sistema de previsual.

Todo lo anterior en un marco de participación, colaboración y diálogo social con trabajadores y empleadores, así como con las organizaciones que les representan.

Objetivos Estratégicos

1. Impulsar reformas laborales para contribuir a que el país avance hacia mayores niveles de igualdad para trabajadoras y trabajadores y con empleos de calidad.

2. Apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral preferentemente de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.
3. Modernizar las instituciones del sector, con énfasis en el mejoramiento del sistema nacional de capacitación, el fortalecimiento de la fiscalización y en general la atención ciudadana.
4. Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como de salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.
5. Mejorar el Sistema Previsional, que permita a todas las chilenas y chilenos el acceso a pensiones más dignas, en el marco de un sistema de protección social.
6. Promover oportunidades para los sectores económicamente más vulnerables, que les permita acceder a créditos sociales convenientes.
7. Relevar el rol público de los organismos vinculados y dependientes.

Servicios Dependientes

- Dirección del Trabajo
- Instituto de Seguridad Laboral
- Instituto de Seguridad Social
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)
- Dirección General de Crédito Prendario (DICREP)
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)
- Superintendencia de Pensiones. (Ministerio del Trabajo y Prevision Social)

(Ministerio del Trabajo y Prevision Social)

4.2. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo surge en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 “Estatuto de Capacitación y Empleo”; suprimiéndose con la creación de éste el Instituto Laboral y de Desarrollo Social (ILADES), el Servicio Nacional del Empleo (SENDE) y el Fondo de Educación Sindical (FEES).

Esta modernización definió al SENCE como un organismo técnico del Estado, pero funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público y relacionado con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en particular mediante la Subsecretaría del Trabajo (SENCE)

Misión

Su misión es contribuir a aumentar la competitividad de 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 propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.

Esta tarea la realiza a través de la administración de un incentivo tributario que el estado ofrece a las empresas para capacitar a su personal y de una acción subsidiaria, mediante un programa de becas de capacitación financiado con recursos públicos.

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. (SENCE, 2014)

Algunas de sus funciones son:

- Supervigilar el funcionamiento de capacitación y difundir la información Pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema.
- 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.

Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de la aplicación del incentivo tributario; y administrar programas sociales de capacitación, entre otras. (SENCE, 2014)

OTEC

Los organismos técnicos de capacitación, OTEC son instituciones acreditadas por el SENCE con exclusividad para ejecutar actividades de capacitación que puedan ser imputadas a la Franquicia Tributaria y ser contratadas por el Servicio para la ejecución de cursos financiados con sus recursos públicos. (sence, 2014)

OTIC

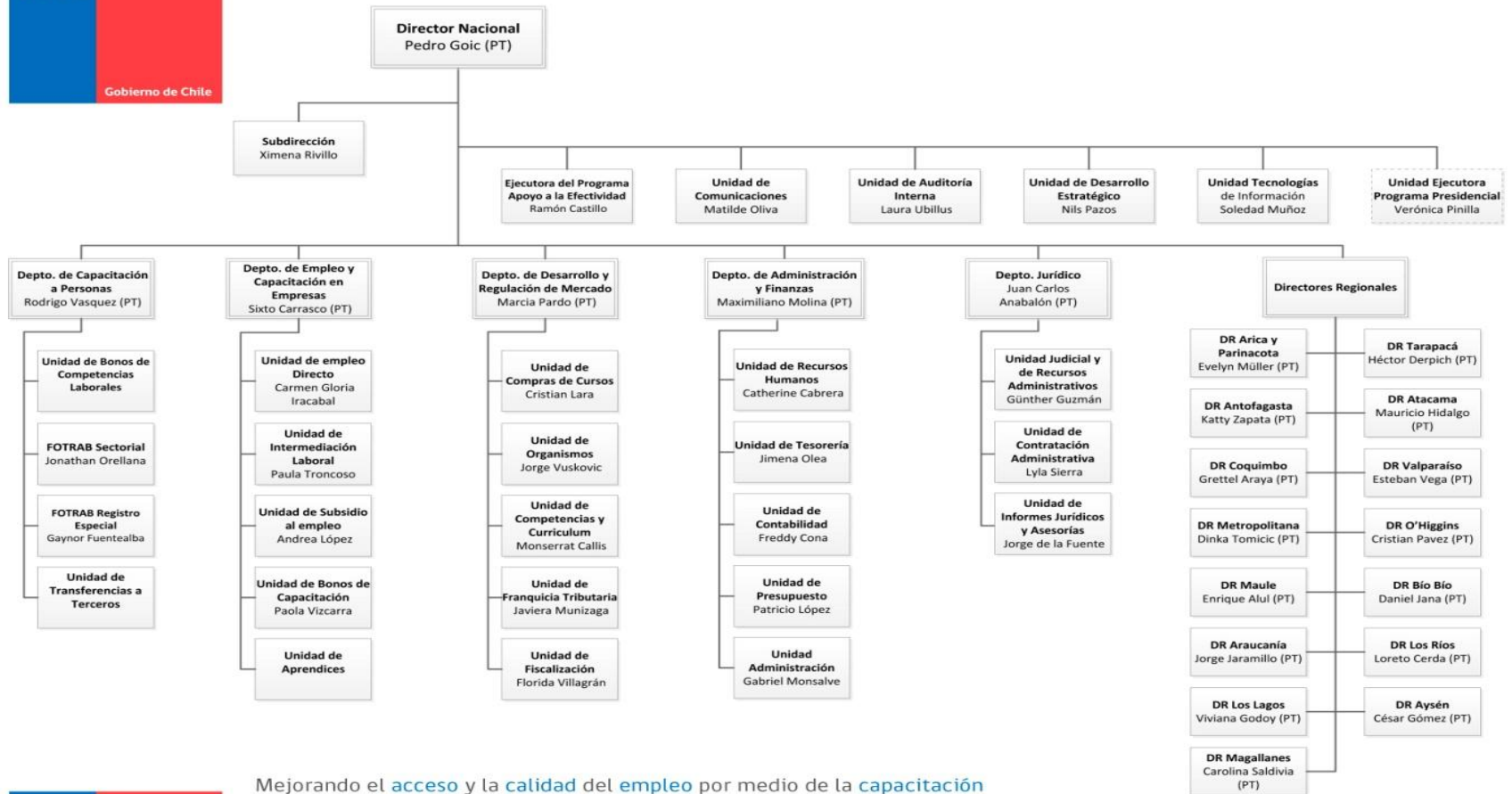
Los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) son las instituciones que administran parte o todos los recursos que sus empresas afiliadas pueden destinar a capacitación gracias a la franquicia tributaria SENCE. Además, sirven de nexo entre la empresa y el OTEC. La adhesión de las empresas a alguno de los OTIC es voluntaria.

Los OTICS deben gestionar ante SENCE las actividades de capacitación que coordinen con sus empresas adherentes. Dentro del Registro Nacional de OTIC se encuentran 20 organismos vigentes. (sence, 2013)

Para la conformación de la OTIC el conjunto de las empresas debe demostrar que cuenta con un mínimo de 900 trabajadores y que paguen un total de remuneraciones imponibles mensuales iguales o superior a 10.000 UTM.

Las empresas podrán adherir libremente a los organismos técnicos intermedios para capacitación y se obligarán a enterar los aportes en dinero que consideren el costo de los cursos de capacitación o los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales que hayan solicitado a través del organismo y el costo de administración pactado. Con todo, los aportes deberán enterarse antes de la correspondiente liquidación que consigna el inciso primero, del artículo 28 del decreto supremo 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (sence, 2010)

Organigrama



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

(SENCE, 2014)

Programas de capacitación implementados por el SENCE

Para el cumplimiento de los Objetivos declarados por SENCE esta institución ofrece una serie de programas, becas y herramientas que buscan mejorar la calidad de vida de los chilenos y chilenas a través de planes formativos que aumentan las competencias de trabajadores/as, mujeres, jóvenes, desempleados, mayores de 50 años y de quienes buscan trabajo por primera vez y con ello, aumentan también su empleabilidad. (SENCE, 2014) En esa línea la institución ofrece los siguientes programas:

- + Capaz
- Inversión en la Comunidad
- Aprendices
- Certificación de Competencias Laborales
- Formación para el Trabajo
- Fortalecimiento OMIL
- Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar
- Transferencias al Sector Público

CAPÍTULO V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Planteamiento del Problema

¿Cuáles han sido los resultados de la implementación de Programa Formación para el Trabajo en la región de Valparaíso durante el año 2013?

5.2. Objetivos

Objetivo General

- Analizar la implementación del Programa Formación para el Trabajo en la región de Valparaíso durante el año 2013.

Objetivos específicos

- Describir en qué consiste el Programa de Capacitación Formación para el Trabajo.
- Describir las falencias surgidas en la implementación del Capacitación Formación para el Trabajo.
- Analizar los resultados de la implementación del programa de capacitación formación para el trabajo.
- Describir las principales razones de la deserción de alumnos de Programa Formación para el Trabajo en la región de Valparaíso.

5.3. Diseño de Investigación

La Metodología a utilizar en este trabajo de titulación es de carácter mixto debido a que según la DIPRES es lo adecuado para analizar este tipo de programas públicos, ya que los enfoques cualitativos y cuantitativos por si solos no permiten establecer conclusiones definitivas acerca de los resultados del programa.

Es importante considerar que las dimensiones que frecuentemente se estudian de forma cualitativa generalmente se pueden cuantificar (...) De la misma forma, las mediciones

que se realicen en temas eminentemente cuantificables como el nivel de empleo o de ingreso siempre deben incluir un análisis cualitativo. (DIPRES, 2009)

En general, las herramientas cualitativas son más apropiadas para entender y evaluar los procesos sociales que rodean la implementación de un programa (conflictos suscitados en torno al programa, razones por las cuales los beneficiarios no usan los servicios ofrecidos) o comportamientos organizacionales (cultura, clima organizacional). (...) Algunas ventajas de las técnicas cualitativas son su flexibilidad y su rapidez en la recolección y procesamiento de la información; así como la posibilidad de indagar en interrogantes más complejas que aquellas que responde un análisis cuantitativo normal. (DIPRES, 2009)

Algunas de las principales desventajas de las técnicas cualitativas son la subjetividad envuelta en la recolección de información: las personas pueden decir si “creen” que un programa mejora sus posibilidades de aumentar el empleo, pero no necesariamente eso sucede en la práctica; la imposibilidad de obtener estimaciones de magnitudes de los efectos a partir de ellas y su carencia de representatividad estadística, la cual se traduce en una limitación para generalizar las conclusiones de este tipo de análisis a toda la población beneficiaria. (DIPRES, 2009)

Además se propone realizar un estudio de tipo descriptivo, en donde hay coincidencia en los autores que este tipo de estudio es útil para medir y evaluar conceptos, situaciones, eventos. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, *en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga.* (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006) *Según Dankhe la investigación descriptiva requiere considerable conocimiento del área que se desea investigar y formular las preguntas adecuadas.*

Para cumplir con los objetivos señalados en este estudio se realizara una revisión de la información publicada en la pagina del servicio y se analizaran los informes de levantamientos de demanda realizados en la región, se realizara un análisis de los aspectos que influyen en la deserción, se analizaran las licitaciones realizadas en mercado publico relacionados con la compra de cursos, se analizara además la información presupuestaria relacionada con el servicio además se realizaran entrevistas semi-estructuradas a los encargados del programa del SENCE y a los encargados de las instituciones ejecutoras de los cursos.

Se considera que la entrevista semi- estructurada es un método de recolección de información adecuado ya que son entrevistas flexibles y abiertas, permite al entrevistador generar preguntas adicionales de las ya establecidas , la generación de preguntas espontaneas puede enriquecer la información obtenida y genera un ambiente más distendido en conversación .

Las entrevistas semi- estructuradas son flexibles y abiertas, aunque los objetivos de la investigación rigen a las preguntas, su contenido, orden, profundidad y formulación son manejados según los criterios del entrevistador. Si bien el investigador, sobre la base del problema, los objetivos y las variables, elabora las preguntas antes de realizar la entrevista, puede modificar el orden, la forma de encauzar las preguntas o su formulación para adaptarlas a las diversas situaciones y características particulares de los sujetos de estudio y dirección que tome la conversación entre el entrevistado y el entrevistador. (sence, 2014)

Se realizó una entrevista a la encargada académica de la fundación Universidad Playa Ancha, OTEC que tiene la mayor cantidad de cursos disponibles en la región con las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el rol de la institución en el proceso de difusión de los cursos de capacitación?
- ¿Qué acciones realiza la institución para evitar la deserción de los beneficiarios?
- ¿Cuál es el principal problema que han tenido o falencia durante la ejecución de los cursos?
- ¿Usted considera que en su institución se trabaja por mejorar constantemente la gestión?
- ¿Qué mecanismos de control aplican a los relatores que imparten los cursos?
- ¿Cuáles son los principales problemas que tienen en la implementación de los cursos?
- ¿Los materiales e insumos para la ejecución del curso son suficientes?
- ¿Cómo se gestionan las prácticas laborales? ¿cuales son los aspectos que deben mejorar en este proceso?

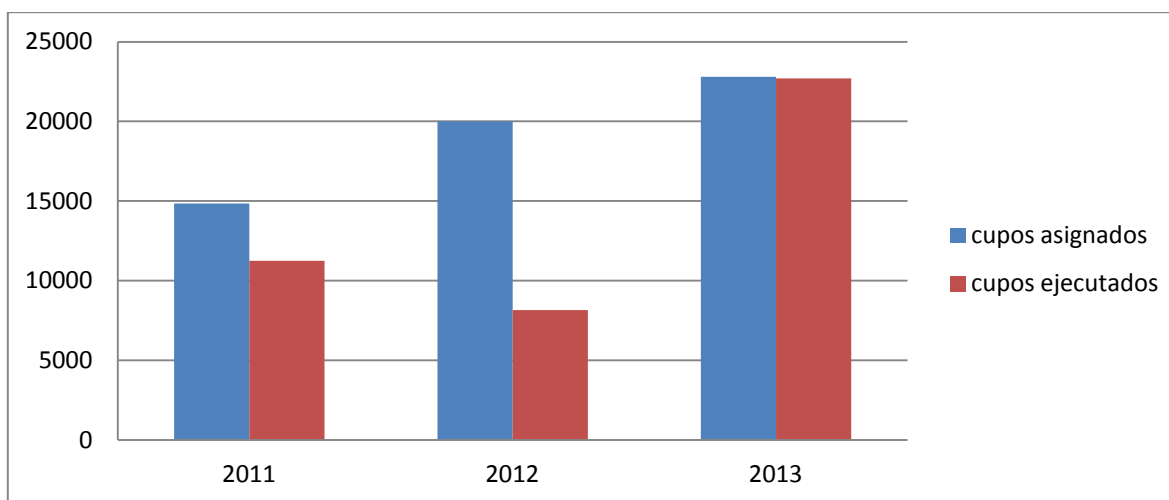
CAPÍTULO VI. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el análisis de la implementación del Programa formación para el trabajo en la región de Valparaíso, y responder a la pregunta de investigación, se obtuvo información de segunda fuente la cual fue rescatada de medios oficiales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, sobre levantamientos de demanda, deserción a los cursos de capacitación, demanda por capacitación más las estadísticas regionales y nacionales de carácter presupuestario.

6.1. Resultados estadísticos de la implementación del programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional y Regional

Para el análisis de los resultados estadísticos asignados al programa de Formación para el trabajo, se revisó la información presupuestaria contenida en el los Balances de gestión integral del Servicio de los años 2011, 2012, y 2013, obtenidos en el sitio web www.Dipres.cl sobre cupos ofrecidos y será presentada a continuación.

Gráfico N°1. Cupos del programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional

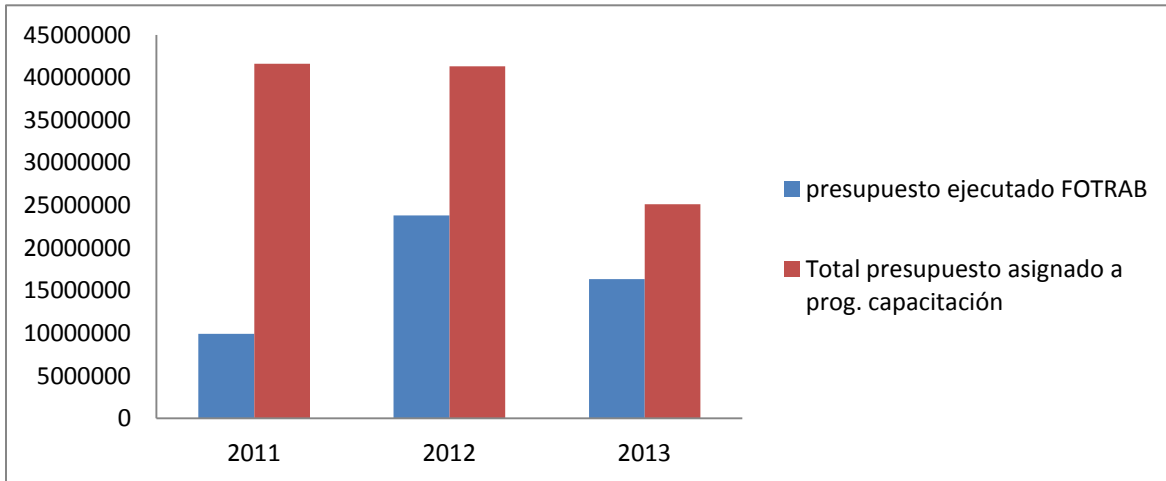


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en ww.dipres.cl

En el gráfico N°1, se observa que hay una tendencia creciente en la asignación de los cupos del programa, pero los cupos realmente ejecutados se aleja de la lógica de los cupos asignados, se produce una baja muy significativa en el año 2012, lo cual se explica

en que en ese periodo se estaba realizando una validación de los programas formativos. En el año 2013 es el periodo donde la brecha prácticamente desaparece entre los cupos asignados y los realmente ejecutados.

Gráfico N°2: Ejecución presupuestaria del programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional



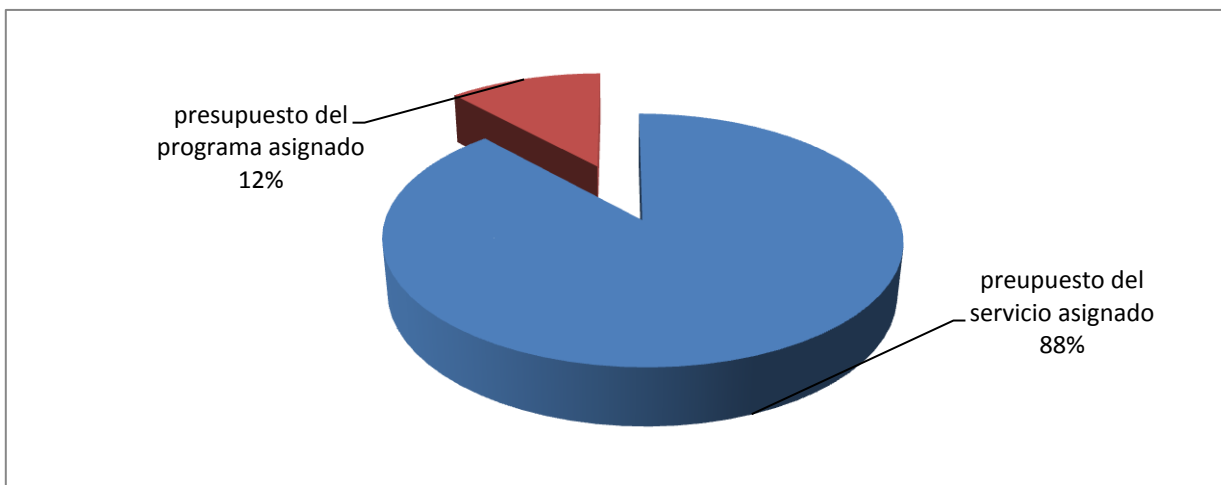
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en ww.dipres.cl

El gráfico N°2 que se presenta es acerca de la ejecución presupuestaria del FOTRAB respecto a la ejecución del total de los programas de capacitación del SENCE, se aprecia que en el año 2011 es donde hay mayor distancia entre ejecución presupuestaria del Programa respecto al total de programas de capacitación.

En el año 2012 es en donde se encuentra el nivel más alto de ejecución presupuestaria del programa FOTRAB.

En el año 2013 se aprecia que la brecha entre la ejecución presupuestaria del FOTRAB en relación al total del presupuesto asignado a programas de capacitación es más corta producto de que el presupuesto destinado a programas de capacitación disminuye.

Gráfico N°3: Porcentaje del presupuesto total del SENCE asignado al programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional año 2013



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de www.dipres.cl

En el gráfico N°3 se observa que el presupuesto asignado del programa FOTRAB representa un 12 % del total del presupuesto asignado al Servicio Nacional de capacitación y Empleo para el año 2013.

Gráfico N°4: Cobertura de Capacitación por programas de capacitación a Nivel Nacional año 2013



Fuente: www.dipres.cl

Se aprecia en el gráfico N° 4, que el programa “Formación para el trabajo - Registro Especial” presenta la mayor cobertura durante el año 2013, y si se agrega el programa

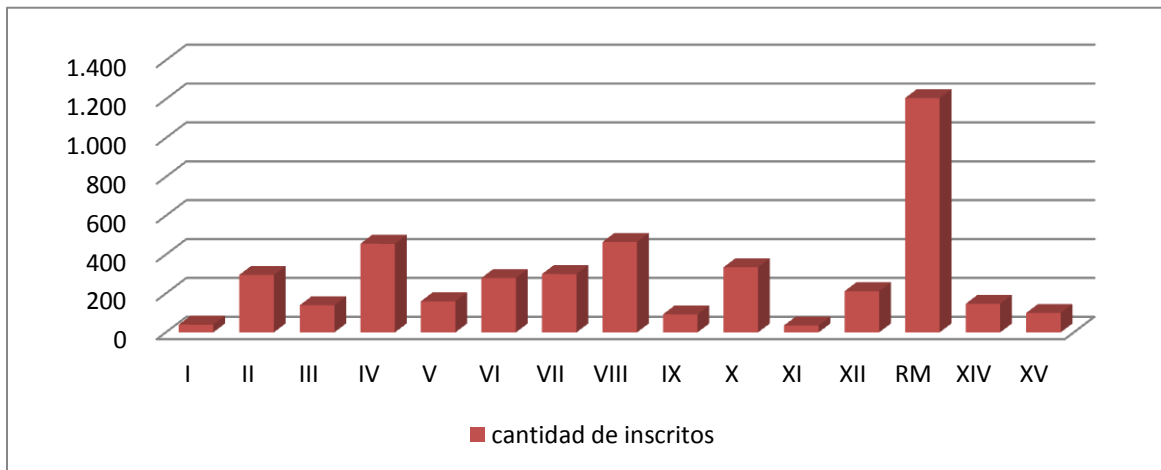
“Formación para el trabajo - Sectoriales” es por lejos la iniciativa del servicio que presenta mayor cobertura.

También se puede establecer que los programas que tienen menor cobertura efectiva son el programa mujeres jefas de hogar y las becas.

En donde menor brecha existe entre la cobertura estimada y cobertura efectiva es en el programa formación para el trabajo en general y en las becas.

6.1.1.- Análisis de la línea sectorial del programa formación para el trabajo

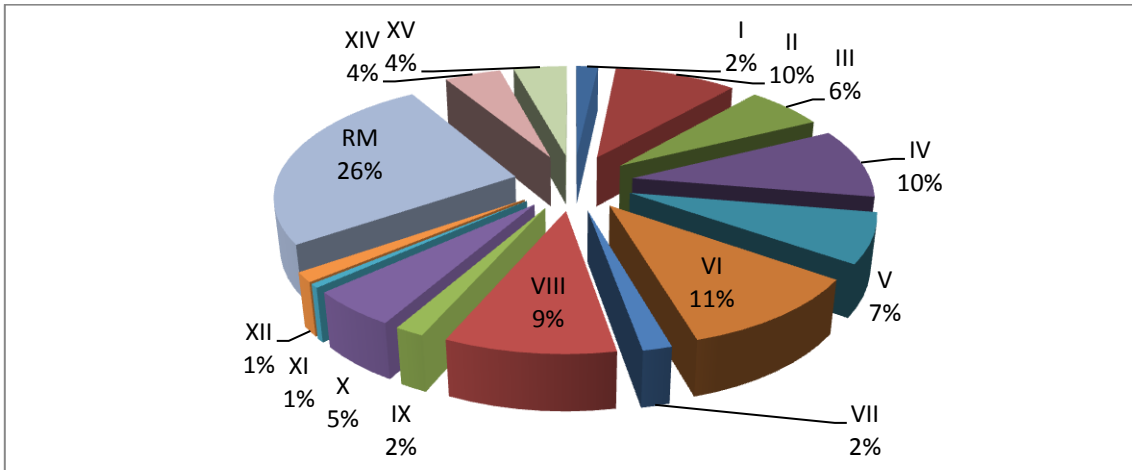
Gráfico N°5: Usuarios por región del Programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional año 2013 en la línea sectorial



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de www.sence.cl

En el gráfico N°5 se aprecia que la región con mayor cantidad de inscritos en el Programa formación para el trabajo línea sectorial es la Región Metropolitana superando ampliamente al resto de las regiones. Le siguen muy por debajo la VIII y la IV región respectivamente. Se observa además que las regiones con menor cantidad de usuarios inscritos en el Programa Formación Para El Trabajo son la I y la XI región.

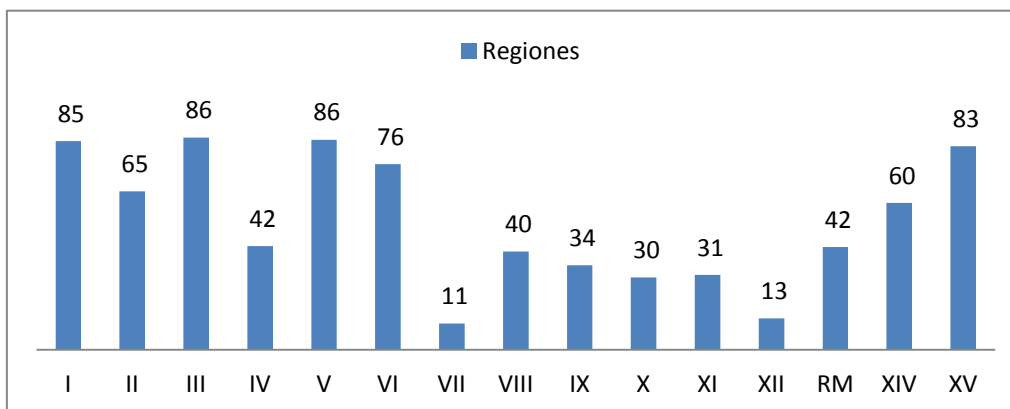
Gráfico N°6: Participantes Egresados por región del Programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional año 2013 en la línea sectorial



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de www.sence.cl

Según el gráfico N°6, la región que tiene la mayor cantidad de egresados de la línea sectorial del programa formación para el trabajo es la Región Metropolitana, lo cual es consecuente con la cantidad de participantes que se inscribieron en esa región y que es la región que concentra la mayor parte de los habitantes del país. La segunda región que tiene mayor número de egresados es la región de O'Higgins, y las regiones que presentan menor egresados son de Aysén y la Región de Magallanes con 1 %. Llama la atención que en general las regiones más lejanas de la Región Metropolitana son las que tienen menor cantidad de alumnos egresados de los cursos.

Gráfico N°7: Porcentaje de Egresados por región del Programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional año 2013 en la línea sectorial



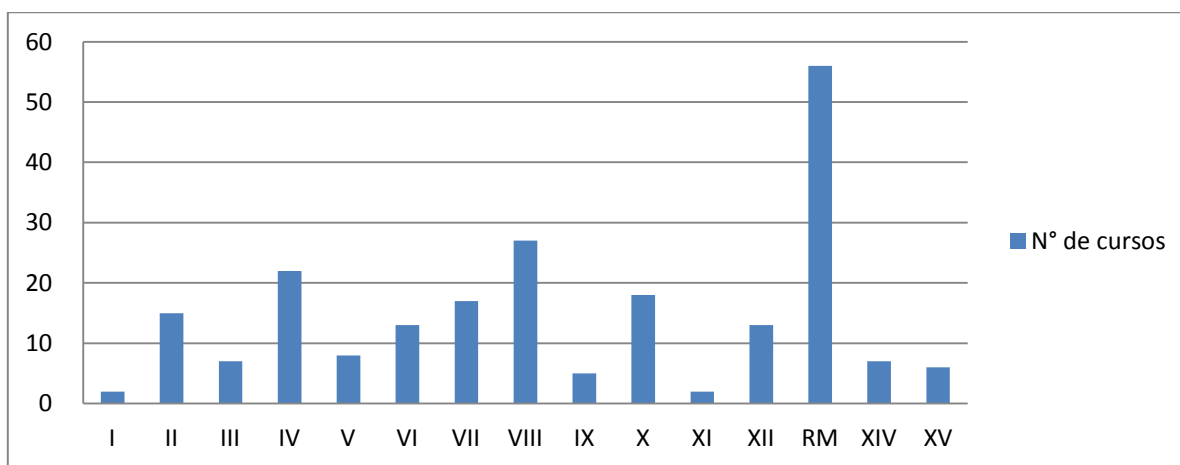
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de www.sence.cl

La I, III y V región son las regiones que tienen el porcentaje de egresados en relación al total de inscritos más alto del programa formación del trabajo línea sectorial en el país con un 86%.

Las regiones que presentan niveles preocupantes son las VII y la XI con un 11 y 13 por ciento respectivamente.

Si bien la región Metropolitana es la región con mayor inscritos del país en el Programa Formación Para el Trabajo en este caso es de las regiones que presentan menor porcentaje de egresados al momento de la publicación del estudio.

Gráfico N°9: Número de Cursos por región del Programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional año 2013 en la línea sectorial



La región metropolitana concentra la mayor cantidad de los Cursos implementados en el programa formación para el trabajo línea sectorial, cifra que está en relación con la cantidad de usuarios inscritos que tiene la región en el programa.

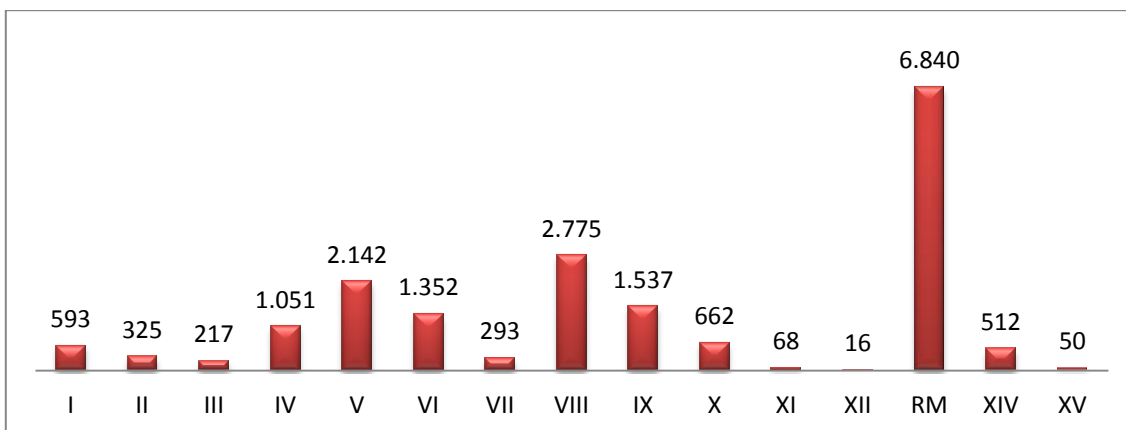
La VIII y la IV región son las que siguen por debajo de la Región metropolitana, cifra que también está relacionada con la cantidad de Usuarios presentada en el grafico anterior.

Se observa que la regiones I y XI son las que tienen menor número cursos disponibles y la V región está dentro del grupo de las región con mero cantidad de cursos.

6.1.2.- Análisis de la línea de Registro Especial del programa formación para el trabajo

A continuación se presentaran las estadísticas relacionadas con el programa formación para el trabajo registro especial.

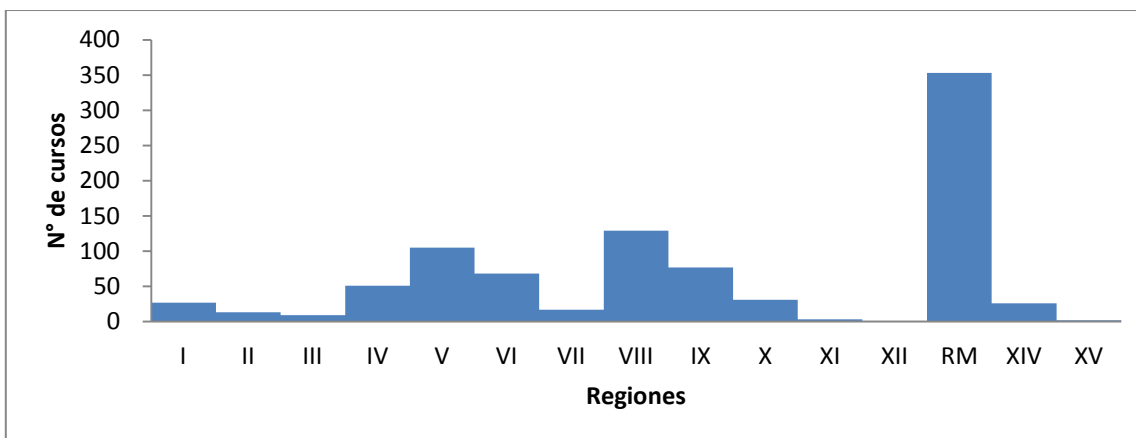
Gráfico N°10: Número de inscritos por región del Programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional año 2013 línea de Registro Especial



Fuente: Elaboración propia con información de www.sence.cl

La región Metropolitana Lidera ampliamente el N° de personas Inscritas por Región y le siguen las regiones VIII y V respectivamente. Las Regiones XII y XV son las regiones que presentan las menores cantidades de inscritos.

Gráfico N°11: Número cursos por región del Programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional año 2013 línea de Registro Especial



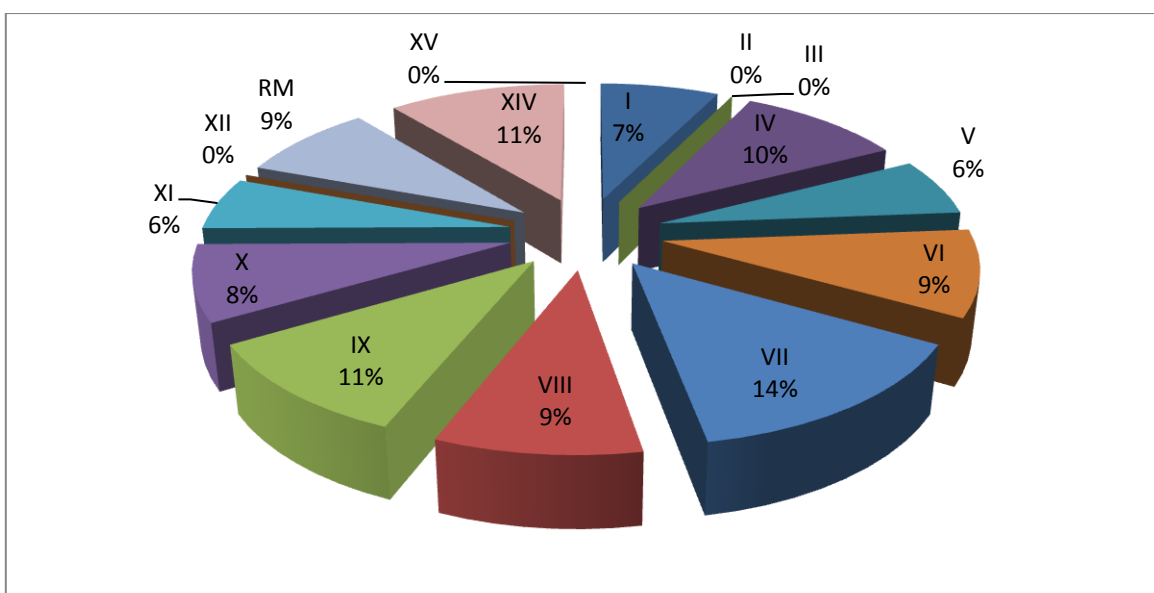
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de www.sence.cl

La región que presenta el mayor número de cursos del Programa FOTRAB registro especial es la Región Metropolitana, cuestión que va en la misma línea con la cantidad de inscritos por región.

En el caso de las regiones con menor cantidad de cursos disponibles se encuentran la XII y la XV, tendencia que se repite en el número de inscritos por región.

La V región es la tercera Región con mayor número de cursos disponibles en el país en el programa.

Gráfico N°12: Relación de alumnos egresados con los inscritos por región del Programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional año 2013 línea de Registro Especial



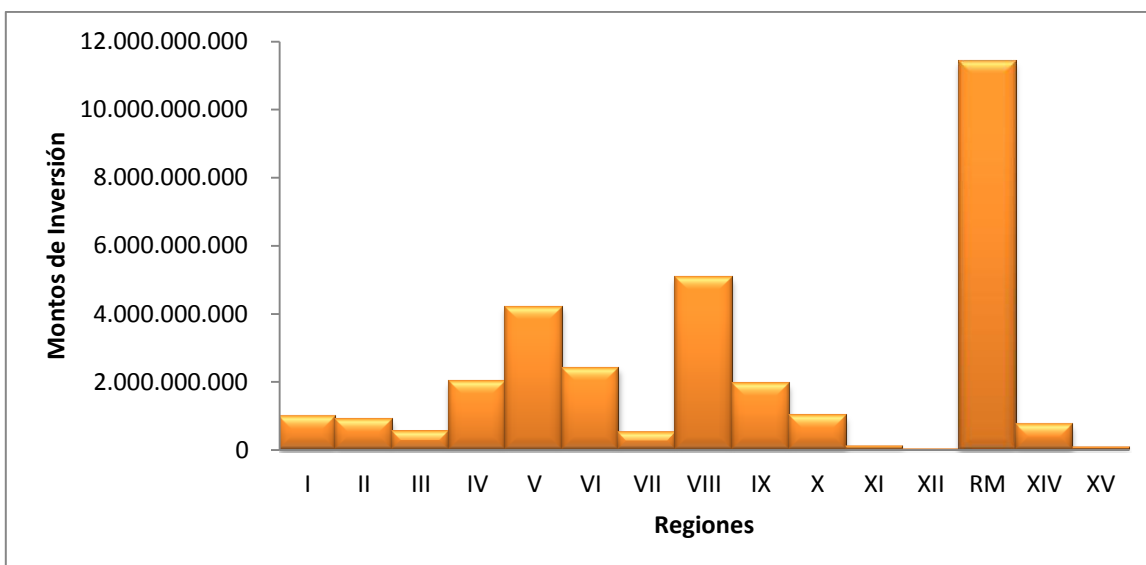
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de www.sence.cl

La región que representa un mayor porcentaje de egresados en relación a sus alumnos inscritos es la región del Maule.

Es importante señalar que la región metropolitana a pesar de tener la mayor cantidad de alumnos inscritos y de cupos disponibles en este caso se no se encuentra dentro de las regiones que tienen mayor porcentaje de egresados en relación a los alumnos inscritos

Llama particularmente la atención que en las regiones II, III, XII, XV existan 0 alumnos egresados, La V región registra bajos porcentajes de alumnos egresados.

Gráfico N°13: Montos de Inversión Pública por región del Programa de Formación para el trabajo a Nivel Nacional año 2013 línea de Registro Especial



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de www.sence.cl

La región que concentra la mayor cantidad de montos en inversión es la región metropolitana, es una tendencia esperable ya que como se aprecia en los gráficos anteriores registra la mayor cantidad de cursos y la mayor cantidad de inscritos del país.

Luego de esto se ubican las regiones VIII y V, que también siguen la misma tendencia en cuanto a la cantidad de inscritos y a la cantidad de cursos disponibles

Se aprecia en el gráfico que el monto destinado a la región del Maule es bajo considerando que es la región que tiene la mejor relación entre alumnos inscritos y egresados en los cursos.

Las regiones XII y XV son las que tienen los menores montos de inversión Pública en la línea registro especial del FOTRAB, se aprecia que las regiones que están en los extremos del país reciben menos aportes.

6.2. Levantamientos de demanda de capacitación 2011 a 2013

Los levantamientos de demanda buscan conocer cuáles son las necesidades de capacitación en los sectores productivos de Valparaíso, la información contenida en esos documentos es presentada a nivel general y en esta oportunidad se contrasta con la oferta de capacitación del programa Formación para el Trabajo.

El objetivo de los levantamientos de demanda es buscar que la oferta de capacitación del SENCE este acorde a las necesidades regionales y que la oferta sea pertinente y oportuna. La información obtenida mediante este proceso permite a las autoridades correspondientes tomar mejores decisiones.

El Informe de **levantamiento de demanda del año 2011** es precario en cuanto a la información entregada debido a que fue un plan piloto. Existe información entregada de manera muy particular a nivel de empresa no de sector productivo.

Por ejemplo, en la provincia de Petorca se trabajó con los sectores de Minería y Agricultura y en la provincia de Valparaíso con el comercio, pesca y turismo.

En el área de la panadería se señala que hay una alta necesidad por contar con trabajadores más capacitados.

En el área de la industria se señala que se requiere mayor capacitación en el área de la industria maderera, ya sea personal capacitado para operar moto sierra. Operador de maquina trineumatica, operador de maquina pesada y camión grúa.

En el Área Agrícola se señala que se requiere personal capacitado para mantener bombas de riego, refrigeración, detección de plagas y enfermedades y aplicación de plaguicidas, pero en general en este sector la capacitación no es tan valorada y a los trabajadores se les enseña la labor en cuanto van ingresando a las empresas agrícolas.

Este informe señala además que las empresas que tienen trabajadores estables capacitan a sus trabajadores, mientras que las que tienen trabajadores solo de temporada no requieren capacitación.

En el análisis del **levantamiento de demanda del 2012** los sectores a analizar fueron la construcción, transporte, comercio/ turismo, industria manufacturera. En las provincias de Valparaíso y Quillota.

En el sector construcción se señala que hay un constante desarrollo de tecnologías respecto al uso de materiales Y por esto se requiere recurso humano capacitado sobretodo los maestros en oficios (eléctricos, soldadores, mecánicos, enfierradores, etc.).

En el informe se señala que dentro de la organización de las construcciones, es el jefe de obra el que tiene más requisitos, lo ideal es que sea técnico en construcción ya que debe conocer todos los oficios y estar a cargo de un grupo de trabajadores.

Un oficio interesante en este sector es el instalador de ventanas de aluminio porque hay pocos capacitados con esta especialidad y los albañiles y carpinteros son los que más se requieren capacitar, junto con los operadores de Rigger, operador de grúa torre y jornalero.

En el sector de los servicios de transporte se percibe una falta de conductores. En el informe del levantamiento de demanda se señala que Las mineras “levantan” a los choferes y los que quedan para las empresas de transporte manejan mal.

En los servicios de alimentación se requiere personal capacitado en manipulación de alimentos y atención al cliente.

En el sector de las panaderías se percibe alta rotación y bajos sueldos. Aunque los panaderos y los pasteleros son los que más ganan con respecto a las personas que trabajan en la atención al público, es importante que exista mayor capacitación de panaderos y pasteleros por que se están requiriendo de sus servicios constantemente.

En el informe se señala que las empresas requieren capacitar a 107 vendedores pero surgen dudas acerca si es conveniente debido al bajo sueldo que éstos ganan.

El **levantamiento de demanda del año 2013** se focalizó en las provincias de Petorca y Marga Marga. En la provincia de Marga Marga se concentró en el área del turismo y la construcción y en la provincia de Petorca se focalizo en agricultura y transporte.

En el área de la agricultura en este informe se señala que cada vez mas cuesta encontrar trabajadores interesados y que en general la capacitación es poco valorada, si esta se llega a concretar es en época de invierno y según el informe no son realizadas por más de tres días. La capacitación no es condición de entrada, solo es para mejorar la

productividad. Es necesario establecer planes formativos en este sector y motivar a los trabajadores a participar.

En el transporte hay escasos de choferes con licencia. Por ejemplo para lograr obtener una licencia para un bus y transportar pasajeros hay que pasar por un complejo proceso y en el informe se señala que:

“los requisitos para ser chofer de bus son tener 21 años, 2 años de experiencia con licencia clase B y dos años de experiencia con licencia para minibuses. Además indican que a partir del año pasado la experiencia en minibuses se puede adquirir con simuladores, pero que este curso sólo se realiza en Santiago, con un valor de \$1.500.000. Situación que dificulta aún más contar con el personal requerido, el valor es muy elevado para las empresas, además del costo adicional de viáticos y traslados a Santiago”

En el área del turismo es importante la capacitación debido a que es útil para reducir las brechas que tiene el personal contratado para realizar las distintas labores.

En el área de la construcción se señala en el informe que falta capacitar en temas como el control y seguimiento de las obras y además en la lectura de los planos.

Respecto a lo señalado en los Informes de levantamiento de demanda y si son comparados con la oferta de cursos ofrecidos por SENCE se puede señalar que la oferta del Programa Formación para el trabajo del SENCE en general está en línea correcta en el área de la industrias manufacturera y en la construcción, pero en general falta por avanzar en otros sectores productivos tales como el transporte, el turismo y la agricultura.

Falta por avanzar en la formación de conductores en la región porque si bien el programa cuenta con una línea sectorial para transporte en la región no se encuentra implementado.

En el área de la panificación y pastelería solo hay cursos disponibles en la comuna de Limache y es necesario que los cursos se repliquen a otras provincias de la región.

Si bien en el área de construcción existe una gran variedad de cursos disponibles, es necesario capacitar en aspectos como la instalación de ventanas de aluminio, en lectura de plano, en el seguimiento y control de las obras.

En el área del turismo es importante la capacitación del personal en inglés u otro idioma para que los trabajadores puedan atender de mejor forma a los turistas extranjeros

Es necesario implementar la capacitación en el Área agrícola, ya que no aparecen en el listado de cursos ofrecidos por SENCE en el Programa Formación para el trabajo. Si bien el sector agrícola de la región de Valparaíso tiene problemas de abastecimiento de agua y de captación de personal es importante avanzar en mejorar la productividad y la calidad del trabajo. Según el informe de levantamiento de demanda sería necesario ofrecer cursos que contengan materias relacionadas con mantención de bombas de riego, aplicación de plaguicidas, refrigeración de productos, detección de plagas y enfermedades, junto con esto es conveniente establecer acciones para motivar a los trabajadores con la capacitación y que sea valorada en el sector productivo.

6.3. Deserción en el programa Formación para el trabajo en el año 2013

La deserción a los cursos de capacitación realizados dentro del programa Formación para el trabajo en el año 2013 del SENCE, resulta una variable importante a considerar al momento de analizar este Programa, pues estos resultados ayudan a la retroalimentación para la mejora en la implementación de éste.

En el informe se señala que en Chile los jóvenes son los que más desertan del programa el año 2013. Es necesario analizar las motivaciones que llevan a los jóvenes a abandonar los planes formativos. A Nivel nacional los cursos entre 200 y 400 horas presentan índices de deserción de un 17%, los de 400 a 500 horas tienen tasas de un 19% y los cursos sobre 500 horas muestran una deserción de un 18 %

Existen factores socioeconómicos, por ejemplo que los alumnos por necesidad requieren buscar un trabajo que no siempre es compatible con la capacitación.

Existen factores personales como desmotivación de las personas, insatisfacción académica, problemas de salud, problemas emocionales o la necesidad de cuidar familiares enfermos. También se producen factores académicos asociados al bajo rendimiento y la falta de orientación académica.

Nada asegura lo que ocurrirá con las personas en el futuro, no hay certeza de las decisiones que tomarán y de las motivaciones en relación a la capacitación por lo tanto los OTEC siempre deben considerar un margen de alumnos que abandonará el curso y

deben tener preparado un plan para motivar a sus alumnos a cursar los cursos en su totalidad.

En el proceso de difusión se debe informar con mayor detalle en qué consiste cada curso, para que los postulantes tengan claridad y tomen una decisión adecuada.

Un factor importante en la deserción es que las personas mientras están cursando la capacitación o cuando están en la práctica deciden abandonar para ponerse a trabajar y generar ingresos. Tal vez pagar un sueldo por lo que dura el curso sea una buena idea para que los postulantes no lo abandonen y se dediquen exclusivamente a él, esto aumentaría los costos y tal vez habría que reducir los cupos, pero habría menor deserción y el gasto público sería más eficiente.

Hay cursos que son muy básicos o muy complejos según la percepción de los distintos beneficiarios, y no se cumplen con las expectativas respecto de los contenidos. Por eso es muy importante una buena difusión de los programas formativos, para que los beneficiarios no se dejen llevar solo por el título del curso

En el proceso de selección se debería filtrar si el beneficiario está trabajando, si su trabajo es compatible con el curso. Además se deben considerar los conocimientos previos que el beneficiario tiene del tema, para ver si el curso seleccionado está en el nivel y profundidad correcto y no cometer errores y decepcionarse del curso.

Sería conveniente buscar alguna forma de comprometer a los beneficiarios probablemente mediante el pago de una fracción del curso y que posteriormente se le devuelva al finalizar el curso

Un tema importante a considerar son las redes de apoyo de los beneficiarios, por que en ocasiones se enferma un familiar o no se tiene con quien dejar los hijos y el beneficiario deja de asistir a los cursos, por lo que se podría considerar que a las personas tutoras de niños pequeños se les dé la oportunidad de tener alguna sala cuna que este al cuidado de los niños, ya sea este en el mismo lugar donde se realiza la capacitación o en un establecimiento de la JUNJI que preste los servicios a los hijos de los beneficiarios que se están capacitando en las horas que se realiza la capacitación.

CONCLUSIONES

Cuando existen mejoras del capital humano se producen mejoras en la productividad y esto además es una oportunidad para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Cuando tenemos una economía que crece y se desarrolla, que genera cada día más y mejores empleos, cuando los trabajadores adquieren competencias y oficios que les permiten desarrollarse personalmente y ser más productivos, cuando se dan las condiciones necesarias para que se creen más empresas y por lo tanto mayores puestos de trabajo y cuando se respetan los derechos de los trabajadores entregándoles también una remuneración justa en función de su productividad nos encontramos frente a un escenario ideal, el cual nos permite generar un círculo virtuoso para que el país incremente indudablemente el bienestar de la sociedad. No siempre ocurre esto pero para llegar a este círculo virtuoso el gobierno debe promover e incentivar un trabajo coordinado entre las distintas instituciones públicas y privadas relacionadas con estos temas y trabajar en forma armónica con base en la confianza.

La capacitación puede ser vista también como un medio de los gobiernos para luchar contra la desigualdad, la inequidad, los bajos ingresos y la falta de oportunidades. El rol del Estado en esta materia es relevante porque se deben apoyar a los beneficiarios y se deben buscar los programas formativos pertinentes que les permitan desarrollarse de la mejor forma posible y de esta manera generar mayor bienestar en la sociedad.

Un tema muy relacionado con la capacitación es la educación, es importante también avanzar en nuestro país en tener cada día una educación de calidad, sobre todo en los primeros niveles del sistema escolar por que una persona que tuvo una buena educación es capaz de adquirir de mejor manera las competencias, habilidades que lo harán más productivo en su trabajo y le permitirán obtener un desarrollo adecuado en la actividad que estime pertinente.

Los programas deben estar en constante evaluación y deben ser fiscalizados para realizar las mejoras o correcciones en la ejecución junto con lograr un correcto uso de los recursos públicos, cuidando siempre cuestiones tan fundamentales como lo son la transparencia, la probidad administrativa, el apego a la ley, la eficacia y eficiencia.

El SENCE, los OTEC y los sectores productivos deben estar en comunicación constante, porque la capacitación ofrecida debe estar en línea con los requerimientos de la región. En la V región en el sector manufacturero y en la construcción en general se aprecia que hay una coordinación sectorial, pero en las áreas como la agricultura, el turismo y sobretodo el transporte hay mucho por hacer aun, ya que hay una escases de choferes importante al menos desde el año 2011, ese año se realizó el primer levantamiento de demanda y los actores involucrados señalan desde ese año que existe este problema y aun no se observan cursos destinados a satisfacer esta demanda.

Es necesario que SENCE evalúe asociarse con otra entidad pública o privada para proveer de capacitación y asistencia técnica al sector de la agricultura que es un área súper importante en algunas provincias de la región, y sobre todo con el fin aumentar la productividad y la eficiencia en el uso de las aguas , ya que hay zonas de la V región que constantemente tienen problemas de sequia y por consiguiente tienen producciones paupérrimas afectando a ese sector económico y por consiguiente afectando a los consumidores de frutas verduras y hortalizas de la región .

De acuerdo a lo estudiado y a lo que se señala en el marco teórico, los programas formativos de oficios tienen mejores resultados y menor deserción cuando hay algún aporte financiero destinado a la mantención del beneficiario, en el caso del Programa Formación para el Trabajo es importante que se evalúe la posibilidad de entregarle mayores recursos destinados a la mantención de beneficiarios con el objetivo de reducir los niveles de deserción a nivel nacional por que los beneficiarios pasan una cantidad importante de horas en la fase lectiva o practica de la capacitación y en ocasiones prefieren dejar la capacitación para trabajar debido a que existen trabajos que son incompatibles con la capacitación y los beneficiarios prefieren generar ingresos para sus familias. Otra alternativa a considerar también es que los beneficiarios paguen una parte mínima del curso con el objetivo de comprometerlos y motivarlos a que se hagan responsables del curso al cual tienen interés de participar. Ambos caminos pueden ser considerados opuestos y es necesario evaluar cual sería el más adecuado para el programa considerando que está dirigido a personas con un nivel de vulnerabilidad importante.

De acuerdo al trabajo realizado existen múltiples causas por las cuales las personas desertan de los cursos, es importante que las instituciones como el SENCE y los organismos ejecutores de los cursos constantemente estén preocupados de evitar la

deserción porque implica una pérdida de recursos invertidos de parte del Estado, y además implica que los beneficiarios dejarían de aprender lo que estaba planificado que aprendieran. Para bajar la deserción es importante que las instituciones sean transparentes en su actuar y que no confundan a los beneficiarios al momento de la difusión o la selección porque pueden generar falsas expectativas acerca del curso, lo cual también es un factor en la deserción. Es importante contar con grupos de apoyo y contención como orientadores, psicólogos, etc., Ya que al trabajar con personas vulnerables siempre hay problemas que son complejos de sobrellevar y de solucionar que motivan también la deserción

De acuerdo a la investigación desarrollada se puede establecer que pueden existir debilidades o falencias en el proceso de difusión del programa ya que los que tienen la mayor responsabilidad en el tema son las OTEC, es importante que exista una preocupación del SENCE en este tema estableciendo un plan de medios con la información necesaria para que la población objetivo postule al curso que crea más adecuado a su realidad. Es importante que las OTEC informen de manera transparente y adecuada el contenido, la implicancia y alcance y de los cursos para evitar confusiones y falsas expectativas en los beneficiarios respecto al programa.

Las instituciones con el tiempo transcurren por procesos de aprendizaje, en el caso de este programa se ha mejorado paulatinamente tanto en la cantidad como pertinencia de cupos ofrecidos, y en los porcentajes de ejecución presupuestaria. Siempre hay temas que se pueden ir mejorando pero de acuerdo a lo investigado se puede plantear que este programa debe consolidarse en el tiempo y que debe estar en constante evaluación para seguir mejorando año a año.

BIBLIOGRAFÍA

Ministerio del trabajo y prevision social. (14 de enero de 2014). *gobierno de chile*. Recuperado el 2014 de octubre de 01, de <http://2010-2014.gob.cl/media/2014/01/Cuenta-P%C3%BAblica-2010-2014.pdf>

biblioteca congreso nacional. (3 de mayo de 2014). Recuperado el 2014 de octubre de 04, de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

biblioteca congreso nacional de chile. (25 de junio de 2008). Recuperado el 4 de octubre de 4, de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=76201>

CEPAL. (2011). Recuperado el 2014 de 10 de 18, de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/43918/proteccion-social-y-empleo-May2011.pdf>

consejoconsultivoemt. (s.f.). Recuperado el 10 de 21 de 2014, de 2014: <http://www.consejoconsultivoemt.cl/wp-content/uploads/2014/09/Informe-Final-Comisi%C3%B3n-Revisora-del-Sistema-Capacitaci%C3%B3n.pdf>

DIPRES. (noviembre de 2009). Recuperado el 22 de diciembre de 2014, de http://www.dipres.gob.cl/594/articles-22557_doc_pdf.pdf

Escuela PNUD. (s.f.). Recuperado el 03 de octubre de 2014, de http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=390

Formación Para el Trabajo. (28 de mayo de 2014). Recuperado el 25 de septiembre de 2014, de http://www.formacionparaeltrabajo.cl/index3836.html?page_id=7145

Gobierno de Chile. (2014 de enero de 2014). Recuperado el 03 de octubre de 2014, de <http://2010-2014.gob.cl/media/2014/01/Cuenta-P%C3%BAblica-2010-2014.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista lucio, p. (2006). *Metodologia de la investigacion*. mexico: Mc Graw Hill.

ilo. (agosto de 2013). Recuperado el 10 de 10 de 2014, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_242536.pdf

ley chile. (25 de junio de 2008). Recuperado el 4 de octubre de 2014, de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=76201>

Ministerio del Trabajo y Prevision Social. (s.f.). Recuperado el 25 de septiembre de 2014, de <http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/mision-y-objetivos/>

Ministerio del Trabajo y Prevision Social . (s.f.). Recuperado el 25 de septiembre de 2014, de <http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/servicios-dependientes/>

OIT. (2008). Recuperado el 16 de 10 de 2014, de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/conclus_calificacion.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). Recuperado el 2014 de octubre de 01, de http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/pobreza/undp_cl_pobreza_prodoc_mintrab_2014.pdf

sebastian piñera.cl. (s.f.). Recuperado el 2014 de 12 de 22, de http://www.sebastianpinera.cl/sites/default/files/programa_de_gobierno_2010.pdf

sence. (s.f.). Recuperado el 03 de octubre de 2014, de http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2011/02/InformeFinal_PeriodicidadCapacitacion.pdf

SENCE. (s.f.). Recuperado el 2014 de septiembre de 25, de http://www.sence.cl/sence/?page_id=35622

sence. (1 de abril de 2010). Recuperado el 2014 de 12 de 22, de http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2011/03/DS122_ReglamentoOTIC.pdf

sence. (2012). Recuperado el 03 de octubre de 2014, de <http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2012/08/Ficha-de-dise%C3%B1o-Programa-Formaci%C3%B3n-Para-el-Trabajo-2012.pdf>

sence. (2012). Recuperado el 02 de octubre de 2014, de <http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2012/08/Ficha-de-dise%C3%B1o-Programa-Formaci%C3%B3n-Para-el-Trabajo-2012.pdf>

sence. (27 de marzo de 2013). Recuperado el 2014 de diciembre de 22, de http://www.sence.cl/sence/?page_id=632

sence. (29 de 12 de 2014). Recuperado el 22 de 12 de 2014, de http://www.sence.cl/sence/?page_id=630

sence. (julio de 2014). Recuperado el 2014 de 12 de 25, de <http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2014/08/Informe-final-FOTRAB.pdf>

SENCE. (12 de febrero de 2014). Recuperado el 2014 de septiembre de 25, de http://www.sence.cl/sence/?page_id=262

SENCE. (24 de septiembre de 2014). Recuperado el 2014 de septiembre de 25, de http://www.sence.cl/sence/?page_id=269

SENCE. (25 de agosto de 2014). Recuperado el 25 de septiembre de 2014, de http://www.sence.cl/sence/?page_id=72

SENCE. (28 de agosto de 2014). Recuperado el 26 de septiembre de 2014, de http://www.formacionparaeltrabajo.cl/index6072.html?page_id=7149

Unidad de Estudios SENCE. *ficha de diseño programa de formacion para el trabajo 2012.*

Universidad Autónoma Metropolitana. (1999). Recuperado el 10 de octubre de 2014, de <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num15/doc10.htm>