



ESTUDIO:

**“EVALUACIÓN DEL COMPONENTE PRÁCTICA LABORAL EN
PROGRAMAS DE CAPACITACION LABORAL DE SENCE”**

UNIDAD DE ESTUDIOS

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

AÑO 2015

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
I. ANTECEDENTES	5
1. Práctica laboral según el programa FOTRAB RE.....	5
2. Caracterización de los beneficiarios.....	6
3. Análisis post egreso de los usuarios de la práctica laboral	10
4. Posterior al egreso: coincidencias en la empresa donde se encuentra trabajando respecto de la empresa de la práctica laboral	11
II. MARCO TEÓRICO.....	14
1. Práctica laboral.....	14
III. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS	17
1. Problema de investigación	17
2. Objetivo general.....	17
3. Objetivos específicos.....	17
IV. METODOLOGÍA.....	19
1. Criterios de selección	19
2. Muestra	20
V. RESULTADOS	21
1. Expectativas.....	21
2. Población objetivo que requiere del componente práctica laboral	28
3. Gestión de la práctica laboral.....	30
4. Elementos clave para un buen desarrollo de la práctica laboral	34
5. Buenas prácticas.....	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA.....	51

INTRODUCCIÓN

Según la evidencia internacional, la práctica laboral ha ido adquiriendo cada vez más importancia en los procesos de aprendizaje de los programas de formación. Dentro del proceso de aprendizaje y entrenamiento laboral, la práctica laboral viene a disminuir la brecha entre el espacio de aprendizaje con el del trabajo. La persona en esta etapa desarrolla un conjunto de actividades en un puesto de trabajo temporal, que debieran estar acorde a lo que aprendió en la etapa lectiva. Durante este período, las personas pueden poner a prueba los conocimientos adquiridos, profundizarlos y desarrollar nuevas habilidades.

Por otro lado, la práctica laboral le permitiría desarrollar a los usuarios habilidades personales e interpersonales que el contexto laboral demanda. Habilidades como la responsabilidad, la comunicación, el trabajo en equipo, entre otras, conforman un conjunto de destrezas requeridas para el desempeño laboral.

Las empresas, las instituciones formadoras y los usuarios participan de este componente, pudiendo determinarse responsabilidades claras de cada parte y beneficios en aquellos casos en que la práctica laboral cuente con un buen diseño.

El Servicio Nacional de Empleo y Capacitación y la experiencia laboral

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) ha desarrollado algunos programas con el componente experiencia laboral. Este componente puede derivar en una práctica laboral para aquellos beneficiarios que opten por una salida dependiente, o por una asistencia técnica en aquellos casos en que se escoja una salida independiente. Este es el caso de los programas Formación para el Trabajo Registro Especial, Mujer Trabajadora Jefa de Hogar y Becas Laborales. Por otra parte, existe una experiencia de formación en el puesto de trabajo llamada Aprendices, programa en el que la fase lectiva y práctica se desarrollan en los lugares de trabajo en los cuales están insertos los usuarios.

Si bien estos programas contemplan este componente en sus diseños, dentro de la institución se han levantado interrogantes acerca de la pertinencia de la práctica laboral en los programas de formación en oficios. En este sentido, surge la necesidad de realizar una investigación que permita orientar los criterios de racionalidad presentes en el diseño de este componente.

Resumen de la investigación

En la presente investigación se revisarán los objetivos de la práctica laboral, sus procesos de evaluación, el público objetivo, la duración y otros elementos para insumar el diseño de este componente. El estudio se focaliza en los actores clave que participan del programa Formación para el Trabajo Registro Especial (FOTRAB RE).

La primera parte de este estudio despliega los antecedentes de la práctica laboral en el servicio y hace una revisión estadística de los usuarios que han participado del programa FOTRAB Registro

Especial. En una segunda instancia, se plantean los lineamientos teóricos desde los cuales se enmarca la investigación. Como tercer apartado, se presentan los objetivos, metodología y dimensiones que guiarán el análisis. Por último, en el cuarto capítulo, se presentan los resultados de la investigación, para luego dar pie a la última parte del informe donde se establecen las conclusiones y recomendaciones que entrega el estudio.

I. ANTECEDENTES

El componente práctica laboral en los programas SENCE, se presenta como una continuidad de la fase lectiva la que se incorpora el beneficiario.

Este componente está asociado a la salida dependiente de la capacitación impartida, y tiene como finalidad la inserción de los alumnos/as en calidad de practicantes en un puesto de trabajo de carácter dependiente que guarde directa relación con la formación impartida.

Tres programas dan cuenta de este componente:

- Formación para el Trabajo
- Mujer Trabajadora Jefa de Hogar
- + Capaz

La duración, cobertura y subsidios de la práctica laboral depende de cada programa, los que se pueden observar en el cuadro siguiente:

Programa	N° Horas	Subsidio	Cobertura del programa
FOTRAB Registro Especial	90-360 horas	Alimentación y transporte \$3.000 por día	16.800 cupos año 2013
MTJH	90 horas (media jornada) o 180 horas (Jornada completa)	Alimentación y transporte \$3.000 por día	3.000 mujeres (2013)
+CAPAZ	90 horas	Alimentación y transporte \$3.000 por día	*En proceso de realizar práctica laboral

La presente investigación se focaliza en el programa Formación Para el Trabajo en su línea Registro Especial (FOTRAB RE) debido a que es un programa que lleva 18¹ años implementándose con el componente práctica laboral, cuenta con variaciones en las horas de su duración y se focaliza en un público vulnerable similar al público en el cual SENCE se enfocará estos 4 años.

A modo de contexto, a continuación se revisan las principales características del funcionamiento de la práctica laboral en el programa FOTRAB RE, y luego, se presentan algunas estadísticas de los beneficiarios que formaron parte de este mismo el año 2013.

1. Práctica laboral según el programa FOTRAB RE

Según los lineamientos que establece el programa en cuestión, la práctica laboral consiste en la pasantía de los alumnos en una empresa o servicio público, cuyo objetivo es que el alumno ingrese al mercado laboral y continúe su proceso de formación, aplicando los conocimientos y

¹ Si bien el programa no siempre ha sido el mismo ni ha tenido el mismo nombre, como programa de capacitación en oficios lleva esos años.

competencias adquiridas durante la fase lectiva, mediante la práctica en un puesto de trabajo directamente relacionado con la formación recibida.

En ese sentido, la práctica provee un insumo en el cual la persona puede desarrollar y llevar a cabo los conocimientos adquiridos durante la fase lectiva, con la intención de que conozcan en terreno los distintos aspectos técnicos del oficio estudiado y logren una formación más amplia y completa.

En términos de evaluación, la empresa debe realizar a sus practicantes una evaluación de competencias técnicas, a través de un pauta dada. El OTEC debe hacer entrega de esta pauta de evaluación a las empresas al inicio de la práctica laboral para que ésta la aplique al alumno al finalizar los dos meses de práctica. En esta pauta deben incorporarse todas las competencias consideradas en el curso, además de aquellas competencias transversales que pueden ser medibles y cuya evaluación sea lo más objetiva posible.

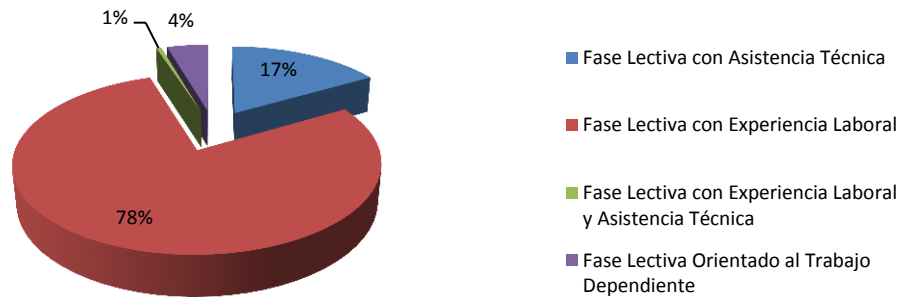
Durante la ejecución de la práctica laboral, el OTEC debe supervisar el desempeño de los alumnos en las empresas un mínimo de dos veces por mes. En esta supervisión se deben considerar los criterios señalados en un informe de visita diseñado para tales fines.

Para el registro de asistencia, el OTEC debe solicitar a la empresa que incluya en sus registros la asistencia del alumno en práctica. Al término de la práctica laboral, la empresa debe emitir un certificado de asistencia, el cual acredite los días en que el participante asistió al lugar de trabajo.

2. Caracterización de los beneficiarios

El programa FOTRAB RE cuenta con dos tipos de salida laboral, dependiente e independiente, que se traducen en el desarrollo de una práctica laboral y una asistencia técnica respectivamente. El gráfico que se muestra a continuación refleja el porcentaje de beneficiarios según la modalidad de salida laboral que llevaron a cabo. Se observa que un 78% de los usuarios, correspondiente a aproximadamente 9.000 personas, realizaron una práctica laboral posterior al desarrollo de la fase lectiva, mientras que solo un 17% llevó a cabo un proceso de asistencia técnica.

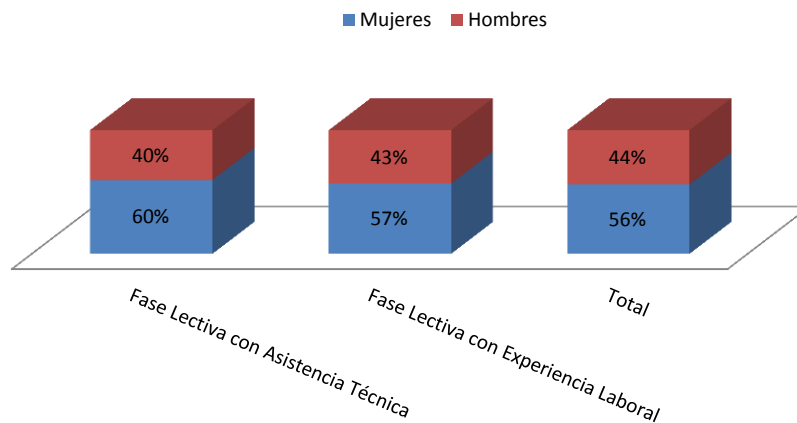
Gráfico n°1: Porcentaje de beneficiarios según modalidad de segunda fase programa FOTRAB



Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013, SENCE.

Si se analiza la distribución según la variable sexo, es posible observar que aquellos beneficiarios que realizaron práctica laboral presentan una proporción menor de mujeres que aquellos que desarrollaron una asistencia técnica, siendo esta diferencia no significativa. Es importante mencionar que el programa en su totalidad presentó para el año 2013 una mayor cantidad de mujeres que hombres, siendo el primer grupo equivalente a un 56%, por lo que esa tendencia se mantiene al realizar el análisis según sexo (Gráfico n°2).

Gráfico n°2: Distribución de beneficiarios según sexo y modalidad de segunda fase

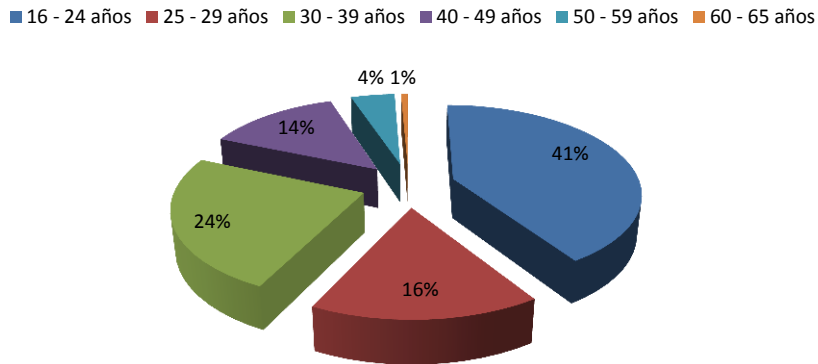


Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013, SENCE.

Si el análisis se enfoca en el grupo de beneficiarios que realizaron práctica laboral, se observa que un 41% de ellos son jóvenes entre 16 y 24 años, lo que aumenta a un 57% si se considera al segmento de jóvenes por completo, es decir hasta los 29 años. El segundo segmento etario con

mayor proporción de usuarios corresponde a los de 30 a 49 años con un 38%, siendo el segmento de menor participación en el programa las personas mayores a 50 años.

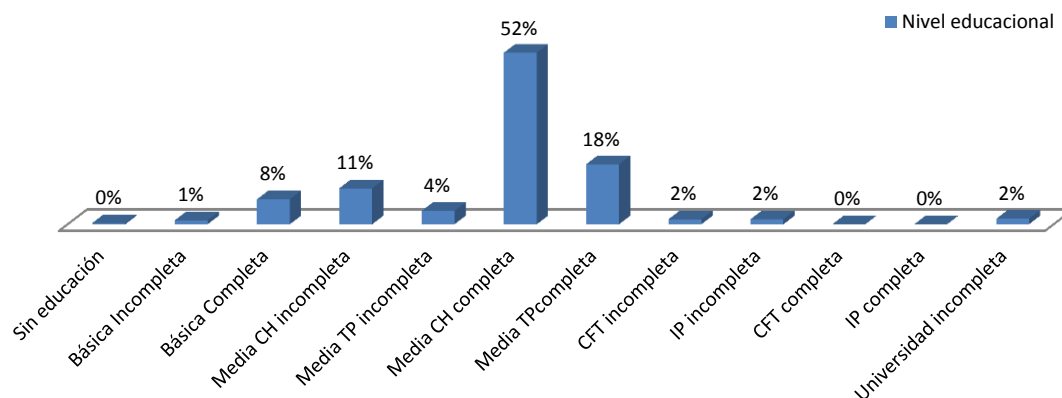
Gráfico n°3: Porcentaje de beneficiarios que realizaron práctica laboral según rango etario



Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013, SENCE.

El gráfico n°4 presenta la distribución de usuarios según el nivel educacional de ellos al ingresar al programa. Un 50% de los beneficiarios alcanzó el nivel de educación media científico humanista completa, cifra que aumenta a un 70% si se consideran a las personas con educación media técnico profesional completa. Por lo tanto, si analizamos las cifras de manera global, se aprecia que un 14% de los beneficiarios presentan escolaridad incompleta entendiéndose como tal, a los niveles educacionales inferiores a la enseñanza media completa.

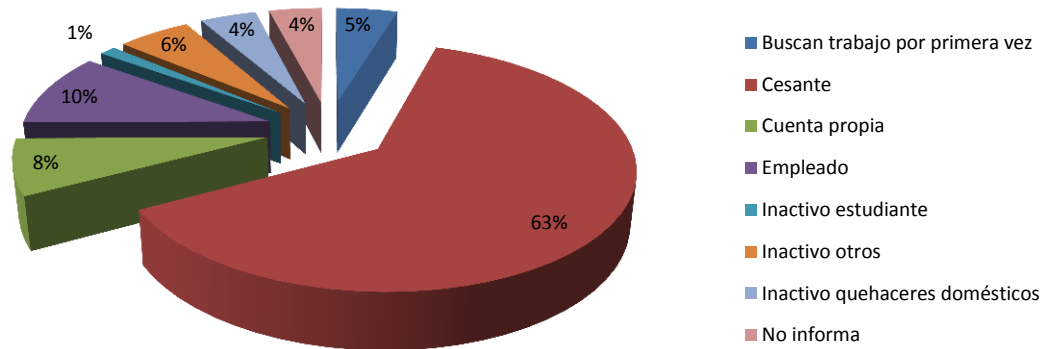
Gráfico n°4: Porcentaje de beneficiarios que realizaron práctica laboral según nivel educacional



Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013, SENCE.

El siguiente gráfico refleja la situación ocupacional que los beneficiarios declaran al ingresar al programa, donde un 63% de las personas que realizaron la práctica laboral se declararon cesantes y un 5% que estaban buscando trabajo por primera vez. Un 18% de los beneficiarios se encontraba trabajando, ya sea de manera dependiente o independiente, y por último un 20% se encontraba en condición de inactividad. Las cifras anteriores reflejan la focalización que presenta el programa hacia la población vulnerable en términos laborales, donde en su gran mayoría las personas no se encuentran trabajando alcanzando en total un 87% de beneficiarios.

Gráfico n°5: Porcentaje de beneficiarios que realizaron práctica laboral según situación ocupacional al ingresar al programa



Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013, SENCE.

3. Análisis post egreso de los usuarios de la práctica laboral

En relación a las empresas donde realizaron la práctica laboral, se cuenta con los siguientes datos para la cohorte del programa FOTRAB RE 2012. Respecto al tamaño de la empresa, más del 70% de los beneficiarios del programa realizaron su práctica laboral en una empresa grande (40,2%) o mediana (30,8%).

Estadísticas año 2012- 2013

Tabla n°1: Distribución de usuarios según tamaño empresa donde realizaron su práctica laboral

Tamaño Empresa	Nº Empresas	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Micro	620	8.64	8.64
Pequeña	1.460	20.33	28.97
Mediana	2.213	30.82	59.79
Grande	2.887	40.21	100.00
Total	7.180	100.00	

Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013, SENCE.

Al observar el rubro de las empresas en las que los usuarios efectuaron sus prácticas, Comercio, Hoteles y Restaurantes y, Actividades Inmobiliarias y Empresariales, son las que tuvieron mayor concentración de practicantes.

Tabla n°2: Distribución de usuarios según rubro de empresa donde realizaron práctica laboral

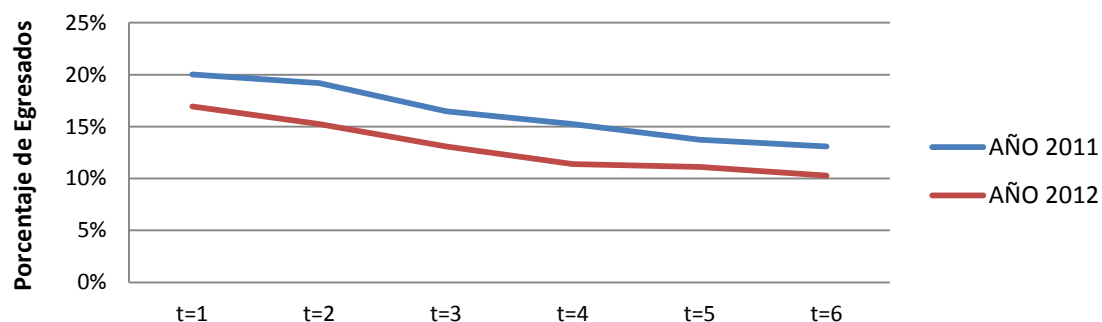
Rubro de Actividad Económica	Nº Empresas	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
0-Actividades No Especificadas y Otras	672	9.36	9.36
1-Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	101	1.41	10.77
2-Pesca	2	0.03	39.48
3-Explotación de Minas y Canteras	1	0.01	39.50
4-Industrias Manufactureras No Metálica	373	5.19	44.69
5-Industrias Manufactureras Metálicas	452	6.30	50.99
6-Suministro de Electricidad, Gas y Agua	75	1.04	52.03
7-Construcción	293	4.08	56.11
8-Comercio	2.109	29.37	85.49
9-Hoteles y Restaurantes	1.042	14.51	100.00
10-Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	454	6.32	17.09
11-Intermediación Financiera	17	0.24	17.33
12-Actividades Inmobiliarias, Empresariales	682	9.50	26.82
13-Adm. Pública y Defensa; Planes de Seguridad	332	4.62	31.45
14-Enseñanza	160	2.23	33.68
15-Servicios Sociales y de Salud	213	2.97	36.64
16-Otras Actividades de Servicios Comunitarias	199	2.77	39.42
17-Consejo de Administración de Edificio	3	0.04	39.46
Total	7.180	100.00	

Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013, SENCE.

Posterior al egreso: coincidencias en la empresa donde se encuentra trabajando respecto de la empresa de la práctica laboral.

Al analizar el periodo de 6 meses post egreso de la práctica laboral de los usuarios 2011 y 2012 que realizaron práctica laboral se observa una tendencia decreciente en cuanto al porcentaje de usuarios que se mantuvieron trabajando en la misma empresa en la cual efectuaron la práctica. En el primer mes de egreso existe entre un 20% y un 17% de usuarios que seguían trabajando en la misma empresa al observar el año 2011 y 2012 respectivamente. Ese porcentaje comienza a caer a medida que nos acercamos al sexto mes de egreso llegando a porcentajes de un 13% y un 10% respectivamente.

Gráfico n°6: Porcentaje de Egresados que se encuentran trabajando en la misma empresa de la práctica laboral durante los primeros 6 meses de egreso



Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013 y base del seguro de cesantía.

Al observar los usuarios del año 2011 es posible apreciar que un 77% del total no trabajaron en la misma empresa que realizaron la práctica laboral post egreso del programa, mientras que un 10% se mantuvieron por 6 meses en la misma empresa trabajando posterior al programa. Para el caso de los usuarios del año 2012, la tendencia se mantiene, en cuanto a que el mayor porcentaje de usuarios que se mantienen trabajando en la misma empresa en la cual realizaron la práctica laboral corresponde a usuarios que se mantuvieron durante 6 meses. Y la proporción de usuarios que no trabajaron en la misma empresa posterior al egreso aumenta a un 81% en comparación con el 77% del año 2011.

Tabla nº3: Cantidad de meses que los usuarios del programa se mantuvieron trabajando en la misma empresa en la cual realizaron la práctica laboral

Meses en la misma empresa	Año 2011		Año 2012	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
0	1.388	77.20	2.818	80.58
1	47	2.61	104	2.97
2	59	3.28	99	2.83
3	39	2.17	63	1.80
4	38	2.11	52	1.49
5	39	2.17	64	1.83
6	188	10.46	297	8.49
Total	1.798	100.00	3.497	100.00

Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013 y base del seguro de cesantía.

El siguiente análisis separa en dos segmentos a los usuarios del programa de un mismo año, el primer grupo corresponde a aquellos que *en al menos un mes entre los primeros seis meses de egreso se mantuvieron trabajando en la misma empresa de la práctica laboral*, y el segundo grupo de usuarios corresponden a aquellos que *no trabajaron en la misma empresa de la práctica laboral en ese periodo de seis meses post egreso*.

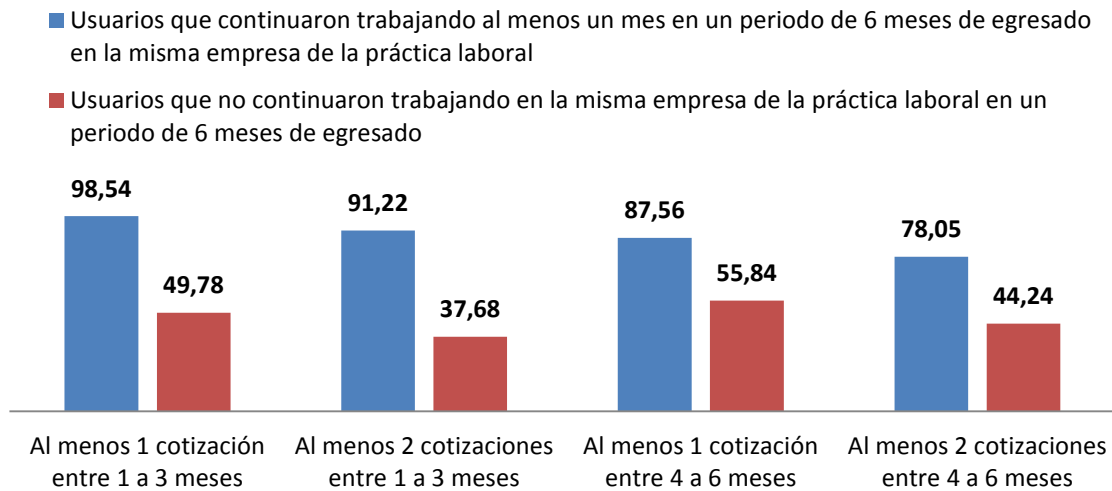
A partir de la definición anterior se presentan en los siguientes dos gráficos cuál es la proporción de cotizantes en determinados períodos del tiempo luego de egresar y con ciertas cantidades de cotizaciones en esos. El primer periodo analizado es entre 1 a 3 meses de egreso, primero con al menos 1 cotización y luego con al menos 2 cotizaciones en ese periodo, luego se replica el mismo análisis pero en un periodo de 4 a 6 meses de egreso.

Para ambos años tanto 2011 como 2012 se aprecia que los usuarios que al menos un mes trabajaron en la misma empresa de la práctica presentan mejores porcentajes de usuarios cotizando que los que no lo hicieron. Siendo esa diferencia en el periodo entre 1 a 3 meses de casi un 50% superior para el primer grupo, y en el periodo de 4 a 6 meses de casi un 30% de diferencia. Es importante mencionar que esa diferencia se produce en parte porque el segundo grupo se

encuentra en un periodo de búsqueda de trabajo que no necesariamente tuvo el primer grupo al tener la opción de mantenerse trabajando en la misma empresa de la práctica laboral.

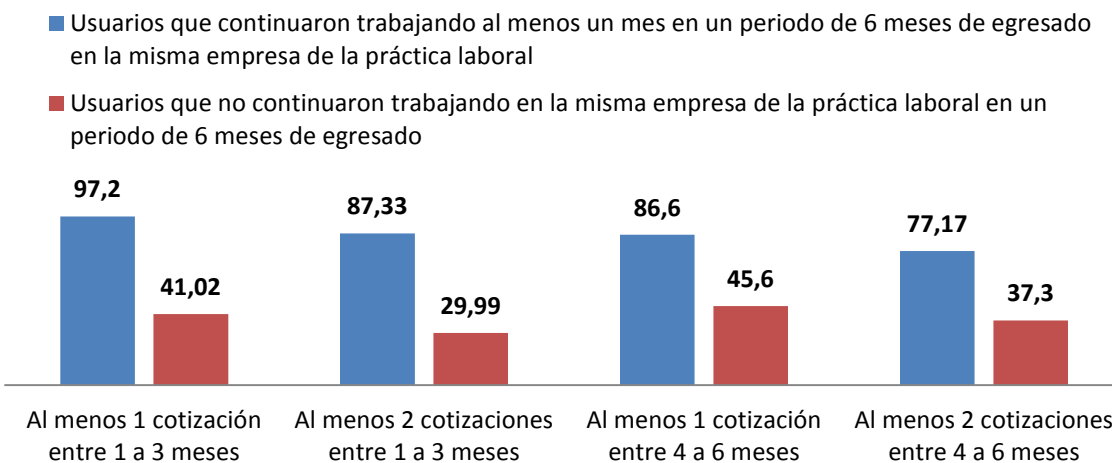
Por otra parte los porcentajes de cotizantes presentan un comportamiento decreciente a medida que aumentamos el periodo de análisis y la cantidad de cotizaciones exigidas.

Gráfico nº7: Porcentaje de Usuarios año 2011 que presentan cotizaciones



Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013 y base del seguro de cesantía.

Gráfico nº8: Porcentaje de Usuarios año 2012 que presentan cotizaciones



Fuente: Bases administrativas del programa Formación Para el Trabajo línea Registro Especial año 2013 y base del seguro de cesantía.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta el marco teórico dentro del cual se enmarca la presente investigación. Se revisará el concepto *práctica laboral* en sus diferentes definiciones, haciendo mención al modelo *formación dual* como otra forma de acercamiento a la experiencia laboral.

1. Práctica laboral

Antes de revisar el concepto de práctica laboral, cabe señalar que muchas de las revisiones aquí expuestas son de las prácticas desarrolladas en programas universitarios o de educación técnica superior. De todas formas, muchos de los elementos presentados son pertinentes también para las prácticas laborales de los programas de capacitación en oficios.

1.1. Definiciones del concepto

Existe consenso en la literatura de que la práctica laboral ha adquirido gran importancia en los procesos formativos en general. Muchos autores relevan el rol que ésta cumple en la transición entre el proceso formativo académico y el mundo laboral (Akomaning et al. 2011; Bukaliya 2012).

El éxito de las prácticas laborales, podría decirse, radica en que han logrado combinar lo aprendido en las aulas de clases con la experiencia práctica, promoviendo así el desarrollo integral del conocimiento y las habilidades adquiridas durante el proceso formativo (Bukaliya 2012).

Algunos autores definen la práctica laboral como los programas que comprometen a los estudiantes en actividades de un servicio con el propósito de proveerlos de experiencias de las que aprenden aspectos relevantes de su área de estudio (Bukaliya 2012). Por otro lado, McMahon & Quinn en Bukaliya (2012) señalan que las prácticas son experiencias de trabajo supervisadas en las que los estudiantes dejan las instituciones formadoras para integrarse en programas de trabajo (Bukaliya 2012). Mihail en Akomaning et al. (2011) dice que los programas de práctica son valiosas formas de adquirir competencias donde el conocimiento práctico experimentado en dicha instancia es un complemento para los estudios teóricos aprendidos en las instituciones educativas (Akomaning et al. 2011).

Si bien las prácticas parten de una misma base, a saber, combinar conocimiento teórico con el práctico, pueden variar según diversas características: su extensión, su jornada (completa o *part-time*), pueden ser en cualquier lugar de trabajo o en un área de un servicio, pueden ser remuneradas o no, pueden formar parte del programa académico del cual forma parte el estudiante o puede ser una experiencia desarrollada que el propio estudiante realiza en su beneficio (Bukaliya 2012).

1.2. Actores involucrados

Aun cuando los involucrados en el proceso de práctica laboral pueden variar según el contexto en el cual éstas se desarrollan, se pueden identificar tres principales actores: los estudiantes, las instituciones formadoras y los empleadores.

Cada uno de estos actores debiera formar parte de este proceso con un determinado rol. Según ASET², los estudiantes deben aceptar la responsabilidad de cooperar en el proceso, participando en la búsqueda y desarrollo de una adecuada experiencia práctica. Lo anterior, cumpliendo con los estándares de la institución formadora así como del empleador (ASET 2009).

Las instituciones formadoras por su parte, proveen apoyo académico y administrativo a sus estudiantes para optimizar la preparación e implementación de la experiencia en cuestión (ASET 2009).

Finalmente, los empleadores debieran resolver el por qué recibir estudiantes en práctica, desarrollar un buen proceso de reclutamiento, valorar a los estudiantes en práctica más allá de ser considerados “mano de obra barata”, y tratarlos como cualquier empleado que forma parte de su institución (ASET 2009).

Cumpléndose estos roles, las tres partes involucradas en el proceso podrían verse beneficiadas de esta experiencia. Las instituciones formadoras pueden aumentar la cooperación y entendimiento con la industria, y los empleadores aparte de tener empleados más baratos, se pueden ver beneficiados de nuevas ideas y de potenciales futuros empleados (Bukaliya 2012).

En cuanto a los beneficios de los estudiantes, cabe ahondar un poco más en éstos dado que la práctica laboral se encuentra dirigida a ellos. En la revisión que hace Bukaliya (2012) se señala como primer beneficio la oportunidad de aprender de la experiencia práctica en un contexto laboral. La práctica laboral ayuda a disminuir la brecha existente entre la formación académica y la realidad laboral (Bukaliya 2012). Para que estos beneficios se obtengan, la práctica debe contar con un adecuado seguimiento (Bukaliya 2012). Por otro lado, los programas de práctica contribuyen a la mejora del conocimiento y a mejorar los niveles de motivación de los estudiantes (Bukaliya 2012).

Otros beneficios que se pueden mencionar son la ganancia en experiencia práctica, el aumento o mejora de las habilidades interpersonales y el entendimiento que hacen los estudiantes en terreno de los conocimientos adquiridos en las salas de clases (Bukaliya 2012). Por parte de las instituciones formadoras, también se menciona como beneficio el *marketing* que hacen los estudiantes de éstas tras su desempeño.

En relación a las habilidades personales e interpersonales, en las prácticas laborales los estudiantes aprenden el trabajo en equipo, el manejo del tiempo, habilidades comunicativas, conocimientos específicos y habilidad para priorizar tareas (Bukaliya 2012). En Acosta & Vuotto (2001) se da cuenta de las habilidades requeridas para el desempeño laboral, las que serían capacidad para solucionar problemas, disposición a las relaciones interpersonales y la comunicación, la motivación y la facilidad para tratar y organizar aspectos organizativos (Acosta & Vuotto 2001). Lo anterior, podría verse en juego en los programas de práctica laboral a los cuales se ven enfrentados los estudiantes.

² Association for Sandwich Education and Training.

1.3. Condiciones de éxito de una práctica laboral

Algunos investigadores han encontrado que al darse ciertas condiciones, la práctica laboral puede ser exitosa en variados sentidos. Akomaning et al. (2011) hace una buena revisión de estos.

Como primer aspecto se menciona la colaboración entre las instituciones formadoras y la industria. Al existir ésta, se promueve la generación de nuevos conocimientos que contribuyen a la *performance* de la industria durante el período de práctica. Lo importante en esta alianza es que exista una colaboración cercana en la que los roles y responsabilidades estén bien definidas. De esta forma, cada parte sabe qué esperar de la otra (Akomaning et al. 2011). Cuando lo anterior no se encuentra bien definido, los estudiantes terminan realizando tareas menores y teniendo experiencias poco relevantes. Por el contrario, una experiencia de práctica bien organizada ayuda a los estudiantes a tener un tránsito fluido hacia el mundo laboral (Akomaning et al. 2011).

Por otro lado, los autores hablan de los procedimientos de colocación. Existirían dos tipos: cuando es la institución formadora quien gestiona la práctica o cuando es el propio estudiante quien se la consigue. Si bien ambas presentan ventajas y desventajas, el investigador señala que desde la perspectiva curricular la primera opción es la óptima dado que así se asegura que el lugar de la práctica sea pertinente y coherente según lo que se encuentra estudiando el practicante (Akomaning et al. 2011).

También se menciona la duración y la época del año en la que se debe realizar una práctica laboral (Akomaning et al. 2011). En este aspecto no hay consenso debido a los diferentes objetivos que puede proponer una institución formadora para la práctica laboral, y debido a que los diferentes países reglan las prácticas según sus propios programas académicos.

En relación a los procesos de evaluación presentes en estos programas, los estudiantes debieran ser supervisados y evaluados tanto por la institución formadora como por la empresa en la que se realiza la práctica (Akomaning et al. 2011).

Finalmente los autores concluyen que una estrecha colaboración entre la institución formadora y la empresa, una duración razonable, y un claro proceso de gestión y evaluación de la práctica laboral, son condiciones que harán de la práctica una experiencia exitosa (Akomaning et al. 2011).

CONCEPTUALIZACIÓN

Práctica Laboral: En la presente investigación se entenderá como práctica laboral en el marco de los programas de capacitación en oficios, la experiencia laboral que permite acercar al mundo del trabajo a los beneficiarios de los programas de oficios. El objetivo de la práctica laboral es que los alumnos pongan a prueba los conocimientos teóricos adquiridos durante la fase lectiva, así como las habilidades personales e interpersonales con las que cuentan. El proceso de práctica laboral debe contar con la participación activa de las tres partes involucradas: alumno, institución formadora y empresa. Cada uno de estos debe definir de manera clara su rol en la práctica laboral.

Es así que durante la práctica laboral deben existir ciertas condiciones para que ésta cumpla con su objetivo.

III. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS

1. Problema de investigación

Tras la revisión de la literatura, queda de manifiesto la relevancia de la práctica laboral en los procesos de aprendizajes de los programas de formación. Más aun, los programas de práctica son valiosas formas de adquirir competencias donde el conocimiento práctico experimentado en dicha instancia es un complemento para los estudios teóricos aprendidos en las instituciones educativas (Akomaning et al. 2011).

Es importante señalar que estas experiencias prácticas no sólo permiten desarrollar y profundizar habilidades relacionadas con el oficio o técnica aprendida, sino que promueven en los estudiantes el desarrollo de competencias transversales requeridas en el mercado laboral. De un tiempo a esta parte, las empresas han manifestado de manera creciente la demanda por trabajadores integrales, entendiendo por éstos, trabajadores competentes tanto en lo técnico como en habilidades personales e interpersonales (responsabilidad, trabajo en equipo, disposición a aprender, entre otras).

Aun cuando la importancia del componente práctica laboral es reconocida por los diferentes actores involucrados, los esfuerzos en el diseño de éste y las estrategias asociadas no han estado a la altura. Aspectos como la duración, la metodología y los beneficios han sido establecidos sin responder necesariamente a criterios de racionalidad previamente definidos.

La presente investigación pretende indagar cualitativamente en la implementación de la práctica laboral en los programas de capacitación en oficios, específicamente en el programa FOTRAB RE, y busca ayudar a responder cuáles son los elementos que deben ser considerados en el diseño de este componente, para que ésta sea una experiencia favorable tanto para los beneficiarios de los programas SENCE, como para las empresas, organismos capacitadores y para SENCE.

2. Objetivo general

Evaluar la pertinencia del componente práctica laboral en cursos de capacitación en oficios, e identificar los elementos esenciales que debe tener ésta, a partir de la percepción de los diferentes actores que participan en este proceso.

3. Objetivos específicos

- 3.1. Identificar los objetivos que persigue la práctica laboral en los programas de capacitación en oficios, así como en la población en la cual ésta debe estar focalizada.
- 3.2. Analizar las distintas expectativas y valoraciones que hacen los actores involucrados en el componente práctica laboral. Esto con el objeto de indagar en las implicancias que éstas tienen en la trayectoria laboral de los beneficiarios.

- 3.3. Describir, levantar y sistematizar los procesos que forman parte del diseño e implementación del componente práctica laboral.
- 3.4. Identificar los elementos clave (facilitadores y obstaculizadores) de una práctica laboral
- 3.5. Levantar buenas prácticas del componente práctica laboral con el propósito de promover iniciativas posibles de reproducir desde SENCE.

IV. METODOLOGÍA

Consistirá en un estudio de carácter cualitativo que busca indagar en las diversas percepciones de los actores involucrados en el sistema de capacitación en relación a los objetivos planteados.

De esta manera la metodología cualitativa del presente estudio busca analizar las representaciones sociales del discurso de los actores involucrados en el ámbito de la práctica laboral, para realizar un análisis estructural a través de similitudes y diferencias en los temas considerados. Cada actor involucrado establece su discurso en función de la posición en que se encuentra participando en la práctica laboral, por lo que sus creencias y apreciaciones son resultado de la adopción de la perspectiva ocupada desde ahí. Por lo tanto los discursos de cada actor involucrado constituyen una manera distinta de observar y analizar un fenómeno social, en este caso, la realización de la práctica laboral.

En este contexto se utilizarán *entrevistas semiestructuradas* como técnica de recolección de información. 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.

1. Criterios de selección

Para la selección de los entrevistados se definieron los siguientes criterios. Primero, se decidió trabajar con el programa de capacitación FOTRAB Registro Especial. Lo anterior, debido a que es un programa que cuenta con el componente práctica laboral y por tratarse de un programa que lleva desarrollándose desde el año 1998 (a pesar que ha tenido cambios en el nombre, y que desde el año 2011 se denomina Formación para el Trabajo y se amplía el grupo etario). Segundo, se eligieron las regiones de Coquimbo, Metropolitana y Los Ríos pertenecientes a las tres macro zonas del país (norte, centro y sur). A partir de lo anterior, se tomó la decisión de seleccionar el subconjunto de la población objetivo del programa FOTRAB Registro Especial, mujeres y jóvenes, debido que se trata de la población a la que SENCE destinará la mayor cantidad de recursos en los cuatro años siguientes. También se entrevistarán personas de SENCE nivel central y regional con el objetivo de obtener una perspectiva integral del componente en cuestión. Por otra parte, se entrevistarán representantes de organismos capacitadores y relatores para identificar la percepción que se tiene del componente práctica laboral desde la fase lectiva. Finalmente, se seleccionarán empresas que tienen experiencia en la provisión de prácticas laborales para personas capacitadas en oficios.

2. Muestra

En base a lo anteriormente descrito, la muestra de las entrevistas semi estructuradas desarrolladas se presenta en la siguiente tabla:

Tipo de Entrevistado	Región	Cantidad de Entrevistas	Total
Usuarios (jóvenes y mujeres)	IV	6	17
	RM	6	
	XIV	5	
Director Nacional SENCE		1	1
Encargado Unidad de Competencias y Currículum		1	1
Encargado nacional de programa FOTRAB RE		1	1
Encargados regionales de programa FOTRAB RE	IV	1	3
	RM	1	
	XIV	1	
Encargados OTEC	IV	2	8
	RM	4	
	XIV	2	
Relatores	IV	2	7
	RM	4	
	XIV	1	
Empresas	IV	2	12
	RM	5	
	XIV	5	
TOTAL			50

V. RESULTADOS

1. Expectativas

A partir de lo recogido en los diferentes entrevistados es posible construir dos grandes líneas relativas al objetivo que persigue una práctica laboral en los programas de capacitación en oficios de SENCE. Primero estaría el *poner en práctica o aplicar los conocimientos adquiridos* durante la fase lectiva, a la vez que se desarrollen nuevos conocimientos y habilidades en la medida que el entorno laboral lo requiera. Por otra parte, se encuentra la visión de la práctica laboral como una *fase de “enganche” para la etapa de intermediación laboral*, en tanto es una instancia que promueve la contratación de los beneficiarios.

Si bien, todos los actores dan cuenta de estas dos líneas en sus discursos, cada uno presenta sus matices de acuerdo a sus posiciones e intereses. A continuación se presentan las visiones del objetivo de la práctica laboral y las expectativas que tienen de ésta, de los siguientes actores: las empresas³, los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), los funcionarios de SENCE y los usuarios del programa FOTRAB RE.

1.1. Aplicación de los conocimientos adquiridos durante la fase lectiva

a. Desarrollo de habilidades técnicas

Uno de los elementos claves que señalan los contratantes respecto al desarrollo de habilidades técnicas, es el aporte que hace la práctica laboral en el proceso formativo de los beneficiarios de los programas SENCE. No bastaría con lo aprendido durante la fase lectiva, aun cuando ésta contemple elementos prácticos, ya que el conocimiento adquirido debe ser puesto a prueba y profundizado en los lugares de trabajo.

“Pucha yo creo que todas las personas deben iniciarlo, yo en mi caso personal estudié y necesariamente lo que está en el aula no es lo mismo que en terreno, se encuentra con otras cosas. Me puedo aprender un libro de mecánica, pero me voy a lo operacional y no es lo mismo, por eso se necesita que las personas conozcan más de este aprender haciendo.” (Empresa)

Por su parte, los organismos también consideran que la práctica laboral es parte fundamental del proceso formativo en el que participan los usuarios de estos programas. Por un lado, esta experiencia les permite poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la fase lectiva, y a su vez, les presenta la posibilidad de desarrollar nuevos aprendizajes. En relación a lo anterior, un entrevistado señala:

“Bueno, en la práctica nosotros siempre le hemos transmitido al alumno que es parte del proceso formativo. Se supone que ellos en la práctica laboral, si bien es cierto van a poner en práctica todos los conocimientos que aprendieron durante toda la fase lectiva, pero también es un proceso de aprendizaje, donde ellos igual pueden preguntar y enriquecer todo el proceso formativo que tuvieron.” (OTEC)

³ Cabe señalar que en las llamadas empresas existen servicios públicos, pero que por temas prácticos se les denominará empresas a todas las entidades entrevistadas que contraron practicantes.

Frente a esta misma temática, un actor de SENCE señala que la práctica laboral podría disminuir la brecha existente entre lo enseñado durante la fase lectiva y las habilidades requeridas en el mercado laboral.

“Yo creo que la practica tiene la gracia de acercar a la persona (...) a la realidad del espacio laboral probablemente una práctica de dos semanas, de un mes, de tres meses, podrá ayudar a profundizar algo de lo que aprendí en un proceso de formación que lamentable estamos llevando en general en salas o muy alejado de lo que es la realidad laboral (...)” (SENCE)

Lo anterior, a juicio de los organismos capacitadores y de SENCE, adquiere sentido siempre que los usuarios realicen la práctica laboral en un lugar relacionado con el oficio aprendido:

*“(...) los procesos de practica termina haciendo de todo, pero es importante que esté vinculado si digamos por lo menos en el marco general, al sector productivo y al oficio en el cual se desarrolló la formación.”
(SENCE)*

En esta misma línea, los organismos señalan que si bien la fase lectiva contempla metodologías de aprendizaje prácticas, y que cuentan con instalaciones o talleres que les permite poner en práctica lo aprendido en el aula, esto siempre se trata de simulaciones que no igualan a un trabajo real:

“en la empresa se aprende mucho más que acá, por acá nosotros simulamos algunas cosas, algunos ejercicios que hacemos. En la empresa es un trabajo real, de... donde tiene que estar la calidad, tiene que estar ahí, tiene que ver planos, tiene que fabricar la cantidad de piezas que se le está pidiendo en algún momento en el trabajo (...)” (OTEC)

Dicho de otra manera, los practicantes al enfrentarse a un mundo laboral real dejan de estar “protegidos” y deben asumir la responsabilidad que implica estar en un puesto de trabajo:

“Primero es el segundo paso en cuanto a la persona para desarrollar un oficio, como nosotros desarrollamos programas de oficio ya es como la parte culmine, o sea donde él realmente ya se va a enfrentar a lo que es el ámbito laboral, ya no es un ambiente protegido como cuando están en la sala de clases. Lo segundo, que le tomen el peso a lo que es el trabajo y se incorpore al mundo laboral.” (OTEC)

Cabe señalar que los aprendizajes posibles de desarrollar durante la práctica laboral, van a depender principalmente de las necesidades que tenga la empresa en dicho minuto. A juicio de los OTEC entrevistados, no es posible incidir en los planes de aprendizaje de los practicantes en las empresas dado que las funciones a ser realizadas estarán determinadas por los requerimientos de esta misma.

“(...) las necesidades las regula la empresa, no la institución. En el fondo uno no le puede decir a la empresa...”yo quiero que este joven haga...o a esta señorita le asignen esta función”. O sea, eso está dado por las necesidades que tiene la empresa (...)” (OTEC)

A juicio de los entrevistados beneficiarios, se refuerza esta idea de que el aprendizaje práctico desarrollado durante la fase práctica permite poner a prueba los conocimientos adquiridos durante la fase lectiva. Por una parte, esto tiene que ver con testear si los conocimientos fueron

incorporados de manera correcta durante la primera fase, y por otro, con poner a prueba la pertinencia de estos conocimientos en relación a las necesidades de las empresas.

"(...) ejecutar lo que había aprendido y de cierta forma igual, uno va como por un desafío personal, para ver si en realidad, sirvió lo que uno aprendió o si aprendió bien." (Usuario)

Además, estos mismos entrevistados manifiestan que la práctica abre la posibilidad de desarrollar nuevos conocimientos ya que a veces no alcanzan a pasar la totalidad de los contenidos durante la fase lectiva o porque en los puestos de trabajo los procedimientos son diferentes a los aprendidos durante la fase lectiva.

"Lo que más esperaba era aprender no más, ósea desarrollar más habilidades para yo poder decir puedo solo..." (Usuario)

b. Acercamiento a trabajos formales

Las prácticas laborales aparecen también como una instancia en la que las personas experimentan un acercamiento a trabajos formales, aspecto relevante cuando se trata de una población objetivo que tiene experiencias en empleos informales principalmente. Esto, según un entrevistado de una empresa, les permitiría el día de mañana postular a trabajos formales ya que estarían más familiarizados con estos espacios.

"están acostumbradas a haber tenido experiencias laborales muy precarias, con jefaturas un poquito déspotas o en un contexto muy informal, y les asusta un poco la institucionalidad, en el fondo, entonces los tutores especialmente hacen un apoyo en eso como desmitificar el trabajo y que pueden postular abiertamente aquí o en cualquier otro lado. También les cuesta como hartito y yo creo porque ellas no son lolas, algunas ya son señoras entonces esta es la primera vez que se enfrentan a un trabajo a los 40 o 40 y algo entonces es como fuerte" (Empresa)

Lo anterior, se relaciona con la generación de confianza de los usuarios en relación a su propio desempeño, en la medida que estos se ven enfrentados a situaciones reales de trabajo.

"(Hacer la práctica) Sí, eso les da soltura, les reafirma la personalidad, los ayuda. De partida el hecho mismo de que tenga que interrelacionarse con nosotros mismos." (Empresa)

En este sentido, la experiencia de la práctica laboral les permite ir desenvolviéndose de manera más natural en los espacios de trabajo en la medida que van incorporando las normas, que se relacionan con otros y que van aprendiendo cómo trabajar.

Asimismo, los beneficiarios creen que con este acercamiento al mundo laboral se encuentran más preparados para afrontar nuevos proyectos de búsqueda de trabajo.

"Como te digo, yo había trabajado antes pero nunca en una empresa así y nunca me habían como guiado. Antes del curso, yo había estado hartito tiempo así en mi casa sin haber encontrado trabajo." (Usuario)

Finalmente, desde los OTEC se cree que la práctica laboral como un primer acercamiento que tiene una persona al mundo laboral, le permite estar más familiarizado con sus requerimientos,

con las funciones desarrolladas en esos espacios y permite también hacer un ajuste de las expectativas que los beneficiarios tienen respecto de lo que este mundo laboral es:

“La práctica laboral, uno siempre la...la enfoca en que es el primer acercamiento que ellos tienen...en algunos casos es el primer...es la primera experiencia personal que tienen en el mercado laboral, entonces hay que trabajar eso, hay que...trabajar el tema de la frustración, el tema de que no se desmotiven a la semana de práctica, porque ningún joven del área administrativa entra haciendo funciones propiamente tal...” (OTEC)

c. Desarrollo de competencias transversales⁴

Las competencias transversales han ido adquiriendo cada vez más relevancia en los perfiles laborales demandados por los sectores productivos. Así, un trabajador “ideal” sería uno que maneje el conocimiento técnico de manera adecuada, a la vez que sea responsable, motivado, capaz de trabajar en equipo, entre otros.

De acuerdo a lo anterior, la mayoría de las empresas entrevistadas que contratan practicantes dan cuenta de la importancia que tiene el desarrollo de las competencias transversales en los espacios laborales.

“(...) disposición, la responsabilidad, tener la iniciativa, demostrar ganas de aprender, puntualidad, el respeto, la llegada con la gente... no sé, ese tipo de cosas son las que... a lo mejor son detalles pero que nosotros igual los consideramos. Está dentro de las políticas de Walmart, el trabajo con respeto, el servicio a los demás y buscar mejores formas de trabajar diariamente.” (Empresa)

Más aún, en algunos casos estas competencias serían incluso más relevantes que las habilidades laborales con las que cuentan los practicantes:

“(...) me paso que yo tenía un excelente trabajador, muy buen trabajador rápido, esforzado, un hombre que lo que uno le dijera lo hacía, pero lamentablemente era una persona falta de respeto, no cumplía con los horarios, era agresivo en la cocina, por lo tanto ahí uno no tranza (...)” (Empresa)

No obstante lo anterior, las empresas entrevistadas no manifiestan estar disponibles para aportar en la formación de competencias transversales de los practicantes. Contrario a lo que la literatura señala, a saber, que la práctica laboral es una instancia idónea en la que se pueden aprender este tipo de habilidades, los entrevistados esperan que esta formación venga dada por parte de las instituciones formadoras. De esta forma, lo que harían las empresas sería contratar a personas que ya tuvieran un “piso mínimo” de estas competencias.

“(...) el éxito yo creo está asociado mucho más a competencias personales, que en nuestro caso es lo que nosotros buscamos, por tanto la mayoría sí lo tiene porque ya lo filtramos...seleccionamos desde ese punto de vista, y que tienen que ver con lo que tú dices: con la madurez al enfrentar el desafío, la adaptabilidad, el compromiso, la responsabilidad, la proactividad que tienen y los deseos de aprender (...)” (Empresa)

⁴ Según MINEDUC-DIVESUP, las competencias transversales o genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbito de producción. Algunos ejemplos son: capacidad para trabajar en equipo, habilidades para la negociación, planificación. (Manual para la elaboración de módulos de formación técnica con enfoque de competencias laborales).

Por su parte, las instituciones formadoras dan cuenta de la importancia que tiene la práctica laboral para que los usuarios comprendan la relevancia que tienen las competencias técnicas para ser un trabajador integral y que por tanto, sea valorado por las empresas. En base a lo anterior, un entrevistado manifiesta lo siguiente:

“En el caso nuestro, también, lo que nos interesa es que las personas logren entender que el buen trabajador no es sólo el que sabe hacer bien la pega, sino que el buen trabajador debe tener todos estos elementos o estas mal llamadas competencias blandas desarrolladas para que logre insertarse, permanecer y desarrollarse en un puesto de trabajo.” (OTEC)

En relación a la visión institucional de las competencias transversales, existen dos enfoques. Por un lado, este actor señala que la práctica laboral es un espacio en el que éstas pueden ser incorporadas por el usuario. Es así que durante la práctica laboral, los usuarios deberían adaptarse a la cultura organizacional de las empresas y sus códigos:

“Yo creo que sí, porque finalmente lo que hacen es nivelarlos, o sea, a nivel a la cancha, en el sentido de que independiente de la formación en el oficio, el componente de la práctica les permite incorporar efectivamente lo que son las normativas laborales, el tema de los horarios por ejemplo, que no es un tema menor...porque nosotros siempre lo decimos cuando vamos a los cursos de capacitación (...) en el fondo ellos lo que se encuentran es: con el mercado laboral, es como funciona realmente una empresa, la evaluación que hacen los jefes, ellos llegan a una empresa que tiene una cultura digamos organizacional, y que por lo tanto son ellos los que se tienen que incorporar dentro de esa cultura, y no es al revés, por lo tanto yo creo que efectivamente es un aporte para las personas digamos...el participar de las prácticas laborales.” (SENCE)

Y por otro lado, un entrevistado de SENCE señala que la práctica laboral no es la instancia para desarrollar las competencias transversales y que durante ésta los practicantes ya debieran contar con estas mismas:

“O sea, yo creo que las competencias blandas debiese ser un componente de la capacitación. O sea, yo no puedo pretender que una persona desarrolle competencias blandas en la práctica misma, porque ahí es donde tiene que dar evidencia de esas competencias. No adquirirlas.” (SENCE)

Cabe resaltar que la discrepancia anterior es de suma relevancia para la institución, en tanto implica tomar una postura frente al tema del desarrollo de las competencias transversales, que incidirá en el diseño tanto de la fase lectiva como del componente práctica laboral.

1.2. Práctica labora como antesala de la fase intermediación laboral

Como un objetivo importante señalado por los diferentes actores, está el que los usuarios se queden trabajando en el lugar donde realicen la práctica. De esta manera, la práctica laboral se considera como una antesala de la fase intermediación laboral.

“a ver la práctica persigue dos objetivo, una, que el alumno termine su proceso de capacitación en una empresa donde evidentemente se capacitó eh... ese es el primer objetivo, y el más importante es que, es deseable y es objetivo de la fundación y para eso se trabaja durante la fase lectiva, que el alumno quede trabajando en la empresa donde está haciendo su práctica... esos son los objetivos de la práctica” (OTEC)

Por lo mismo, la selección de las empresas para la realización de las prácticas laborales considera no sólo la disponibilidad que éstas tengan para recibir a sus usuarios por un par de meses, sino que se quede trabajando. En algunos casos lo anterior es tan así que desde los organismos técnicos se priorizan las empresas que ofrezcan posibilidades de trabajo por sobre las que entreguen mejores condiciones laborales durante el período de práctica laboral:

"entre una práctica que nos ofrezca una empresa que no lleva contratación posterior, sino que solamente durante el periodo de practica aun cuando le den muy buenas condiciones durante la práctica, y otra es que también no tenga tan buenas condiciones pero si tenga una opción de trabajo posterior alta, vamos a preferir la segunda digamos" (OTEC)

Desde el punto de vista de algunos empresarios la práctica laboral también es una oportunidad para contratar trabajadores, ya que el período con el que cuentan con los practicantes les permite formar y "testear" a posibles trabajadores para la empresa.

"Entonces es a medida que ellos tienen el curso y la disposición nos envían a nosotros los alumnos, nosotros tenemos de hecho un proceso bien establecido en relación al ingreso de los alumnos en práctica, vamos a las instituciones, nos presentamos como empresa, contamos un poquito quienes somos, los beneficios de pertenecer a la empresa posterior al término de la práctica profesional, porque claramente nosotros a lo que apuntamos y apostamos es que estos alumnos vengan, hagan la práctica con nosotros y finalmente se queden trabajando con nosotros al término de la práctica." (Empresa)

Por tanto, la práctica laboral puede ser una oportunidad laboral para los practicantes una vez finalizado este período y cuando los empresarios cuentan con vacantes. Y en aquellos casos en que no hay disponibilidad de cupos en la empresa, algunos señalan que son trabajadores que quedan en "la retina" para cuando se requieran nuevas contrataciones o para ser recomendados en otras empresas del rubro.

Por su parte, desde SENCE la práctica laboral también sería un acercamiento al mundo laboral en tanto primera forma de intermediación. De esta manera, ya no sólo es relevante poner en práctica lo aprendido, sino que realizar las gestiones para que la práctica laboral sea la puerta de entrada a la colocación laboral.

"Una oportunidad de trabajo. O sea cuando nosotros hablamos con los alumnos y les manifestamos el tema de las prácticas, no solo le planteamos que es una experiencia, sino que también es la oportunidad de efectivamente encontrar un empleo." (SENCE)

Asimismo, los usuarios manifiestan que al hacer la práctica laboral sus posibilidades de emplearse aumentan. En palabras de estos mismos, la práctica laboral sirve como "enganche" para seguir trabajando:

"Es que siempre viene... la práctica viene siendo un gancho a seguir trabajando." (Usuario)

"(...) siempre es importante el proceso de la práctica. Porque sin la práctica es más difícil encontrar trabajo" (Usuario)

En esta misma línea, los practicantes ven en esta experiencia una oportunidad para mostrar su desempeño, para ser valorados para una posible contratación o recomendación en aquellos casos en que la contratación en el mismo lugar no es posible.

"Para mí era importante que el curso que yo tomara tuviera una práctica profesional, porque me daba la oportunidad a mí de quedar trabajando....O tener referencias, por último" (Usuario)

También, es importante señalar que la práctica laboral permite añadir experiencia laboral a las personas que la realizan. Esto es de suma relevancia para las personas que cuentan con escaso o nulo acercamiento al mercado laboral, ya que les permite incorporar esta experiencia a su currículum.

"En contar con una práctica garantiza que uno puede tener mejor experiencia laboral y con el curso es una gran ayuda" (Usuario)

1.3. Práctica laboral vista como un beneficio para las empresas y los OTEC

a. Beneficio para las empresas

También se rescata desde el discurso de las empresas el esperar obtener beneficios de los practicantes durante el período de práctica laboral.

En esta línea de beneficios para la empresa, algunos empresarios plantean la necesidad de personal en sus rubros por una alta demanda laboral que no alcanzaría a ser cubierta por la dotación con la que cuentan. Es así que en algunos casos se señala que esta sobre demanda puede estar dada por las características del rubro y/o por su estacionalidad. En este escenario la práctica laboral aparece como una buena alternativa para sobrellevar estas necesidades de personal.

"como siempre falta atención de público, siempre hay mucha gente que atender, nosotros los consideramos una buena alternativa. Y comenzamos como hace dos años a recibir alumnos en práctica, y fue una cosa continua, o sea terminaban de hacer su práctica y volvíamos nuevamente a solicitarla porque nos era de mucha utilidad" (Empresa)

Por otra parte, aparece en el discurso de los entrevistados, la escasez de técnicos preparados en el rubro en el que se desenvuelven. Esta falta de personal calificado se ha podido solucionar, en cierta medida, a través de la práctica laboral, ya que es una instancia en la que se puede formar a estas personas en aquellas líneas de trabajo donde falta recurso humano. Al respecto, un empresario señala lo siguiente:

"A ver en forma personal, nosotros vemos como empresa que en el rubro metal-mecánico, ya sea hidráulico, en todo lo que compone una maestría hay muy pocos profesionales en esa área, por lo tanto uno es un granito de arena aportando una persona más." (Empresa)

Un plus que presentan los practicantes de los cursos SENCE en algunos rubros o para algunos de estos empresarios, tiene que ver con la "profesionalización" de los oficios gracias a la capacitación previamente recibida. De esta manera, la incorporación de practicantes capacitados permite

aumentar los estándares de calidad de los empleados en las empresas donde estos son contratados.

"como ya venían capacitadas, obviamente nos facilitaba un poco la pega a nosotros...nos facilitaba hartito el trabajo, porque sabíamos que tenían noción de caja, de que era un panorama, de la ubicación de los productos, entonces nos facilitaba mucho el trabajo, estuvieron súper poco a cargo de una cajera, luego empezaron a trabajar solas y empezaron a cubrir los puestos que estaban ahí por gente que salió por pre natal" (Empresa)

Otro aspecto relativo a los beneficios que ven estos actores en la contratación de practicantes, tiene que ver con la consideración de la práctica laboral como "mano de obra barata". Desde esta perspectiva, algunos empresarios estarían dispuestos a recibir practicantes ya que esto implica un ahorro en el gasto relativo a la contratación de recursos humanos.

"Y de alguna manera, independiente a que si el practicante es bueno, me ahorro mucha plata porque está haciendo el trabajo de otros funcionarios que me cuestan tres veces, cuatro veces eso." (Empresa)

Por otra parte, las empresas reportan una mirada particular que tiene que ver con concebir la práctica laboral como un acto de responsabilidad social de éstas con un público objetivo vulnerable.

"Sin dejar aparte la responsabilidad social que tenemos sobre todo si estamos hablando de las fundaciones, especialmente de la fundación específica que da la oportunidad a personas de menores recursos de tomar estas actividades como un oficio y poder reinsertarse laboralmente, porque son personas que buscan una nueva oportunidad y toman estos cursos (...)" (Empresa)

b. Beneficio para los OTEC

Por parte de los OTEC, se menciona que la práctica laboral tiene que ver también con el control de calidad de su desempeño como institución formadora. En otras palabras, los organismos técnicos ven en la práctica laboral la posibilidad de obtener *feedback* por parte de las empresas respecto a la pertinencia de los contenidos enseñados durante la fase lectiva a sus usuarios:

"El objetivo es por un lado permitirnos... chequearse si efectivamente estamos haciendo las cosas bien, es decir si... lo que enseñamos sirve para hacer que la persona se desempeñe" (OTEC)

Finalmente, se puede mencionar como otro beneficio para los OTEC el que el componente práctica laboral opere como un facilitador para la colocación. Lo anterior, es importante de considerar teniendo en cuenta que es parte de las responsabilidades de estos organismos.

2. Población objetivo que requiere del componente práctica laboral

Actualmente cada programa de capacitación define en su diseño la población objetivo a atender, lo que se determina bajo criterios de edad, sexo, vulnerabilidad, situación ocupacional, etc. De esta manera, el componente de práctica laboral queda sujeto a esta definición previa no

existiendo un criterio unificado sobre la pertinencia de la práctica según el tipo de población. En la información levantada destaca como un criterio de pertinencia la experiencia laboral previa, grupo conformado principalmente por jóvenes y mujeres.

Por un lado, para el grupo de las mujeres la práctica laboral es una posibilidad de desarrollar competencias técnicas, que son de las que más carecen. Mientras que para los jóvenes, es una oportunidad para ambientarse en un contexto laboral y desarrollar competencias transversales. Refuerza esta idea la pertinencia del componente sobre la población de jóvenes y mujeres que actualmente es la que tiene menor participación en el mercado laboral.

"Jóvenes y mujeres, uno porque son los que tienen una menor participación en el mercado laboral, y generalmente los jóvenes están haciendo su primera arma, por lo tanto son su primera oportunidad en el mercado formal, porque muchos de ellos han trabajado, pero de manera informal." (SENCE)

De la misma forma se sugiere la exclusión de este proceso de práctica para aquellas personas que han tenido algún tipo de acercamiento al mundo laboral o que han pasado por estudios de carácter técnico-industrial. En esta línea se refuerza la exclusión del componente en personas mayores de 40 años, más que no ser necesario, en la medida que se trata de personas que tienen un costo de oportunidad mayor respecto al tiempo que invierten en una experiencia ya adquirida, versus la posibilidad de encontrar un empleo estable .

"Lo que pasa, es que hay jóvenes que vienen de escuelas industriales; y hay personas que ya trabajaron en el área y tomaron cursos. Ellos podrían estar excluidos de la práctica. Pero de los que vienen recién saliendo de la enseñanza media y es joven debieran pasar por ese proceso." (OTEC)

Sin embargo, esta perspectiva no es compartida por todos los actores, ya que los organismos señalan que la práctica también puede ser pertinente para personas con experiencia laboral si se ve como puerta de entrada a la intermediación laboral. Como se señaló previamente, la práctica puede ser una vitrina para que las personas demuestren las habilidades adquiridas y sean considerados para puestos de trabajo.

"Yo creo que más que la edad, tiene que ver con las experiencias previas, cuando tienes alguien que ha sido un trabajador, que conoce la dinámica de trabajo y lo sometes a la lógica de la práctica esa persona puede llegar a ser ofensivo, agresivo. Le propones la práctica y te mira feo. Entonces, como verifico que tiene esa experiencia. Curricularmente el papel aguanta todo. Entonces, ese el desafío como tú logras identificar eso. Nos ha pasado personas que tienen experiencia laboral y se insertan en la práctica, porque son capaces de entender y tienen la suficiente madurez para reconocer que es parte del proceso. Ellos están dos semanas, la empresa los toma y los incorpora y después los saca a otro cargo. Pero, todo eso queda bajo la tutela de la persona que está mirando por la empresa, nosotros perdemos el control de eso." (OTEC)

Sobresale también en el discurso la pertinencia del componente práctica en mujeres con el objetivo de sacarlas de su rol único de madres y dueñas de casa. Es una población que posee las competencias para desarrollar un oficio pero que tiene dificultades para acercarse al mundo laboral, ya sea porque no poseen competencias técnicas o por que tuvieron experiencias previas

en trabajos precarios o de carácter informal. En este sentido, la práctica actúa como puente para el trabajo dependiente.

“Están acostumbradas a haber tenido experiencias laborales muy precarias, con jefaturas un poquito déspotas o en un contexto muy informal, y les asusta un poco la institucionalidad, en el fondo, entonces los tutores especialmente hacen un apoyo en eso como desmitificar el trabajo y que pueden postular abiertamente aquí o en cualquier otro lado. También les cuesta como hartito y yo creo porque ellas no son lolas, algunas ya son señoras entonces esta es la primera vez que se enfrentan a un trabajo a los 40, o 40 y algo, entonces es como fuerte.” (Empresa)

Además, como se decía anteriormente, para las mujeres es una oportunidad de aumentar su empleabilidad, más incluso que para los jóvenes, dado que en ellas prepondera la posesión de habilidades blandas, y por ende requieren prácticas más orientadas a aspectos prácticos.

“En poblaciones sobre los 30 años como que toman más en serio el tema para ir a trabajar. La mujer de por sí siempre es más responsable y como que tiene el objetivo más claro cuando toma este tipo de capacitación para poder conseguir su fuente de trabajo.” (OTEC)

3. Gestión de la práctica laboral

Se revisarán la interior de este punto la selección que se hace de las empresas como lugares de práctica, la selección de usuarios como practicantes que hacen las empresas, los planes de aprendizajes establecidos entre las partes, la supervisión y la evaluación del componente.

3.1. Selección de los lugares de práctica

Los encargados de seleccionar los lugares de práctica son los Organismos Técnicos de Capacitación, y como una estrategia común revelada por estos mismos está la generación de una cartera de empresas para la colocación de practicantes. En esta investigación se pudo observar que además existen otros flujos de gestión, menos comunes, donde las empresas acuden a los organismos para la incorporación de alumnos, como también casos donde los alumnos gestionan su propia práctica bajo la tutela del organismo. Así también surgen mecanismos de priorización y preselección de alumnos para mejorar el ajuste de los requerimientos de las empresas a los perfiles de los practicantes.

En algunos casos el flujo de generación de práctica se lleva a cabo desde las empresas hacia los organismos, enviando el perfil requerido, de manera que el último seleccione y envíe practicantes que cumplan con lo solicitado.

“La OTEC pero nosotros mandamos un perfil de lo que queremos para acá y ellos nos envían...Normalmente, las OTEC de acuerdo al perfil mandan las personas y tienen buen ojo, muy pocas veces se equivocan, generalmente le han acertado, no nos podríamos quejar de eso.” (Empresa)

Otra forma de gestión de la práctica mencionado se da desde los mismos usuarios, ya que existe la posibilidad de que ellos puedan gestionarla siempre y cuando cumplan con los requisitos

establecidos por SENCE y el OTEC. Igualmente, es el OTEC quien realiza las gestiones finales para concretar el vínculo del alumno con la empresa que él seleccionó. Esto se produce por diversas motivaciones de los usuarios, ya sea por la obtención de alguna remuneración, la cercanía al lugar de la práctica, contactos previos, posibilidades de inserción o interés en el desarrollo de competencias.

“Hay muchos alumnos que nos plantean, “yo quiero hacer la práctica en tal lugar porque ahí trabaja mi papá o mi hermano o no sé qué”. Entonces nos dan el dato, nosotros después hacemos la gestión. En algunos casos nos ha resultado, en otros casos no porque muchas veces son empresas que no cumplen con los requisitos que se exigen” (OTEC)

3.2. Selección de los practicantes

Por otro lado, los organismos llevan a cabo una priorización en base a la calidad de los alumnos, donde se evalúa el desempeño en la fase lectiva y el mejor calce con el trabajo a realizar en la empresa, de manera de enviar a los “mejores” alumnos a los “mejores” centros de práctica.

“Seleccionamos desde dos puntos de vista más bien dicho, primero lo que buscamos es que el profe técnico nos diga a nosotros eh... y que decida y diga “oye sabes que este alumno puede irse a esta empresa”, cómo el profe técnico toma esa decisión, que es en realidad una recomendación, primero obviamente porque conoce al... las características del... alumno y segundo porque también reconoce a la empresa, entonces por eso nosotros necesitamos que las empresas estén siempre con nosotros para poder reconocerlas, para saber cuáles son sus requerimientos, qué es lo que busca, cuáles son sus proyectos.” (OTEC)

En esta misma línea, los organismos seleccionan empresas o centros de prácticas que beneficien más a los alumnos, en términos de que inviertan tiempo para enseñar a los practicantes y tratarlos de manera adecuada.

“elegimos los centros de prácticas que nos entreguen mayores beneficios para los alumnos, pero principalmente, que se comprometan a no tratarlos como trabajadores cualquiera, sino que en el fondo que se den el tiempo de enseñarles, de aclarar dudas, de que puedan pasar por todos los procesos que puedan enriquecer el plan formativo, la malla curricular. Eso siempre se les pide, en la mayoría de los casos es así, ellos tratan de preocuparse bastante que el alumno no solo esté cumpliendo una sola función” (OTEC)

En general el proceso de selección de alumnos para llevar a cabo la práctica como tal se realiza en conjunto entre el organismo y la empresa, donde el primero realiza una preselección de alumnos potenciales que van a un proceso de entrevista, para que luego la empresa tome la decisión sobre la selección final.

“La selección para la entrevista, la hacemos en conjunto con la gestión de empresas y nosotros; pero la selección de quien queda en la práctica depende solamente de la empresa, porque yo diría que el 90% de las empresas con quien nosotros trabajamos, hacen entrevistas de selección para la práctica. Entonces nos pasa que, obviamente varios quedan, pero hay otro número de personas que no queda en la entrevista. No pasan en fila y son entrevistas técnicas y entrevistas psicológicas.” (OTEC)

También, algunas empresas profundizan la selección con visitas y charlas en los organismos, entrevistas y evaluaciones adicionales específicas ligadas al oficio a desempeñar en la práctica. Lo

anterior, además de ajustar el requerimiento por parte de la empresa, va en pro de colocar a los alumnos en las áreas idóneas de la empresa para que estos se desempeñen de manera adecuada.

“Eso es más o menos el proceso, y bueno después de que nosotros vamos a estos lugares, damos estas charlas, los chicos se inscriben y después vienen acá al centro de capacitación de casino express a una entrevista culinaria con los chef instructores para calificar su expertiz, para que quizás que cuarto tiene más enfocado, si es un curso de repostería claramente las chef que entrevistan son las reposteras o pasteleros, y cuando no bueno los chef que están más enfocados a cuarto frío, cuarto caliente. Entonces en base a eso nosotros asignamos los centros de práctica más atingentes para los alumnos.” (Empresa)

3.3. Establecimiento de planes de aprendizaje durante la práctica laboral

Los planes de aprendizaje a ser desarrollados durante la práctica laboral, se establecen en la propuesta técnica que presenta el OTEC al momento de la postulación. En esta propuesta se determinan las funciones que debe desarrollar cada alumno durante la práctica.

Este mismo plan de aprendizaje es el que se le entrega a la empresa junto a un convenio de práctica para que el usuario pueda cumplir con éste en el tiempo que se encuentre realizando esta experiencia laboral. En base a este plan de aprendizaje, los OTEC deben ir a supervisar a sus alumnos a sus respectivos lugares de práctica al menos dos veces al mes.

3.4. Supervisión

Como se señaló previamente, durante la ejecución de la práctica laboral, el OTEC debe supervisar el desempeño de los alumnos en las empresas un mínimo de dos veces por mes. En esta supervisión se deben considerar los criterios señalados en un informe de visita diseñado para tales fines. Se observó que, en general, los organismos cumplían con el mínimo requerido por las bases, son contar con planes de supervisión de mayor complejidad.

Además, muchos de los entrevistados usuarios señalaron que la supervisión efectuada por el OTEC no se hacía directamente sobre su labor con ellos, sino que se daba entre el encargado del practicante dentro de la empresa y el supervisor del OTEC. De esta forma, el practicante no tenía cómo saber cómo estaba siendo evaluado su desempeño al interior de la empresa.

En la sección de los elementos clave se revisan más a fondo estrategias relacionadas con la supervisión efectuada por los organismos y las empresas.

3.5. Evaluación de aprendizajes en la práctica laboral

En términos de evaluación, el programa establece que la empresa debe realizar a sus practicantes una evaluación de competencias técnicas, a través de un pauta dada. El OTEC debe hacer entrega de esta pauta de evaluación a las empresas al inicio de la práctica laboral para que ésta la aplique al alumno al finalizar los dos meses de práctica. En esta pauta deben incorporarse todas las competencias consideradas en el curso, además de aquellas competencias transversales que pueden ser medibles y cuya evaluación sea lo más objetiva posible.

De las experiencias revisadas se observa que empresa y organismo establecen un consenso en cuanto a los elementos a medir en estas evaluaciones, las que posteriormente son aprovechadas directamente por los alumnos y los mismos organismos para eventuales mejoras. Asimismo, algunas empresas incorporan otras técnicas de medición orientadas a evaluar habilidades transversales y pruebas internas intermedias.

El proceso de evaluación de la práctica del alumno en oportunidades es consensuada entre la empresa y el organismo, donde un supervisor de la misma empresa realiza un informe en función de los criterios acordados entre ambas instituciones, considerando desde aspectos técnicos hasta el desarrollo de habilidades blandas.

“A ver, el proceso de práctica, cierto, finaliza cuando el alumno ya llega al último día de su práctica, según el cronograma y el plan de aprendizaje estipulado desde el inicio. Entonces, qué se hace ahí, en el caso de los alumnos que están bajo un supervisor en los centros de práctica, el supervisor el último día hace el informe de evaluación, entonces ahí se mide el nivel de participación que tuvo el alumno en la práctica, si hubo entusiasmo por parte de él, si hubo iniciativa, así como puntos bien puntuales en realidad.” (OTEC)

También, los organismos reciben la retroalimentación de las empresas respecto al desempeño del alumno, lo que es de gran valor para la posterior mejora de las fases lectivas de las capacitaciones.

“Tenemos la retroalimentación de las mismas empresas eh... finalmente los muchachos con mucho conocimiento técnico no logran el resultado esperado porque tienen carencias que son mucho más potentes y que pasan por el lado de las habilidades blandas y creo que ese es el mayor fuerte que nosotros estamos guiando durante todo el proceso de la capacitación.” (OTEC)

Desde las empresas incorporan y adaptan otros mecanismos de evaluación (para alumnos universitarios, CFT e IP) donde se observan habilidades transversales tales como el vocabulario, disciplina, respeto, trabajo en equipo, entre otros. Estos aspectos han tomado importancia en la evaluación de la práctica, incluso por sobre la medición de elementos técnicos.

“Hemos tenido que hacer esas pautas para tomarlos... o sea tomando también experiencia de... me han llegado chicos del DUOC, entonces ahí he ido... copiando y pegando, y me ha servido mucho, su disciplina, su respeto, el trabajo en equipo, su vocabulario.” (Empresa)

Además, algunas empresas generan mediciones internas a cargo de los mismos supervisores, adicionales a las evaluaciones obligatorias de comunicación hacia los organismos, con el objetivo de retroalimentar al practicante durante su proceso de trabajo, lo que tiene incidencias en la continuidad de la práctica.

“Se contactan con esta persona que es el supervisor que nosotros tenemos en el casino, que finalmente evalúa el desempeño del alumno y en base a su desempeño, la motivación, tenemos una pauta también bien establecida, además del plan de práctica que tienen que cumplir en el colegio, nosotros también tenemos una interna y ahí se evalúa finalmente el desempeño del alumno, se puede caducar la práctica si no se está cumpliendo con esos puntos específicos, o la persona sigue continuamente independiente de los horarios que tenga que cumplir hasta que finalice su período de práctica.” (Empresa)

Complementando lo anterior, parece relevante que las evaluaciones sean de manera progresiva durante el transcurso de la práctica laboral y no sólo al final del proceso, ya que permite medir los avances y logros del alumno tanto en aspectos académicos como de desempeño laboral.

“Instrumentos de evaluación de desempeño, existen muchos. Ahora no es malo que quiénes se hacen cargo de prácticas laborales y de hacer seguimientos, introdujesen como etapa final o etapas también progresivas, o sea de proceso de adentro de la práctica, de ver cuáles son los niveles de logros que se están teniendo en la práctica porque los niveles de logros no solamente se aplican en el ámbito de la formación más bien académica, sino también en lo que son el desempeño. Por eso nosotros hablamos de “criterios de desempeño”.” (SENCE)

Cabe señalar que los usuarios manifestaron no tener conocimiento de la evaluación que les era realizada por parte de la empresa. Además, tampoco existía la instancia de una evaluación o retroalimentación final por parte de los OTEC hacia ellos, en relación a su desempeño y el cumplimiento del objetivo de la práctica.

4. Elementos clave para un buen desarrollo de la práctica laboral

En este capítulo del informe, se presentarán cuáles son algunos de los aspectos clave que debe tener una práctica laboral para hacerla más virtuosa, generando mejores resultados tanto para los practicantes como para las empresas e instituciones que los reciben. Algunos de estos elementos no se dan de manera transversal y resaltan más bien como buenas prácticas que podrían ser aplicadas de manera generalizada.

4.1. Duración adecuada del componente práctica laboral

La duración del componente de práctica laboral en la actualidad presenta diversas extensiones que van de 90 a 360 horas, dependiendo de ciertas variables que debe considerar el organismo en su propuesta, como tipo de oficio, experiencia de la persona, tipo de curso, etc. Esta justificación de la duración debe detallarla el organismo en la Ficha de Presentación del Plan Formativo al momento de presentar sus propuestas técnicas. En general las opiniones apuntan a la definición de un mínimo que se aproxima a los 2 meses sustentado básicamente por los costos de inducción para la empresa y retribución laboral del practicante, incorporación al mundo laboral y desarrollo de competencias. Mientras que la argumentación que difiere de este mínimo en pro de la disminución de esta extensión, e incluso completa eliminación, apunta a la dependencia del sector productivo y objetivo programático.

Desde la perspectiva de las empresas la extensión de la práctica debe tener un mínimo ya que para que esta vinculación sea atractiva debe existir una compensación hacia la empresa por el esfuerzo en inducción y tutoría entregado. De manera que este costo de inducción en términos de tiempo para la empresa, debe ser correspondido con el beneficio de tener un practicante que logra llegar a ser productivo.

"No menos de dos meses porque entrenar a una persona en un mes, se pierde mucho tiempo, mientras que con tres meses sí porque ya las primeras tres semanas es sólo práctica, ritmo, pero después ya se va soltando, aprendiendo, entonces tiene que haber una compensación para nosotros porque no podemos estar encima." (Empresa)

En la misma línea de balancear las ganancias mutuas, las empresas evidencian que en un tiempo menor a 2 meses el practicante no obtendrá los beneficios buscados en términos de aprendizaje y absorción de nuevos conocimientos, discurso que es compartido desde los organismos en cuanto al logro de resultados y cumplimiento de metas por parte de las personas.

"...para que así esa persona pueda tener un proceso completo de dos meses de práctica y la empresa también sepa que cuenta con una persona dos meses. Sentimos que ese es un "plus" que le entregamos a las empresas porque efectivamente, es un proceso donde tú puedes invertir obviamente en enseñanza en la persona y que también esta persona te retribuya con resultados, con metas, jeso es lo primero!." (OTEC)

Desde el punto de vista de la incorporación al mundo del trabajo, la extensión de la práctica asociada a un mínimo de tiempo también es parte del discurso de los organismos, en cuanto señalan que existe una etapa de inducción a la empresa en temáticas de seguridad, reglamentos y funcionamiento general de la misma que puede tomar aproximadamente un mes. Luego de un tiempo en el espacio laboral, el practicante comienza a poner en ejercicio lo aprendido en la fase lectiva y a adquirir nuevas competencias asociadas al oficio en desarrollo.

"Yo creo que está súper bien, yo creo que... mira el primer mes que llega el chico las empresas lo capacita... estas empresas eh... cuidan mucho el tema de la seguridad eh... de su personal, o sea tener un fatal para ellos es... entonces tienen capacitaciones en prevención de riesgos, tienen capacitación en todo lo que es el reglamento interno, en eso se lo pasan... conociendo la empresa y todos lo demás, y trabajando con algún técnico que es como el maestro guía y ya empiezan a hacer... y el segundo mes ya empiezan a salir solos, y en el segundo mes yo te digo, el que empieza a salir solo y maneja la camioneta ese te... firmo que queda contratado." (OTEC)

Además desde el punto de vista de la inserción laboral, debe existir un tiempo adecuado para que el practicante se dé a conocer en cuanto a sus capacidades y habilidades, pueda involucrarse en la lógica de la empresa mostrando un desarrollo de sus competencias en función del oficio desempeñado en esta, y así el empleador pueda evaluar adecuadamente el trabajo de la persona, generando la confianza suficiente para dejar empleado al practicante.

"Lo que tengo súper claro es que dos semanas no sirven de nada, incluso un mes. Porque para que un proceso de práctica cumpla su objetivo, en que ambos se puedan conocer, en que la persona pueda demostrar que es capaz de hacer y que quien está el otro lado pueda reconocer sus habilidades o los potenciales que tiene una persona, tienes que generar un espacio. Primero una base de confianza para que la persona entienda y conozca lo que hace la empresa u organización, o sea, con tan poco tiempo tú no alcanzas a comprender cuál es el objetivo de la empresa, más en las empresas grandes donde todo es sectorizado, donde con suerte tu pasas a ser una colilla y cachai que tienes que apretar un botón, pero nunca entendiste para que servía ese botón. Entonces, ahí hay un tiempo que es necesario, de ajuste, que por lo menos es de un mes y yo diría mínimo un mes más para que la persona logre despegarse y entender en lo que está. Porque nadie te entregará un trabajo de responsabilidad por pequeño que sea hasta que se tenga

la certeza de que lo harás bien porque son trabajos reales. Entonces, esa confianza la tienes que llegar a establecer. En esas dos semanas la empresa lo que hará con suerte es evaluar y tomar una decisión. Pero, la invitación que nosotros estamos haciendo es que lo tengas esas dos semanas en práctica para que los puedas contratar.” (OTEC)

Otro punto relevante mencionado por los organismos en cuanto a la duración, guarda relación al tipo de oficio ejercido. Algunos oficios podrían no tener prácticas y pasar directamente desde la fase lectiva a la inserción laboral, como por ejemplo, los oficios del sector minería.

“Como le decía, depende del curso que sea. En mi caso, me impusieron terminar con una práctica, no debiera terminar con una práctica. Eso lo debo ver después, cuando la empresa los toma y siempre cuando la empresa lo toma lo va a capacitar y lo va a llevar a los operadores que tienen efectivamente ellos. Por lo tanto, se corta que no es posible colocarlo en práctica. Lo que es planta, pueden entrar directamente en planta, por lo que puedan manejar ahí en los simuladores, lo que es mecánico puede ser y los eléctricos pueden tener práctica, pero hay otros que no son necesarios. Y practicas rápidos que pudiesen terminar en un mes o por ahí.” (OTEC)

Opinión similar se indica desde los actores institucionales, a saber, que la duración debe estar en función del oficio y el sector productivo asociado a éste, ya que en algunos 2 meses parece adecuado, mientras que en otros podría ser de menor extensión.

“Lo que yo creo, que el componente práctica laboral en realidad funciona, yo creo que tiene que tiene que estar en realidad independiente del tipo de oficio que de desarrolle, a lo mejor lo que se puede analizar es ver la cantidad de horas asociadas al componente, dependiendo del sector productivo, por ejemplo: en el sector comercio, yo creo que dos meses es un tiempo adecuado, no así por ejemplo en el sector agropecuario, que a lo mejor, efectivamente podría ser practica de menos duración.” (SENCE)

Reforzando la idea anterior, un funcionario de SENCE plantea que la definición de las horas de la práctica es algo que debe realizarse desde la institución, y a partir de ésta, se deben dar las directrices para que los organismos lo implementen.

“Insisto que dependiendo del rubro, sí. Dependiendo el rubro. Pero hay un análisis de por medio que nosotros nunca hemos hecho. Entonces, es ahí, no podemos generalizar que el mínimo debe ser de 90 para todos los rubros. Porque es ahí es la equivocación que cometemos. Pero ese análisis deberíamos hacerlo nosotros, y nosotros decirles a los organismos, dependiendo del programa, para este oficio, su mínimo es 90, su mínimo son 180.” (SENCE)

4.2. Permanente presencia y apoyo del OTEC durante la práctica.

Otro elemento que destaca como clave para la práctica laboral, es la presencia de los OTEC durante el proceso de la práctica en el lugar donde ésta se desarrolla.

Dentro de las empresas entrevistadas fue frecuente que manifestaran que uno de los requisitos para aceptar a practicantes dentro de sus procesos de producción es una activa presencia de los OTEC en sus instalaciones. La idea es que éstas sean un soporte constante tanto para la empresa como para el practicante, que pueda ser una entidad que resuelva problemas y pueda canalizar los reclamos tanto de la compañía como de los propios practicantes, los cuales se dan

recurrentemente. La apuesta de las empresas es que a mayor participación de los OTEC más virtuosa será la ejecución de la práctica laboral.

“Y lo que pedimos harto como requisito para que hagan la práctica acá es la asistencia de supervisiones, o sea, que efectivamente la institución venga o el representante de la OTEC o quien le toque la tarea de supervisar, venga, vea los puestos de trabajo, también pueda recibir la retroalimentación que les va a hacer el tutor nuestro de lo que ha pasado con el alumno y mantenga un contacto constante con el alumno, que si al alumno le pasa algo o hay que tomar una decisión compleja, o es un alumno que no está motivado o no quiere seguir viniendo y hay que suspender una práctica...nosotros la medida la tomamos previa conversación con la coordinadora, vemos el caso, le damos una segunda oportunidad y nos pasó el año pasado un caso en que tuvimos que cerrar porque efectivamente estaba muy desajustado con respecto al estándar de todas sus otras compañeras.” (Empresa)

Por otra parte, las mismas empresas observan las visitas de los OTEC a sus instalaciones como una oportunidad de conocer en qué estado se encuentran los practicantes, si realmente están conformes y desarrollando las labores que ellos deseaban. En este sentido, las empresas intentarían dejar en manos de los OTEC el apoyo emocional a los practicantes y focalizar sus esfuerzos en materias productivas.

“Tener más comunicación al momento de que vienen a dejar una niña en práctica, porque a lo mejor nosotros...pensamos de que está cumpliendo totalmente...satisfactorio el...la práctica, pero a lo mejor no están a gusto, entonces es bueno de que ustedes también le tomen la opinión a ellos. (...) Entonces nunca se le tomo la opinión a esa persona, y en este caso sería como bueno, de partida se le...se fiscalizara más su práctica de los chicos...se les tomara la opinión a ellos, y...y ver, que a lo mejor están...porque nosotros como empresa a lo mejor también podemos estar fallando en algo.” (Empresa)

Asimismo, en su mayoría, los usuarios que realizaron la práctica y fueron entrevistados para este estudio, fueron enfáticos en dar cuenta de la relevancia que tiene para ellos el hecho que los OTEC estén presentes durante la fase de práctica, otorgándoles el apoyo necesario para poder cumplir de manera óptima con ésta. Cabe señalar, que éste acompañamiento no se da de manera transversal entre los OTEC, y hubo situaciones en las cuales procedieron a dejar a la deriva a los practicantes y no velaron por el buen funcionamiento del componente.

“yo creo que podría haber cómo un poco más de compromiso o de fiscalizaciones en ese sentido...hubo compañeras que no fue igual que a nosotras, a ellas si como que se les dejo de lado y como que no se preocuparon tanto, entonces..., tal vez mejorar eso” (Usuario)

En general los OTEC comparten con los demás actores que es clave una activa presencia de ellos en esta etapa de la capacitación, tanto desde una perspectiva de supervisión como una de acompañamiento al alumno. Cabe mencionar que, según la documentación del programa FOTRAB Registro Especial, el OTEC debe acercarse al menos en dos oportunidades al centro de práctica para llevar a cabo la visita y supervisión correspondiente.

Algunos de los OTEC entrevistados, manifestaron que en pos de hacer más virtuoso el proceso de la práctica y para mejorar el acompañamiento al alumno, es clave que los funcionarios de los organismos encargados de la supervisión sean personas que hayan estado presentes durante la

fase lectiva, idealmente relatores, esto dado que al ser pocas las visitas obligatorias, son breves las instancias donde deben comprender el estado del practicante dentro de la empresa.

“Lo importante si, es si la persona que los supervisa, ella conoce los alumnos, porque también les hizo clases de cierta manera porque ella es la profesora del área de formación de empleabilidad, que tiene que ver básicamente con las herramientas por eso es que ella no es que pongamos a cualquier persona...” (OTEC)

Desde la perspectiva de SENCE, existen algunos reparos con respecto al acompañamiento que hace el OTEC durante el proceso de la práctica. Esta mirada no es una crítica directa al organismo capacitador, sino que está ligada a la baja exigencia que establece SENCE en este sentido, y que no incentivan el constante apoyo de los OTEC hacia los practicantes ni hacia las empresas. A continuación, y en las palabras de un funcionario de SENCE, se explica en detalle este punto:

“(la supervisión) es bastante mala, porque por lo mismo, los rangos de exigencia que nosotros ponemos son muy bajos. Un ejemplo, de los 360 horas que está el alumno, 45 días nosotros le pedimos, por ejemplo, cuatro visitas que tienen que quedar anotadas, pero esas cuatro visitas, lo que nosotros sabemos que ni siquiera van y hablan con el alumno, para decirle ¿estás bien?, ¿estás haciendo lo que te corresponde?... no, hablan con el encargado personal, les dicen firme aquí... y se van”. (SENCE)

Se entiende entonces que la presencia de los OTEC durante todo el proceso de práctica laboral es clave, esencialmente para los usuarios y para las empresas, dado que constituyen un apoyo necesario. Ahora, en la realidad esto no siempre se da así, ya que al no estar establecido por bases, los organismos no se ven obligados a trabajar en el acompañamiento durante este componente, ya que sus obligaciones son más bien administrativas.

En esta misma línea, otro aspecto clave para tener una mejor experiencia de práctica laboral es una *buena articulación entre los OTEC y las empresas*, quienes cuando funcionan como socios estratégicos posibilitan experiencias de prácticas más enriquecedoras para los actores.

Desde el punto de vista de algunos actores vinculados a las empresas y para mejorar las implicancias de la práctica laboral, se recomienda que durante la fase lectiva se hagan visitas de alumnos a algunos posibles centros de práctica para que éstos puedan conocer de manera directa la ejecución del oficio en el cual se está capacitando. Según algunos entrevistados esto permitiría generar un conocimiento previo de las bondades y complicaciones que puede tener un trabajo y evitar que en la etapa de práctica los alumnos se puedan dar cuenta que el oficio en el cual se formaron no responde a las expectativas que tenían.

“pero yo creo que las personas debieran ver como es el trabajo antes de ver...de la práctica. Hacer una pasantía antes de empezarla, a lo mejor ver una visita no más, un previo a ordeñar, una charla técnica de que es lo que se trata el curso y ahí a lo mejor van a decir ‘po. Yo mejor me voy otra cosa’. Porque si no van a perder el curso no más y...instruir gente que nunca van a trabajar en lo que lo están instruyendo.” (Empresa)

Algunos de los OTEC entrevistados durante este estudio, manifestaron que otro elemento clave orientado a la optimización de las prácticas es la *labor que cumplen los relatores de la fase lectiva en el desarrollo de redes de contacto con las empresas*. En relación a lo anterior, lo que se busca

son principalmente dos cosas. La primera es que durante la fase lectiva los alumnos puedan conocer de la manera más profundamente posible las características del mundo laboral, sus requisitos y exigencias. La segunda tiene que ver que al tener relatores insertados en el mercado es más fácil establecer relaciones con las empresas y poder contar con lugares para que los alumnos de los OTEC puedan desarrollar su práctica laboral.

“que el relator tenga trabajo, tenga una pata en el mercado laboral, nosotros no contratamos relatores que su oficio es ser relator, el relator tiene que estar trabajando, tiene que hacer asesorías, tiene que trabajar por afuera en el rubro que dice que está enseñando. Con ese dato, nosotros y con él nos apoyamos para construir la red de contacto” (OTEC)

Esto último facilita la vinculación de los OTEC con las empresas, que según manifestaron algunos entrevistados, es una de las principales preocupaciones de los organismos de capacitación, ya que constituye un facilitador tanto para la práctica como para la posterior intermediación laboral.

“es un trabajo constante que hay que hacer durante todo el año, de seguir buscando asociaciones con empresas de acá de la zona y a través de nuestro alumnos, conseguimos prestigio porque obviamente la empresa tiene que tener confianza, el tema de la confianza es muy fundamental, porque si la confianza se pierde va a ser muy difícil que nos consideren” (OTEC)

Es tanta la relevancia que se le otorga a esta vinculación entre empresas y OTEC, que algunas de estas últimas han instaurado departamentos dedicados exclusivamente a promover esta relación y a evaluarla cuando corresponda. Este es el caso del OTEC que se cita a continuación:

“nosotros también tenemos una unidad de inserción laboral...esta unidad mantiene una base de datos...de las distintas empresas...y esa base de datos esta rankeada de acuerdo a la evaluación que han hecho los alumnos o los profes del...de esos lugares de práctica...de acuerdo a en que trabajaron” (OTEC)

El hecho que los OTEC tengan personas dedicadas exclusivamente al tema de la gestión de las prácticas permite disminuir un problema que deben enfrentar algunos beneficiarios, quienes afrontan tiempos muertos entre el fin de la fase lectiva y el comienzo de la práctica, lo que aumenta sus períodos sin poder generar ingresos.

“Que no se demoren tanto en buscar la práctica, porque nosotros estuvimos como un mes sin hacer nada. Que no podíamos buscar trabajo, porque no podíamos, que de repente nos iban a llamar para hacer la práctica. Terminando el curso empiecen la práctica para no perder tanto tiempo.” (Usuario)

En conclusión, a nivel de elementos claves, se puede observar que el papel que juega el OTEC durante la práctica es quizás el más clave, ya que constituyen un agente de apoyo tanto para el beneficiario, como para la empresa y el SENCE. Sus labores son múltiples y el cumplimiento de éstas facilita la realización de procesos de práctica laboral de mayor calidad.

4.3. Tomar en cuenta la estacionalidad.

Otro aspecto clave es la estacionalidad. Se levantaron experiencias de OTEC y empresas que mencionan que este punto es clave, en cuanto hay momentos durante del año donde es más

factible llevar a cabo prácticas laborales y otros en los cuales es lisa y llanamente inadecuado. Esto va a depender principalmente de los sectores productivos en los cuales se deban ejecutar procesos de práctica. Es por esto que, por ejemplo en sectores como agricultura se recomienda llevar a cabo prácticas durante el verano, donde hay más necesidad de mano de obra y donde este proceso puede convertirse en una muy buena posibilidad de conseguir un trabajo. Por otra parte, en sectores como el turismo se hace complicado colocar a practicantes en temporada baja, ya que las empresas no requieren mano de obra.

“(Hacer la práctica en tiempos de cosecha) Es favorable, eso va a permitir que no deserten a mitad de camino. Que no dejen la práctica botada, sobre todo con los oficios que se marcan más en temporada de verano. Por ejemplo, nosotros tenemos en Río Bueno cursos relacionados con el ámbito Berries. Entonces el fuerte de la cosecha es ahora en el verano, las empresas contratan mucha mano de obra. Entonces nuestros alumnos ya nos están planteando que no quieren hacer la práctica laboral, que se quieren ir a trabajar derechamente. Entonces estamos en conversaciones con los centros de práctica de Berries, para ver la posibilidad de hacer un convenio para que ellos puedan hacer la práctica, pero que a la vez se les cancele como si estuvieran trabajando. Pero no sé si eso es tan factible, pero en eso estamos, porque si no los alumnos se irán. Sobre todo por el perfil que nosotros atendemos, son personas vulnerables que muchas veces aprovechan justamente la temporada de verano para reunir dinero, para el resto del año”. (Empresa)

4.4. Mayor presencia de SENCE en el proceso

En la misma línea que el punto anterior, es transversal a los entrevistados que para la ejecución de procesos de práctica laboral virtuosas, SENCE debe cumplir con algunas responsabilidades tanto ligadas en la gestión de éstas como en la evaluación y supervisión de las mismas.

En primer lugar, algunas empresas manifestaron que durante la práctica laboral SENCE es un actor completamente invisible para ellos, dado que son muy escasas las oportunidades en las cuales éste se presenta en las empresas para fiscalizar o supervisar. Por ende se vislumbra desde las empresas que SENCE carece de formas de poder evaluar la implementación de las prácticas laborales, lo que puede obstruir en las posibilidades de la mejora en el diseño de los programas.

“(Con SENCE) Yo creo que lo que te dije de la interrelación, una evaluación formativa, más presente, que ellos vean que lo están evaluando también, porque cuando nosotros evaluamos a los practicantes, cuando ven que llegamos con una pauta recién saben cómo fue la práctica” (Empresa)

Por otra parte, desde algunos organismos de capacitación se expresó que SENCE podría colaborar de manera más sistemática en la búsqueda de empresas para poder colocar en prácticas laborales a sus alumnos. Se estima que el Servicio tiende a mantenerse al margen de estas vinculaciones y que siendo éste una institución estatal podría ayudar a abrir algunas puertas.

Al consultarles a algunos funcionarios SENCE por este punto, coincidieron con las opiniones de los OTEC y manifestaron que las Direcciones Regionales pueden ser entidades que organicen instancias de encuentro público privado con el fin de fidelizar y comprometer a las empresas en la incorporación de practicantes de SENCE en sus procesos productivos. Un funcionario de SENCE regional plantea el siguiente punto:

"nosotros debiéramos tener estas conversaciones, estas gestiones a nivel de compromiso con la empresa de la zona ¿cierto?, ciertas eh... alianzas eh... a nivel más gerencial cosa que podamos incidir en la política de la empresa para la contratación de gente en práctica de los programas o de las poblaciones vulnerables de... de nuestra región" (SENCE)

En esta misma línea, además de ser un promotor de que las empresas participen en la práctica laboral, SENCE debe ser un facilitador de esto y por ende debe desarrollar políticas para motivarlas. A esto apunta la siguiente cita, que plantea una estrategia para aumentar el número de empresas que acoge a practicantes de cursos de SENCE:

"yo creo que si debiera haber un protocolo de acuerdo con la empresa y no sé si parte de una estrategia o no, pero quizás a la empresa le gusta salir en la prensa, cierto, ser bien visualizada por el resto de la población, si le gusta ser reconocida, me imagino por ahí deberíamos tratar de firmar estos protocolos en bastante forma pública, reconocer tal vez a las empresas que efectivamente hayan tomado el tema de las prácticas de nuestros alumnos" (SENCE)

Otra estrategia planteada desde SENCE, y en función de mejorar las implicancias de la práctica laboral y aumentar los cupos para practicantes, es aprovechar el hecho que muchas empresas utilizan algunos beneficios ofrecidos por SENCE, tales como la Franquicia Tributaria o los subsidios de contratación, e invitarlas a colaborar poniendo a disposición tiempo y espacio de sus empresas y trabajadores para poder terminar los procesos de capacitación de los beneficiarios del SENCE.

"...esto es un programa social, y el hecho de generar la responsabilidad o el compromiso con las personas más vulnerables, yo creo que sería un factor bastante positivo, estas mismas empresas trabajan con nosotros a través de las franquicias tributarias, a través de los programas de aprendices, por ende ellos se ven beneficiados con otros programas que nosotros mismos les entregamos, les ofrecemos. Y por lo mismo, así como ellos se ven beneficiados como empresa, digamos en sus costos, se ven beneficiados, por otro lado yo creo que es positivo y es bueno, yo creo que toman el guante de que nosotros los llamamos y les decimos, necesitamos su apoyo para que estas personas puedan ser colocadas, puedan hacer sus prácticas... yo creo que toman el guante." (SENCE)

En términos generales, se ve que el papel que debe jugar SENCE en proceso de práctica laboral debe ser mucho más activo al actual, dado que para algunos actores no es visible y en las materias en las que podría colaborar no lo hace del todo. Queda pendiente así tomar en cuenta las distintas estrategias que se plantean al interior de la institución para adoptar un rol más clave.

4.5. Relación tutor y pares dentro de la empresa

Al mismo tiempo, existen otros elementos claves para la práctica laboral que tiene relación con la relación del supervisor o tutor, y el practicante. Es muy relevante que esta persona, que es el encargado dentro de la empresa de guiar, enseñar y evaluar al practicante, tenga una relación constante con el alumno y que tenga paciencia y tiempo para dedicarle. Existen empresas en las cuales esto se da de manera más sistemática, lo cual se traduce en mejores resultados tanto para ellos como para los practicantes, dado que se genera una enseñanza más personalizada y se resguarda el buen cumplimiento de las funciones.

"Como te digo ella nunca está sola, si está acá va a estar a cargo de la encargada de cesantía, por lo tanto ella va a estar atenta a cualquier cosa que no informe bien o que tenga una duda, si pasa por el área de empleo igual. Hay detallitos, cositas, que de repente ellos no las saben y uno lo aprende con la experiencia, esos tips hay que írselos indicando" (Empresa)

Durante el estudio incluso se levantaron voces que manifestaban la idea de asemejar el papel del tutor con el de maestro guía del modelo de formación dual, donde la persona encargada del practicante acompaña todo el proceso, enseñando en detalle el oficio que se está ejecutando. Tomando en cuenta que en SENCE existe experiencia en programas que contemplan un maestro guía es que un funcionario plantea lo siguiente:

"a mí me gusta mucho el maestro del modelo del maestro - guía del programa Aprendices. Yo creo que en las prácticas laborales, sobre todo para las personas vulnerables, deberían ir acompañadas de una persona que te vaya enseñando el oficio en un puesto de trabajo, que no es lo mismo un oficio en una sala de clases."
(SENCE)

Asimismo, el éxito de la práctica laboral también se puede ver motivado cuando los alumnos logran establecer relaciones de colaboración con sus pares dentro de la empresa. Por pares se entienden los trabajadores que cumplen funciones similares a las del practicante pero son funcionarios regulares. La confianza y cercanía que se establecen en algunos casos son ciertamente facilitadores para cumplir con los objetivos del proceso de práctica laboral dentro de las empresas. A continuación se presentan dos testimonios que grafican lo recientemente planteado:

"Por lo menos en mi caso, fue la buena disposición de los vendedores, que tuvieron, de enseñarme, de decirme por ejemplo, "ayuda aquí", donde se necesitaba más mi presencia." (Usuario)

"Los otros me fueron dando la confianza de a poco, de primera iba con dos o tres personas, y me hacían trabajar de a poco, para ir viendo las habilidades que uno iba desarrollando en el momento. Cuando llegábamos casi al mes de práctica ya estaba trabajando solo, me iba con mi carretilla solo a trabajar."
(Usuario)

En resumen, se observa que cuando los practicantes logran generar ciertas redes de apoyo dentro de las empresas el proceso se ve facilitado, ya que los alumnos tienen la posibilidad de aprender los oficios de manera más profunda y llevar a cabo labores de mayor complejidad. De esta manera, el tutor y los compañeros de trabajo se constituyen como agentes claves en el proceso.

5. Buenas prácticas

Por último, destacan ciertas estrategias implementadas por algunos de los actores que apuntan a tener un proceso óptimo de práctica laboral. Algunas de éstas en función de disminuir los índices de deserción de usuarios, otros a aumentar los aprendizajes o a facilitar la llegada de los usuarios a las prácticas.

5.1. Práctica laboral pagada

En primer lugar, y como perspectiva transversal al tipo de actores entrevistados, aparece como un elemento clave para aumentar la tasa de participación en las prácticas laborales, la motivación y el cumplimiento de los objetivos tanto de las empresas como los practicantes, la realización de prácticas pagadas. Desde este punto de vista, algunas de las empresas que entregan este bono lo ven como un incentivo para obtener mayor compromiso y mejores resultados por parte de los usuarios de los cursos SENCE. Este reconocimiento, no es obligatorio y por ende no es una política transversalmente implementada. A continuación se presenta una cita de una empresa que grafica lo recientemente planteado:

"Por ejemplo nosotros leímos que no era necesario pagarle algo a fin de mes, pero nosotros a la persona que se pone las pilas le pagamos a fin de mes lo que corresponde por una práctica más profesional." (Empresa)

Dado el costo de oportunidad que significa para los usuarios realizar la práctica laboral, después de haber estado meses sin trabajar y dedicando su tiempo de manera casi exclusiva al curso de capacitación en el cual participó, el hecho de tener que adicionalmente hacer la práctica laboral muchas veces se convierte en un problema ya que aumentan los meses sin poder generar ingresos. Es por esto, que cuando las empresas ofrecen prácticas pagadas, los usuarios pueden enfrentar dicho componente de manera más optimista y sin tener que preocuparse demasiado en la generación de ingresos paralelos. Los practicantes entrevistados, en su mayoría manifestaron la necesidad de realizar esta experiencia en empresas donde el trabajo sea remunerado. Por otra parte, las prácticas pagadas constituyen una mayor motivación para los usuarios, dado que entienden que pasan a ser parte de la institución que los acoge como practicantes.

"Nosotros teníamos entendido que no había ninguna práctica pagada, pero él era el caso de que sí pagaba la práctica, entonces él nos dijo yo les voy a pagar 160 repartidos en 80 y 80, quincena y fin de mes. Así es que igual yo por esa parte la vi bien, porque yo iba con que no iba a recibir nada, con suerte los pasajes, entonces por esa parte quedé tranquilo" (Usuario)

"Como sugerencia e incentivo para el alumno, que sea un poquito mejor remunerada la práctica" (Usuario)

En cuanto a los OTEC, si bien no se ven obligados a colocar a los usuarios de sus cursos en prácticas laborales pagadas, en general manifiestan al menos intentarlo en primera instancia. Si bien no es primordial para los organismos el hecho de conseguir que este componente sea pagado, sí reconocen que les facilita el proceso principalmente en términos de disminuir los índices de deserción. Es por esto que hay OTEC que fueron entrevistados para este estudio que desde hace un tiempo sólo colocan a practicantes en empresas donde ésta sea pagada, inclusive llegando a acuerdos con las compañías de estandarizar la remuneración para que sea igual para todos los alumnos.

"nunca hemos puesto a un chico en práctica que no se le pague nada, o sea eso no.... no está dentro de nuestras políticas, pero eh...este año en ese desayuno nos pusimos de acuerdo...que les iban a pagar todas 90 mil pesos todas parejas" (OTEC)

Por parte de SENCE, en general se plantea que se debe avanzar en estandarizar el pago de las prácticas laborales, dado que ésta constituye un beneficio para la empresa, y de no ser así, los esfuerzos deben apuntar en esa línea y demostrarles a éstas que no es un favor que se les hace a los alumnos sino que puede ser una buena forma para conseguir mano de obra calificada. Si bien se señala que establecer obligatoriedad respecto al pago puede resultar un desincentivo para las empresas, igualmente se plantea que SENCE debe estudiar estrategias para motivarlas a hacerlo.

“(...) asumiendo que además la práctica tiene que ver con esto, con cómo me inserto y me siento ya en el espacio laboral, el tema de que la práctica sea o no pagada, sin lugar a dudas que debiéramos avanzar a que la práctica tenga una remuneración justa en virtud de lo que se está haciendo, y no en definitiva tengamos que en muchos casos estar pagando por la práctica.” (SENCE)

En resumidas cuentas, se puede establecer que tanto para usuarios, como empresas, OTEC y SENCE el hecho de otorgar remuneraciones en la práctica laboral se constituye como un elemento clave. Se pueden distinguir distintas justificaciones al respecto. Las empresas lo observan como una posibilidad de mantener más motivados a sus practicantes, lo que se puede traducir en mejores resultados en el corto plazo. Los usuarios lo ven como un facilitador para hacer la práctica, dado que disminuye su inquietud por la generación de ingresos. Por parte de los OTEC, los argumentos están vinculados a que al ser este componente pagado facilita que todo el proceso de capacitación finalice de manera óptima. Por último SENCE lo observa como una oportunidad para establecer la lógica de ganar ganar entre todos los actores involucrados en la práctica laboral.

5.2. Prácticas en lugares de fácil acceso

Otra buena práctica, que a veces ejecutan los OTEC, tiene que ver con *gestionar prácticas laborales en lugares centrales y de fácil acceso*, idealmente en sectores cercanos a las residencias de los practicantes. Ha quedado plasmado durante el estudio que esto los usuarios lo agradecen y los compromete más con la empresa. Asimismo, les permite no tener que gastarse el subsidio de transporte y poder mantener un ingreso, que por muy que sea bajo, colabora en la economía del hogar.

“Lo gestionaron desde Kolping, de ahí se gestionan los lugares, y el hotel Villa del Río queda en Las Ánimas, y a mí me convenía porque no pagaba locomoción, ya que vivía en Las Ánimas.” (Usuario)

5.3. Mismos beneficios para practicantes y trabajadores

También, hay empresas en las cuales se procura entregar al practicante los mismos beneficios “extras” con los que cuentan todos los trabajadores. Esto genera en los beneficiarios un sentido de pertenencia más grande con la empresa y aumenta su compromiso, además de poder, en algunas ocasiones, algunas cosas que no estaban contempladas durante la práctica. Pequeñas capacitaciones, entrega de uniformes o flexibilidad horaria destacan entre ellas. En seguida se exponen las palabras de una empresa donde se han preocupado de incorporar a sus practicantes en algunas actividades que les permite aumentar sus herramientas laborales:

"Muchas veces, también, los hacemos participar de los mismos talleres que acá realizamos. Por ejemplo, tenemos un taller que hacemos por el pre-contrato y que lo hacemos con ADECO y hemos hecho hartos cursos y las incluimos a ellas, entonces han hecho cursos de contabilidad básica, de autoimagen laboral de cómo se tienen que presentar en una entrevista desde cómo se tienen que maquillar, peinar, vestir de acuerdo a su cuerpo, todo en la parte laboral no de presentación laboral social." (Empresa)

VI. CONCLUSIONES

Desde la perspectiva de los organismos capacitadores, las empresas, los trabajadores y SENCE, la práctica laboral es considerada como un componente que aporta en los procesos de capacitación. En este sentido, emerge como uno de los primeros hallazgos relevados en la presente investigación, la **visión compartida que existe entre los diferentes actores acerca de la pertinencia de la práctica laboral como espacio de aprendizaje en los programas de capacitación en oficios**. Lo primero es cierto en la medida que la práctica laboral sea realizada en empresas o lugares relacionadas con el oficio aprendido.

A partir de lo anterior, se revisan dos grandes líneas de expectativas que proyectan estos actores sobre el componente práctica laboral, que podrían traducirse en dos grandes objetivos a perseguir con este mismo. El primero está vinculado a la **profundización del manejo del oficio aprendido durante la fase lectiva, además de la obtención de habilidades transversales**, tales como la responsabilidad, el trabajo en equipo, entre otras. El segundo objetivo tiene relación con la **utilización de la práctica laboral como un trampolín para la intermediación laboral**, en cuanto la práctica constituye una oportunidad para demostrar las capacidades y competencias que posee el trabajador. Este último objetivo no se encuentra de manera explícita en las bases o manuales del programa, no obstante, los actores lo reconocen en sus discursos de manera generalizada.

Independiente de si están o no declarados de manera explícita, ambos objetivos son de fundamental importancia a la hora de movilizar los recursos para llevar a cabo este componente. Los OTEC, las empresas y los trabajadores se enfrentan a la práctica laboral con miras a obtener un aprendizaje complementario así como una posibilidad de generar un puesto real de trabajo. En este sentido, la selección del lugar, la selección del practicante y la coordinación entre éstas se realiza teniendo como norte estos dos objetivos. Si bien SENCE comparte también esta visión, su actuar es un tanto más pasivo en comparación al resto de los actores involucrados.

El discurso acerca de cuál debiese ser la población objetivo que debiera realizar una práctica laboral, se concentra principalmente en todos aquellos usuarios que no tengan experiencia laboral en espacios formales y/o que se encuentren desempleados. Específicamente, destacan jóvenes y mujeres mayores de treinta años como sub población a tener en cuenta. Es importante tener presente que esto se puede deber a que SENCE se focalizará en estos subgrupos durante estos cuatro años.

No obstante lo anterior, **jóvenes y mujeres requerirían del componente práctica laboral en la misma medida pero por diferentes razones**. Por un lado, los jóvenes sin experiencia laboral en general durante la fase lectiva adquieren con facilidad herramientas técnicas pero carecen de habilidades laborales. Y por otra parte, las mujeres mayores de treinta años, presentan la problemática completamente contraria, ya que presentan un manejo mayor de habilidades transversales, pero se enfrentan a complicaciones a la hora de ejecutar el oficio adquirido, dado las brechas tecnológicas que presentan y problemas de autoestima asociados. En ambos casos, estaría justificada la focalización del componente en cuestión.

Adicional a temas de diseño como los objetivos y la población pertinentes para el componente práctica laboral, se levantaron temas de gestión de práctica más allá de lo que establecen las bases del programa, y al interior de estos, se rescataron elementos clave para el desarrollo óptimo de este mismo.

A partir de lo reportado por los entrevistados acerca de la **duración de la práctica**, se da cuenta de la necesidad de **considerar un tiempo que asegure la lógica “ganar-ganar” de ambas partes**, a saber, del practicante y de la empresa. En este sentido, una adecuada duración de una práctica laboral, debe considerar un tiempo suficiente para que el practicante pueda desarrollarse y para que la empresa pueda obtener beneficios por haber incorporado a practicantes en sus procesos, y de ésta manera, ver compensado el esfuerzo dado.

Para incorporar a los usuarios en lugares de práctica, en general los **OTEC disponen de redes de empresas con las cuales establecen acuerdos o convenios para estos fines**. Inclusive los organismos más grandes tienen departamentos dedicados exclusivamente a la relación con las empresas. En algunos casos, donde la relación tiene larga data, las mismas empresas se contactan directamente con los OTEC para poder reclutar mano de obra calificada, tanto a través de prácticas laborales como directamente contratándola.

Cuando existe una buena relación entre el practicante y su entorno al interior de la empresa, los resultados de la práctica suelen ser más satisfactorios. El **papel del funcionario al interior de la empresa que está encargado del practicante toma gran relevancia**, no solamente desde la perspectiva técnica sino también desde las competencias transversales del alumno. Asimismo, la relación del practicante con sus pares al interior de la empresa – entiéndase funcionarios de planta al interior de la compañía que ejecutan funciones similares a las del practicante – puede marcar en gran parte la experiencia. Es por esto que en los casos donde los pares ayudan y apoyan al practicante, inclusive dejándolo realizar labores de mayor complejidad, aumentan las posibilidades de hacer la práctica más virtuosa. Por el contrario, una mala relación con los pares, puede terminar en una experiencia de práctica en la cual no se cumple con ninguno de los objetivos planteados previamente.

Tanto el tema de la evaluación como los **roles de cada actor durante la práctica laboral son aspectos que están muy difusos**. En el primer caso se observa que en las bases del programa se exige que las empresas lleven a cabo un proceso de evaluación a los alumnos, pero en la realidad se observa que esto no es suficiente, dado que el instrumento no está vinculado a los objetivos de la práctica. Si bien existen casos donde las empresas realizan esfuerzos por llevar a cabo procesos de evaluación más detallados, éstos son aislados y nacen de una iniciativa de los propios centros de práctica. Por otra parte, los roles de todos los actores en el proceso no están claros, especialmente el que debe cumplir la empresa en el proceso de formación de los usuarios. En este sentido, es relevante dar forma a los deberes que debe cumplir el funcionario que está a cargo del practicante dentro de la empresa durante el proceso.

Finalmente, cabe hacer mención de las prácticas pagadas como una buena práctica utilizada por algunas empresas y OTEC. En los casos donde esto sucede, los resultados suelen ser más exitosos para los involucrados en la práctica laboral. Una de las razones mencionadas tiene que ver con que los alumnos ven en la práctica una alternativa para generar ingreso reduciendo la necesidad de buscar otras formas de obtener remuneraciones, y posibilitando que focalicen sus esfuerzos en llevar a cabo un buen proceso de práctica, aumentando las chances de permanecer en la empresa.

Con todo, la práctica laboral tiene potencialidades que a la luz de este estudio pueden ser trabajadas y mejoradas para obtener los beneficios que un aprendizaje práctico aporta. Desde cómo se plantean sus objetivos, se define la población objetivo y desde cómo se diseña la operación de este componente, se pueden tomar determinaciones cuyas consecuencias pueden derivar en la obtención de una experiencia virtuosa para las diferentes partes involucradas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Tras el levantamiento de los dos objetivos de la práctica laboral mencionados previamente, a saber, la aplicación de los conocimientos aprendidos durante la fase lectiva y ser una posibilidad real de obtener un empleo, se sugiere incorporar este último en las bases y estrategias a desarrollar en el marco de este componente. Hoy las bases señalan como objetivo la profundización del manejo del oficio durante la primera fase, sin hacer mención a la utilización de la práctica laboral como antesala de la intermediación laboral. Se cree que explicitando este último objetivo, las partes involucradas movilizarán sus recursos para que esto se concrete. De esta forma, en la selección de los lugares de práctica no sólo se deberá considerar que éste esté relacionado con el rubro del oficio aprendido, sino también, que sea un lugar que entregue posibilidades reales de conseguir un puesto de trabajo, siempre sujeto al desempeño del practicante.
2. Definiendo estos dos objetivos, cabe cuestionarse cuál debe ser la población objetivo a la que debe estar orientado este componente. Ya sea para que los usuarios aprendan de manera práctica en un puesto de trabajo o para que éstos se queden trabajando en las empresas donde realicen su práctica, este componente debiera estar focalizado para todas las personas que ingresen a los programas, a excepción de quienes ya se encuentren trabajando.
3. Se decía que la duración óptima de una práctica laboral debe considerar un espacio temporal en el que practicante y empresa se beneficien. Es por eso que en función de la lógica ganar-ganar, se recomienda hacer prácticas laborales de una extensión de 360 horas o dos meses. Cabe señalar que podrían existir algunas excepciones dependiendo del sector productivo.
4. Dado que los OTEC son los actores principales en el desarrollo de la práctica laboral, se recomienda establecer más directrices desde SENCE que repercutan en el desempeño de este mismo. Se sugiere poner como requisito el que los organismos cuenten con personal con dedicación exclusiva a la vinculación con las empresas. De esta manera, se facilitaría la consecución de centros de práctica y todas las gestiones asociadas.

Por otra parte, la supervisión y acompañamiento que hoy hacen los organismos no es suficiente. Se recomienda establecer un acompañamiento que vaya más allá de las dos visitas mensuales que debe realizar el OTEC en los lugares de práctica, poniendo a disposición de los usuarios a una persona que los vaya retroalimentando y los relatores que estuvieron involucrados durante la fase lectiva en caso que requieran apoyo técnico. Se debe establecer que estas supervisiones, el representante del OTEC no sólo converse con su contraparte en la empresa, sino que se vincule con el practicante para que lo apoye, retroalimente y resuelva contingencias.

Asimismo, en la línea de la evaluación que debe realizar el organismo con la empresa, se sugiere que esta se realice entremedio y no sólo al final de la práctica, y que contemple una retroalimentación final con el practicante.

5. Desde el OTEC, se debe asegurar que las empresas pongan a disposición un tutor activo que haga las veces de un “maestro guía”. Tal y como señala la literatura, en los países donde este tipo de educación se potencia, el maestro guía cuenta con una valoración social importante y es siempre uno de los mejores de la empresa.

6. Finalmente, desde SENCE se debe trabajar en estrategias concretas de vinculación con los sectores productivos, y en particular con empresas, para poner a disposición estas redes a los organismos. De esta manera, se complementarán los esfuerzos realizados por estos últimos en función del éxito de una buena práctica laboral y posterior intermediación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M. y Vuotto, M. (2001). *La pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: La percepción de los estudiantes universitarios*. Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo.
- Akomaning, E., Voogt, J. M., & Pieters, J. M. (2011). *Internship in vocational education and training: Stakeholders' perceptions of its organization*. *Journal of Vocational Education and Training*, 63(4), 575-592. <http://dx.doi.org/10.1080/13636820.2011.590222>.
- Araya, I. (2008). *La formación dual y su fundamentación curricular*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- ASET (2009). *A good practice guide for placement and other work-based learning opportunities in higher education – Good practice for placements guides – Volume 2*. Sheffield, UK: ASET.
- Becker, Gary (1964) *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*.
- Bukaliya, R. (2012). *The potential benefits and challenges internship programs in an ODL institution: a case for the Zimbabwe Open University*. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications* / www.ijonte.org.
- Busby, G., and P. Gibson. (2010). *Tourism and hospitality internship experiences overseas: British perspective*. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education* 9, no.1: 4–12.
- Caillods, F. (s.f.). *Las reformas de la educación secundaria en países de Europa*.
- Dehnpostel, P. (1996) *Neue Lernortkombinationen-Erfahrungen und Erkenntnisse aus dezentralen Berufsausbildung*. Berlín, Alemania.
- Georg, W. (1997). *Zwischen Tradition und Moderne: Berufsbildung im internationalen Vergleich*. Stuttgart, Alemania.
- Greinert, W.D. (1993). *Das deutsche system der Berufsausbildung*. Baden Baden, Alemania.
- Lawterbach, U. y Lanzendorf, U. (1997). *El sistema dual de formación profesional en Alemania: Funcionamiento y situación actual*. Frankfurt, Alemania: Deutsches Institut fur Internationale Padagogische Forschung.
- Mittmann, F. (2001). *Educación dual en Costa Rica: proyecto piloto mecánica automotriz del Colegio Vocacional Monseñor Sanabria 1996-1999*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Sevilla, M.P. y Balmaceda, F. (2001). *Invirtiendo en Entrenamiento General: El Programa de Formación Dual*. *Revista Análisis Económico*.
- Stoner, J. y Wankel, Ch. (1989) *Administración*. México: Editorial Prentice Hall.
- Tunnermann, C. (1997). *La educación para el siglo XXI*. Caracas, Venezuela: UNESCO.